

TFR Trattamento fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto garantisce al lavoratore un importo (cd. **liquidazione o buonuscita**) commisurato alla sua retribuzione e corrisposto al momento di cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta, in sostanza, di una retribuzione differita nel tempo, incrementata per ogni anno di lavoro, cui hanno diritto tutti i lavoratori subordinati.

Il Trattamento di fine rapporto è determinato da un **importo pari e comunque non superiore alla retribuzione lorda dovuta per ogni anno di lavoro, divisa per 13,5**. In caso di prestazione di durata inferiore all'anno, l'importo deve essere riproporzionato, considerando come mese intero ogni frazione superiore a 15 giorni.

Il TFR è inoltre rivalutato al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di una percentuale dell'1,5 % in misura fissa, e con il 75 % dell'aumento dell'indice dei prezzi, quale indicato dall'ISTAT.

Alla formazione del TFR concorrono pertanto diversi elementi, dallo stipendio base ad altri compensi ed indennità che, in linea generale, costituiscono la remunerazione prevista per le prestazioni di lavoro dipendente.

Il lavoratore che abbia maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere una anticipazione del TFR, in misura non superiore al 70% dell'importo maturato. Tale richiesta deve essere giustificata da particolari esigenze, essenzialmente correlate a spese da sostenere per prestazioni sanitarie o per l'acquisto della casa di abitazione propria o per i figli, e deve essere comprovata (ad esempio, con ricevute e fatture relative a spese mediche, con il rogito notarile per l'acquisto di immobili, ecc.).

Il TFR può essere accantonato dal datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, in un fondo di previdenza complementare.

Il lavoratore, che interviene nella scelta del **fondo pensione**, dispone in tal caso di un accantonamento con tutte le caratteristiche e i vantaggi della previdenza complementare, dalla deducibilità fiscale dei contributi versati alla possibilità di garantirsi una forma di pensione integrativa.

Il trattamento di fine rapporto è soggetto a tassazione separata, trattandosi di reddito formatosi in un periodo pluriennale, e pertanto **non si cumula ai redditi dell'anno in cui è concretamente riscosso** (a riguardo, non deve neppure essere esposto in dichiarazione dei redditi, salvo l'opzione per la tassazione ordinaria).

Il calcolo dell'imposta dovuta sul TFR è alquanto complesso e tiene conto di diversi fattori, quali il periodo di maturazione delle quote (accantonamenti anteriori all'1.1.2001 o posteriori a tale data), la determinazione di un reddito annuale di riferimento (in base al numero di anni di lavoro), l'aliquota media da applicare a tale reddito. Si tratta, in generale, di conteggi demandati a professionisti del settore amministrativo (commercialisti, consulenti del lavoro, ecc.), soprattutto in considerazione del fatto che l'imposta sul TFR è trattenuta alla fonte, e riliquidata dagli Uffici finanziari, entro il terzo anno successivo alla presentazione del modello 770 da parte del datore di lavoro (non sono riscossi o rimborsati importi inferiori a € 100).

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.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a pagare, al dipendente, il TFR (**trattamento di fine rapporto**), accantonato durante gli anni di servizio, sempre che quest'ultimo non abbia preferito l'accantonamento in qualche fondo pensionistico estraneo all'azienda.

L'azienda non può trovare giustificazioni per ritardare il pagamento del trattamento di fine rapporto che, pertanto, va versato al lavoratore già all'atto della cessazione del rapporto di lavoro o nel diverso termine stabilito dal contratto collettivo nazionale applicabile.

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.

I tribunali di tutta Italia hanno affermato che l'impossibilità di determinare l'esatto ammontare del TFR dovuto al lavoratore nello stesso giorno di cessazione del rapporto di lavoro – stante la necessità di

attendere l'aggiornamento dei coefficienti di rivalutazione – non determinerebbe lo spostamento della scadenza dell'obbligazione; il tempo di maturazione del diritto al Tfr, infatti, coincide con il momento della **cessazione del rapporto** e, in caso di **ritardo** nel pagamento, sono dovuti **interessi e rivalutazione monetaria [1]**.

Pertanto, la prima cosa che dovrà fare il dipendente è verificare che nel contratto collettivo nazionale di riferimento non siano previste apposite previsioni relative alle tempistiche di pagamento del Tfr.

Diversamente egli maturerà il diritto alla corresponsione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Peraltro, si segnala che è **prassi** aziendale quella di corrispondere il Tfr tendenzialmente entro il **giorno 15 del mese successivo** a quello di cessazione del rapporto e ciò onde consentire l'aggiornamento dei coefficienti di rivalutazione.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda che non sia in possesso di tutti i dati necessari per il calcolo esatto del TFR (ad esempio, l'ultimo indice ISTAT), può pagare subito gli accantonamenti rivalutati e differire il pagamento del solo rateo mancante.

Il diritto al TFR si prescrive in 5 anni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, che segna il momento di maturazione del diritto. Questo significa che se il dipendente non pretende il versamento entro cinque anni, non ha più diritto ai soldi che gli spettano. Per evitare la prescrizione, tuttavia, è sufficiente inviare una diffida all'azienda prima dello scadere del quinto anno (con raccomandata a/r o con pec).

L'azienda che non può pagare il TFR subito dovrà poi versarlo con gli interessi. Intanto il dipendente può tutelarsi presentando un ricorso per decreto ingiuntivo in tribunale. Il provvedimento verrà notificato all'azienda che avrà 40 giorni di tempo per pagare.

Nei 40 giorni l'azienda potrebbe anche decidere di fare opposizione, aprendo così una causa ordinaria.

In caso di mancato pagamento anche all'esito della condanna del giudice, il dipendente può proporre istanza di fallimento se l'azienda presenta i requisiti dell'imprenditore commerciale. In caso di fallimento, a pagare il Tfr al dipendente sarà il Fondo di Garanzia dell'Inps.