

su abcdei diritti c'è te l'avevo detto

ABCDEI DIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP. SCARICALA DA GOOGLE PLAY O APP STORE.

GET IT ON Google Play Download on the App Store

ABCDEI DIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

FP CGIL

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO (TFR)

Il trattamento di fine rapporto (d'ora in poi TFR) - che dal 1° giugno 1982 ha sostituito l'indennità di anzianità (L. 297/82) - è un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito ad un momento successivo rispetto a quello di prestazione dell'attività lavorativa.

Esso è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente.

Il TFR deve essere corrisposto al lavoratore, qualunque sia la forma del contratto individuale, compresi i lavoratori in prova, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, o, qu fatto salvo il caso di integrale destinazione alla previdenza complementare o di cessione del credito a terzi.

Il TFR non è assoggettato a contributi previdenziali, ma è tassabile (comprese le anticipazioni).

I contratti collettivi possono modificare la disciplina legale, in particolare per ciò che riguarda la nozione di retribuzione accantonabile e l'istituto dell'anticipazione.

CALCOLO

Per il corretto computo del TFR bisogna tener conto del fatto che il sistema di calcolo previsto dalla legge attualmente in vigore è interamente applicabile solo ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1990.

Per i rapporti di lavoro iniziati prima si adotta un diverso sistema di calcolo:

- per i periodi precedenti al 31 maggio 1982, si calcola ed accantona l'indennità di anzianità maturata fino a quella data.
- per i periodi compresi tra il 1° giugno 1982 ed il 31 dicembre 1989 il calcolo avviene con regole particolari che variano a seconda della data di instaurazione del rapporto.

Data di assunzione	Accantonamento al 31.5.82	Recupero contingenza	Diverso calcolo operai
Prima del 31.5.82	Sì	Sì	Sì
Dall'1.6.82 al 31.12.85	No	Sì	Sì
Dall'1.1.86 al 31.12.89	No	No	Sì

Data di assunzione	Accantonamento al 31.5.82	Recupero contingenza	Diverso calcolo operai
Dall'1.1.90	No	No	No

L'ammontare del TFR spettante al lavoratore è uguale alla somma, per ciascun anno di servizio, della retribuzione utile divisa per 13,5.

La quota di retribuzione annuale così determinata deve essere accantonata e rivalutata al 31 dicembre di ciascun anno.

ACCANTONAMENTO ANNUALE

L'accantonamento deve essere iscritto in bilancio e il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicarne annualmente l'entità (oltre che nei casi di richiesta del lavoratore).

La retribuzione annua accantonabile corrisponde alla retribuzione "di competenza" dell'anno, cioè quella dovuta per l'anno medesimo, costituita da tutti i compensi diventati liquidi ed esigibili, anche se erogati successivamente per qualsiasi ragione.

Devono essere considerati i compensi arretrati dovuti per effetto di vertenze, conciliazioni e rinnovi contrattuali con decorrenza retroattiva: l'accantonamento deve essere effettuato con la retribuzione del relativo periodo cui si riferiscono.

I compensi con periodicità superiore al mese che si riferiscono anche a prestazioni dell'anno precedente (come, ad esempio, la quattordicesima che matura da luglio a giugno), sono computati nella retribuzione dell'anno in cui vengono erogati, in quanto esigibili in quel momento.

L'individuazione della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR deve operarsi facendo riferimento alla normativa legale o contrattuale in vigore al momento dei singoli accantonamenti e non a quella in vigore al momento della cessazione del rapporto.

RETRIBUZIONE UTILE ANNUA

Nella retribuzione da accantonare anno per anno devono essere computate tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura.

Sono escluse le somme pagate a titolo di rimborso spese.

I singoli CCNL specificano gli elementi retributivi che devono essere computati per l'accantonamento ai fini del TFR,

I contratti collettivi rispetto alle previsioni di legge possono includere nel computo ulteriori somme ed escluderne altre.

ASSUNZIONE E CESSAZIONE IN CORSO D'ANNO

La quota della retribuzione da accantonare deve essere proporzionalmente ridotta per le frazioni d'anno, computando come mese intero solo le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Nel caso di un rapporto di lavoro iniziato e cessato nel medesimo anno solare, la quota di TFR accantonata non viene rivalutata.

Nel caso di cessazione in corso d'anno, la quota accantonata al 31 dicembre dell'anno precedente viene rivalutata con il coefficiente determinato sull'indice ISTAT risultante nel mese di cessazione, la cui parte fissa (1,5%), secondo la giurisprudenza dominante, va proporzionata in dodicesimi al periodo lavorato.

PERIODI DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Normalmente i periodi di sospensione del rapporto di lavoro in cui decorre l'anzianità di servizio ma non viene pagata alcuna retribuzione al lavoratore, non possono essere presi in considerazione ai fini del calcolo

del TFR. In tal caso si deve tener conto unicamente delle retribuzioni dei restanti periodi effettivamente lavorati.

La legge, tuttavia, introduce alcune eccezioni a tale regola, prevedendo che in alcuni casi tassativamente elencati l'accantonamento deve essere comunque effettuato, prendendo a base l'equivalente della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (c.d. retribuzione figurativa):

- infortunio e malattia;
- periodi di gravidanza e puerperio;
- cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria).

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Dal fondo accantonato alla fine dell'anno deve essere detratto un contributo a favore del Fpld pari allo 0,50% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

La somma risultante viene anticipata dal datore di lavoro e versata all'INPS con la denuncia mensile dei contributi obbligatori.

Il contributo non è dovuto per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato e con contratto di solidarietà.

RIVALUTAZIONE DEL FONDO

L'importo degli accantonamenti annuali confluisce in un fondo individuale di TFR, che - con l'esclusione della quota maturata nell'anno - è soggetto a rivalutazione su base composta al 31 dicembre di ogni anno (o al momento della cessazione del rapporto di lavoro se antecedente).

La rivalutazione del fondo si calcola applicando un tasso costituito dal valore fisso dell'1,5% più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

La somma delle due componenti (accantonamento annuale e rivalutazione del fondo già esistente) deve essere corrisposta all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, data dalla quale inizia a decorrere il termine quinquennale di prescrizione.

SCelta DEL LAVORATORE

Fermo restando il sistema di calcolo del, a seconda della volontà espressa dal lavoratore, il TFR maturato può, alternativamente, essere:

- accantonato per essere corrisposto al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro;
- destinato alla previdenza complementare.

Al momento dell'assunzione il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire al lavoratore adeguate informazioni sulla possibilità di tenere il TFR "in azienda" o di conferirlo ad un fondo di previdenza complementare (consegnando allo stesso il relativo modello TFR2).

Il lavoratore deve riconsegnare il modello TFR2 entro 6 mesi dalla data dell'assunzione, esprimendo la propria scelta.

Se opta per il conferimento alla previdenza complementare, deve anche indicare il fondo prescelto.

Nel silenzio del lavoratore, il TFR viene comunque devoluto alla previdenza complementare. In tal caso il fondo di destinazione.

Se nel corso di un precedente rapporto di lavoro il lavoratore aveva già espresso la volontà di destinare il TFR alla previdenza complementare, entro 6 mesi dalla nuova assunzione può solo scegliere di conferire il TFR ad una diversa forma previdenziale.

La decorrenza dei 6 mesi è sospesa solo nei casi di interruzione dell'attività lavorativa cui fa seguito anche la sospensione dell'accantonamento delle quote di TFR (ad esempio, durante un periodo di aspettativa non retribuita)

Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi, il datore di lavoro comunica al lavoratore che ancora non ha presentato alcuna dichiarazione, le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR alla scadenza del semestre e in assenza di una scelta espressa.

Il periodo di 6 mesi deve decorrere integralmente. Se prima della scadenza di tale periodo (o in caso di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi), il rapporto di lavoro cessa senza che il lavoratore abbia manifestato espressamente la propria volontà, il TFR maturato viene liquidato.

TFR "IN AZIENDA"

Se il lavoratore sceglie di mantenere il TFR "in azienda", il TFR accantonato viene gestito con modalità diverse, a seconda della dimensione aziendale:

Dimensione aziendale	Gestione del TFR
Fino a 49 dipendenti	Di competenza del datore di lavoro
Almeno 50 dipendenti	Il datore di lavoro deve versare il TFR al Fondo tesoreria costituito presso l'INPS (d'ora in poi FTINPS)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS la dimensione occupazionale dell'azienda (vale a dire, la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare).

Devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto e dall'orario di lavoro, inclusi quelli non destinatari delle disposizioni sul TFR. I lavoratori con contratto part-time sono computati in proporzione all'orario svolto.

Il lavoratore assente è escluso dal computo dei dipendenti solo se in sua sostituzione è stato assunto un altro lavoratore.

ANTICIPAZIONE

Il lavoratore ha diritto di chiedere una sola volta nel corso del rapporto un'anticipazione del TFR cui avrebbe diritto in caso di risoluzione del rapporto alla data della domanda.

La somma anticipata viene detratta dal TFR complessivamente spettante al lavoratore, determinando così - per quella parte - l'effetto estintivo dell'obbligo del datore di lavoro (per il caso di morte del lavoratore).

L'anticipazione differisce dal c.d. acconto, che può sempre essere chiesto prima della liquidazione definitiva del TFR spettante, senza che sia richiesta la sussistenza di particolari presupposti.

Lavoratori interessati. L'anticipazione può essere corrisposta a coloro che hanno maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

Il diritto all'anticipazione del TFR è tuttavia espressamente escluso per i dipendenti di aziende in CIGS.

Anzianità di servizio. Per servizio prestato presso la stessa azienda per 8 anni si intende l'anzianità di servizio vera e propria e non il periodo effettivamente lavorato.

Si può realizzare il requisito del servizio presso lo stesso datore di lavoro anche se il lavoratore viene trasferito da una società all'altra di uno stesso gruppo, purché in tale occasione non gli venga liquidato il TFR.

Limiti numerici. L'azienda è tenuta ad accogliere le domande di anticipazione nel limite annuo del 10% dei lavoratori aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

Il numero dei lavoratori da prendere in considerazione per il calcolo degli aventi diritto è quello esistente all'inizio dell'anno.

È possibile che i contratti collettivi, nello stabilire le procedure per la concessione dell'anticipazione, fissino criteri diversi anche per il calcolo del numero dei dipendenti.

Motivazioni. L'anticipazione può essere richiesta per:

- a) l'acquisto della prima casa per sé o per i propri figli;
- b) la necessità di sostenere spese sanitarie;

c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione di specifici congedi.

La richiesta di anticipazione per le spese sanitarie e per l'acquisto della casa deve essere giustificata dalla contemporaneità e dalla necessità della somma occorrente.

Acquisto della casa. Per prima casa (per sé o per i propri figli) si intende un immobile destinato alla normale residenza ed abitazione del lavoratore e della sua famiglia.

La sussistenza dei requisiti può risultare da una dichiarazione resa ad un notaio o da altri documenti idonei.

Spese mediche. Il lavoratore deve trovarsi nella necessità di sostenere spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti ASL.

Non è necessario che il lavoratore abbia già sostenuto la spesa.

Congedi. Il TFR può essere anticipato per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi per:

- a) astensione facoltativa per maternità
- b) formazione

Possono pertanto richiedere l'anticipazione i lavoratori assunti a tempo indeterminato che:

1. genitori, anche adottivi o affidatari, si avvalgono del congedo parentale;
2. hanno presentato domanda di congedo per la formazione, accolta dal datore di lavoro;
3. partecipano a iniziative di formazione continua, anche aziendali.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione del mese precedente la data di inizio del congedo.

Se l'anticipazione è stata corrisposta per un congedo a seguito della nascita, adozione o affidamento di un figlio non è possibile richiederla nuovamente nel caso di successivo congedo ottenuto per la medesima causa.

I CCNL possono prevedere ulteriori motivazioni per l'anticipo del TFR.

Ammontare dell'anticipo. Il lavoratore ha diritto ad un'anticipazione del TFR spettante a quella data nella misura massima del 70%.

Il calcolo deve essere effettuato come se alla data della richiesta dovesse cessare il rapporto di lavoro.

Di conseguenza si sommano tutti gli importi accantonati (compreso quello eventualmente maturato al 31 maggio 1982) e si procede alla rivalutazione.

Domanda. Il lavoratore presenta domanda di anticipazione del TFR allegando la seguente documentazione:

Motivo della richiesta	Documentazione
Acquisto della prima casa	Qualsiasi purché idonea a dimostrare l'acquisto quando questo non si è ancora giuridicamente perfezionato. Ad esempio, sono sufficienti: - nella generalità dei casi, il contratto preliminare di vendita (c.d. compromesso), a patto che il lavoratore esibisca l'atto di acquisto definitivo - nel caso di acquisizione del bene per assegnazione di cooperativa, le copie delle ricevute dei pagamenti effettuati e la dichiarazione di assegnazione del presidente della cooperativa) - per la costruzione della casa, il rogito relativo all'acquisto del terreno, la concessione edilizia e il preventivo dell'ultimazione del lavoro
Spese sanitarie	Attestazione rilasciata dalle ASL che certifichi: - esistenza della malattia - necessità della conseguente terapia o intervento - entità della spesa
Congedi	Nessuna in particolare. È sufficiente che il lavoratore presenti una domanda con l'indicazione della data di inizio del congedo che dà diritto all'anticipazione

Accoglimento delle domande. Fatto salvo che i CCNL prevedano specifici criteri di priorità (art. 2120, c. 11, c.c.), le richieste devono essere soddisfatte secondo l'ordine cronologico di presentazione.

È illegittima invece la pretesa del datore di lavoro di valutare globalmente, alla fine dell'anno solare, tutte le richieste ricevute nei 12 mesi precedenti e di scegliere i beneficiari in base a criteri stabiliti unilateralmente.

SEQUESTRO, PIGNORAMENTO E CESSIONE

Il TFR può essere oggetto di sequestro, pignoramento o cessione.

In particolare, il lavoratore al momento della sottoscrizione di un contratto di prestito personale (con la restituzione delle somme mediante cessione del quinto o tramite la delega di pagamento) può vincolare, a garanzia del prestito ricevuto, il TFR accantonato sino a quel momento in azienda oltre a quello che maturerà nei mesi successivi a favore della finanziaria che eroga il finanziamento.

Al momento della stipula del contratto occorre segnalare se il TFR, tutto o in parte, è obbligatoriamente versato al Fondo di Tesoreria.

In questo caso la finanziaria vincola anche l'importo versato al Fondo e questi dovrà comportarsi esattamente come il datore di lavoro.

In caso di licenziamento del lavoratore, il datore di lavoro deve versare il TFR alla finanziaria fino a saldare il residuo debito del finanziamento in corso.

In pratica, il datore di lavoro si impegna a comunicare alla finanziaria la data del licenziamento e riceve da essa il conteggio estintivo che dovrà saldare versando tutto o parte del TFR accantonato dal lavoratore:

se il TFR maturato è più alto del residuo debito, il datore di lavoro versa la quota di TFR necessaria ad estinguere il debito e liquida il residuo al lavoratore;

se il TFR maturato è più basso, il datore di lavoro versa alla finanziaria tutto il TFR.

In caso di incapienza, il datore di lavoro che richiede la restituzione diretta del contributo versato al Fondo tesoreria è tenuto a specificare la quota-parte da liquidare alla finanziaria e quella eventuale da restituire al lavoratore.

Quando vi sia un pignoramento in busta paga a carico del lavoratore si deve considerare che per legge 1/5 del TFR deve essere obbligatoriamente versato per il pignoramento, mentre la restante parte, se non ci sono finanziarie da soddisfare, resta nella disponibilità del lavoratore.

Se il lavoratore ha contratto sia la cessione del quinto, sia la delega di pagamento, nella liquidazione del TFR ha la precedenza la pratica notificata per prima.

Quindi il datore di lavoro - e di conseguenza il Fondo - deve saldare quest'ultima e versare ciò che rimane a saldo parziale della seconda.

Se il lavoratore - prima o dopo aver ottenuto un finanziamento per il cui rimborso ha provveduto alla cessione di un quinto dello stipendio con dazione del TFR in garanzia - ha scelto di destinare il TFR alla previdenza complementare, è opportuno che il datore di lavoro, cui viene notificato l'atto di cessione in garanzia del TFR, informi la società finanziaria della scelta operata dal lavoratore.

Ciò, tuttavia, implica solo un mutamento del soggetto depositario del TFR (il fondo al posto del datore di lavoro) e non fa venire meno l'oggetto della garanzia: cambia solo il soggetto depositario della garanzia presso il quale rivalersi in caso di inadempimento del saldo della rata di finanziamento.

LIQUIDAZIONE

Il TFR rappresenta un credito del lavoratore che matura progressivamente nel corso del rapporto e che presenta i caratteri della certezza e liquidità.

Non è però esigibile, tranne il caso di anticipazione, e il diritto al suo pagamento si perfeziona al momento della risoluzione del rapporto.

I contratti collettivi possono fissare un termine, a partire dalla data di cessazione del rapporto, entro il quale il datore di lavoro deve provvedere alla prestazione.

Se però nel contratto non viene indicato alcun termine, il creditore può esigere immediatamente l'importo.

Il diritto al TFR si prescrive in 5 anni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, che segna il momento di maturazione del diritto.

L'intervento del Fondo di garanzia per il pagamento del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro.

Il TFR maturato viene liquidato direttamente dal datore di lavoro.

Eccezione. Fanno eccezione le quote di TFR maturate dopo il 31 dicembre 2006 per i dipendenti da aziende con almeno 50 dipendenti che vengono liquidate dal FTINPS.

In caso di trasferimento d'azienda, l'intero trattamento deve essere corrisposto dall'imprenditore che ha acquistato l'azienda

Aziende con almeno 50 dipendenti. Le quote di TFR di competenza del FTINPS vengono anticipate da parte del datore di lavoro, salvo conguaglio.

Il recupero viene effettuato in via prioritaria sui contributi dovuti al Fondo riferiti al mese di erogazione del TFR e, in caso di incapienza, sull'ammontare dei contributi obbligatori (IVS e altri minori) dovuti all'INPS.

Nel caso di aziende che versano i contributi IVS ad altri Enti (ex ENPALS, IPOST, INPGI, ex INPDAP) devono essere utilizzati prioritariamente i contributi dovuti al Fondo di Tesoreria e le eventuali contribuzioni minori dovute all'INPS. In caso di incapienza si effettua il conguaglio con i contributi IVS dovuti a detti enti previdenziali.

L'importo di competenza del Fondo anticipato dal datore di lavoro non può, in ogni caso, eccedere l'ammontare dei contributi dovuti dallo stesso al Fondo e agli enti previdenziali con la denuncia mensile contributiva.

Qualora si verifichi tale ipotesi, il datore di lavoro deve comunicare al Fondo tale incapienza complessiva, in modo che lo stesso provveda, entro 30 giorni, all'erogazione dell'importo delle prestazioni per la quota parte di sua competenza.

FONDO DI GARANZIA

In caso di insolvenza del datore di lavoro per il quale sia stata aperta una procedura fallimentare, benché il lavoratore dipendente sia un creditore privilegiato, può accadere che l'attivo del fallimento non sia sufficiente a soddisfare le somme spettanti ai lavoratori che si siano insinuati nello stato passivo ed ai loro aventi diritto.

In tal caso il credito retributivo (compreso il TFR) può essere liquidato da un apposito Fondo di garanzia costituito presso l'INPS.

Oltre che nell'ipotesi di fallimento, la garanzia del Fondo opera nei seguenti casi:

- a) concordato preventivo;
- b) liquidazione coatta amministrativa;
- c) amministrazione straordinaria;
- d) procedura di liquidazione del patrimonio

Quando non è possibile esperire una di queste procedure (il datore di lavoro non è assoggettabile), il lavoratore deve preventivamente tentare l'esecuzione forzata.

Nel caso di prestiti al lavoratore garantiti dalla cessione del TFR la garanzia del Fondo cessa nel momento in cui la mancata realizzazione del credito sia dipesa da negligenza del cessionario nell'iniziare o proseguire le azioni di recupero presso il debitore ceduto (datore di lavoro insolvente).

Esempio liquidazione TFR (lordo)

un lavoratore nel 2020 percepisce una retribuzione annua di euro 21.000, la quota di TFR accantonata sarà data:

- ⇒ dall'ammontare annuo della retribuzione diviso il convenzionale numero previsto dalla legge $21.000:13,5 = € 1.555,55$
- ⇒ all'ammontare annuo si sottrae la percentuale da versare all'INPS e dunque $21.000 - 0,50\% = € 105$
- ⇒ la quota di TFR sarà poi data da $1.555,55 - 105 = € 1.450,55$

TFR 2020 accantonato dal lavoratore per il 2020 sarà pari ad euro 1.555,55, somma che si aggiungerà alle quote accantonate e rivalutate negli anni precedenti e formerà il totale del TFR lordo cui quel lavoratore avrà diritto alla cessazione della propria attività lavorativa.

TASSAZIONE DEL TFR

A livello fiscale il TFR è soggetto alla tassazione separata.

E' necessario conoscere alcuni elementi:

- a) il reddito di riferimento che fungerà da base imponibile.
- b) le aliquote e scaglioni utili ai fini IRPEF in vigore nell'anno in cui si smette di lavorare
- c) l'aliquota media di tassazione

Per ottenere la base imponibile e dunque il reddito di riferimento, si moltiplica l'importo di TFR accantonato per 12 (numero fisso convenzionale previsto dalla norma), il risultato va poi diviso per gli anni dell'attività lavorativa in cui quel TFR è maturato.

A questa base imponibile così ottenuta, vanno dapprima applicate aliquote e scaglioni di reddito vigenti nell'anno di cessazione del rapporto di lavoro rispettando la regola della progressività; successivamente bisogna ottenere l'aliquota media, questa sarà data in percentuale dal rapporto tra l'imposta ottenuta applicando l'aliquota IRPEF vigente ed il reddito di riferimento.

Esempio. Si ipotizzi che il TFR maturato - comprensivo di rivalutazione già calcolata e tassata- dopo 25 anni di lavoro sia pari a 35.000 euro, il reddito di riferimento sarà dato da:

$$35.000 * 12 = 420.000 \text{ che diviso i 25 di attività lavorativa sarà } = 16.800 \text{ euro}$$

Ottenuta questa base imponibile, applichiamo le aliquote Irpef e avremo un'imposta totale di € 3.963 che nel dettaglio, ritenuti gli scaglioni vigenti, è la somma di:

- ⇒ Aliquota del 23% su € 15.000 = € 3.450
- ⇒ Aliquota del 27% (per la quota che eccede i 15 mila) su € 1.800 = € 486,00
- ⇒ Dall'imposta ottenuta applicando l'aliquota IRPEF vigente ed il reddito di riferimento abbiamo un'aliquota media di 23,4% ($3.936 / 16.800 * 100 = 23.4$).

Il TFR netto sarà uguale alla differenza tra il TFR lordo e l'imposta, dunque tornando al nostro esempio:

$$35.000 - 8.190 = € 26.810.$$

TFR PER I DIPENDENTI PUBBLICI

In attuazione del DPCM del 20 dicembre 1999, la disciplina del TFR così come analizzata è applicabile anche per i dipendenti pubblici.

Tuttavia, esistono delle peculiarità per questa categoria di lavoratori; innanzitutto come precisato dall'INPS sul sito, tale disciplina si applica ai dipendenti pubblici assunti con:

- ⇒ contratto a tempo indeterminato dopo il 31 dicembre 2000, eccetto le categorie cosiddette "non contrattualizzate";
- ⇒ contratto a tempo determinato in corso o successivo al 30 maggio 2000 e della durata minima di 15 giorni continuativi nel mese;
- ⇒ contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000 e che aderisce a un fondo di previdenza complementare.

Per gli altri dipendenti resta attivo il TFS (Trattamento fine servizio).

TFR ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previdenza complementare (o integrativa) individuale e collettiva rappresenta una protezione aggiuntiva rispetto al regime obbligatorio.

La differenza tra forme individuali e forme collettive consiste nel fatto che, fermo restando il principio della volontarietà dell'adesione da parte del lavoratore, le seconde trovano la propria fonte istitutiva nella

contrattazione collettiva (a livello di categoria, di comparto o di azienda), mentre le forme individuali richiedono unicamente l'adesione del singolo lavoratore al piano previdenziale.

Dichiarazione del lavoratore. Il lavoratore - entro 6 mesi dall'assunzione - deve indicare il fondo al quale il TFR deve essere versato.

Tale scelta determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma indicata; egli godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito.

Quota da trasferire. I lavoratori aderenti alle forme di previdenza complementare individuale sono liberi di versare il TFR in misura integrale o di non versare alcuna quota.

Con riferimento alle forme di previdenza complementare istituite su base collettiva, invece, gli accordi istitutivi dei fondi possono stabilire la percentuale minima di TFR maturando da trasferire, come specificato nella tabella seguente.

Iscrizione alla previdenza obbligatoria	TFR da trasferire
Dal 29 aprile 1993	Nella misura stabilita dagli accordi collettivi, o in assenza di previsione, il 100%
Prima del 29 aprile 1993:	
- soggetti che al 1° gennaio 2007 erano già iscritti ad una forma pensionistica complementare	Stessa quota versata in precedenza, mantenendo in azienda (nelle aziende con almeno 50 dipendenti, presso il FTINPS) la quota residua di TFR (*)
- soggetti che al 1° gennaio 2007 non erano iscritti ad una forma pensionistica complementare	Misura fissata dagli accordi collettivi o, in assenza, in misura non inferiore al 50% (*)
(*) Resta ferma la possibilità di incrementare la quota di TFR da versare alla forma pensionistica complementare.	

Nel momento in cui il TFR entra nel fondo pensione esso cambia natura, divenendo una componente della posizione individuale del lavoratore costituita presso il fondo.

Da ciò deriva che queste somme non sono più oggetto della garanzia assicurata dal **Fondo di garanzia costituito** presso l'INPS.

Decorrenza. Il datore di lavoro versa il TFR alla forma prescelta a decorrere dal mese successivo a quello della consegna del modello di scelta; tuttavia, gli effetti decorrono sempre dal periodo di paga in corso al momento della scelta (quota del TFR del mese della scelta).

Silenzio del lavoratore. Se entro 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR (c.d. silenzio assenso), a decorrere dal mese successivo alla scadenza del semestre il datore di lavoro trasferisce il TFR:

- a) alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, o ad altra forma collettiva individuata con un diverso accordo aziendale (se previsto e comunicato al lavoratore in modo diretto e personale);
- b) in presenza di più forme pensionistiche collettive, alla forma individuata con accordo aziendale o, in assenza di specifico accordo, alla forma alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;

Contributi aggiuntivi. 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 scegliere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi.

In tale ipotesi 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 o a quella prescelta in base all'eventuale accordo.

Nel caso in cui il lavoratore intenda contribuire alla forma pensionistica complementare e qualora abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro in base ad accordi collettivi, anche aziendali, detto contributo affluisce alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore, nei limiti e secondo le modalità stabilite da detti accordi.

Anticipazioni al lavoratore. Gli iscritti alle forme pensionistiche complementari possono chiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata, con i tempi, per i motivi e nelle misure sotto indicate.

Anzianità di iscrizione al fondo (1)	Motivi	Quota massima anticipabile
Qualsiasi	Spese sanitarie a seguito di "gravissime situazioni" relative al lavoratore stesso, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche	75%
Almeno 8 anni	- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli (2) - realizzazione degli interventi di manutenzione, restauro, ristrutturazione della prima casa di abitazione	75%
	Ulteriori esigenze	30%

(1) Ai fini della determinazione dell'anzianità, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente, per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

(2) Anche quando si tratti dell'acquisto di quota di un immobile, se pur cointestato

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75% del totale dei versamenti, comprese le quote del TFR, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate, effettuati alle forme pensionistiche complementari a decorrere dal primo momento di iscrizione alle stesse. Le anticipazioni possono essere successivamente reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento anche attraverso contribuzioni annuali eccedenti il limite di € 5.164,57.

LIQUIDAZIONE DELLA PRESTAZIONE PENSIONISTICA

Requisiti. Per acquisire il diritto alla prestazione pensionistica erogata dal Fondo è necessario:

- a) aver maturato i requisiti di accesso alle prestazioni previsti nel regime obbligatorio di appartenenza;
- b) poter far valere almeno 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari (3 anni per il lavoratore, che si sposta tra Stati membri dell'UE, il cui rapporto di lavoro in corso cessa per motivi indipendenti dall'acquisizione del diritto a una pensione complementare).

L'iscritto ad un fondo pensione complementare può trasferire la posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare, sia collettiva, sia individuale:

1. in caso di perdita dei requisiti di partecipazione (ad esempio per cambiamento di attività lavorativa);
2. per effetto di scelta volontaria, dopo un minimo di 2 anni di iscrizione.

In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto alla prosecuzione dei versamenti alla forma pensionistica prescelta, sia del TFR, sia dell'eventuale contribuzione a carico del datore di lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabiliti da contratti o accordi collettivi.

L'aderente che, prima del pensionamento, perde i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare, in alternativa al trasferimento della posizione ad un'altra forma pensionistica, può

chiedere, a determinate condizioni, il riscatto della posizione, vale a dire la restituzione della posizione individuale accumulata, oppure mantenere la posizione accantonata, anche in assenza di contribuzione.

Il riscatto, parziale o totale, può essere chiesto nei seguenti casi e misure:

- riscatto parziale (fino al 50% della posizione maturata) nel caso in cui il periodo di disoccupazione conseguente alla cessazione dell'attività lavorativa sia compreso tra 12 e 48 mesi o in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni;
- riscatto totale nel caso in cui il periodo di inoccupazione conseguente alla cessazione dell'attività lavorativa sia superiore a 48 mesi o nel caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

Modalità di erogazione, Le prestazioni possono essere erogate:

1. in rendita e in capitale fino ad un massimo del 50% del capitale finale accumulato;
2. in rendita vitalizia periodica (pensione);
3. in capitale nel caso in cui la rendita, derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale, risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS.

In determinati casi la legge consente, in modo analogo a quanto avviene per il TFR lasciato presso il datore di lavoro, di usufruire di anticipazioni.

La somma da anticipare è calcolata sulla posizione individuale maturata, formata dai versamenti effettuati e dai rendimenti realizzati fino a quel momento.

L'iscritto può ottenere l'anticipazione della posizione individuale.

L'iscritto ad un Fondo complementare può ottenere una rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) fino alla maturazione dei requisiti utili per la pensione di vecchiaia.

Nel caso in cui l'attività lavorativa comporti un periodo di inoccupazione superiore a 24 mesi, il lavoratore può richiedere la prestazione pensionistica con un anticipo massimo di 5 anni rispetto ai requisiti di accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio.

Gli statuti e i regolamenti possono innalzare l'anticipo fino a un massimo di 10 anni.

Nell'ipotesi di decesso dell'aderente in costanza di attività lavorativa (cioè, prima del pensionamento), l'intera posizione maturata è versata agli eredi o alle altre persone indicate dall'iscritto. In mancanza di tali soggetti, la posizione viene assorbita dal fondo o, se si tratta di forme pensionistiche individuali, è devoluta a finalità sociali secondo modalità stabilite con DM.