IL LAVORATORE UNDER 30 CON 100% DI TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Geco + tf01/tf02: l'autonomia della misura o la priorità cronologica?

La posizione dell'analista normativo

Caso: lavoratore dipendente under 30, assunto a tempo indeterminato con esonero "giovani fino a 29 anni" (c.d. GECO) per 36 mesi, pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore, entro il massimale di 3000 € annui (250 € mensili, 8.06 € giornalieri). Lo stesso lavoratore destina il 100% del TFR maturando alla previdenza complementare.

Il datore, quindi, ha diritto:

- alla misura compensativa sul contributo al Fondo di garanzia TFR (0,20% della retribuzione imponibile), in ragione della quota di TFR conferita a previdenza complementare/Fondo Tesoreria;
- alla riduzione degli "oneri impropri" (misura 0,19% dal 2008, poi fino a 0,28% dal 2014 in poi), sempre in funzione del TFR conferito mediante esonero dai contributi alla Gestione prestazioni temporanee (ANF, maternità, disoccupazione, ecc.).

Il dubbio operativo riguarda l'ordine di applicazione nel calcolo dei contributi a carico del datore tra:

x) misure compensative TFR (0,20% Fondo di garanzia TFR + 0,28% riduzione oneri impropri);

x) esonero GECO (50% dei contributi ammessi, entro massimale).

- Si chiede se:

le misure compensative vadano calcolate e scomputate prima, riducendo così la "base" su cui determinare GECO;

x) le due misure operino in parallelo e l'esonero GECO si calcoli comunque sui contributi lordi, indipendentemente dalle misure compensative TFR.

1 hp/non è la mia ipotesi di analista

- L'imponibile contributivo coincide normalmente con la retribuzione lorda, salvo esclusioni specifiche (somme esenti, retribuzioni convenzionali, massimali). Una volta definito l'imponibile, su di esso si calcolano i contributi a carico del datore e del lavoratore.

Se l'imponibile è inferiore al minimale e non ricorre una causa di esclusione, i contributi vanno comunque calcolati sul minimale. Le somme che compensano la prestazione lavorativa (paga base, straordinari, maggiorazioni, premi, ecc.) costituiscono integralmente imponibile previdenziale.

Misure compensative collegate al TFR (0,20% e 0,28%)

In presenza di TFR destinato a previdenza complementare o al Fondo Tesoreria INPS, il datore è esonerato dal contributo al Fondo di garanzia TFR (L. 297/1982) nella stessa percentuale di TFR conferito; l'esonero è pari allo 0,20% (0,40% per dirigenti industriali) della retribuzione imponibile. Dal 1° gennaio 2008 è prevista una ulteriore riduzione del costo del lavoro, tramite esonero dai contributi sociali (c.d. "oneri impropri"), inizialmente 0,19% e poi fino a 0,28% dal 2014, correlato al flusso di TFR conferito; si applica prioritariamente ai contributi per ANF, maternità e disoccupazione, con eventuale estensione alle altre assicurazioni della Gestione prestazioni temporanee.

Si premette che:

- l'esonero contributivo "compete in funzione della stessa percentuale di TFR maturando conferito";
- si applica in via prioritaria ai contributi ANF, maternità, disoccupazione;
- in caso di ulteriore incapienza, l'importo residuo può essere trattenuto sull'ammontare complessivo dei contributi dovuti all'INPS;
- resta comunque escluso dalla riduzione il contributo al Fondo di garanzia TFR (per la parte non coperta da esonero) e il contributo 0,30% per formazione (lo 0,3 di 1,61/destinabile ai fondi interprofessionali per la formazione continua).

Esonero "giovani fino a 29 anni" (GECO)

L'incentivo per assunzioni di giovani fino a 29 anni consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore, per un massimo di 36 mesi, nel limite di 3000 € annui per lavoratore (250 € mensili, 8.06 € giornalieri).

- Sono esclusi dalla contribuzione cui si applica l'esonero:

x) premi e contributi INAIL

x) contributo al Fondo per l'erogazione del TFR (art. 1, c. 755, L. 296/2006)

x) contributi ai fondi di solidarietà;

x) contribuzioni prive di natura previdenziale o con finalità solidaristiche (es. fondi interprofessionali 0,30%, contributi di solidarietà su previdenza complementare e sanitaria, contributi di solidarietà spettacolo e sportivi professionisti).

L'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta ferma (quindi l'esonero è solo sul versamento, non sulla misura delle prestazioni):

- l'esonero non si applica ai contributi "minori" sopra elencati;
- l'esonero è cumulabile con incentivi economici (es. assunzione percettori NASpI), ma non con altri esoneri o riduzioni contributive di natura analoga (es. esonero donne svantaggiate).

Rapporto tra misure compensative TFR e agevolazioni contributive

Il beneficio "di norma" non si applica sulla contribuzione minore (Fondo Tesoreria TFR, fondi di solidarietà, ecc.) e che, in caso di applicazione delle misure compensative TFR (art. 10, c. 2 e 3, D.lgs. 252/2005; TFR alla previdenza complementare/Fondo Tesoreria), l'esonero contributivo "è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative". Questo passaggio (che risale a più di due anni fa) indica, in via generale, che quando si calcola un beneficio contributivo, la base di calcolo va assunta dopo avere considerato le misure compensative TFR, cioè sulla contribuzione "residua" effettivamente dovuta.

Tuttavia, alcuni analisti non riconoscono un ordine esplicito tra misure compensative TFR e GECO, ma affermano

- da un lato, la determinazione dell'esonero GECO (50% dei contributi ammessi, entro massimale);
- dall'altro, in capitoli separati, la gestione delle misure compensative TFR come recuperi autonomi in UniEmens (codici TF01, TF02), collegati alla quota di TFR destinata a previdenza complementare/Fondo Tesoreria.

Le "Misure compensative per versamenti TFR" sono esoneri/recuperi che si applicano in funzione del TFR conferito, con un meccanismo di priorità interna (ANF, maternità, disoccupazione, poi altre assicurazioni), ma non come voci che "modificano" ex ante la base di calcolo di altri esoneri come GECO.

Per tali analisti non c'è un'indicazione esplicita che imponga, per GECO, un ordine cronologico "prima TFR, poi GECO" o viceversa, né che affermi che la base di GECO deve essere ridotta delle misure compensative TFR.

C'è a mio avviso un richiamo in circolare 40 18 inps: "in caso di applicazione delle misure compensative, l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative".

Misure compensative

Dal 1° gennaio 2008, i datori che versano TFR al Fondo Tesoreria o che hanno dipendenti che destinano quote di TFR alla previdenza complementare sono esonerati, per ciascun lavoratore, da una quota di contributi alla Gestione prestazioni temporanee, con misure percentuali crescenti fino a 0,28% dal 2014, in funzione della percentuale di TFR conferita.

- L'esonero si applica prima ai contributi ANF, maternità, disoccupazione;
- in caso di incapienza, si estende alle altre assicurazioni della Gestione prestazioni temporanee;
- in ulteriore incapienza, l'importo residuo può essere trattenuto dall'ammontare complessivo dei contributi dovuti all'INPS;
- il contributo al Fondo di garanzia TFR e il contributo 0,30% formazione restano esclusi dalla riduzione.

L’esonero 0,20% dal Fondo di garanzia TFR nella stessa percentuale del TFR conferito, e descrive la riduzione 0,19–0,28% come misura autonoma di riduzione del costo del lavoro, correlata al TFR conferito.

Le misure compensative sono una riduzione della contribuzione dovuta, che si determinano in funzione del TFR conferito e si “scaricano” su specifiche voci contributive, ma non stabiliscono un rapporto gerarchico con gli esoneri per assunzioni agevolate.

1. Per GECO-il beneficio è pari al 50% dei “complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro”, con esclusione delle voci elencate (INAIL, Fondo TFR, fondi di solidarietà, 0,30% formazione, contributi di solidarietà, ecc.).

2. Non è menzionata, una riduzione preventiva della base di calcolo GECO per effetto delle misure compensative TFR; la base appare dunque costituita dalla contribuzione “lordamente” dovuta sulle aliquote ordinarie, depurata solo delle voci escluse per legge/regolamento dall’agevolazione.

Interpretazione operativa analisti

- le misure compensative TFR sono collegate alla perdita di disponibilità del TFR e si esprimono tramite specifici codici di recupero in UniEmens (TF01, TF02), incidendo sulla contribuzione effettivamente versata;
- l’esonero GECO è un beneficio che riduce il versamento dei “complessivi contributi previdenziali a carico del datore” (al netto delle voci escluse), esposto anch’esso in UniEmens con appositi codici, ma non è strutturato come misura “successiva” alle compensazioni TFR.

x) GECO e misure compensative TFR non condividono la stessa base normativa (GECO si fonda su specifiche norme di incentivo all’occupazione; le misure compensative su D.lgs. 252/2005 e DL 203/2005)

- in UniEmens, le misure compensative TFR sono esposte come recuperi autonomi rispetto agli esoneri contributivi per assunzioni agevolate;

- GECO è sempre calcolato sulla contribuzione “ordinaria” (al netto delle voci escluse), senza riduzioni preventive per effetto di TFR.

Alla luce di ciò, l’interpretazione più coerente per il primo gruppo di analisti:

- GECO si calcola sui contributi “lordi” dovuti (al netto solo delle voci escluse per legge dall’agevolazione);
- le misure compensative TFR si determinino in parallelo, come recuperi aggiuntivi, non incidenti sulla base di calcolo di GECO.

x) GECO come esonero calcolato sulla contribuzione lorda ammessa (contributo c/ditta senza decurtazione 0,2 e 0,28);

x) misure compensative TFR come recupero ulteriore, che non riduce la base di calcolo di GECO ma riduce il costo complessivo a carico del datore.

Esempio numerico operativo

Ipotizziamo:

- Imponibile previdenziale mensile: 2000 €
- Aliquota complessiva contributi a carico del datore: 30% (solo per semplicità di calcolo non considero 0,3 di 1,61 come posta non esonerabili per semplicità)
- Contributi "lordi" datore: 2000 × 30% = 600 €
- Lavoratore under 30 con esonero GECO
- TFR 100% conferito a previdenza complementare
- Misure compensative TFR:
  - esonero 0,20% Fondo di garanzia TFR: 2000 × 0,20% = 4 €;
  - esonero 0,28% oneri impropri (dal 2014 in poi): 2000 × 0,28% = 5,60 €.

2. Esonero GECO:

- 50% dei contributi previdenziali a carico del datore ammessi all'agevolazione, entro 250 € mensili 600 x 50% - 300/tetto 250 - geco 250

Calcolo secondo l'impostazione "parallela": geco agisce sui contributi c ditta senza preventiva decurtazione dello 0,20 e 0,28

1. Passo 1 – Contributi lordi datore:

- Contributi lordi (ammessi a GECO, semplificando che tutta l'aliquota 30% sia agevolabile): 600 €

2. Passo 2 – Calcolo GECO sui contributi lordi ammessi:

- 50% di 600 = 300
- ma il massimale mensile è 250 → esonero GECO = 250

3. Passo 3 – Misure compensative TFR (calcolate in parallelo):

- Esonero 0,20% Fondo di garanzia TFR: 4
- Esonero 0,28% oneri impropri: 5,60
- Totale misure compensative TFR: 9,60

4. Passo 4 – Costo contributivo netto per il datore:

- Contributi lordi: 600
- – GECO: 250
- – Misure compensative TFR: 9,60
- = Contributi netti a carico del datore: 340,40

5. In UniEmens le tre componenti sarebbero esposte con codici distinti (GECO come esonero assunzioni agevolate - TF01/TF02 per misure compensative TFR)

contributi c ditta

600

Geco 250

Tf01 tf2 - 9,6

Contributo c ditta dovuto 600 - 250/geco - 9,6/tf01 tf02 = 340,4

	imp prev	2000									
	aliq c ditta		30%		600						
			0,20%			4	tf01	totale			
			0,28%			5,6	tf02		9,6		
: ditta pieno/al 50%		600	50%	300	tetto	250	geco		250		
ıo decurtazione 0,20 e 0,28/ma calcolo del 50% su 600											
:on tetto a 250						340,4	c ditta dovuto				

Sintesi 1 posizione

GECO va calcolato sui "complessivi contributi previdenziali a carico del datore" ammessi all'agevolazione, determinati sulla base dell'imponibile contributivo, al netto solo delle voci espressamente escluse (INAIL, Fondo TFR, fondi di solidarietà, 0,30% formazione, contributi di solidarietà, ecc.);

Le misure compensative TFR (0,20% e 0,28%) operano come recuperi autonomi, collegati alla quota di TFR conferita, e non riducono la base di calcolo dell'esonero GECO.

Di conseguenza, nel caso del lavoratore under 30 che destina il 100% del TFR alla previdenza complementare si determinano i contributi lordi datore senza decurtazione 0,20 + 0,28 sulla retribuzione imponibile.

- Su tali contributi (al netto delle voci escluse) si calcola il 50% GECO, nel limite di 250 € mensili
- In parallelo, si calcolano le misure compensative TFR (0,20% + 0,28% dell'imponibile, in funzione del TFR conferito) e si recuperano in UniEmens con appositi codici
- Il costo contributivo netto per il datore è dato da contributi lordi – GECO – misure compensative TFR
- Non si deve ridurre la base di GECO per effetto delle misure compensative TFR
- GECO e misure compensative TFR si applicano come agevolazioni autonome che si sommano nella riduzione del costo contributivo complessivo ma non incidono l'una sulla base di calcolo dell'altra

2 hp - ipotesi prima TFR (0,20 e 0,28) - poi GECO: mia posizione di analista (calcolo del geco sul contributo c/ditta al netto dello 0,20 e 0,28)

Ritengo che si applichi il criterio “prima misure compensative, poi GECO”.

Per cui in senso stretto si dovrebbe:

- sottrarre prima 9,60 € dai contributi lordi (600 – 9,60 = 590,40);
- poi calcolare GECO sul 50% di 590,40 = 295,20, ma comunque limitato a 250 € mensili.

In questo caso l’esonero GECO resterebbe 250 € (massimale) quindi il risultato numerico finale non cambierebbe rispetto all’impostazione “parallela” (quella del geco che si calcola sui contributi c ditta senza preventiva riduzione dello 0,20 e 0,28):

- Contributi lordi: 600
- – Misure compensative TFR: 9,60 tf01 tf2
- = 590,40
- – GECO (massimale): 250
- = 340,40

	imp prev	2000								
	aliq c ditta		30%		600					
			0,20%			4	tf01	totale		
			0,28%			5,6	tf02		9,6	
c ditta al netto 0,20 e 0,28		590,4	50%	295,2	tetto	250	geco		250	
calcolo dl 50% con tetto 250										
se ft/se lavoro intero mese						340,4	c ditta dovuto			

La differenza emergerebbe solo se in altri casi il 50% dei contributi dopo misure compensative scendesse sotto il massimale mensile, es. 250 (es. contributi lordi molto bassi, part-time ridotti, ecc.); in tal caso, applicare GECO dopo le misure compensative ridurrebbe la quota di esonero GECO.

La base teorica di geco è costituita da:

- imponibile previdenziale del mese;
- aliquota complessiva dei contributi a carico del datore, comprensiva:
  - delle aliquote per prestazioni temporanee (ANF, maternità, disoccupazione, CIG, ecc.);
  - del contributo al Fondo garanzia TFR (0,20% o 0,40% per dirigenti);
  - delle altre aliquote previdenziali ordinarie.

Su tale base si calcolano i contributi lordi teorici, che sono quelli che risulterebbero dovuti in assenza di misure TFR e di incentivi all’assunzione.

In presenza di conferimento di TFR a previdenza complementare e/o Fondo Tesoreria, il datore ha diritto a:

- esonero dallo 0,20% Fondo garanzia TFR, in misura proporzionale alla quota di TFR conferita;
- riduzione degli oneri impropri fino allo 0,28%, anch'essa proporzionale al TFR conferito.

X) Tali esoneri si recuperano in UniEmens con codici specifici nella sezione TFR e misure compensative:

- TF01 per il recupero della quota di contributo al Fondo garanzia TFR riferita alla previdenza complementare;
- TF02 per il recupero della quota riferita al Fondo Tesoreria (e altri codici per arretrati e misure compensative collegate).

Operativamente la sequenza è:

- calcolo dei contributi lordi teorici, comprensivi del contributo al Fondo garanzia TFR e delle aliquote per prestazioni temporanee;
- determinazione in base alla percentuale di TFR conferita dell'importo dell'esonero 0,20% e della riduzione fino allo 0,28% (tali importi sono esposti come recuperi in UniEmens- TF01/TF02- riducendo l'onere contributivo effettivo)

x) Criterio della nettizzazione - mia posizione -

Il criterio della nettizzazione significa che i contributi riportati come dovuti risultano già:

- al netto delle misure compensative TFR (perché le quote 0,20% e 0,28% vengono recuperate con i codici dedicati);
- al netto degli esoneri contributivi all'assunzione (GECO, L. 92/2012, ecc.), che sono esposti in elementi specifici di esonero.

Dal punto di vista concettuale:

- si parte dai contributi lordi teorici;
- si applicano le misure TFR determinando una prima riduzione dell'onere (recuperi TF01/TF02);
- sulla contribuzione residua (es. 600 - 9,6) ammessa si applicano gli esoneri all'assunzione (GECO o L. 92/2012);
- il risultato finale è il contributo netto da versare, che è quello che compare, per ciascuna gestione, come importo effettivamente dovuto;
- 600 - 9,6 (tf01+tf02) – 250 (geco) = contributo c/ditta da versare/340,4.

In sintesi:

in presenza contemporanea di misure compensative TFR (esonero 0,20% Fondo garanzia TFR e riduzione oneri impropri fino allo 0,28%) e di incentivo contributivo all'assunzione (esempio: GECO under 30), la gestione corretta è quella del criterio di nettizzazione.

x) Anzitutto si determina la base contributiva teorica: imponibile previdenziale del mese moltiplicato per le aliquote complessive a carico del datore, comprensive del contributo al Fondo

garanzia TFR e delle aliquote per prestazioni temporanee. Questo produce i contributi "lordi teorici" che rappresentano il tetto massimo su cui possono operare esoneri e compensazioni.

In secondo luogo, si applicano le misure compensative TFR: in funzione della quota di TFR conferita a previdenza complementare/Fondo Tesoreria si calcola l'importo dell'esonero dallo 0,20% Fondo garanzia TFR e della riduzione degli oneri impropri fino allo 0,28% esponendoli in UniEmens tramite i codici dedicati (TF01/TF02 e altri codici TFR). Questi importi riducono l'onere effettivo del datore sulle componenti interessate e costituiscono la prima "strato" di riduzione rispetto ai contributi lordi.

x) Sulla contribuzione residua, ossia sui contributi ancora dovuti dopo l'effetto delle misure TFR, si calcolano gli esoneri all'assunzione: per GECO il 50% dei contributi previdenziali ammessi (esclusi INAIL, Fondo TFR, fondi di solidarietà, 0,30% formazione, contributi di solidarietà), nel limite dei 3000 € annui (250 € mensili, 8,06 € giornalieri).

	imp prev	2000							
	aliq c ditta		30%		600				
			0,20%			4	tf01	totale	
			0,28%			5,6	tf02		9,6
		590,4	50%	295,2	tetto	250	geco		250
						340,4	c ditta dovuto		

Elemento TF01 – esonero Fondo garanzia TFR (0,20%):

- importo = 4 € (0,20% di 2000 € × 100% TFR conferito).

Elemento TF02 – riduzione oneri impropri (0,28%):

- importo = 5,6 € (0,28% di 2000 € × 100% TFR conferito).

Questi importi sono recuperi: riducono il debito contributivo effettivo rispetto ai 600 € lordi.

Dopo l'effetto TF01/TF02, i contributi "residui" su cui può agire un eventuale incentivo sono, nel nostro esempio: 600 – 9,6 = 590,4 €.

Campo "tipo incentivo" = codice GECO (come da circolare INPS 40 18)
Base contributiva agevolabile: contributi previdenziali datoriali ammessi, dopo aver escluso: INAIL, Fondo TFR, fondi solidarietà, 0,30% formazione, contributi di solidarietà, e tenendo conto che su Fondo garanzia TFR e oneri impropri hai già applicato le misure TFR.
Importo esonero mese:

- 50% della base agevolabile, ma non oltre 250 €.

- Nel nostro esempio semplificato:

dopo TF01/TF02, contributi residui ipotetici agevolabili = 590,40 € (600 - 9,6/dove 9,6 = 4 tf01+ 5,6 tf02)
50% = 295,2 €, ma massimale mensile GECO = 250 € → importo esonero GECO = 250 €

Il gestionale compila il campo “importo esonero GECO” con 250 €.

Contributi netti datore nel flusso UniEmens:

- 600 (lordi)
- – 9,6 (TF01+TF02)/4 + 5,6.
- – 250 (GECO)
- = 340,4 da versare

Schema riassuntivo

Voce	Contenuto essenziale	Esempio
Imponibile contributivo	Normalmente coincide con la retribuzione lorda, salvo esclusioni; base per contributi datore e lavoratore.	2000
Misure compensative TFR – 0,20%	Esonero dal contributo al Fondo di garanzia TFR in proporzione al TFR conferito (0,20% o 0,40% per dirigenti).	4
Misure compensative TFR – 0,28%	Riduzione degli oneri impropri (ANF, maternità, disoccupazione, ecc.) fino allo 0,28% dal 2014 correlata al TFR conferito.	5,6
Gestione UniEmens misure TFR	Recuperi autonomi esposti con codici specifici (es. TF01, TF02) non presentati come riduzione della base di altri esoneri.	
Esonero GECO under 29	Esonero 50% contributi previdenziali datore, max 3.000 €/anno (250 €/mese) esclusi INAIL, Fondo TFR, fondi solidarietà, 0,30% formazione, contributi solidarietà.	250/geco
Rapporto generale esoneri – misure TFR	In via generale, esonero calcolato sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni da misure compensative TFR (regola generale, >2 anni).	Su 600-9,6/applicazione del 50-es 295,2/ tetto 250/se ft
Indicazioni specifiche su GECO	In circ 40/18 inps	Ritengo che il contributo c/ditta su cui si calcola il 50% sia al netto dello 0,20 e 0,28 in caso di conferimento del 100%

Voce	Contenuto essenziale	Esempio
		del tfr a pc/con tetto a 250 in caso di full time

Uniemens/2° posizione - analisi

Dati ipotetici:

- Dipendente: operaio/impiegato non dirigente, under 30
- Rapporto: tempo indeterminato, agevolato "giovani fino a 29 anni" (GECO)
- Retribuzione imponibile INPS del mese: 2000 €
- Aliquota complessiva contributi datore (semplificata): 30%
- Contributi lordi datore: 2000 × 30% = 600 €
- TFR 100% conferito a previdenza complementare
- Misure compensative TFR (ipotesi standard):
  - esonero Fondo garanzia TFR 0,20%;
  - esonero "oneri impropri" 0,28%.

- Contributi lordi a carico datore

- Imponibile previdenziale: 2000 €
- Aliquota datore: 30%

Contributi lordi datore = 2.000 × 30% = 600 €

-Misure compensative TFR (0,20% + 0,28%)

Con TFR 100% a previdenza complementare il datore perde integralmente il TFR maturando e ha diritto alle misure compensative piene, calcolate sull'imponibile previdenziale.

a) Esonero 0,20% – Fondo di garanzia TFR

2000 × 0,20% = 2000 × 0,002 = 4 €

b) Esonero 0,28% – Oneri impropri

2000 × 0,28% = 2000 × 0,0028 = 5,60 €

c) Totale misure compensative TFR

4 € + 5,60 € = 9,60 € di recupero

Questi importi, in UniEmens, sono esposti con i codici TFR (es. TF01, TF02) come misure compensative per versamenti TFR.

2.3 Esonero GECO giovani fino a 29 anni

L'esonero è il 50% dei contributi previdenziali datore ammessi, con massimale 3000 €/anno = 250 €/mese.

Assumiamo, per semplicità, che tutti i 600 € siano contributi agevolabili (escludendo già INAIL, Fondo TFR, fondi solidarietà, 0,30% formazione, ecc.).

Contributi netti finali a carico datore

Schema di calcolo "mensile" con il criterio del contributo c/ditta al netto dello 0,20 e 0,28

- Contributi lordi datore: 600 €
- Contributi netti 600 - 9,6 - 590,4
- – Esonero GECO – 590,4 al 50% = 295,2/tetto di 250 €
- – Misure compensative TFR (0,20 + 0,28): 9,60 € [10] [11]

Contributi netti a carico del datore = 600 – 250 – 9,60 = 340,40 €.

-Simulazione UniEmens: struttura logica

Di seguito faccio una simulazione logica (non è un tracciato tecnico reale, ma fa vedere dove "vanno" le voci principali).

- Imponibile previdenziale e contributi lordi
  - Imponibile = 2000
  - ContributiDovuti lato datore (somma IVS + CUAF + altre gestioni) = 600 (n.b.: nei contributi dovuti vanno i contributi dip+ditta/evidenzio solo contributi c ditta)
- Esonero GECO
  Nella sezione esoneri/incentivi (es. elementi V1, V2, V3 a seconda delle specifiche versioni):
  - Codice incentivo GECO (es. tipo incentivo "GI29" o analogo previsto dalla circolare INPS per "giovani fino a 29 anni")
  - Importo esonero mese: 250 €
  - Eventuale dato residuo annuale (importo ancora fruibile su base annua)
- Misure compensative TFR
  Nella sezione dedicata ai recuperi TFR:

- TF01 – Misura compensativa 0,20% Fondo garanzia TFR:
  - Importo = 4 €.

- TF02 – Misura compensativa 0,28% oneri impropri:
  - Importo = 5,60 €.

Questi importi sono indicati come recuperi, cioè riducono i contributi complessivi da versare all'INPS.

- Totale contributi da versare/considero solo c ditta
  A livello di denuncia aziendale/mensile:

- Totale contributi lordi datore (somma di tutte le posizioni lavoratori): qui, per il singolo lavoratore, 600 €.
- – Totale esoneri GECO (tutti i lavoratori interessati): 250 €
- – Totale recuperi TF01 + TF02: 9,60 €
- = Contributi netti dovuti per il mese (per questo lavoratore): 340,40 € (600 - 9,6 - 250)

In pratica, nel gestionale delle paghe vedrai:

- imponibile previdenziale 2000 €;
- contributi datore calcolati con aliquote piene (600 €);
- indicazione dell'incentivo GECO (riduzione 250 €);
- indicazione delle misure compensative TFR collegate al TFR 100% a fondo pensione (9,60 €).

- UniEmens
  - riga contributiva con imponibile e contributi lordi;
  - riga incentivo GECO con codice incentivo e importo 250 €;
  - righe TF01 (4 €) e TF02 (5,60 €) per le misure TFR.

- Riepilogo aziendale
  - per quel dipendente: costo contributivo c/ditta effettivo = 340,40 € anziché 600 €

	imp prev	2000									
	aliq c ditta		30%		600						
			0,20%			4	tf01	totale			
			0,28%			5,6	tf02		9,6		
c ditta al netto 0,20 e 0,28		590,4	50%	295,2	tetto	250	geco		250		
calcolo dl 50% con tetto 250											
se ft/se lavoro intero mese						340,4	c ditta dovuto				

Norma/prassi

Par 8 - circolare 40/18

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;

- del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;

- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 148/2015.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento all'esonero triennale previsto dalla Legge di Stabilità 2015, con riferimento all'esonero biennale previsto dalla Legge di Stabilità 2016 e con riferimento agli incentivi "Occupazione sud" ed "Occupazione giovani", si precisa che non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

• il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014;

• il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge n. 388/2000;

• il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;

• il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;

• il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3000 €, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.(passaggio che supporto la mia interpretazione).

Per cui contributi c ditta al netto dello 0,20 e 0,28 - come base su cui si applica il 50%/con tetto 250 se f.time/in forza tutto mese.

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in massimo trentasei mesi, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, e decorre dalla data di assunzione del lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Si ribadisce, inoltre, che nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi, che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici. L'esonero riguarda il 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3000 € su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018, nella parte in cui dispone che il limite massimo di importo pari a 3000 € su base annua vada riparametrato e applicato su base mensile, la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 € (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di € 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana del 13 dicembre 2005, n. 289|Supplemento Ordinario n. 200

Decreto legislativo|5 dicembre 2005| n. 252

Disciplina delle forme pensionistiche complementari

Articolo 10

Misure compensative per le imprese

Testo in vigore dal 2 gennaio 2008

1. Dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al 4 per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al 6 per cento. (1)

2. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modificazioni, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile. (2)

3. Un'ulteriore compensazione dei costi per le imprese, conseguenti al conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, è assicurata anche mediante una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito, nei limiti e secondo quanto stabilito dall'articolo 8 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 e successive modificazioni. (3)

[4. Un'ulteriore compensazione dei costi per le imprese, conseguenti al conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, è assicurata anche mediante una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito, nei limiti e secondo quanto stabilito dall'articolo 8 comma 2, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203.] (4)

5. Le misure di cui al comma 1 si applicano previa verifica della loro compatibilità con la normativa comunitaria in materia. (5)

---

(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 1, comma 764, L. 27.12.2006, n. 296, con decorrenza dal 01.01.2007. Si riporta di seguito il testo previgente:

"1. Dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al quattro per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al sei per cento. ".

(2) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 1, comma 764, L. 27.12.2006, n. 296, con decorrenza dal 01.01.2007. Si riporta di seguito il testo previgente:

"2. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari, ferma restando l'applicazione del contributo previsto ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80.".

(3) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 1, comma 764, L. 27.12.2006, n. 296, con decorrenza dal 01.01.2007. Si riporta di seguito il testo previgente:

"3. Le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia per facilitare l'accesso al credito per le imprese a seguito del conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, istituito dall'articolo 8 comma 1, del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, sono stabilite con il decreto previsto nel medesimo comma, nel rispetto delle prescrizioni contenute in un apposito accordo stipulato dai Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze con l'Associazione bancaria italiana, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della dotazione finanziaria a tal fine prevista.".

(4) Il presente comma è stato abrogato dall'art. 1, comma 764, L. 27.12.2006, n. 296, con decorrenza dal 01.01.2007.

(5) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1, comma 764, L. 27.12.2006, n. 296, con decorrenza dal 01.01.2007. Si riporta di seguito il testo previgente:

"5. Le misure di cui al presente articolo si applicano previa verifica della loro compatibilità con la normativa comunitaria in materia.".

A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del Lavoro e Analista normativo