

TFR, ADESIONE AUTOMATICA E IL CONTRIBUTO A CARICO DEL LAVORATORE

DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO)

Una cosa non ho mai compreso nella mia vita professionale: i benefici e gli sgravi collegati al reddito del beneficiario. Che si guardi all'anno precedente o a quello in corso, il meccanismo è intrinsecamente irragionevole.

Nel primo caso si finisce per premiare chi non necessita di un aiuto. Pensiamo al vecchio istituto dell'*Assegno per il Nucleo Familiare* in vigore fino agli inizi del 2022 che ne prevedeva l'erogazione, in relazione al reddito dell'anno precedente, da luglio fino a giugno dell'anno successivo. In sostanza: chi aveva avuto un reddito basso l'anno prima riceveva l'assegno anche se, durante la percezione, era titolare di un lavoro ben retribuito; chi invece aveva avuto un reddito alto e l'anno seguente lavorava *part-time* riceveva un importo irrisorio o addirittura nulla. Un aiuto che - a mio avviso - mal si conciliava con i principi costituzionali di uguaglianza e ragionevolezza, soprattutto quando l'intervento dello Stato dovrebbe rimuovere ostacoli economici e sociali.

Nel secondo caso, quando il riferimento è il reddito dell'anno in corso, il meccanismo crea solo difficoltà e complicazioni. In questa categoria rientra l'esonero dal versamento del contributo a carico del lavoratore previsto nei casi di adesione automatica a un Fondo pensione. La norma prevede in questi casi che *la contribuzione a carico del lavoratore non sia obbligatoria qualora la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti in-*

feriore all'importo dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995. Il lavoratore che si trova in questa situazione potrà quindi esprimere il proprio dissenso alla trattenuta in busta paga di quanto previsto a suo carico.

Ma è davvero così semplice? No: la norma è costruita su presupposti tecnici che non reggono alla prova della realtà.

LE DIFFICOLTÀ INIZIALI PER IL LAVORATORE: LA SOGLIA DELL'ASSEGNO SOCIALE

Il primo passo è verificare a quanto ammonta l'assegno sociale. Per il 2026 è pari a € 546,24 per 13 mensilità, corrispondenti alla soglia di € 7.101,12 annui.

Il lavoratore dovrà poi calcolare la sua retribuzione lorda, la sua RAL, e capire se supererà o meno questa soglia. Ed è qui che iniziano i problemi:

- deve considerare eventuali aumenti già previsti dal vigente CCNL;
- deve valutare se il CCNL potrebbe essere rinnovato entro il 31 dicembre, con possibili incrementi retributivi che possono fargli superare la soglia indicata;
- deve tenere conto delle festività non godute, che pur incidendo per poche decine di euro possono modificare la RAL;
- deve considerare straordinari, supplementari, indennità variabili e l'eventuale elemento perequativo della retribuzione;
- deve valutare possibili trasformazioni dell'orario di lavoro da *part-time* a tempo pieno o anche più semplicemente una mera variazio- ➤

ne in aumento di orario;

- se gli è stato proposto un contratto a tempo determinato, deve considerare la prospettiva di una sua proroga.

In pratica al lavoratore viene richiesto di prevedere l'imprevedibile: una stima annuale che nessuno - né lui, né il datore - è in grado di formulare con certezza.

L'anno successivo poi l'importo dell'assegno sociale subirà di sicuro una variazione che in alcuni casi - pochi ma non da escludere - potrebbe ulteriormente spargliare le carte. Parliamo dell'adeguamento annuale in base all'indice Istat. Minimo per carità ma comunque sufficiente a richiedere una nuova comparazione con la propria retribuzione.

CASISTICHE PARTICOLARI: LAVORATORE CON CONTRATTO A TERMINE

Oltre ad una possibile proroga c'è un secondo tema che riguarda i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Partiamo da due considerazioni:

- la norma non precisa alcunché in merito ai rapporti inferiori ai 365 giorni. La questione è se, in questi casi, il valore dell'assegno sociale annuo, preso a parametro, vada riproporzionato. Stando al tenore letterale personalmente ritengo che questa operazione sia da escludere.
- la norma parla semplicemente di "*retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro*". Un conto è quindi la retribuzione virtuale annua (la paga mensile per le 13/14 mensilità), altro quella effettiva.

Ora immaginiamo un lavoratore del settore commercio (14 mensilità) che ha un contratto a termine di dieci mesi, da inizio febbraio a fine novembre. Fare una previsione della retribuzione che gli verrà corrisposta non è semplice. Dovrà ad esempio sapere quante ferie e quanti permessi gli saranno concessi in corso d'anno. Se ne fruirà solo una parte il residuo non goduto verrà monetizzato e cambierà la

sua retribuzione.

E adesso immaginiamo lo stesso lavoratore assunto da inizio agosto a fine maggio dell'anno successivo. Il primo anno gli verrà erogata la 13.ma per 5/12. Il secondo anno, a cessazione rapporto, gli saranno liquidati 5 ratei di 13.ma e altri 10 di 14.ma, oltre alla liquidazione delle ferie e dei permessi non goduti.

E la cosa si complica ulteriormente qualora il datore decidesse di erogare mensilmente i ratei di 13.ma e 14.ma.

Di fatto la norma in questi casi chiede al lavoratore di conoscere, in anticipo, variabili che dipendono da decisioni del datore di lavoro e da scelte organizzative non ancora assunte. L'errore, lo capite bene, è dietro l'angolo.

CASISTICHE PARTICOLARI: ERRATE PREVISIONI

Analogo problema per chi ha chiesto l'esonero in base ad un calcolo che poi si rivela errato. Qualora si rendesse conto in corso d'anno di aver superato la soglia dei € 7.101,12 annui dovrà segnalare il fatto al datore di lavoro? Se non lo fa, cosa succede? E se lo fa, l'azienda deve recuperare la contribuzione pregressa e versarla al Fondo come arretrati?

E nel caso opposto? Chi non ha chiesto l'esonero perché prevedeva un reddito consistente e poi scende sotto soglia, può chiederlo in corso d'anno? Mi vengono in mente i casi di modifica dell'orario da tempo pieno a tempo parziale, di licenziamento o di dimissioni. In questi casi quanto già trattenuto rimarrebbe nel Fondo e non sarebbe quindi restituibile al lavoratore? Probabilmente sì.

Stesso problema negli anni successivi: chi un anno supera la soglia e l'anno dopo no, può chiedere l'esonero?

La norma, in sostanza, non contempla la dinamicità reale dei rapporti di lavoro. È costruita come se ogni lavoratore avesse un solo contratto, stabile, senza variazioni, senza eventi, senza ►

cambiamenti.

Il legislatore vive una realtà tutta sua.

CASISTICHE PARTICOLARI:

LAVORATORI CON PIÙ CONTRATTI DI LAVORO

Un diverso problema è quello dei lavoratori con contemporaneità di impieghi.

Qui va ancora sottolineato come la norma faccia riferimento alla retribuzione *corrisposta dal* (singolo) *datore di lavoro* e non alla *retribuzione annuale lorda complessivamente percepita dal lavoratore*.

Cosa succede ad un lavoratore “di *primo impiego*” che, dopo aver chiesto l’esonero, instaura un secondo rapporto che lo porta sopra soglia? Si dovrà procedere a qualche recupero? La norma non lo dice.

DUE RAPPORTI NELLO STESSO GIORNO E SILENZIO-ASSENSO

Caso ancora più complesso: lavoratore di primo impiego che instaura due rapporti di lavoro nello stesso giorno. Per entrambi opera il meccanismo di adesione automatica e quindi due contratti *part-time* di poche ore ciascuno potrebbero generare due esenzioni? Se la *ratio* è sempre quella di evitare una riduzione della retribuzione netta mensile nei casi in cui fosse estremamente bassa, la risposta sarebbe sì anche in questo caso.

Oppure si dovrebbe guardare al rapporto iniziato “*per primo*”? Ma come si determina il “primo” se il giorno è lo stesso? Ora di firma? Ora di inizio prestazione?

Il tutto poi risulta ancor più complicato se si considera che l’adesione automatica scatta solo dopo il cosiddetto “*silenzio-assenso*” di sessanta giorni. Se il lavoratore sul “secondo” rapporto si dimentica di presentare il TFR3 facendo scattare il silenzio-assenso e sul “primo” opta per il TFR in azienda, che succede?

UNA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA CHE RISCHIA DI CREARE PIÙ INCERTEZZE CHE TUTELE

Partiamo da un dato di fatto. Stiamo parlando di somme che spesso non raggiungono l’1,5% della retribuzione mensile: per chi ha una RAL vicina ai 7.000 euro annui meno di 10 euro al mese; la metà per i redditi più bassi (si pensi ad un *part-time* di sole 8 ore settimanali).

Un caso emblematico di *iper-regolazione* per micro-importi. Per qualche euro al mese si costruisce un sistema che richiede previsioni annuali, dichiarazioni, verifiche e potenziali recuperi contributivi. Il costo amministrativo supera il beneficio.

Per carità, per chi ha uno stipendio basso anche una decina di euro, a fine mese, possono fare la differenza. Ma proprio qui nasce la domanda più importante.

Ne è valsa davvero la pena?

Quanti lavoratori saranno realmente in grado di capire non tanto la portata della loro scelta ma la correttezza della loro richiesta di esonero? Manco fossero tutti consulenti del lavoro o fiscalisti.

CONCLUSIONE

Da quanto sopra detto emerge un quadro desolante: la norma sull’esonero del contributo a carico del lavoratore, letta nella sua concreta applicazione, non regge tecnicamente. Non regge strutturalmente. Il meccanismo genera obblighi impossibili da adempiere correttamente, sia per il lavoratore sia per il datore. Peraltro, la norma non è applicabile senza un’adeguata e completa informativa. E quando una norma è tecnicamente inapplicabile, la prassi ministeriale tende a scaricare l’onere sul datore. E qui il rischio è evidente: nuove informative obbligatorie, moduli di scelta, dichiarazioni preventive, comunicazioni di variazione. L’ennesimo strato di burocrazia per importi che non giustificano l’impianto. Altre scartoffie da gestire di cui non sentiamo affatto il bisogno.