

Capitolo Terzo

Il trattamento di fine rapporto

1. NOZIONE E DISCIPLINA DEL TFR

Il **trattamento di fine rapporto** è un istituto tipico del rapporto di lavoro subordinato di tipo privatistico, disciplinato dall'art. 2120 c.c. così come modificato dalla legge 297/1982; i lavoratori dipendenti del pubblico impiego assunti prima del 31 dicembre 2000 hanno invece il trattamento di fine servizio. È una somma, erogata in forma di capitale, che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro subordinato; per il lavoratore ha natura ambivalente di risparmio forzoso indicizzato al costo della vita e di retribuzione differita. Il TFR si determina accantonando per ciascun anno di lavoro una quota pari al 6,91% della retribuzione lorda, intendendosi per tale la somma di tutte le voci retributive corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. Gli importi accantonati sono rivalutati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat. Sul TFR accantonato il lavoratore con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto, una anticipazione in misura non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque al 4% del numero totale dei dipendenti. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e la somma anticipata viene detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- *eventuali spese sanitarie* per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- *acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione* per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Entrambe le spese devono essere necessarie e contemporanee alla richiesta di anticipazione; condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi che possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle relative richieste. Le spese mediche possono riguardare sia il lavoratore che i suoi familiari e devono servire per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle Aziende Sanitarie Locali compresi i costi accessori quali il viaggio e il soggiorno nel luogo in cui dev'essere effettuato l'intervento. Anche la fattispecie dell'acquisto della prima casa è soggetta a precisi vincoli e modalità: spetta se il lavoratore deve acquistare la prima casa per sé o per i

propri figli. Quando l'acquisto è fatto per il figlio, il requisito di "prima casa" deve riguardare quest'ultimo: in questo caso perciò il lavoratore può avere l'anticipazione anche se sia egli stesso già proprietario dell'abitazione; l'acquisto può essere fatto anche tramite una cooperativa a proprietà indivisa (in cui la proprietà rimane la cooperativa) o riguardare il terreno su cui costruire la casa. Per ottenere concretamente l'anticipazione occorre presentare formale richiesta all'azienda corredata dalla idonea documentazione. La legge sui congedi parentali e formativi (legge n. 53 del 2000) ha esteso anche a queste due fattispecie la possibilità di richiedere anticipazioni sul TFR.

Al momento della liquidazione, il TFR è tassato, in linea generale, con l'applicazione dell'aliquota IRPEF media del lavoratore nell'anno in cui è percepito. Per la parte di TFR che si riferisce agli anni di lavoro decorrenti dal 1° gennaio 2001, l'amministrazione finanziaria provvede poi a riliquidare l'imposta, applicando l'aliquota media di tassazione del lavoratore degli ultimi 5 anni.

2. IL FONDO DI GARANZIA DEL TFR

La legge garantisce ai lavoratori la possibilità di riscuotere il trattamento di fine rapporto anche nei casi di insolvenza del datore di lavoro. È istituito, infatti, presso l'INPS il «Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto», che ha lo scopo di **sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza** del medesimo nel pagamento del TFR spettante ai *lavoratori subordinati* o ai loro *aventi diritto* (art. 2 L. 297/1982). In attuazione della direttiva 2002/74/CE è stato emanato il D.Lgs. 19-8-2005, n. 186, in base al quale il Fondo di garanzia interviene a tutela dei lavoratori anche nel caso di *imprese insolventi operanti in più Stati membri, se il lavoratore svolge abitualmente la sua attività in Italia*.

Il Fondo afferisce alla Gestione Prestazioni Temporanee ai Lavoratori Dipendenti dell'INPS ed è alimentato con un *contributo a carico dei soli datori di lavoro* pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, elevato allo 0,40% per i dirigenti di aziende industriali. Possono richiedere l'intervento del Fondo tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento all'Istituto del predetto contributo (circ. INPS 7-3-2007, n. 53). Il diritto all'intervento del Fondo di garanzia si perfeziona sulla base di *due presupposti*:

- *esistenza e certezza del credito* vantato dal lavoratore;
- *incapacità del datore di farvi fronte* per uno stato di insolvenza.

3. TFR E PREVIDENZA INTEGRATIVA

La normativa che ha disciplinato la previdenza complementare, originariamente il D.Lgs. n. 124/93, ha individuato il trattamento di fine rapporto quale fonte di finanziamento dei fondi pensione. L'obiettivo è quello di irrobustire la posizione individuale del lavoratore, in combinato disposto con il proprio contributo e quello del datore di lavoro dandogli la possibilità prospettica di incrementare tendenzialmente la prestazione finale. La COVIP

stima, infatti, che per ottenere una pensione integrativa congrua un lavoratore dovrebbe versare circa il 10% del proprio reddito annuo in un fondo pensione; dovendosi in ogni modo conciliare il risparmio a fini previdenziali con il più complessivo bilancio familiare e calcolando che la media del contributo del datore di lavoro è l'1,5% del reddito annuo lordo e quella del lavoratore è ugualmente pari all'1,5%, per giungere al fatidico 10% servirebbero ulteriori 7 punti percentuali rappresentati proprio dal trattamento di fine rapporto. In particolare, nella disciplina originaria del 1993 si collegava l'utilizzazione di quote del TFR alla possibilità di concedere benefici fiscali ai contributi versati dalle imprese e dai lavoratori ai fondi pensione: era consentita la deducibilità a condizione che venisse previsto anche il trasferimento di una quota del TFR in misura non inferiore all'importo dei contributi stessi.

Il decreto prevedeva poi che per i lavoratori assunti a partire dalla sua entrata in vigore, l'intero TFR dovesse essere versato in caso di adesione ai fondi pensione programmandosi così la progressiva scomparsa del TFR in funzione dello sviluppo della previdenza complementare. Nel 1999 si tentò di nuovo attraverso un complesso meccanismo di "cartolarizzazione" che non ebbe però gli effetti desiderati. L'ultimo *step* è da rinvenirsi ancora nel riordino fiscale del 2000 con il decreto n. 47, in cui si vincolava, per i lavoratori dipendenti, la deducibilità dei contributi (nel limite del 12% del reddito complessivo e dei 10 milioni di vecchie lire) relativamente al reddito di lavoro dipendente percepito, all'entità del TFR destinata alle forme pensionistiche complementari di tipo collettivo. La disciplina di cui al D.Lgs. n. 252/2005, entrata in vigore il 1° gennaio 2007, ha introdotto il meccanismo semicoercitivo del silenzio assenso; il principio affermato è poi quello secondo cui il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari, che avviene con cadenza almeno annuale, comporta automaticamente l'adesione alle forme stesse.

4. IL CONFERIMENTO DEL TFR

Il meccanismo di conferimento previsto, attualmente in vigore per i nuovi assunti e per chi cambiasse occupazione, può essere *esplicito* o *tacito*. La premessa è che le scelte che il dipendente può effettuare sulla destinazione del TFR nel semestre di silenzio assenso sono differenti se il lavoratore è iscritto all'INPS antecedentemente o posteriormente alla data del 29 aprile 1993. Esaminiamo allora le diverse possibilità che ha il lavoratore, partendo da coloro i quali siano stati assunti dopo il 29 aprile 1993:

- a) entro sei mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può scegliere di conferire l'intero importo del TFR maturando (*modalità esplicita*) dal mese successivo all'adesione, individuando liberamente la forma pensionistica in cui farlo confluire. Nelle forme di previdenza complementare ad adesione collettiva il TFR può esservi destinato secondo le modalità previste dal regolamento/statuto del Fondo: Il TFR può poi essere destinato anche alle forme di previdenza complementare ad adesione individuale; se esiste però

un fondo pensione negoziale di riferimento, la scelta di uno strumento previdenziale differente comporta di fatto la rinuncia al contributo del datore di lavoro cui si ha diritto solo previsto da un accordo collettivo; al momento tutti gli accordi collettivi prevedono come veicolo di confluenza i fondi negoziali. Il datore di lavoro può comunque sempre versare, se vuole, contributi volontari equiparati in tutto e per tutto alla contrattazione datoriale su base contrattuale; la scelta di destinare il TFR al fondo pensione è irrevocabile. Va ancora precisato come il lavoratore dipendente che conferisce al fondo pensione negoziale il proprio TFR ha diritto al contributo del datore di lavoro solo se previsto da un contratto che obbliga il datore di lavoro in tal senso. Altra evidenziazione importante, il TFR non può mai essere destinato a due forme di previdenza complementare distinte;

- b) altra possibilità, sempre su base esplicita, è quella di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro. A tal proposito, come si vedrà di qui a breve, la normativa distingue l'azienda/datore di lavoro in base al numero dei dipendenti, con meno o più di 50 addetti (vedi *infra*). Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta;
- c) nel caso in cui il lavoratore entro il semestre non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:
 - 1) il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dal Contratto collettivo nazionale del lavoro e in alternativa dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR a una forma collettiva. Tale eventuale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale;
 - 2) in caso di presenza di più forme pensionistiche il TFR maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
 - 3) qualora non siano applicabili le disposizioni di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando a FondINPS, forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS. Il TFR sarà allora versato al fondo residuale tenuto presso l'INPS solamente se non ci sono forme di adesione collettiva alle quali il lavoratore ha diritto.

Esaminando invece il caso dei lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993:

- 1) qualora fossero stati già iscritti alla previdenza complementare al 1 gennaio 2007, gli sarebbe stato consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà,

alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito;

- 2) qualora non fossero stati invece già iscritti, gli sarebbe stato consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del TFR, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applicano le disposizioni sulla adesione tacita di cui sopra.

È importante evidenziare come gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di conferimento tacito del TFR, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudentiale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR.

Va poi precisato come l'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Il lavoratore può decidere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi; in tale caso comunica al datore di lavoro l'entità del contributo e il fondo di destinazione. Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo.

Il TFR trasferito alla previdenza complementare è fiscalmente deducibile da parte dell'impresa (anche a FondINPS).

A) Soggetti ai quali non si applica il silenzio-assenso

La disciplina del silenzio-assenso non si applica ai lavoratori domestici e ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, la natura pubblica del datore di lavoro non esclude che si debba accertare in concreto che dai rapporti di lavoro instaurati derivi per tutti i lavoratori la qualificazione di "dipendenti pubblici". Solo in tale ipotesi, per gli stessi rapporti, ricorre la condizione di esclusione sopra enunciata. Diversamente, se i rapporti di lavoro siano tutti costituiti e regolamentati (es. Autorità Portuali) secondo la normativa di diritto comune dalla quale, per quanto in trattazione, deriva l'applicazione ai lavoratori della normativa di cui all'art. 2120 del c.c., i medesimi saranno inclusi nel campo di applicazione della disciplina del silenzio assenso.

B) Destinazione del tfr in caso di nuovo rapporto di lavoro

Con Deliberazioni del 21 marzo 2007 e del 24 aprile 2008 la COVIP ha fornito chiarimenti operativi per l'ipotesi del lavoratore che attiva un nuovo

rapporto di lavoro e che abbia già effettuato, attraverso l'utilizzo dell'apposita modulistica, una scelta relativa al conferimento del TFR, in relazione a precedenti rapporti di lavoro. Al riguardo è stato, in generale, rilevato che in sede di nuova assunzione spetta al datore di lavoro verificare la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore, acquisendo apposita dichiarazione, a firma del lavoratore. Alla dichiarazione deve essere, di norma, allegata un'attestazione del datore di lavoro di provenienza, da rilasciarsi al momento della cessazione del rapporto di lavoro, circa la scelta compiuta dal lavoratore in merito alla destinazione del TFR. In alternativa, il lavoratore potrà corredare la propria dichiarazione con altra documentazione comprovante la scelta a suo tempo effettuata. Indicazioni di dettaglio sono state, poi, fornite con riferimento alle diverse situazioni in cui può venirsi a trovare il lavoratore al momento della nuova assunzione, rispetto al conferimento del TFR. Nell'ipotesi che il lavoratore avesse scelto, in precedenza, di non destinare il TFR ad una forma pensionistica complementare, è precisato che il datore di lavoro continua a mantenere il TFR sulla base del predetto regime, ferma restando la possibilità da parte del lavoratore di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare. Se il lavoratore avesse deciso di conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare e avesse riscattato integralmente la posizione individuale, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, deve essergli riconosciuto il diritto di effettuare nuovamente, entro sei mesi dalla nuova assunzione, la scelta sulla destinazione del TFR, attraverso l'utilizzo dell'apposito modulo; in caso di mancata scelta nei termini, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza del semestre viene destinato integralmente alla forma pensionistica complementare. È stato, poi, considerato il caso del lavoratore che abbia già optato per il conferimento del TFR ad una forma di previdenza complementare e che non abbia operato il riscatto integrale della posizione individuale; al riguardo è stato chiarito che la scelta a suo tempo effettuata rimane efficace anche nei confronti del nuovo datore di lavoro. Peraltro, se alla variazione del rapporto di lavoro consegue anche la perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore era precedentemente iscritto, il lavoratore deve fornire indicazioni, sempre entro un semestre dall'assunzione, circa la forma di previdenza complementare alla quale intende conferire il TFR maturando e, eventualmente, la misura del TFR da destinare a previdenza complementare. Con riferimento a quest'ultimo profilo è stato, quindi, precisato che i lavoratori che abbiano conferito, in relazione a precedenti rapporti di lavoro, solo una quota del TFR possono decidere di conferire alla nuova forma pensionistica prescelta, in alternativa all'intero TFR, anche la quota prevista dagli accordi collettivi che trovano applicazione in base al nuovo rapporto di lavoro, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il conferimento del TFR, una quota non inferiore al 50 per cento.

5. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E FONDO DI TESORERIA

Prima dell'avvio del periodo di sei mesi il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili e trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre. Va evidenziato come la normativa abbia distinto le aziende in ragione del numero dei dipendenti, con meno o più di 50 addetti.

In particolare nel caso di azienda che occupa fino a 50 addetti il TFR rimane effettivamente in azienda e nulla cambia rispetto alla situazione attuale; nelle aziende invece con più di 50 addetti il TFR maturando viene versato al Fondo Tesoreria gestito dall'Inps per conto dello Stato con cadenza mensile.

Il Fondo Tesoreria è un Fondo dello Stato che non ha nulla a che vedere con la previdenza complementare ma anzi raccoglie le risorse di coloro che non aderiscono ai Fondi Pensione. È, infatti, un fondo creato per motivi di finanza pubblica. FondInps è invece un Fondo Pensione di previdenza complementare istituito dall'Inps ove verrà convogliato il TFR di coloro che al termine dei 6 mesi di scelta saranno silenti e che non avranno alcun fondo di riferimento. Per il lavoratore il cui TFR sarà trasferito al Fondo Tesoreria, non vi è nessun cambiamento rispetto a quanto accadeva in precedenza; l'interlocutore del lavoratore resterà, sempre e comunque, il datore di lavoro. In caso di fallimento per ottenere il TFR accantonato dopo la scelta effettuata dovrà rivalersi sul Fondo di Tesoreria presso l'INPS.

Il limite dimensionale viene calcolato considerando la media annuale dei lavoratori a libro paga negli ultimi 12 mesi; nel predetto limite devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato inclusi quelli non destinatari del TFR. Per le aziende che hanno iniziato l'attività successivamente al 31 dicembre 2006 ai fini dell'individuazione del limite numerico si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Va precisato come l'obbligo del versamento sussiste solo con riferimento ai lavoratori per i quali trova applicazione l'art. 2120 c.c. ai fini del trattamento di fine rapporto (Circolare INPS n. 70 del 3 aprile 2007). Sono in ogni caso esclusi:

- lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi; a tale proposito, si prende a riferimento, per i contratti in corso alla data di entrata in vigore della norma, il termine di durata del rapporto previsto dal contratto e, in caso di eventuale proroga, il termine complessivo di durata del rapporto. Al riguardo si precisa che l'obbligo del versamento al Fondo di tesoreria decorre dal periodo della proroga. Si fa presente altresì che l'esclusione dall'obbligo del versamento non riguarda i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche se il relativo rapporto si interrompa prima dei 3 mesi;

- lavoratori stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento;
- lavoratori a domicilio;
- impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso l'ENPAIA);
- lavoratori per i quali i CCNL prevedano, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, al posto dell'accantonamento, la corrispondenza periodica delle quote maturate di TFR (es. marittimi);
- lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (es. lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili).

Sono altresì esclusi i lavoratori assicurati presso il “Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi delle altre entrate dello Stato e degli Enti pubblici” e i lavoratori iscritti al “Fondo delle abolite imposte di consumo”, in quanto assoggettati a specifica disciplina in materia di trattamenti di fine rapporto (prestazioni in capitale).

6. IL TFR MATURATO

È importante poi segnalare come la L. 244/2007 ha riconosciuto la possibilità di conferire alle forme pensionistiche complementari anche le quote di TFR maturate prima dell'entrata.

Diversamente dal TFR maturando, di cui il lavoratore può liberamente disporre, il TFR pregresso può essere destinato alla previdenza complementare a condizione che tale possibilità sia contemplata nei contratti collettivi o negli accordi collettivi o individuali di lavoro. L'intervento normativo consente quindi alle parti, mediante appositi accordi, di devolvere alle forme pensionistiche complementari anche l'ammontare del TFR accantonato presso le aziende fino al 31 dicembre 2006.

Questionario

1. **Nel calcolo della soglia dimensionale dei 50 dipendenti, l'azienda quale limite dimensionale deve considerare?**
Cfr. par. 4
2. **Il lavoratore che opta per lasciare il TFR in azienda è tenuto a ribadire la scelta al datore di lavoro con quale frequenza?**
Cfr. par. 3
3. **Quale cadenza presentano i versamenti del TFR a favore del fondo tesoreria istituito presso l'INPS?**
Cfr. par. 4
4. **In caso di silenzio assenso, il TFR viene destinato alla previdenza complementare?**
Cfr. par. 3
5. **Si può destinare alla previdenza complementare solamente una parte del TFR?**
Cfr. par. 3
6. **Il TFR che viene versato al FondInps fiscalmente è:**
Cfr. par. 4
7. **L'adesione ad una forma di previdenza complementare realizzata col solo conferimento del TFR può avvenire:**
Cfr. par. 3
8. **In caso di adesione tacita (col ricorso al principio del silenzio-assenso) ad una forma di previdenza complementare, il TFR conferito:**
Cfr. par. 3
9. **Quale norma ha riconosciuto la possibilità di conferire alle forme pensionistiche complementari anche le quote di TFR maturate prima dell'entrata?**
Cfr. par. 5
10. **In quale caso il TFR del lavoratore dipendente privato, salvo diverso accordo, viene destinato alla forma di previdenza prevista dal Contratto collettivo nazionale del lavoro?**
Cfr. par. 5