



II TFR


TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



Che cos'è?

Il Trattamento di Fine Rapporto

(la cosiddetta “liquidazione”) è una somma aggiuntiva che viene corrisposta dal datore di lavoro al proprio dipendente al termine del rapporto di lavoro.



Questo istituto è frutto di una legge, che lascia alla contrattazione collettiva la facoltà di indicare le voci retributive da prendere in considerazione per il suo calcolo. In ogni caso è escluso quanto corrisposto a titolo occasionale o a titolo di rimborso spese.

I contratti nazionali hanno definito le voci di carattere continuativo da utilizzare per il calcolo del Tfr, escludendo invece, ad esempio (vedi ccnl Terziario) le somme concesse occasionalmente a titolo di “una tantum”, i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo.

A livello aziendale le parti hanno anche escluso dal computo del Tfr, nella stragrande maggioranza dei casi, anche i premi aziendali di produttività.(1)

Come si calcola e come si rivaluta.

Il Tfr si determina accantonando, ogni fine anno, una cifra pari alla retribuzione annua diviso 13,5.

Gli importi accantonati sono rivalutati con l'applicazione di un tasso di interesse costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi Istat al consumo.



Il TFR maturato in un anno

E' Pari a:

- retribuzione annuale, comprensiva di tredicesima e quattordicesima, divisa per 13,5.





La retribuzione per il calcolo del TFR.

- Comprende 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 di interesse costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi Istat al consumo.

Il fondo di garanzia.

INPS

A TUTELA del TFR la legge 297/1982, art. 2, istituisce un *Fondo di Garanzia nazionale* al quale possono rivolgersi i lavoratori di imprese in stato di insolvenza o dichiarate fallite, e ne affida la gestione all'INPS. Con la sentenza del 3 settembre 2007 n. 18481, la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha ribadito che il Fondo di Garanzia è responsabile, in via solidale e sussidiaria, dei crediti e obbligazioni vantati dal datore di lavoro e opera in sua sostituzione nel caso di insolvenza.

ATTENZIONE !

Nel caso in cui un lavoratore abbia tacitamente aderito ad un fondo di pensione contrattuale, è assolutamente opportuno –nel suo interesse!- che vi aderisca come iscritto attivo. Prendiamo ad esempio il ccnl Terziario: in questo caso a fronte di un versamento da parte del lavoratore di uno 0,55% della sua retribuzione annua complessiva assunta come base per il calcolo TFR, si aggiungerà un ulteriore versamento da parte del datore di lavoro dell'1,55%.

Per un quarto livello la retribuzione annua complessiva assunta come base per il calcolo TFR è pari a circa 21.472 euro: il lavoratore ne dovrà versare –nell'anno- 118, mentre il datore di lavoro ne verserà 333, somme che si aggiungeranno al Tfr, con un evidente guadagno del lavoratore.

Tassazione Separata

Il TFR non entra a far parte del cumulo dei redditi, ma è soggetto a tassazione separata con un'aliquota (percentuale) media dei 5 anni precedenti. In genere quindi il prelievo fiscale sull'intero importo del TFR è molto più favorevole della tassazione ordinaria.



Dove va oggi il TFR



- Nelle aziende con meno di 50 dipendenti il Tfr rimane in azienda.
- Nelle aziende con almeno 50 dipendenti, il lavoratore sceglie se destinare il proprio TFR ad un fondo pensione o lasciarlo in azienda. In quest'ultimo caso, il suo TFR verrà trasferito al fondo di tesoreria presso l'INPS.

Le Anticipazioni



- in costanza di rapporto di lavoro e senza limiti di anzianità aziendale**
- per spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari;**
- in costanza di rapporto di lavoro e con almeno 8 anni di anzianità aziendale**
- per acquisto della prima casa per sé o per i figli;**
- per spese da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa;**
- per spese per congedi di formazione.**



SILENZIO ASSENSO

Con il trasferimento al Fondo Inps cambia solo il soggetto che gestisce il Tfr, mentre le regole di gestione continuano ad essere quelle previste da legge e contratto.

Ricordiamo che alla data del 1° gennaio 2007 tutti i lavoratori sono stati chiamati a pronunciarsi su questa scelta. Quelli assunti successivamente lo hanno fatto, o lo devono fare, entro 6 mesi dalla loro assunzione.

Se il lavoratore neoassunto non effettua alcuna scelta, scatta la regola del “silenzio-assenso” e il TFR viene conferito alla forma di previdenza complementare prevista dagli accordi o contratti collettivi.

In mancanza di fondi pensione di riferimento il TFR va al fondo pensione costituito presso l'INPS (“fondo residuale”).

La Normativa

Il "trattamento di fine rapporto", venne introdotto per la prima volta in Italia dal XVII disposto contenuto nella Carta del Lavoro, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927, che stabiliva il diritto del lavoratore ad un'indennità proporzionata agli anni di servizio svolti.

La legge n. 297 del 29 maggio 1982 ha riformato la disciplina precedente, sostituendo l'indennità di anzianità corrisposta a fine rapporto con il TFR a decorrere dal 1° giugno 1982. Fino all'introduzione della legge n. 297/1982 il trattamento di fine rapporto, denominato "indennità di anzianità" o "indennità di servizio" o "liquidazione", veniva calcolato sulla base del prodotto dell'importo dell'ultima mensilità di retribuzione per il numero degli anni di servizio prestati.



I. IL TFR IN BUSTA PAGA

1. La legge di stabilità 2015 (ex legge finanziaria), approvata in via definitiva dalla Camera il 22 dicembre u.s., ha stabilito, tra le varie misure, una possibile anticipazione del trattamento di fine rapporto. La misura ha carattere "sperimentale".



II. Come funziona

A richiesta del lavoratore, il Tfr che matura può essere inserito in busta paga e, quindi, erogato mensilmente.

La scelta, una volta fatta, riguarderà (in maniera irrevocabile) il periodo 1° gennaio 2015-giugno 2018. Il pagamento inizierà, probabilmente, da marzo 2015 (con pagamento delle quote arretrate), in quanto bisognerà comunque attendere un decreto attuativo e l'accordo con l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) per finanziare le imprese che devono sostenere l'esborso anticipato del TFR.



III. Chi può effettuare la scelta:

- I lavoratori assunti da almeno 6 mesi (questo esclude molti lavoratori a tempo determinato), anche quelli che abbiano già scelto di aderire a forme di previdenza integrativa.



Chi è escluso:

- i lavoratori domestici, i lavoratori agricoli, i dipendenti di aziende in crisi (1) e i dipendenti pubblici.

N.B.

(1) "Il regime sperimentale non si applica per i datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali e per le aziende dichiarate in crisi di cui all'articolo 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (legge di stabilità 2015)". In quest'ultimo caso si parla di aziende "insolventi" anche nei confronti dei crediti dei lavoratori.



IV. La tassazione:

- Sugli importi mensili sarà effettuato il prelievo fiscale applicando le aliquote Irpef ordinarie, con effetto, quindi, di alzare l'aliquota marginale (mentre il Tfr riscosso a fine rapporto di lavoro ha una tassazione separata e inferiore).
- L'inserimento in busta paga è sterilizzato solo ai fini del bonus degli 80 euro.



V. IL TFR IN BUSTA PAGA: MOTIVI E PROBLEMI.

- L'obiettivo del Governo è quello di mettere più soldi in busta paga, per incrementare i consumi e, quindi, dare un impulso alla crescita del prodotto interno lordo.

Ma

- Per raggiungerlo si utilizzano i soldi dei lavoratori, che oggi vengono impiegati o per far fronte a situazioni di difficoltà o per costruire una previdenza integrativa minimamente decente.



VI. COME SI COMPORTA LO STATO COME DATORE DI LAVORO? NON CONSENTE L'ANTICIPAZIONE.

Perchè?

Evidentemente, pur non volendolo ammettere, le misure compensative previste a favore dei datori di lavoro tenuti ad anticipare il Tfr non sono ritenute sufficienti dallo stesso governo.

Un allargamento al lavoro pubblico delle possibilità di anticipazione porterebbe, certamente, ad un immediato aggravio, assolutamente insostenibile, della spesa corrente dello stato.

“Da una simulazione operata dalla *Uil di Avellino Benevento in collaborazione con il Centro Fiscale CAF di Avellino, su tre diverse fasce di reddito si evince in tutti i casi una perdita secca di retribuzione per la scelta del TFR in busta paga.*



SIMULAZIONE SCELTA TFR IN BUSTA PAGA (studio UIL e CAF)	Lavoratore 1	Lavoratore 2	Lavoratore 3
Aliquote	23%	27%	38%
REDDITI secondo aliquote irpef	<i>0-15,000 euro</i>	<i>15001-28000 euro</i>	<i>28001-55000 euro</i>
*retribuzione lorda	€ 14.044,00	€ 27.200,00	€ 37.604,00
<i>tfr annuo</i>	€ 970,00	€ 1.878,00	€ 2.598,00
<i>tfr mensile</i>	€ 80,83	€ 156,50	€ 216,50
retribuzione lorda con TFR in busta paga	€ 15.014,00	€ 29.078,00	€ 40.202,00
Tassazione TFR annua	€ 243	€ 664	€ 1.040
netto TFR annuo in busta paga	€ 727	€ 1.214	€ 1.558
netto TFR mensile in busta paga	<i>€ 61</i>	<i>€ 101</i>	<i>€ 130</i>
irpef mensile ordinario +2,03%(regionale)	€ 20	€ 55	€ 87
PERDITA TFR FINO AL 2018 (42 mesi)	€ 850	€ 2.325	€ 3.640

SIMULAZIONE SCELTA TFR IN BUSTA PAGA (studio UIL e CAF)	Lavoratore 1	Lavoratore 2	Lavoratore 3
TFR rivalutato/fondo 1,5+0,75 inflazione	19,4	37,56	51,96
<i>perdita per mancata rivalutazione fino 2018</i>	67,9	131,46	181,86
TOTALE TFR ANNUO PERSO	€ 918	€ 2.456	€ 3.822



I. TFR E PREVIDENZA INTEGRATIVA.

Come abbiamo visto, inserire il Tfr in busta paga non è conveniente per il lavoratore. Con tutta questa operazione e con altri provvedimenti fiscali, inoltre, il governo manda un messaggio sostanzialmente disincentivante nei confronti della previdenza integrativa.

Questo costituisce un ulteriore danno per i lavoratori. Difatti, a parte alcune esigenze che impongono l'utilizzo di parte del Tfr anche durante il rapporto di lavoro (e ne abbiamo visto i casi nelle precedenti slides), integrare la pensione Inps è diventata, dopo le diverse "riforme" pensionistiche, una necessità assoluta.

Queste esigenze non variano un anno sì e uno no, a seconda degli umori dei governi che passano: i diversi provvedimenti sulle pensioni vanno tutti nello stesso senso, cioè quello di accorciare la copertura pubblica rispetto all'ultimo stipendio.



II. Partiamo da un primo, autorevole giudizio negativo sull'operazione ideata dal governo.

"Dissuade i lavoratori dall'investire in previdenza integrativa, ciò che salverà *le pensioni dei giovani*.

Negli ultimi 13 anni i fondi negoziali hanno offerto un rendimento cumulato nominale del 49 per cento mentre i contributi alle pensioni pubbliche si sono rivalutati di circa il 30 per cento...

Negli ultimi 3 anni il rendimento cumulativo più basso offerto da un fondo pensione è stato del 4,5 per cento (comparto garantito), mentre i contributi previdenziali sono stati capitalizzati virtualmente a un tasso inferiore a un punto percentuale (*Tito Boeri, presidente designato dell'Inps*)".

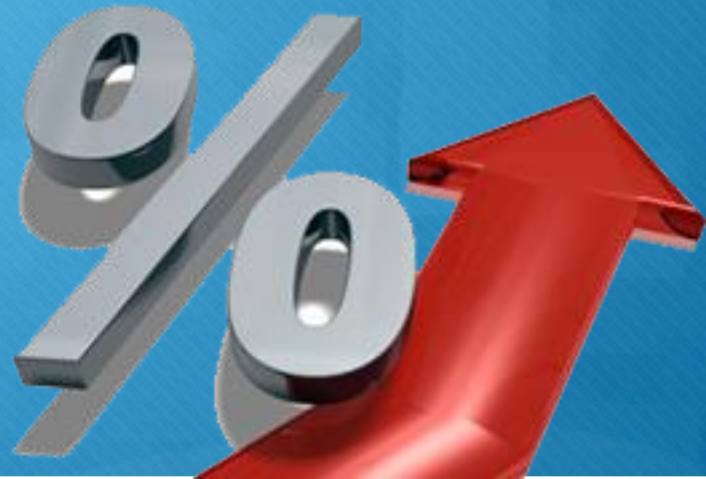


III. IL FISCO VUOLE "LUCRARE" SULLE PENSIONI INTEGRATIVE?

La legge di stabilità 2015 contiene un'altra "piccola" misura vessatoria nei confronti dei lavoratori iscritti ai fondi pensione, che comunque non toglie la convenienza ad aderirvi.

Infatti l'aliquota fiscale sui rendimenti finanziari dei fondi pensione viene elevata, a decorrere dal 1.1.2014, dall'11,5 al 20%.

Sono esclusi (ovviamente, diciamo noi) coloro che hanno già avuto il riscatto della propria posizione. Per un raffronto è da tener presente che l'aliquota ordinaria sui rendimenti finanziari è del 26%, quella sui BOT del 12.5% .




IV. UN ESEMPIO CONCRETO DI CONVENIENZA.


A close-up photograph of a hand stacking several gold coins. The coins are stacked in two columns, with the hand placing a coin on top of the first column. The background is a solid blue color.

Terminiamo con un esempio concreto di convenienza per i lavoratori di aderire al proprio fondo negoziale di previdenza integrativa.

L'esempio fa riferimento a un iscritto a Fonte, il secondo per grandezza tra quelli negoziali.



Simulazione per dipendente “ tipo ” con il confronto tra due possibili scenari: da una parte un lavoratore che sceglie di aderire a Fon.Te. (ccnl Terziario) versando il contributo minimo, dall'altra un lavoratore che decide di lasciare il TFR in azienda, sulla base di uno stipendio annuale lordo di € 21.500,00 e di uno mensile lordo di € 1.536,00. [Ipotesi di flussi costanti nel tempo].



Simulazione per dipendente “tipo”

LAVORATORE CHE HA ADERITO A FON.TE. A PARTIRE DAL 01/03/2004		LAVORATORE CHE NON HA ADERITO A FON.TE.	
DATA VALORE QUOTA 30/09/2014			
Contributo aderente (0,55%):	€ 1.222	Contributo aderente:	-
TFR VERSATO (100%):	€ 15.352	TFR:	€ 15.723
TOTALE LAVORATORE:	€ 16.574	Totale lavoratore:	€ 15.723
Contributo azienda (1,55%):	€ 3.444	Contributo azienda:	-
Rendimento fondo (Comparto Bilanciato):	€ 4.732	Rendimento TFR:	€ 2.236
Montante Finale	€24.750	Montante Finale	€ 17.959
CONTRIBUTO AZIENDA +RENDIMENTO FONDO:	€ 8.176		