



TFR in busta paga: la richiesta di finanziamento a copertura delle somme erogate al lavoratore

a cura di Stefano Mocarrelli, Dottore Commercialista - Revisore Contabile*

La legge di stabilità per il 2015 ha previsto la possibilità per i lavoratori di richiedere l'erogazione diretta della quota di TFR maturata mensilmente in busta paga. Possono accedere a tale opzione (si deve evidenziare, infatti, il carattere opzionale, volontario e sperimentale della misura) i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro privato occupati da almeno sei mesi, fatta eccezione per i dipendenti del settore agricolo e i lavoratori domestici. Una volta esercitata l'opzione, il lavoratore riceverà in busta paga (senza possibilità di revoca) la quota maturanda di TFR per il periodo dal 01.03.2015 al 30.06.2018. Considerate le difficoltà in cui potrebbero versare i datori di lavoro di minori dimensioni, il legislatore ha introdotto, a supporto di tale misura, un finanziamento agevolato che garantisce la copertura delle somme anticipate al lavoratore. Nel dettaglio, i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti possono accedere alle prestazioni di un fondo di garanzia che copre le somme richieste dal datore di lavoro a copertura delle erogazioni

di TFR. Relativamente all'intervento del fondo è stato recentemente pubblicato l'accordo quadro stipulato con ABI, comprensivo delle linee guida per la redazione di un piano di finanziamento. Pertanto, i datori di lavoro che nei prossimi mesi saranno interessati dalla richiesta di erogazione anticipata del TFR, qualora intendano beneficiare del finanziamento in oggetto, dovranno attivarsi per la stipula di un contratto di finanziamento con un soggetto aderente.

Il datore di lavoro potrà ottenere un finanziamento con un tasso di interesse non superiore a quello riconosciuto dalla legge a favore degli accantonamenti delle quote TFR. Quindi, i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti a cui vengono richieste anticipazioni del TFR e che vogliono beneficiare del finanziamento, dovranno perfezionare la procedura prevista dal DPCM del 20.02.2015.

CONDIZIONI, REQUISITI, ESCLUSIONI: CENNI SULLA DISCIPLINA

Secondo quanto previsto dalle disposizioni in commento posso-

no accedere all'opzione lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, fatta eccezione per i lavoratori domestici ed i lavoratori agricoli. Il DPCM, integrando le disposizioni contenute nella legge di stabilità, ha inoltre specificato che non possono accedere a tale misura i lavoratori dipendenti per i quali la legge o il CCNL, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, prevede la corresponsione del TFR o il suo accantonamento presso soggetti terzi.

Bisogna sottolineare che l'istituto ha natura opzionale, quindi può essere applicato solamente qualora il lavoratore abbia presentato apposita domanda. In mancanza di richiesta continuano ad applicarsi le disposizioni ordinariamente previste in materia di erogazione del TFR (limitato a particolari circostanze ed ipotesi).

L'opzione può essere esercitata qualora siano rispettate le seguenti condizioni: l'opzione viene esercitata in costanza di un rapporto di lavoro subordinato (rimangono esclusi i collaboratori a progetto e parasubordinati, a cui non si applicano le disposizioni sul TFR);

il lavoratore è impiegato presso il datore di lavoro da almeno sei mesi (non sembrerebbe richiesto, quindi, che il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato).

Non possono accedere a tale misura: i lavoratori delle aziende sottoposte a procedure concorsuali; le aziende dichiarate in crisi (presentazione di un piano di risanamento o di un accordo di ristrutturazione dei debiti, autorizzazione ad un piano di integrazione salariale).

Qualora la presentazione di un piano di risanamento, di un accordo di ristrutturazione o l'autorizzazione di un piano di integrazione salariale avvenga in data successiva all'esercizio dell'opzione, l'erogazione del TFR in busta paga viene interrotta a partire dal periodo paga successivo alla data di insorgenza.

Relativamente all'adesione, da parte del lavoratore, a forme di previdenza complementari, la partecipazione alla stessa del lavoratore durante il periodo dell'opzione prosegue senza soluzione di continuità sulla base della posizione individuale maturata nell'ambito della forma pensionistica medesima.

L'ESERCIZIO DELL'OPZIONE

Rispetto alla richiesta del lavoratore, il DPCM stabilisce che questi possono richiedere al datore di lavoro la liquidazione mensile del TFR, attraverso la presentazione al datore di lavoro di apposita istanza di accesso debitamente compilata e validamente sottoscritta.

A partire dal periodo di paga decorrente dal mese successivo a quello di presentazione della istanza, il datore di lavoro è tenuto ad operare la liquidazione mensile del TFR, al lavoratore dipendente. I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti, che allo scopo di acquisire la provvista finanziaria necessaria per operare la liquidazione del TFR come parte integrante della retribuzione nei confronti dei lavoratori dipendenti che esercitano detta opzione, accedono al finanziamento assistito da garanzia, effettuano le operazioni di liquidazione mensile della TFR a partire dal quarto mese successivo a quello di efficacia dell'istanza.

LA RICHIESTA DI FINANZIAMENTO

Considerato l'effetto negativo sulla liquidità delle aziende (con meno di 50 addetti) viene prevista una possibilità di finanziamento agevolata a cui i datori di lavoro possono accedere per compensare le quote di TFR maturate ed erogate direttamente al lavoratore in busta paga. Le caratteristiche del finanziamento sono le seguenti: il finanziamento è limitato all'erogazione delle quote di TFR in busta paga; il finanziamento è assistito da duplice garanzia: dal Fondo di garanzia per l'accesso ai finanziamenti e dallo Stato; il finanziamento è assistito da privilegio speciale, ai sensi dell'articolo 46 TUB (privilegi costituiti per le operazioni di finanziamento alle imprese).

Per accedere ai finanziamenti, i datori di lavoro devono tempestivamente richiedere all'INPS

apposita certificazione del trattamento di fine rapporto maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore. Successivamente, sulla base delle certificazioni tempestivamente rilasciate dall'INPS, il datore di lavoro può presentare richiesta di finanziamento presso una delle banche o degli intermediari finanziari che aderiscono all'apposito accordo-quadro stipulato con ABI.

Secondo quanto stabilito dal DPCM attuativo, il finanziamento viene rilasciato sulla base delle sole informazioni contenute nella certificazione rilasciata dall'INPS, senza alcuna valutazione di merito. L'INPS in ogni caso rende disponibile, con cadenza mensile ed 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 della quota di TFR da finanziare come risultante dalle denunce contributive del datore di lavoro. In assenza di denunce contributive il finanziamento è sospeso. Relativamente a tale accordo bisogna precisare che, per l'attivazione del fondo, è prevista la presentazione alla banca dei seguenti documenti: certificazione rilasciata dall'INPS; visura camerale attestante l'insussistenza di condizioni relative a difficoltà aziendale; ulteriori informazioni o certificazioni necessarie alla realizzazione dell'operazione di finanziamento (per esempio, documenti sul pagamento dei dipendenti).

Secondo quanto previsto dall'accordo, la disponibilità creditizia può essere utilizzata a partire dal mese successivo alla data di perfezionamento del finanziamento, e comunque non prima del 01.06.2015. La banca, sulla base delle informazioni rese dall'INPS entro il quinto giorno di ogni mese, provvede ad erogare in favore del datore di lavoro l'importo indicato nelle certificazioni tra

il quinto e il terzo giorno precedente al saldo della paga.

Secondo quanto stabilito dal DPCM attuativo, il rimborso del finanziamento è previsto entro il 30.10.2018. Attenzione: in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuto durante la vigenza del finanziamento assistito da garanzia, il datore di lavoro mutuatario è tenuto al rimborso del finanziamento assistito da garanzia già fruito, con scadenza di pagamento entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro medesimo, relativamente all'importo oggetto della liquidazione mensile della Qu.I.R. del lavoratore interessato, comprensivo degli oneri a servizio del prestito, senza pregiudizio alcuno della erogazione della Qu.I.R. al lavoratore.

Ove sia accertato che il finanziamento sia stato utilizzato, anche parzialmente, per finalità diverse dalla liquidazione mensile del TFR, l'erogazione del finanziamento è interrotta e il datore di lavoro mutuatario è tenuto al rimborso immediato della parte di finanziamento già fruita e degli interessi. L'erogazione del finanziamento assistito da garanzia è interrotta al verificarsi di una delle condizioni di esclusione in capo al datore di lavoro, a partire dal periodo di paga successivo a quello di insorgenza delle predette condizioni e per l'intero periodo di sussistenza delle medesime.

**Studio Mocrelli, viale Verdi 88/B, Merate (LC), Tel. +39-5982029, Fax +39-5984636, studiomocrelli@mail.com. Studio Mocrelli è a disposizione dei lettori per approfondimenti in merito agli argomenti della rubrica e a problematiche di natura fiscale o societaria in generale.*

