

Il D.P.C.M. n.29/15: regolamentazione della quota Tfr in busta paga

di Roberto Lucarini - dottore commercialista

Il Governo, dopo l'operazione dai più conosciuta col nome "Tfr in busta paga" e avviata a mezzo della [Legge di Stabilità 2015](#), era chiamato a darne attuazione, con specifico regolamento. In effetti, secondo quanto previsto dalla norma istitutiva, il decreto attuativo era previsto entro la fine di gennaio scorso e l'inizio dell'operazione col mese di marzo; con un buon ritardo, quindi, il 19 marzo 2015, sul n.65 della Gazzetta Ufficiale, è stato pubblicato l'atteso [D.P.C.M. n.29/15](#); esso, pertanto, avrà vigore a partire dal prossimo 3 aprile.

Vediamo, rapidamente, le disposizioni che vengono impartite ai datori di lavoro, ai fini della gestione di tale operazione.

Premessa

Il recentissimo D.P.C.M. n.29/15 va a regolamentare quanto già previsto ex art.1, commi da 26 a 34, L. n.190/15. In quest'ultimo provvedimento, meglio conosciuto come Legge di Stabilità 2015, si era infatti introdotta un'operazione provvisoria di pagamento, al lavoratore, del Tfr in maturazione nel mese di paga, altrimenti definito come QuIR (Quota Integrativa della Retribuzione). Prevista per inizio marzo 2015, detta operazione doveva attendere, per la sua effettiva operatività, un apposito decreto attuativo. Quasi superfluo indicare la *ratio* del provvedimento; stante il perdurare della crisi, e il basso livello dei consumi, si è voluto offrire ai lavoratori uno strumento che potesse aumentare, per un triennio appunto, la loro disponibilità mensile di denaro. Questo, affiancato al *bonus* 80,00 euro, è quanto messo in campo dal Legislatore per dare una spinta ai consumi.

Ma vediamo cosa è accaduto in concreto. Il tanto atteso decreto di attuazione è giunto con un po' di ritardo, tanto che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 marzo scorso ed entrerà quindi in vigore dal prossimo 3 aprile.

Chi e quando può richiedere la QuIR?

L'art.3 del decreto in esame, indica, anzitutto, i lavoratori cui potrebbe spettare detta erogazione. L'uso del condizionale è d'obbligo; si tratta infatti di una mera facoltà del lavoratore, circa una sua specifica richiesta di erogazione del Tfr, in maturazione nel mese, in busta paga. Nel caso in cui l'istanza di erogazione sia presentata, il datore di lavoro avrà invece un obbligo di pagamento.

Senza la presentazione di una specifica richiesta, quindi, il Tfr seguirà la sua normale destinazione (in azienda, al fondo complementare scelto, al fondo Tesoreria Inps). Si ricordi, inoltre, che tale scelta potrà essere operata dal lavoratore in qualunque momento del triennio previsto dalla norma, ossia dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018¹. Si noti infine, cosa questa molto rilevante, che tale scelta, una volta effettuata, risulta *ex lege* irreversibile.

Il lavoratore che ha quindi scelto l'erogazione mensile, dovrà mantenere tale opzione fino alla scadenza del triennio sopra indicato².

Possono effettuare detta scelta, pertanto, i lavoratori che abbiano un'anzianità aziendale superiore a 6 mesi³.

Sono escluse da tale scelta talune tipologie di lavoratori, ovvero quelli che operano nelle seguenti condizioni:

- a) i lavoratori dipendenti domestici;
- b) i lavoratori dipendenti del settore agricolo;
- c) i lavoratori dipendenti per i quali la legge ovvero il contratto collettivo nazionale di lavoro, anche mediante il rinvio alla contrattazione di secondo livello, prevede la corresponsione periodica del Tfr ovvero l'accantonamento del Tfr medesimo presso soggetti terzi;
- d) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali;
- e) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto nel Registro delle imprese un accor-

¹ Ex art. 1, co.26-34, L. n.190/14.

² Ex art.5, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

³ Art.3, co.1, D.P.C.M. n.29/15.

do di ristrutturazione dei debiti di cui all'art.182-*bis* della legge fallimentare;

- f) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto presso il Registro delle imprese un piano di risanamento attestato di cui all'art.67, co.3, lett.d), legge fallimentare;
- g) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro per i quali, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria e in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, limitatamente ai lavoratori dipendenti in forza all'unità produttiva interessata dai predetti interventi;
- h) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti di cui all'art.7, L. n.3/12.

Viene specificato, inoltre, che l'erogazione della QuIR, eventualmente richiesta, dovrà essere sospesa al verificarsi di una delle condizioni di cui alla precedenti lett.e), f), g) e h); tale sospensione avverrà a partire dal periodo di paga successivo al verificarsi della condizione preclusiva⁴. Anche al concretizzarsi di una procedura concorsuale, che interessi il datore di lavoro, l'erogazione sarà sospesa con le seguenti decorrenze⁵:

1. avvio della procedura di fallimento del datore di lavoro, a far data dall'iscrizione della sentenza dichiarativa di fallimento nel Registro delle imprese ai sensi dell'art.17, legge fallimentare;
2. avvio della procedura di concordato preventivo, a far data dall'iscrizione del decreto di ammissione alla procedura nel Registro delle imprese, ai sensi dell'art.166, legge fallimentare;
3. avvio della procedura di liquidazione coatta amministrativa, a far data dalla pubblicazione del provvedimento, adottato dall'Autorità competente, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana ai sensi dell'art.197, legge fallimentare;
4. avvio della procedura di amministrazione straordinaria, a far data dall'iscrizione nel Registro delle imprese della sentenza dichiarativa dello stato di insolvenza, ai sensi dell'art.8, co.3, D.Lgs. n.270/99.

Viene stabilito che l'opzione per la QuIR sia attuabile, dal lavoratore, anche nel caso egli abbia scelto il conferimento del proprio Tfr a un fondo complementare (ex D.Lgs. n.252/05). L'opzione provvisoria per la

⁴ Ex art.3, co.4, D.P.C.M. n.29/15.

⁵ Ex art. 7, co. 5, D.P.C.M. n.29/15.

QuIR, quindi, comporta la continuazione della partecipazione al fondo, senza soluzione di continuità, ma, evidentemente, sulla base della posizione individuali fino a quel momento maturata⁶; continuerà ad essere dovuta solo l'eventuale contribuzione a carico lavoratore/datore di lavoro.

Il testo del decreto prende in considerazione, giustamente, anche il caso di lavoratori che abbiano concesso il proprio Tfr a garanzia per finanziamenti ricevuti. A tali soggetti è dunque preclusa l'opzione per la QuIR, almeno fino a che non si abbia notifica, da parte dell'Istituto finanziatore, dell'estinzione del debito⁷. Tale situazione, di cessione del Tfr a garanzia, potrebbe anche verificarsi dopo la scelta per la liquidazione della QuIR. In tal caso il lavoratore avrà l'obbligo di notificare tale fatto al datore di lavoro, il quale dovrà sospendere l'erogazione della QuIR, almeno fino al momento in cui il creditore non notifichi, a sua volta, l'avvenuta estinzione del credito garantito.

La norma non prende in considerazione situazioni attualmente, purtroppo, ricorrenti; i pignoramenti giudiziari con vincolo sul Tfr. Pur non disponendo, come detto, di una specifica istruzione legale, la situazione appena accennata pare del tutto simile, nel suo *status* strutturale, a quella regolamentata dal decreto circa la cessione a garanzia del Tfr. Per tale motivo, pertanto, riterrei applicabile la regola della non erogabilità della QuIR anche in presenza di tali casistiche. Un intervento amministrativo di chiarificazione sarebbe comunque opportuno.

Aspetti fiscali e contributivi

La QuIR è, in sostanza, la quota maturanda del Tfr, e viene determinata sulla base del disposto ex art.2120 cod.civ., tolto il contributo dello 0,50% previsto ex art.3, co.15 e 16, L. n.297/82⁸.

La QuIR dovrà tuttavia essere assoggettata a tassazione ordinaria, quale semplice quota integrativa della retribuzione ordinaria⁹.

Essa infatti, secondo il criterio che sottosta alla scelta legislativa, perde di fatto la caratteristica tipica del Tfr, per assumere quella di quota aggiuntiva alla retribuzione del mese; vista in quest'ottica la tassazione non poteva essere differente. È altrettanto vero che tale indicazione normativa pone sul lavoratore,

⁶ Ex art.3, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

⁷ Ex art.3, co.3, D.P.C.M. n.29/15.

⁸ Ex art.4, co.1, D.P.C.M. n.29/15.

⁹ Ex art.4, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

che dovrà effettuare la scelta, l'interrogativo legato anche alla convenienza fiscale quella sua azione; il carico tributario sarà, infatti, più pesante.

Viene tuttavia indicato che la QuIR non dovrà essere assoggettata a contribuzione previdenziale¹⁰.

Viene da domandarsi il motivo di tale divaricazione tra l'aspetto tributario e quello previdenziale; basandoci sulla natura della QuIR, una volta sostenuta la sua appartenenza alla retribuzione corrente, con tassazione ordinaria, ci si sarebbe attesi anche l'assoggettamento contributivo. Forse, al di là dell'aspetto tecnico, si è semplicemente fatta una scelta agevolativa.

La QuIR viene poi esclusa, ai fini tributari, dall'operatività delle seguenti norme¹¹:

- non partecipa al valore del reddito necessario al calcolo dell'aliquota media nella tassazione separata del Tfr;
- non partecipa al valore del reddito totale, nella verifica del reddito complessivo che deve essere effettuata per la corresponsione del *bonus* € 80,00.

L'erogazione

La liquidazione della QuIR avviene, da parte del datore di lavoro, su presentazione di apposita istanza da parte del lavoratore¹². Il [modello dell'istanza](#) è stato allegato al decreto ed è di semplice compilazione. Occorre, tuttavia, che il lavoratore presti particolare attenzione alle indicazioni prestampate sul modello, che sono in parte sue attestazioni ai fini della operatività della scelta effettuata.

Il decreto afferma, inoltre, sul punto e ai fini dell'efficacia dell'istanza:

*"accertato da parte del datore di lavoro il possesso dei requisiti ..."*¹³.

? Viene subito da domandarsi, a fronte di tale indicazione: cosa dovrà porre in essere il datore di lavoro, per "accertarsi" del possesso dei requisiti da parte del lavoratore?

Sul punto direi che non dovrebbero esistere particolari problemi; non può certo richiedersi al datore di lavoro di operare specifiche ricerche al di fuori della documentazione, o dei fatti, che egli ha a disposi-

zione. L'azienda è infatti a conoscenza dell'anzianità lavorativa del dipendente; conosce particolari condizioni, poiché proprie del datore stesso, circa l'esclusione dalla erogazione della QuIR; riceve il modello di richiesta, con altre indicazioni del lavoratore. Su questo quadro il datore di lavoro andrà ad operare, concedendo o meno la QuIR richiesta.

La QuIR sarà dunque erogata, secondo la disposizione normativa, dal mese successivo a quello di presentazione della domanda, e fino al 30 giugno 2018, data la sua irreversibilità di scelta, ovvero fino alla eventuale e precedente cessazione del rapporto di lavoro.

Si noti che, dato il ritardo di pubblicazione del decreto attuativo, **la prima quota di QuIR sarà dunque effettivamente erogabile solo col periodo di paga relativo al mese di aprile.**

? Ci si è chiesti se la presentazione, avvenuta nel corso del mese di marzo 2015, di domande tese all'erogazione della QuIR e redatte in una forma improvvisata, portino con la mensilità di aprile all'erogazione della quota di Tfr sia del mese di marzo che del mese di aprile stesso.

Riterrei di rispondere negativamente a tale questione: il vigore del decreto, come detto dal 3 aprile prossimo, dovrebbe precludere una tale eventualità. È bene, semmai, fare presente ai lavoratori, che già si fossero attivati in precedenza, che la loro istanza dovrà essere ripresentata a mezzo del modello allegato al decreto.

? Altra questione, abbastanza simile, potrebbe porsi circa il possibile legame tra data di presentazione dell'istanza e quella di entrata in vigore del decreto, ossia il 3 aprile 2015. In breve: se un'istanza venisse presentata al datore di lavoro, col modello allegato al decreto, nel mese di marzo, essa avrebbe effetto da aprile (mese successivo alla presentazione), ai fini dell'erogazione della QuIR? Oppure, stante il vigore del testo attuativo dal mese di aprile, l'istanza avrebbe effetto dal mese di maggio?

La cosa non è di poco conto – ne va della data di inizio dell'effettiva erogazione – né di semplice soluzione. Sotto il profilo strettamente giuridico si potrebbe propendere per la seconda ipotesi, appena formulata, stante il necessario vigore del decreto. Sotto un profilo strettamente pratico, al contrario, si ritiene che l'erogazione posta in essere nel mese di aprile sia comunque operabile, proprio perché non pare rappresentare alcun *vulnus* alla *ratio legis*.

L'erogazione della QuIR avverrà con le consolidate

¹⁰ Ex art.4, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

¹¹ Ex art. 4, co.2 e 3, D.P.C.M. n.29/15.

¹² Ex art.5, co.1, D.P.C.M. n.29/15.

¹³ Ex art.5, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

modalità aziendali di pagamento della retribuzione mensile ordinaria; ovvio che, per i lavoratori cui sarà erogata la QuIR, vi sarà sospensione di versamento del Tfr al fondo complementare, eventualmente scelto, o al fondo Tesoreria Inps¹⁴.

Vi è un'eccezione, relativamente all'erogazione dal mese successivo alla presentazione della domanda. I datori di lavoro di minori dimensioni, che occupano meno di 50 addetti, hanno infatti la possibilità di approvvigionarsi delle risorse necessarie con appositi finanziamenti, per far fronte all'erogazione della QuIR, con tassi di interesse agevolati previsti *ex lege*. Qualora tali datori operino, quindi, la scelta di attivare il finanziamento previsto *ex art.6, D.P.C.M. in esame*, l'erogazione della QuIR, loro richiesta dai lavoratori, avverrà dal terzo mese successivo a quello di presentazione dell'istanza (che è infatti il mese della sua efficacia)¹⁵.

Vi è una logica in tale differenziazione. Nel caso di datori di lavoro che abbiano alle dipendenze più di 50 addetti, la liquidazione della QuIR non comporterebbe alcun aggravio economico-finanziario; essi, infatti, provvedono già mensilmente al versamento delle quote di Tfr maturato al Fondo Tesoreria Inps, ovvero ad altro fondo complementare scelto dal lavoratore. Ciò non accade, al contrario, ai datori di lavoro di minori dimensioni, i quali, in mancanza di scelta esplicita del lavoratore verso l'accantonamento in apposito fondo complementare, avrebbero trattenuto il Tfr presso l'azienda. Per tale motivo, quindi, il Legislatore ha pensato, per le aziende minori, a una specifica forma di finanziamento.

Finanziamenti e misure compensative

I datori di lavoro che contano meno di 50 addetti e che non sono tenuti al versamento del Tfr al Fondo di Tesoreria Inps, avranno la possibilità di accedere a uno specifico finanziamento, legato proprio all'operazione QuIR. Tale erogazione avverrà da parte di intermediari finanziari, i quali, aderendo a uno specifico accordo, avranno garantito il proprio credito a mezzo di un fondo di garanzia istituito presso l'Inps, *ex art.9 del medesimo decreto* e, in ultima istanza, da garanzia statale¹⁶. Si tratta, in sostanza, di un "accordo quadro tra i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze e l'Associazione

*Bancaria Italiana ai sensi dell'articolo 1, comma 31, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, contenente anche le specifiche tecniche e di sicurezza dei flussi informativi"*¹⁷. Tale [accordo](#) è stato sottoscritto in data 20 marzo 2015

Viene anche specificato, nel testo del decreto, che i criteri da utilizzare, ai fini del calcolo dimensionale dell'azienda, sono i medesimi che si utilizzano per individuare i soggetti obbligati al versamento del Tfr al Fondo di Tesoreria Inps¹⁸.

Ai finanziamenti anzidetti potranno applicarsi tassi di interesse che comprenderanno peraltro ogni onere relativo, che non siano maggiori del tasso di rivalutazione delle quote del Tfr, calcolato per i vari periodi ai sensi dell'art.2120 cod.civ.. In questo modo, infatti, sarà garantita alle imprese la neutralità dell'onere finanziario da rivalutazione.

In tale operazione sarà coinvolto l'Inps; i datori di lavoro, infatti, per accedere al finanziamento dovranno, a mezzo dei servizi *on line*, richiedere "all'INPS la certificazione delle informazioni necessarie per l'attivazione del finanziamento assistito da garanzia"¹⁹. L'Istituto rilascerà la suddetta certificazione entro 30 giorni dalla richiesta.

*"Sulla base delle sole informazioni contenute nella predetta certificazione dell'INPS, senza alcuna valutazione di merito, il datore di lavoro e l'intermediario aderente stipulano, nel rispetto dei criteri e delle condizioni fissati nell'Accordo quadro"*²⁰.

In questo modo il finanziamento avverrà su base mensile²¹ e il suo importo non potrà superare il valore della QuIR certificata, sempre mensilmente, dall'Inps. Il finanziamento sarà rimborsato al 30 ottobre 2018, fatti salvi i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, per la cui quota la restituzione del finanziamento dovrà avvenire entro la fine del mese successivo la risoluzione del rapporto²². Da notare, infine che:

"L'INPS rende disponibile, ogni mese, entro 60 giorni decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello di competenza, al datore di lavoro e all'intermediario aderente che ha concesso il finanziamento, la certificazione della misura

¹⁴ Ex art.5, co.3, D.P.C.M. n.29/15.

¹⁵ Ex art.5, co.4, D.P.C.M. n.29/15.

¹⁶ Ex art.6, co.1, D.P.C.M. n.29/15.

¹⁷ Ex art.1, co.1, lett.G, D.P.C.M. n.29/15.

¹⁸ Ex art.6, co.2, D.P.C.M. n.29/15.

¹⁹ Ex art.6, co.4, D.P.C.M. n.29/15.

²⁰ Ex art.6, co.5, D.P.C.M. n.29/15.

²¹ Ex art.6, co.6 e 7, D.P.C.M. n.29/15.

²² Ex art.7, co.1 e 2, D.P.C.M. n.29/15.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

della Qu.I.R. da finanziare come risultante dalle denunce contributive del datore di lavoro. In assenza di denunce contributive il finanziamento è sospeso”²³.

Da notare, quindi, come tale finanziamento preveda un complicato *iter* burocratico a carico dei datori richiedenti.

Vi sono inoltre cause di interruzione del finanziamento legate, essenzialmente, a un diverso utilizzo fatto dal datore di lavoro delle somme ricevute, ovvero al verificarsi di alcune specifiche cause di interruzione dell'attività aziendale²⁴.

Sono inoltre previste alcune misure compensative a fronte dello sforzo economico che i datori saranno chiamati ad operare per il pagamento della QuIR. In via generale spetta al datore di lavoro, per il periodo 1° marzo 2015-30 giugno 2018, un esonero dal versamento del contributo dovuto al Fondo di Garanzia del Tfr (*ex art.2, L. n.297/82*), ordinariamente pari allo 0,20% per aziende iscritte all'Inps, in relazione alle quote di Tfr maturande e corrisposte come QuIR. Per il medesimo periodo, ma stavolta soltanto per i datori di lavoro che non si avvarranno del finanziamento previsto dall'art 6 del decreto, saranno applicabili le seguenti misure compensative²⁵:

- una deduzione dal reddito d'impresa pari al 4%, ovvero al 6% per aziende con non più di 49 addetti, dell'ammontare delle quote maturande di Tfr corrisposte, come QuIR, ai lavoratori (*ex art.10, co.2, D.Lgs. n.252/05*).
- un'ulteriore diminuzione dei costi legata alla “riduzione degli oneri impropri” e correlati alle quote maturande di Tfr corrisposte come QuIR, pari dal 2014 allo 0,28%²⁶.

I datori di lavoro dovranno integrare le denunce mensili Uniemens secondo le istruzioni che saranno impartite dall'Istituto con prossime istruzioni²⁷.

Se il datore di lavoro non provvederà, a scadenza, alla restituzione del finanziamento ricevuto, l'ente erogatore avrà, quale prima garanzia, lo specifico Fondo istituito presso l'Inps. Ad alimentare detto fondo, oltre una dotazione iniziale di 100 milioni di euro, andrà un contributo specificamente dedicato:

“a carico dei datori di lavoro che accedono al finanziamento pari alla misura del contributo mensile dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, riferita ai lavoratori dipendenti per i quali il datore di lavoro ha richiesto il finanziamento della liquidazione mensile della QuIR”²⁸.

In breve e per concludere: l'Inps, stanti le condizioni previste dal decreto per il caso di insolvenza del datore, provvederà al pagamento del debito verso l'ente erogatore, sostituendosi quale creditore del datore di lavoro obbligato. Si specifica, infatti, che l'Istituto:

“è legittimato ad operare la riscossione del credito non restituito avvalendosi della formazione dell'avviso di addebito con titolo esecutivo di cui all'articolo 30 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e di ogni altro strumento di riscossione previsto dalle disposizioni di legge”²⁹.

Sulle somme richieste il datore di lavoro inadempiente sarà:

“tenuto a corrispondere le sanzioni civili nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 22 dicembre 2000, n. 388, a decorrere dalla data di scadenza della restituzione, ancorché in misura parziale, del finanziamento assistito da garanzia fino alla data di pagamento”³⁰.

²³ *Ex art.6, co.6, D.P.C.M. n.29/15.*

²⁴ Per maggiori chiarimenti si veda art 7, co.3 e 4, D.P.C.M. n.29/15.

²⁵ *Ex art.8, co.2, D.P.C.M. n.29/15.*

²⁶ Ci si riferisce, infatti, all'art.10, co.3, DLgs. n.252/05, con rimando *ex art.8, D.L. n.203/05, convertito con modifiche dalla L. n.248/05, e all'allegata Tab. A. Si tratta, in sostanza, degli oneri contributivi dovuti per Anf, maternità e disoccupazione.*

²⁷ *Ex art.15, co.1, D.P.C.M. n.29/15.*

²⁸ *Ex art.11, co.1, lett.B, D.P.C.M. n.29/15.*

²⁹ *Ex art.10, co.2, D.P.C.M. n.29/15.*

³⁰ *Ex art.12, co.2, D.P.C.M. n.29/15.*