

Previdenza. La determinazione dei dipendenti per il versamento del Tfr al fondo di Tesoreria

Distacco fuori dal calcolo dei 50

Dal numero degli addetti sono esclusi anche i «somministrati»

Enzo De Fusco

I lavoratori utilizzati dall'azienda sulla base di un contratto di somministrazione o di distacco non si computano nella forza lavoro per verificare il numero dei 50 dipendenti. Lo ha precisato l'Inps nella circolare 70/2007 in cui ha fornito, tra l'altro, istruzioni precise sulle modalità di calcolo della dimensione aziendale.

I datori di lavoro, dunque, devono procedere in primo luogo alla verifica della dimensione aziendale per conoscere se sussiste o meno l'obbligo di versamento al fondo di Tesoreria. A questo fine l'Istituto precisa che il limite va calcolato in base alla media annuale dei lavoratori dipendenti che risultano assunti nell'intero 2006 se l'azienda si è costituita prima di tale anno. Per le

aziende che iniziano l'attività il 1° marzo 2007, la media dei dipendenti riguarderà il periodo dal 1° marzo 2007 al 31 dicembre 2007.

La media così calcolata varrà anche per gli anni futuri anche se l'azienda dovesse modificare in modo sensibile il proprio organico (sia in aumento sia in diminuzione, si veda anche l'articolo qui a fianco).

Le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006 dovranno effettuare il primo versamento solo dopo il decorso del primo anno (o frazione) di attività e sempre che il valore della media risulti di almeno pari a 50 dipendenti. In questo caso il versamento è dovuto con effetto retroattivo sin dal mese dall'avvio dell'attività.

Individuato il periodo cui fare riferimento per il calcolo della media, la circolare Inps 70/2007 spiega che nel calcolo dei dipendenti vanno considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (compresi i soci di cooperativa), a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e indipendentemente dal fatto che ai lavoratori trovi applicazione il Tfr, ovvero il trattamento di fine servizio (previsto per gli ex dipendenti pubblici che hanno optato per conservare tale regime). I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione dell'orario svolto così come stabilito dall'articolo 6 del Dlgs 61/2000. Vanno esclusi i lavoratori sostituiti (perché si computa il sostituto), i somministrati, i distaccati. Sulla

dimensione aziendale è prevista una specifica dichiarazione all'Inps da parte del datore di lavoro.

Da un punto di vista più operativo, la media si calcola in base a un rapporto matematico. Al denominatore deve essere considerata la variabile dell'anno solare di riferimento. In caso di anno pieno il valore è pari a 312; ossia, il valore convenzionale di 26 giornate mensili per dodici mensilità.

Al numeratore il valore va determinato con i medesimi criteri considerando la sommatoria delle giornate di ciascun lavoratore. Pertanto, un lavoratore presente per tutto l'anno sarà computato per 312 giornate. Se, ad esempio, un lavoratore è stato assunto a termine per tre mesi, dovranno essere computate 78 giornate (26 per 3). La particolarità riguarda i part-time, che devono essere riproporzionati all'effettivo lavoro svolto senza procedere con l'arrotondamento finale previsto dall'articolo 6 del Dlgs 61/2000.

L'ADEMPIMENTO

Sulla dimensione aziendale è prevista una specifica dichiarazione all'Istituto da parte del datore

aziende che hanno iniziato l'attività nel corso del 2006, va considerato il minor periodo a disposizione tra la data di inizio (ricavabile con l'apertura della partita Iva) e il 31 dicembre 2006. Per le aziende, invece, che risultano aver iniziato l'attività dopo il 31 dicembre 2006 va considerato il periodo intercorrente tra la data di avvio e il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Pertanto, ad esempio, se un'azienda ha iniziato l'attività

L'esempio

Gli addetti di una azienda che ha iniziato l'attività prima del 2006

Tempo indeterminato: 40 lavoratori presenti in organico per l'intero 2006	Giornate 12.480 (312X40)
Part time: 15 addetti che lavorano il 50% rispetto a un lavoratore a tempo pieno e sono presenti per l'intero 2006	Giornate 2.340 (312X15X50%)
Tempo determinato: 3 contratti ognuno di durata di 9 mesi che si sono alternati nel corso del 2006	Giornate 702 (26X9X3)
Somministrazione: 5 contratti	Giornate zero
Distacco: 1 lavoratore	Giornate zero
Totale giornate	15.522
Media: (15.522/312)	= 49,75 (*)
Verdamento al Fondo di Tempra	R6

(*) Le giornate equivalenti a 50 dipendenti sono pari a 15.600