



Come funzionerà a partire da marzo 2015 il trattamento di fine rapporto (TFR) anticipato in busta paga, così come previsto dal DDL di Stabilità 2015

Il recente [disegno di Legge di stabilità 2015](#) prevede (art. 6) la possibilità, **in via sperimentale dal 01/03/2015 al 30/06/2018**

,
di avere le quote maturande del Trattamento di fine rapporto

(Tfr, di cui all'art. 2120 del Codice Civile) anticipate in busta paga. Vediamo gli aspetti più significativi di tale progetto.

Se vuoi approfondire le novità introdotte dal DDL di Stabilità 2015 scarica le nostre Circolari [Di segno di legge di Stabilità 2015 parte 1](#)

e

[Disegno di legge di Stabilità 2015 parte 2](#)

Vediamo gli aspetti più significativi di tale progetto

Beneficiari

L'opzione è concessa ai **lavoratori del settore privato** (eccetto i lavoratori domestici e quelli del settore agricolo), con **almeno sei**

mesi anzianità

in azienda. Restano esclusi i dipendenti del settore pubblico, quelli delle aziende i cui datori di

lavoro sono sottoposti a procedure concorsuali e quelli delle aziende dichiarate in crisi di cui all'articolo 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (aziende in crisi occupazionale).

Irrevocabilità dell'opzione

La scelta di avere l'anticipazione delle quote maturande del Tfr in busta paga, una volta effettuata, è irrevocabile fino al 30/06/2018.

Trattamento ai fini pensionistici e fiscali

Si prevede che l'anticipazione non costituisca imponibile previdenziale. Dal punto di vista fiscale il Tfr anticipato in busta paga non potrà giovare dell'abbattimento forfettario della propria base imponibile previsto dall'art. 19 del Testo unico delle imposte sui redditi (Dpr n. 917/1986) e sarà tassato in modo ordinario, perdendo il beneficio della tassazione separata. Tuttavia tale anticipazione non sarà presa in considerazione ai fini del conteggio per l'attribuzione del bonus di 80 euro mensili (che il disegno di Legge di stabilità 2015 mira a rendere definitivo), non rileverà ai fini dell'Assegno per il nucleo familiare, mentre invece sarà rilevante ai fini del nuovo Isee (come anche il Tfr percepito a fine rapporto).

Importo

Si può ipotizzare che per un lavoratore con reddito fiscale pari a 20.000 euro annui l'importo mensile del Tfr in busta paga possa essere pari a circa 91 euro netti (per 13 quote mensili); il predetto importo sale a circa 113 euro netti per un reddito fiscale di 25.000 euro annui.

Accesso al credito agevolato per i datori di lavoro

L'erogazione del Tfr in busta paga potrebbe porre un problema, per i datori di lavoro, di copertura finanziaria dello stesso. La non immediata erogazione del Tfr costituisce infatti per le imprese una pratica di autofinanziamento: l'azienda mantiene presso di sé la liquidità relativa alla buonuscita maturata dai lavoratori, erogandola al lavoratore soltanto al momento della cessazione del rapporto.

Per ovviare a tale problema il disegno di legge stabilisce che i datori di lavoro con meno di 50 addetti possano finanziare le erogande quote accedendo a specifici prestiti bancari (con istituti aderenti ad apposito accordo-quadro, da stipularsi), ai quali si applichino tassi di interesse (comprensivi di ogni ulteriore onere) non superiori a quelli della rivalutazione del Tfr (vale a dire $1,5\% + \text{il } 75\% \text{ dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, relativo all'anno precedente}$).

Tali finanziamenti sono assistiti dalla garanzia di un Fondo speciale costituito presso l'Inps con una dotazione iniziale di 100 milioni ed alimentato da un contributo del 0,2% sulle retribuzioni – in proporzione alle quote di Tfr anticipate - a carico dei datori di lavoro che accedono a tale sistema di credito. Ulteriori garanzie sono il privilegio speciale per finanziamenti alle imprese di cui all'art. 46 del Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (d. l.vo n. 385/1993), nonché la garanzia di ultima istanza dello Stato.

Le imprese che invece corrisponderanno gli anticipi Tfr con risorse proprie, senza accesso al credito agevolato, beneficeranno delle misure compensative previste dall'art. 10 del d. l.vo n. 252/2005 sulla previdenza complementare, in sostanza soprattutto la deducibilità dal reddito d'impresa del 4 o del 6% (rispettivamente se l'impresa abbia oltre 49 addetti ovvero non più di 49) delle quote costituenti il Tfr in busta paga, e l'esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia per il Tfr (quest'ultimo vantaggio competerà tuttavia anche ai datori di lavoro con meno di 50 addetti che accederanno al predetto sistema di credito).

Alcune considerazioni finali

Con il progetto sopra esposto viene introdotto nel panorama contabile e fiscale un reddito con elementi peculiari: ci troviamo infatti di fronte ad un emolumento che **giuridicamente rimane un'anticipazione del Tfr**

mantenendo alcune caratteristiche privilegiate di tale salario differito (non imponibilità previdenziale, esclusione dello stesso dal conteggio ai fini dell'Assegno per il nucleo familiare, esclusione dal reddito ordinario ai fini del c.d. "bonus Renzi" da 80 euro al mese),

ma che di fatto si traduce in salario immediato

(e quindi tassato in modo ordinario).

Il fine perseguito dal legislatore dovrebbe essere quello di sostenere i consumi delle famiglie, incrementando la liquidità disponibile da parte dei lavoratori. Da ciò sarebbe inoltre lecito attendersi, in una qualche misura, uno stimolo per la ripresa economica.

Tuttavia è il caso di notare che i soggetti che potrebbero avere maggior bisogno di un incremento reddituale sono coloro che fanno parte del mondo del precariato, i quali se sono lavoratori parasubordinati non beneficiano di Tfr, mentre se sono lavoratori dipendenti a tempo determinato (es. stagionali) già ne usufruiscono al termine di ogni contratto.

Quanto ai dipendenti a tempo indeterminato (potenzialmente più interessati a tale innovazione), gli stessi potrebbero essere disincentivati dal ricorrerne sia a causa del peggiore specifico trattamento tributario (vedasi precedente punto 3 , sia dal fatto che lo stesso Tfr verrebbe incluso nel conteggio dell'Isee, peggiorando quindi la posizione del lavoratore riguardo ad altre vicende amministrative (es. aumento delle tasse universitarie per i figli).

Resta inoltre da verificare in futuro il comportamento di altri attori istituzionali riguardo alla fissazione dei criteri reddituali per l'accesso alle proprie prestazioni (es. ticket sanitari).

Il Tfr costituisce una forma di risparmio forzoso – in un'ottica di welfare state - mirante a proteggere i lavoratori al raggiungimento della quiescenza lavorativa (quando più alto è il rischio di povertà), e ciò anche attraverso il suo convogliamento all'interno di forme di previdenza complementare. Per tale motivo sino ad oggi la legislazione consentiva di avere un anticipo sul Tfr maturato solo a particolari condizioni ed in casi tassativamente previsti (motivi di salute

straordinari o acquisto della prima casa per sé o per i figli).

Non possiamo non rilevare come ormai da molti anni la politica previdenziale dei vari governi che si sono succeduti abbia puntato a far decollare la c.d. “previdenza integrativa”, attraverso un mix di misure di favore sia verso gli accantonamenti individuali, sia verso il trasferimento dello stesso Tfr nei fondi pensione negoziali. Lo spettro agitato è stato quello dell'inadeguatezza delle pensioni future (calcolate col metodo contributivo) a garantire lo stesso tenore di vita goduto durante la vita lavorativa.

Oggi invece il legislatore manda un messaggio del tutto opposto (sebbene tale misura venga introdotta in via sperimentale), a motivo dell'eccezionalità del perdurare della crisi economica. Tale messaggio potrebbe essere recepito soprattutto da coloro che fruiscono di redditi meno elevati, con minor propensione al risparmio e con maggior esigenza di liquidità, i quali sono tuttavia anche coloro per i quali la scelta di avere il Tfr in busta paga va a peggiorare le prospettive pensionistiche, come già evidenziato in sede istituzionale.