



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

---

Corso di Laurea triennale in Economia Aziendale

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO  
SEVERANCE PAY**

Relatore:

Prof. Simone Poli

Rapporto finale di:

Eugenio Alighieri

**Anno Accademico 2023/2024**



## **INTRODUZIONE**

Obbiettivi della tesi

### **CAPITOLO 1: IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

#### 1.1 Origine ed Evoluzione del TFR

##### 1.1.1 L'indennità di anzianità: origine e struttura

##### 1.1.2 Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto

#### 1.2 Aspetti giuridici del TFR

##### 1.2.1 Definizione e normativa di riferimento

##### 1.2.2 Diritto del lavoratore e doveri del datore di lavoro

#### 1.3 Aspetti contabili del TFR

##### 1.3.1. Impatto nel bilancio d'esercizio

##### 1.3.2 Scritture contabili

### **CAPITOLO 2: DETERMINAZIONE E CALCOLO DEL TFR**

#### 2.1 Calcolo TFR - Modalità di calcolo TFR

#### 2.2 Destinazione TFR

#### 2.3. Anticipazione del TFR

#### 2.4. Cessione e Liquidazione del TFR

## **CAPITOLO 3: LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E I FONDI**

### **PENSIONE**

3.1 Introduzione - previdenza complementare

3.2. Fondi Pensione: la natura, le tipologie e le caratteristiche

### **CONCLUSIONI**

## INTRODUZIONE

Il Trattamento di Fine Rapporto TFR costituisce una parte significativa del sistema retribuito del lavoratore italiano, poiché gioca un ruolo cruciale sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Questo indennizzo è stato istituito in modo che un lavoratore possa ricevere una certa quantità di denaro alla fine di un contratto di lavoro. Negli anni, ha subito molti cambiamenti prescritti dalla legge, riflettendo i cambiamenti nella sfera del mercato del lavoro e l'economia nel suo insieme.

Il primo capitolo di questa tesi si propone di offrire una visione sintetica e critica dell'evoluzione storica e giuridica del TFR, mettendo in luce l'origine dell'indennità di anzianità e il mutamento che ha portato alla sua trasformazione nel Trattamento di Fine Rapporto in senso moderno. Tale capitolo dedica una particolare attenzione alle caratteristiche delle normative che hanno accompagnato il passaggio, in particolare dal punto di vista di alcuni aspetti contabili ed economici. Nella sua concezione originaria, l'indennità di anzianità rappresentava un riconoscimento alla fedeltà e alla stabilità del rapporto di lavoro, il TFR è invece una forma di salario differito con una funzione "squisitamente" non solo retributiva bensì e soprattutto di risparmio forzoso.

Il secondo capitolo, invece, sarà incentrato su come vengono determinate e calcolata le somme ad esse spettanti, evidenziando in maniera analitica le modalità

di accantonamento e la rivalutazione annuale. In tal contesto non mancherà un approfondimento circa le disposizioni normative in materia, nonché un'analisi puntuale degli adempimenti contabili e fiscali a carico del datore di lavoro.

Infine, nel terzo capitolo, si indagano le dinamiche della previdenza complementare e fondi pensione. Ciò riguarda quindi il ruolo che il TFR assume in relazione alla scelta di destinazione del lavoratore. Inoltre, vengono analizzati i meccanismi con cui il conferimento del TFR finanzia i fondi pensione, le implicazioni fiscali e le opportunità.

Tale tesi ha come obiettivo di garantire una visione complessiva e critica del TFR, evidenziando le caratteristiche giuridiche, contabili, economiche. Inoltre, si andrà ad esaminare, quali possano essere gli sviluppi del ruolo del TFR nell'ambito della previdenza complementare come strumento di previdenza per il lavoratore, ossia come strumento di programmazione della previdenza sociale nel paradigma esteso del sistema italiano che chiede più di strumenti flessibili ed integrati.

## **1.1. Origine ed evoluzione del TFR**

Le origini del Trattamento di fine rapporto (TFR) risalgono ai primi decenni del XX secolo. Con l'emanazione del regio decreto-legge del 1916, l'Italia introdusse una gratifica di anzianità per i lavoratori appartenenti alle armi, che fu poi estesa nel 1919 a tutti gli impiegati con un'anzianità "particolarmente elevata".

### **1.1.1 L'indennità di anzianità: origine e struttura**

Nel 1924, è stato introdotto un preavviso di anzianità solo per gli impiegati (e non per i lavoratori) e solo in caso di licenziamento, in quantità pari alla metà dell'importo di tante mensilità di stipendio per tanti anni di lavoro. Solo nel 1942, è stato introdotto l'art. 2120 del Codice civile, che ha esteso il vantaggio anche a tutti i livelli di impiegati, in maniera differenziata a seconda dei livelli stessi e delle contrattazioni collettive. La tredicesima mensilità fa parte del contesto dei diritti correlati ai lavoratori anziani, nel senso delle sovvenzioni in termini di liquidità che sono ricevute all'inizio del pensionamento dall'attività. La determinazione delle modalità di calcolo dell'indennità di anzianità era affidata ai contratti collettivi. Generalmente agli impiegati veniva corrisposto una somma pari all'ultima retribuzione percepita, moltiplicata per gli anni di servizio lavorati presso la stessa azienda; agli operai spettava un'indennità variabile in relazione all'anzianità di servizio: l'ultima retribuzione oraria poteva essere moltiplicata, oltre che per gli anni di servizio, per una frazione di mese oppure per il numero fisso delle ore annue.

Prima del 1966, l'indennità avrebbe dovuto essere corrisposta solo in caso di licenziamento dell'operaio senza motivo ragionevole. Tuttavia, a partire dal 1967, l'indennità è dovuta indipendentemente da qualsiasi accadimento nell'impiego. Nel corso degli anni '70, l'indennità di anzianità ha iniziato a computarsi. Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) assume pertanto una forma di riserva obbligatoria contabile, in quanto il datore di lavoro si impegna a contribuire per conto di tutti i propri dipendenti.

### **1.1.2 Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto**

Il passaggio dall'indennità di anzianità all'indennità di Fine Rapporto è stato un passo cruciale nella politica di utilizzo del finanziamento del personale in Italia. La riforma del 1982 fornì il modello attuale del TFR: una provvista mensile equivalente alla retribuzione annua divisa per 13.5 rivalutata annualmente in base all'indice ISTAT.

Inoltre, la legge consente di richiedere un anticipo sul TFR per diverse esigenze; un altro aspetto importante è che la gestione del TFR consentirebbe ai dipendenti di rinunciare al proprio TFR per ulteriori investimenti pensionistici o di lasciare il TFR nell'impresa.

In generale, si può dire che il TFR è uno strumento di Welfare che dovrebbe essere utilizzato non alla fine del percorso lavorativo del dipendente, ma in generale durante tutto il periodo lavorativo.



In conclusione, il trasferimento dall'indennità di anzianità a TFR rappresentò una grande evoluzione verso l'interesse economico dei lavoratori, con maggiore trasparenza, rivalutazione continua e flessibilità nella modalità di versamento.

## **1.2 Aspetti giuridici del TFR**

Secondo l'articolo 2120 del Codice civile, il contratto di lavoro del lavoratore prevede che il lavoratore ha diritto a un'indennità in caso di risoluzione del contratto di lavoro per qualsiasi causa.

L'indennità di fine rapporto si basa sulla retribuzione percepita e sul numero di anni lavorati nello stesso lavoro.

Come già accennato, la modifica del TFR dovuta all'intervento della Legge 29 maggio 1982, n. 197 è stata un cambiamento talmente fondamentale da mutare il suo carattere, essendo compensativo insieme all'indennità di anzianità, mentre il TFR è stato convertito in compenso differito.

### **1.2.1 Definizione e normativa di riferimento**

Il trattamento di fine rapporto (art.2120 del Codice civile) è una componente della retribuzione il cui pagamento è differito fino al momento successivo al completamento dell'attività lavorativa. Esso è costituito dalla somma delle riserve annuali per quote di compenso periodicamente rivalutate.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di fine rapporto deve essere corrisposta al lavoratore, a meno che l'intero importo non venga destinato a previdenza complementare o il credito venga ceduto a terzi, ovvero il lavoratore non richieda il pagamento diretto in busta paga.

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) non è sottoposto a contribuzione previdenziale, ma è soggetto a imposizione fiscale nei termini e nei modi previsti nel Memento Paghe e Contributi.

La disciplina contrattuale collettiva può integrare quella legale in vigore, in particolare per ciò che riguarda la nozione di retribuzione accantonabile e l'istituto dell'anticipazione.

La disciplina del TFR trova applicazione nei confronti della generalità dei lavoratori dipendenti: indipendentemente dalla qualifica, dall'inquadramento professionale e dal tipo di contratto individuale; compresi i lavoratori in prova. Nell'articolo 2120 del Codice civile si possono evidenziare molte peculiarità.

Come il principio di onnicomprensività, sancito del secondo comma, che è derogabile dalla contrattazione collettiva: quest'ultima può, infatti, escludere o inserire determinati istituti sulla base di calcolo del TFR. qualora il contratto collettivo nazionale o aziendale preveda deroghe del suddetto principio, il datore di lavoro deve rispettare le previsioni nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti.

Un'altra caratteristica che possiamo riscontrare in questo articolo è il concetto di non occasionalità, per risultare utile alla quantificazione della quota annua da accantonare a titolo di TFR, una certa deve essere corrisposta a indipendenza del rapporto di lavoro.

Si può, quindi, affermare che devono computarsi nella retribuzione utile tutti gli emolumenti riferiti ad eventi collegati al rapporto lavorativo o connessi alla particolare organizzazione del lavoro.

### **1.2.2 Diritto del lavoratore e doveri del datore di lavoro**

Il Trattamento di fine rapporto è un diritto irrinunciabile del lavoratore e un obbligo di legge del datore di lavoro nel sistema legale italiano.

I lavoratori devono essere chiaramente, precisamente e tempestivamente informati dei pericoli di lasciare il TFR in azienda o di trasferirlo in un fondo previdenziale complementare.

A seconda della volontà espressa del lavoratore, il TFR maturato può essere:

- Accantonato per essere corrisposto al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.
- Destinato alla previdenza complementare.
- Liquidato mensilmente.

Sono inoltre autorizzati a richiedere un'anticipazione del TFR, fino al 70%, per scopi specifici come acquisto della prima casa, spese mediche e congedi.

Il datore di lavoro è tenuto non solo a mantenere e versare correttamente gli importi del TFR, ma anche a notificare il dipendente sui meccanismi di investimento del

TFR, comprese le opzioni di investimento in azienda o in fondi previdenziali addizionali.

Deve altresì comunicare all'INPS la numerosità lavorativa dell'azienda, in quanto da tale dato dipenderà l'amministrazione e il pagamento del TFR.

Le violazioni di tali obblighi informativi e gestionali sono sanzionabili, mediante sanzioni pecuniarie a garanzia dei diritti patrimoniali e sociali del lavoratore, ma anche al fine di consentire la gestione del TFR in modo trasparente e con pieno rispetto della suddetta legge.

### **1.3 Aspetti contabili del TFR**

Il bilancio d'esercizio è il documento che sintetizza le misurazioni sistematiche eseguite tramite la contabilità generale e attraverso il quale si ottengono informazioni sul reddito di esercizio e sul capitale di lavoro.

È preparato per soddisfare i requisiti informativi di una vasta gamma di utenti e registra in modo completo e attendibile la tendenza della situazione patrimoniale ed economica dell'azienda.

Questo strumento contabile è così composto: Stato Patrimoniale, Conto Economico, Rendiconto Finanziario e Nota Integrativa.

Il bilancio d'esercizio deve essere redatto in una forma 'chiara' e 'corretta', il principio della chiarezza implica che la forma di rappresentazione è formale in conformità con regole e schemi imposti dal legislatore nazionale.

Lo stato patrimoniale rappresenta una situazione finanziaria e patrimoniale dell'azienda in un determinato momento, di solito alla fine dell'anno contabile. Lo stato patrimoniale è diviso in due sezioni principali: Attivo e Passivo; e segue il principio della partita doppia ovvero l'ammontare dell'Attivo sia uguale all'ammontare del Passivo.

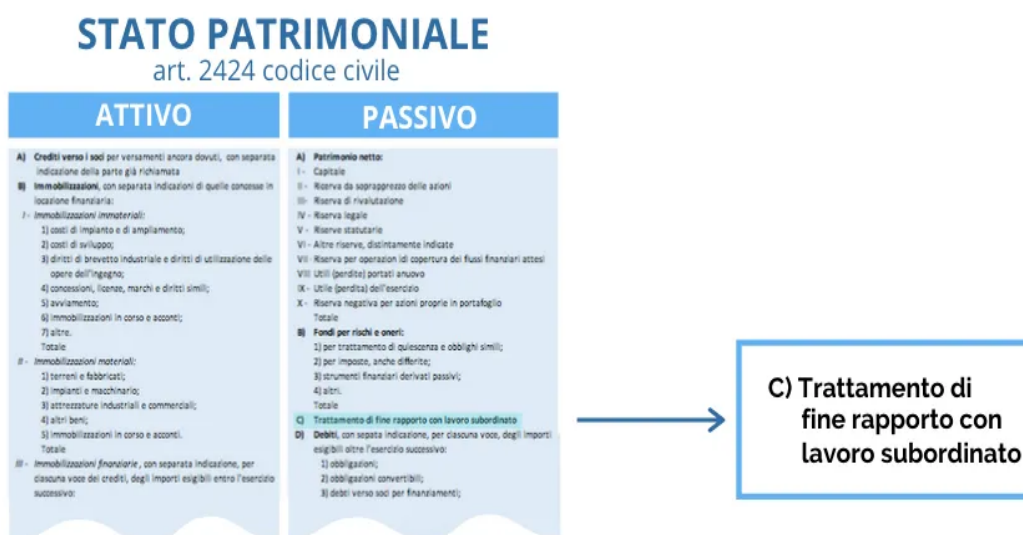
La nota integrativa invece è un documento che fornisce informazioni utili e dettagliate delle voci contenute nello Stato Patrimoniale e Conto Economico.

### 1.3.1 L'impatto del TFR nel bilancio d'esercizio

L'impatto del Trattamento di Fine Rapporto sul bilancio d'esercizio di un'azienda è notevole in quanto misura il debito che l'azienda ha nei confronti dei dipendenti per un ammontare dovuto al momento della risoluzione contrattuale.

Il TFR viene registrato come un costo del lavoro e influenza sia il Conto Economico che lo Stato Patrimoniale.

Nel conto economico, la relativa spesa è considerata come un costo per il personale che riduce l'utile d'esercizio. Mentre nello Stato Patrimoniale rappresenta un debito a medio / lungo termine e quindi viene registrato tra le passività consolidate. Questo accantonamento verrà rivalutato alla fine di ogni esercizio amministrativo e va imputato ad incrementare il fondo già esistente.



# CONTO ECONOMICO

art. 2425 codice civile

## A) Valore della produzione

- 1) ricavi delle vendite e delle prestazioni;
- 2) variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti;
- 3) variazioni di lavori in corso su ordinazione;
- 4) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni;
- 5) altri ricavi e proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio.

Totale

## B) Costi della produzione

- 6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci;
- 7) per servizi;
- 8) per godimento di beni di terzi;
- 9) per il personale;
  - a) salari e stipendi;
  - b) oneri sociali;
  - c) trattamento di fine rapporto;
  - d) trattamento di quiescenza e simili;
  - e) altri costi.
- 10) ammortamenti e svalutazioni;

c) Trattamento di fine rapporto

1

---

<sup>1</sup> FareNumeri, Fondo Trattamento di Fine Rapporto: quando e come si registra, <https://farenumerit.it/fondo-trattamento-di-fine-rapporto/>



### 1.3.2. Scritture Contabili

Nel caso in cui il TFR rimane in azienda, le scritture contabili al 31/12 in partita doppia saranno articolate in questo modo:

	DARE	AVERE
Accantonamento TFR	X	
Erario c/ritenute TFR		X
Debiti per TFR		X

Accantonamento TFR - Conto economico.

Erario c/ritenute da versare e Debiti per TFR - Stato Patrimoniale.

Sulla rivalutazione del fondo TFR degli importi già accantonati negli anni precedenti viene applicata una tassazione sostitutiva del 17%.

Tale tributo viene trattenuto e versato dal datore di lavoro: in acconto alla scadenza del 16 dicembre; a saldo della scadenza del 16 febbraio dell'anno successivo.

Come contropartita in partita doppia andremmo a registrare direttamente la banca al momento della presentazione del modello F24.

	DARE	AVERE
Erario c/ritenute TFR	X	
Banca X c/c		X

Nell'ipotesi in cui dovesse cessare il rapporto di lavoro di un dipendente durante l'esercizio amministrativo si dovrà procedere alla liquidazione del TFR:

	DARE	AVERE
Accantonamento TFR in corso dell'anno	X	
Debiti per Tfr	X	
Dipendenti c/liquidazione		X

Per poi andare ad effettuare il pagamento:

	DARE	AVERE
Dipendenti c/liquidazione	X	
Erario c/ritenute TFR		X
Banca x C/C		X

Quota di trattamento maturata nel corso dell'esercizio amministrativo imputata nel conto economico, mentre nello Stato Patrimoniale deve essere stornato il fondo TFR per la quota spettante al dipendente cessante.

Nel caso in cui il TFR sia destinato presso al fondo tesoreria dell'INPS le relative scritture contabili al 31/12 saranno:

	DARE	AVERE
Accantonamento TFR	X	
Debiti v/fondo INPS		X

Al momento del pagamento avremmo:

	DARE	AVERE
Debiti v/fondo INPS	X	
Banca X c/c		X

È molto importante identificare anche i contributi addizionali su cui grava il TFR il quale va ad incrementare il fondo di garanzia dell'INPS e quindi a ridurre l'accantonamento TFR dell'anno in corso.

Tale aliquota aggiuntiva è fissata nella misura dello 0.50% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

## CAPITOLO 2: DETERMINAZIONE E CALCOLO DEL TFR

### 2.1 MODALITA' DI CALCOLO

Per i rapporti di lavoro iniziati prima si utilizza un diverso sistema di calcolo<sup>2</sup>:

- Per i periodi precedenti al 31 maggio 1992 si calcola ed accantona l'indennità di anzianità maturata fino a quella data.
- Per i periodi compresi tra il 1° giugno 1982 e il 31 dicembre 1989 il calcolo avviene con le regole particolari che mutano a seconda della data di assunzione.

Alla retribuzione utile, che viene divisa per 13.5 per ogni anno di servizio, viene aggiunta l'indennità di fine rapporto cui ha diritto il lavoratore.

La retribuzione annua che deve basarsi sul rapporto di lavoro non occasionale deve tenere conto anche di tutte le somme corrisposte, compresi i corrispettivi in natura.

Nel rimborso non è compreso il rimborso spese.

La retribuzione utile deve tener conto di tutti gli aspetti legati al rapporto di lavoro o alla sua specifica struttura.

**Quota Annuale = Retribuzione Annuale / 13.5**

---

<sup>2</sup> Cesari R., TFR e fondi pensione, (2007), editore: Il Mulino.

È sancito l'obbligo di rivalutare il fondo TFR accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente, sulla base di un coefficiente composto, formato da un tasso fisso dell'1.5% e da un tasso variabile determinato nella misura del 75% dell'aumentare dell'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno scorso.

**Rivalutazione del fondo TFR = Debiti per TFR anno precedente \* [1.5% + (Indice ISTAT \* 75%)]**

Tale rivalutazione deve essere effettuata alla fine di ciascun anno ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro e va imputata ad incrementare il fondo.

Nel caso di un rapporto di lavoro iniziato e interrotto nello stesso anno solare, la quota di TFR accantonata non viene rivalutata.

Dall'importo calcolato alla fine dell'anno deve essere detratto anche un'aliquota calcolata su base annua per il contributo dovuto al FPLD (Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti) pari allo 0,50% dell'importo delle retribuzioni soggette a contributo.

**Contributo Addizionale = Retribuzione Annuale \* 0,50%**

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

### Calcolo del TFR netto

Per quanto riguarda il calcolo del TFR netto occorre tener conto di alcuni elementi:

- Il reddito di riferimento
- Le aliquote a scaglioni utili ai fini IRPEF
- L'aliquota media di tassazione

A livello pratico, possiamo proporre un esempio. Ipotizziamo che il TFR maturato, comprensivo di rivalutazione, dopo 20 anni di lavoro sia pari a 40000€ euro, il reddito di riferimento sarà dato:

$$40000 * 12 = 480000$$

$$480000 / 20 = 24000$$

Ottenuta questa base imponibile di 24000€, possiamo applicare l'aliquota IRPEF:

$$15000 * 23\% = 3450$$

$$9000 * 25\% = 2250$$

Fino a 15000€ si applica l'aliquota del 23% per la parte eccedente si applica quella del 25%.

Otteniamo così un'imposta complessiva di 5700€. Dall'imposta totale abbiamo un'aliquota media del 23,75%

$$5700 / 24000 * 100 = 23.75\%$$

In conclusione, il TFR netto sarà uguale al TFR lordo meno l'imposta:

$$40000 * 23.75\% = 9500$$

$$40000 - 9500 = 30500$$

## 2.2 Scelta sulla destinazione del TFR

Dal 1° gennaio 2007 il dipendente può scegliere se conferire il proprio TFR ad una forma pensionistica complementare ovvero mantenerlo presso il datore di lavoro. In mancanza di scelta o decisione da parte del lavoratore, il conferimento del TFR opera con il meccanismo della formazione per tacito consenso. L'opzione va esercitata entro 6 mesi dall'assunzione o dal TFR2, compilato dal lavoratore che gli viene reso disponibile direttamente dal datore di lavoro. La scelta del lavoratore può comportare:

- Con conferimento espresso del TFR ad una forma di previdenza complementare, l'azienda, dal mese successivo a quello della scelta, procede al versamento.
- con la scelta di mantenere il TFR in azienda, il datore di lavoro che ha almeno 50 dipendenti nella propria struttura tecnico-organizzativa deve versarlo al fondo di tesoreria gestito dall'INPS.
- Mancando la scelta entro sei mesi, l'azienda procede a versare il TFR<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Rausei P., hanno collaborato Asnagli A., Cristallini E., Di Simone P., Rapisarda A., Tavella M., (2022). Diritto del Lavoro Consulente del lavoro. In Scelta sulla destinazione del TFR (pp. 889 - 892) - Wolters Kluwer

- A. Al fondo pensione previsto dal CCNL.
- B. In presenza di più forme pensionistiche complementari il TFR va al fondo con il maggior numero di dipendenti aderenti in azienda.
- C. In mancanza di un fondo di categoria, il TFR va in fondi INPS.

La scelta di destinare il TFR in un fondo di previdenza complementare è irrevocabile, mentre la scelta di mantenerlo in azienda può essere revocata in qualsiasi momento.

### **2.3 Anticipazione del TFR**

Le nuove disposizioni permettono ai lavoratori di ricevere un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), nella misura di non più del 70% dell'importo maturato alla data in cui si richiede l'anticipo.

L'anticipo può essere effettuato una volta sola durante il corso del rapporto di lavoro e viene detratto direttamente del Trattamento di Fine Rapporto.

L'anticipazione è diversa dall'acconto, dove può sempre essere chiesto prima della liquidazione del TFR spettante, senza condizioni specifiche.

I contratti collettivi o gli accordi individuali possono offrire condizioni migliori, comprese disposizioni più vantaggiose, nei confronti di quei lavoratori per le quali il diritto si esercita in anticipo o per importi maggiori di quelli normali.

Il prestatore di lavoro potrà chiedere l'anticipazione del trattamento, a condizione che abbia un'anzianità di servizio prestato di almeno otto anni nella stessa azienda.



Si precisa che per servizio prestato nella medesima azienda, si intende l'anzianità di servizio vera e propria e non il periodo effettivamente lavorato.

I prestiti anticipati possono essere accettati fino al 10% degli aventi diritto, ma non più del 4% di tutti i dipendenti del datore di lavoro. In base a queste disposizioni, per le imprese con meno di 25 lavoratori, il tetto del 4% fissato dalla legislazione è un ostacolo alla validità dell'emendamento sull'anticipo.

Secondo un diverso modo giurisprudenziale nel caso in cui un'azienda abbia meno di 25 dipendenti, il regime dell'anticipazione del potrà comunque essere applicata, a condizione che la prima richiesta venga soddisfatta nel momento in cui il cumulo dei valori decimali maturati ogni anno raggiunga il valore di 1. Ad esempio, un'azienda con 10 dipendenti sarà in grado di inviare richieste di anticipo del TFR ogni tre anni, dato che il 4% di 10 impiegati è uguale a 0,40, e  $0,40 \times 3 \text{ anni} = 1,20$ .

### **Motivi della richiesta**

La richiesta di anticipazione dovrà essere giustificata da situazioni di necessità, quali:

- **Acquisto della prima casa:** per prima casa (per sé o per i propri figli) si intende ad un immobile destinato alla normale residenza ed abitazione del lavoratore e della sua famiglia.
- **Spese mediche: e sanitarie:** il lavoratore deve trovarsi nelle condizioni in cui necessità di sostenere spese sanitarie per terapie e interventi considerati

“straordinari” riconosciuti dall’ASL. Il significato di “straordinario” deve essere inteso in senso relativo, cioè di terapia o intervento di rilievo medico-economico.

- Congedi: congedi per astensione facoltativa di maternità, formazione e formazione continua.

### **Acconto d’Imposta su TFR**

Inoltre, per quanto concerne i redditi da lavoro dipendente, il legislatore ha introdotto un obbligo in capo ai sostituti d’imposta, qual è il versamento di un acconto sulle imposte da trattenere sul TFR a favore dei lavoratori dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno considerato. Per gli enti pubblici, nonché per i sostituti d’imposta che, alla data appena detta, non contavano più di cinque dipendenti a loro servizio, tale obbligo non sussiste. Le aliquote dell’acconto sono differenziate in relazione al numero di dipendenti: acconto pari al 2% del TFR maturato al 31 dicembre 1996 da 6 a 15 dipendenti; per i sostituti d’imposta che hanno un numero di dipendenti tra sedici e cinquanta, l’imponibile viene suddiviso in due: il 2% viene calcolato sulla quota del TFR maturata al 31 dicembre 1996 e relativa ai dieci dipendenti di più recente assunzione ed il 5,89% viene calcolato sulla restante parte del TFR maturato al 31 dicembre 1997; da 51 dipendenti in poi: il 5,89% sul TFR al 31 dicembre 1996 e il 3,89% sul TFR al 31 dicembre 1997.

si precisa altresì che l’anticipo rappresenta un credito d’imposta che il sostituto d’imposta utilizza a riduzione delle ritenute di cui al presente comma e debba essere

versato in rate semestrali di pari importo, entro il termine utile al versamento del modello unico, e sarà indicato, mediante annotazione a debito in colonna 7 del quadro cedolare, sulle dichiarazioni di sostituto d'imposta rese ai sensi dell'art. 3 del D.P.R. 31 luglio 1997, n. 322.

#### **2.4 Cessione e liquidazione del TFR**

Tutti i dipendenti possono cedere l'intero TFR a terzi. Se il lavoratore, prima o dopo aver ottenuto un finanziamento per il cui il rimborso ha provveduto alla cessione di un quinto dello stipendio con azione 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 di garanzia del TFR, informi la società finanziaria della scelta operata dal lavoratore<sup>4</sup>.

Il TFR è un credito di cui il lavoratore vanta, accumulatosi anno dopo anno durante la sua permanenza nel servizio, presentando caratteri di certezza e liquidità. La CCNL può determinare un termine entro il quale il datore è tenuto a adempiere a tale obbligo, successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di una data di scadenza contrattuale, il dipendente ha il diritto di chiedere il TFR in qualsiasi momento. Il diritto del TFR è prescritto entro cinque anni dal momento in cui il rapporto di lavoro è stato risolto.

---

<sup>4</sup> De Stefano A., Memento Pratico Ipsoa - Francis Lefebvre, 2017

Il TFR maturato durante il rapporto di lavoro viene liquidato e pagato direttamente dal datore di lavoro. Ad eccezione per i dipendenti da aziende con almeno 50 dipendenti dove le quote di TFR maturate dopo il 31 dicembre 2006 vengono direttamente pagate dal FTINPS.

In caso di trasferimento d'azienda, il datore di lavoro tenuto a pagare l'intero trattamento è l'imprenditore a cui è stata ceduta l'azienda. Il datore di lavoro cedente non è obbligato a corrispondere le quote di TFR individuate nel tempo in cui il rapporto di lavoro è maturato presso la propria impresa.

Inoltre, può risultare accettabile anche la dilazione del pagamento del TFR nei termini tecnici per l'elaborazione dell'importo spettante.

Il TFR viene mensilmente collocato in un'apposita sezione della busta paga indicando l'accantonamento lordo e netto e indicando il TFR maturato nel mese di riferimento.

Come riportato nella pagina web di Ipsoa la liquidazione del TFR per i dipendenti pubblici è previsto entro le seguenti condizioni:

- 105 giorni in caso di inabilità o decesso del lavoratore
- 12 mesi in caso di pensionamento
- 24 mesi in tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro

Il pagamento del TFR può essere effettuato in più modalità: pagamento in un'unica rata se l'ammontare complessivo è pari o inferiore a 50 mila euro; pagamento in

due rate annuali se l'ammontare complessivo è tra i 50 e i 100 mila euro; pagamento in tre rate se l'ammontare complessivo è superiore di 100 mila euro.

## **CAPITOLO 3: PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI PENSIONE**

### **3.1 Introduzione - Previdenza Complementare**

Il sistema previdenziale comprende due pilastri: la previdenza obbligatoria e la previdenza complementare<sup>5</sup>.

La previdenza obbligatoria consiste nella previdenza che l'individuo non sceglie autonomamente e che viene erogata dagli Istituti previdenziali, come l'INPS, per assicurare la cosiddetta pensione di base.

La previdenza complementare è alla base di forme previdenziali autonome integrate a quelle pubbliche e che i partecipanti decidono liberamente di aderire al momento e istituite per garantire un trattamento economico ulteriore a quelle pubbliche. Entrambe le forme previdenziali sono finanziate tramite contributi. Ciò che è certo è che la previdenza obbligatoria, data dalla pensione INPS e la previdenza professionali non riescono a garantire un adeguato reddito nella ultima fase della vita.

La previdenza complementare, quindi, rappresenta davvero un'opportunità per proteggere il proprio tenore di vita nella terza età.

---

<sup>5</sup> Centro studi Normativa del Lavoro, Guida Completa alla Compilazione del Cedolino Paga, (2023), SEAC, Volpi M. C.,

Come abbiamo detto nei capitoli scorsi i lavoratori deve dichiarare, entro sei mesi dall'assunzione, il fondo al quale il TFR deve essere versato.

La quota differisce a seconda della data di iscrizione del lavoratore:

Iscrizione alla previdenza obbligatoria	TFR da trasferire
Dal 29 aprile	Tutto
Prima del 29 aprile 1993 - soggetti che al 1° gennaio 2007 erano già iscritti ad una forma pensionistica complementare  - Soggetti che al 1° gennaio 2007 non erano iscritti ad una forma pensionistica complementare	- Stessa quota versata in precedenza, mantenendo in azienda la quota residua di TFR  - Misura fissata dagli organi collettivi o, in assenza, in misura non inferiore al 50%

### 3.2. Fondi Pensione: la natura, le tipologie e le caratteristiche

Esistono due forme pensionistiche: collettive e individuali.

Rientrano nelle forme pensionistiche collettive:

- I fondi pensioni chiusi o negoziali, nello specifico:
  - i fondi pensione istituiti per effetto di un contratto collettivo
  - I fondi istituiti o promossi dalle Regioni
  - I fondi aperti che ricevono adesioni collettive
  - I fondi istituiti dalle casse privatizzate

- I fondi preesistenti intendendo per tali quelli istituiti prima del novembre 1992.

Rientrano nelle forme pensionistiche individuali:

- I fondi pensione aperti
- I contratti di assicurazione sulla vita

I fondi pensioni chiusi o negoziali nascono per effetto di contratti e accordi collettivi aziendali e si caratterizzano per l'ambito d'accesso predefinito. In sintesi, possono aderire a questa tipologia di fondo solo quei lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo che ha istituito il fondo stesso o che appartengono ad un certo territorio.

I fondi pensioni chiusi sono istituiti: per singola azienda o per gruppi di aziende, per categorie di lavoratori o per raggruppamento territoriale.

Mentre per quanto concerne i fondi pensione aperti sono istituiti direttamente da banche, compagnie di risparmio e società di gestione del risparmio. L'adesione può essere su base individuale o collettiva.

Il fondo pensione aperto è una forma di pensione complementare che è detta "non negoziale", perché, a differenza dei fondi pensione chiusi, può essere volontariamente acceduto da singoli soggetti, indifferentemente dal loro status lavorativo in quanto possono essere: lavoratori dipendenti, autonomi, studenti o disoccupati. Oltre al fatto che in caso di eventualità i fondi pensione aperti non possono essere soggetti al sequestro o pignoramento nel qualunque delle circostanze, essendo protetto dallo Stato, una delle caratteristiche che li accomuna



è che le prestazioni vengono erogate dai fondi pensione secondo quanto previsto dalle fonti istitutive nei limiti e alle condizioni stabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari. Per avere diritto al trattamento pensionistico, è richiesto dal legislatore che siano stati acquisiti i requisiti di accesso al regime obbligatori e che siano dimostrabili, tramite la presentazione al fondo di certificazione in merito, almeno cinque anni di partecipazione alle forme di previdenza complementare.

Le prestazioni possono essere erogate:

- In rendita e in capitale fino ad un massimo del 50% del capitale finale accumulato.
- In rendita vitalizia periodica.
- 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.

### **COVIP - Commissione di vigilanza sui fondi pensione**

La commissione di vigilanza sui fondi pensione, istituito nel 1993, è un ente autonomo che si occupa di supervisionare il settore dei fondi pensione. Ha come obiettivo individuare in maniera chiara, corretta e trasparente la gestione e l'amministrazione dei fondi pensione.

Tra i principali compiti troviamo:

- L'autorizzazione all'esercizio dell'attività e l'approvazione di statuto e regolamenti
- La gestione dell'albo a cui sono iscritti i fondi pensione

- La vigilanza sulla correttezza della gestione tecnica, patrimoniale, finanziaria e contabile dei fondi
- La raccolta e diffusione di informazioni utili alla conoscenza di problemi legati alla previdenza complementare

La COVIP è un organo collegiale costituito da un Presidente e da quattro commissari, tutti nominati con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri; essi rimangono alla carica per quattro anni e possono essere riconfermati una sola volta.

## CONCLUSIONE

Dalla prospettiva del presente lavoro, l'analisi penetrante è stata in grado di dimostrare l'importanza del Trattamento di Fine Rapporto all'interno del sistema economico e previdenziale. Ciò che in origine era una semplice indennità di anzianità oggi rappresenta uno strumento di welfare multidimensionale e complesso. Questo passaggio se non altro evidenzia non solo lo sviluppo della legislazione del lavoro in Italia, ma anche l'adattamento alle circostanze in cambiamento dell'economica e della società. Giuridicamente parlando, il TFR è considerato dai legislatori un diritto irrinunciabile per il lavoratore e un dovere inderogabile per il datore di lavoro. Questo concetto corrisponde all'articolo 2120 del Codice civile citato in precedenza. La nuova legislazione, ad esempio, concede al lavoratore una maggiore flessibilità in termini di anticipo e allocazione in previdenza complementare.

Questo aspetto è di assoluta rilevanza, perché consente al TFR di influire in maniera rilevante sul sistema di welfare della previdenza sociale, rappresentando così una valida immissione nella pensione obbligatoria, specie in un'epoca in cui la sostenibilità della previdenza pubblica è ampiamente compromessa su piani diversi. Contabilmente, inoltre, il TFR possiede rilevanza sia nelle voci di bilancio dell'impresa, visto che è una passività che coinvolge sia il conto economico sia lo

stato patrimoniale. Ma le implicazioni fiscali e contabili interessano anche l'intero sistema economico, non solo la gestione interna delle imprese.

In conclusione, il TFR assume un'importanza fondamentale nei confronti dei lavoratori in caso di fine del rapporto di lavoro, rendendo l'erogazione della prestazione slegata dai finanziamenti e dal corretto versamento delle trattenute. Tuttavia, il TFR si configura anche come un'importante componente del sistema previdenziale italiano, risultando attualmente l'ultima fonte di pensione a disposizione dei lavoratori in una prospettiva contrastante con l'invecchiamento demografico. Dal punto di vista economico, il TFR è rilevante in termini operazionali per i bilanci aziendali, rappresenta una passività e influisce sia sul conto economico che sulla posizione finanziaria netta.

## BIBLIOGRAFIA

- Cesari R., TFR e fondi pensione, (2007), editore: Il Mulino.
- Rausei P., hanno collaborato Asnaghi A., Cristallini E., Di Simone P., Rapisarda A., Tavella M., (2022). Diritto del Lavoro Consulente del lavoro. In Scelta sulla destinazione del TFR (pp. 889 - 892) - Wolters Kluwer
- De Stefano A., Memento Pratico Ipsoa - Francis Lefebvre, 2017
- Centro studi Normativa del Lavoro, Guida Completa alla Compilazione del Cedolino Paga, (2023), SEAC, Volpi M. C.,