

By: [rawdonfox](#) - [CC BY 2.0](#)

La legge di Stabilità per il 2015 (legge 190/2014) ha introdotto la possibilità per il lavoratori dipendenti del settore privato di chiedere l'erogazione monetaria in busta paga della quota mensile del trattamento di fine rapporto, definita quota integrativa della retribuzione (Q.U.I.R.), anziché accantonarlo in azienda per la liquidazione di cessazione del rapporto o versarlo su un fondo pensione.

Le modalità di attuazione sono indicate nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29/2015 pubblicato sulla G.U. n. 65 del 19.3.2015, che entrerà in vigore il 3 aprile prossimo. Riassumiamo gli aspetti principali della misura:

1. possono chiedere l'erogazione in busta paga della quota mensile del TFR maturando i lavoratori dipendenti del settore privato in servizio da almeno sei mesi;
2. l'opzione è effettuata dal lavoratore direttamente al datore di lavoro, con la presentazione di apposita istanza debitamente compilata e validamente sottoscritta, da redigere in base al modello allegato al decreto;
3. la richiesta di monetizzazione potrà riguardare solo le quote mensili del TFR che il lavoratore maturerà dal mese successivo a quello della richiesta e fino al 30 giugno 2018. Il lavoratore può chiedere che sia monetizzata anche la quota del TFR eventualmente destinata al fondo pensione;
4. la domanda è irrevocabile nel senso che, una volta operata la scelta, la monetizzazione del TFR in busta paga non potrà più essere modificata fino al **30 giugno 2018**;
5. ricordiamo che, per ogni anno di servizio del dipendente, il TFR è calcolato dividendo la retribuzione annua lorda per 13,5; da tale somma viene detratta un contributo pari allo 0,5% della stessa retribuzione da versare all'INPS. Il TFR è, quindi, pari al 6,91% della stipendio lordo annuo.

La monetizzazione del TFR, rispetto alle due alternative dell'accantonamento in azienda o del versamento a fondo pensione, è penalizzante per i lavoratori.

In primo luogo, la Quota integrativa della retribuzione, sebbene non sia soggetta a contributi previdenziali, è assoggettata a tassazione ordinaria IRPEF, con applicazione anche delle addizionali regionali e comunali. Questa tassazione è superiore a quella subita dal TFR in caso di accantonamento in azienda o nei fondi integrativi. Infatti, la quota monetizzata del TFR è soggetta all'applicazione: a) dell'aliquota *marginale* IRPEF (23% per redditi annui inferiori a 15.000 €, 27% per la fascia 15.000-28.000 €, 38% per redditi annui tra € 28.000 ed € 55.000, 41% per la fascia 55.000-75.000 € e 43% oltre i 75.000 €); b) delle addizionali regionali e comunali, che ormai sono mediamente il 3%. Invece, la tassazione applicata al TFR accantonato in azienda è nettamente inferiore, compresa per la maggior parte dei casi tra il 24% ed il 27% circa; ancora minore è la tassazione sul TFR versato nel fondo pensione (tra 9% e 15% nel caso di pensionamento e anticipazione per spese sanitarie o 23% nel caso di riscatti ed altre anticipazioni).

In secondo luogo, la monetizzazione in busta paga del TFR, aumentando il reddito annuo del dipendente, ridurrà le detrazioni per lavoro dipendente o per familiari a carico, le eventuali prestazioni legate all'Isee (es. asilo nido, ecc.) e gli importi relativi agli assegni per il nucleo familiare. Non incide, però, sul raggiungimento del limite reddituale per aver diritto al bonus di 80 euro.

In terzo luogo, occorre considerare la perdita per il lavoratore derivante dalla mancata rivalutazione del TFR: chi chiede l'anticipazione della quota mensile del TFR in busta paga rinuncia ad un investimento sicuro che viene rivalutato annualmente al tasso dell'1,5% fisso più il 75% dell'inflazione e subisce la riduzione della prestazione

che potrebbe ricevere dal fondo pensione (ricordiamo, tra l'altro, che dopo 8 anni di iscrizione è possibile richiedere l'anticipo del 30% dello zainetto senza alcuna motivazione, godendo di tassazione agevolata del 23%).

In definitiva, a fronte della disponibilità immediata di somme liquide, la misura produce perdite pesanti rispetto all'alternativa dell'accantonamento in azienda o del versamento ai fondi pensioni. Se la necessità del lavoratore dipendente è quello di disporre di liquidità, è più conveniente ricorrere all'anticipo del TFR, che può essere chiesto dopo otto anni di servizio. L'importo massimo che può essere erogato è il 70% di quanto accantonato in azienda, per spese sanitarie urgenti o acquisto/ristrutturazione di prima casa propria o dei figli. In tutti questi casi, la tassazione dell'importo anticipato è il 23%, inferiore alla tassazione sulla quota del TFR monetizzata in busta paga.

[Campania tfr e monetizzazione](#)