Tutto sul TFR: cos'è, come funziona, come e quando spetta

lentepubblica.it • 9 Luglio 2019

Il TFR, spesso detto "liquidazione", è quella somma di denaro che si accumula durante il proprio periodo di lavoro presso un'azienda. Esso permette, al termime di questo periodo, di usufruire di tale somma in aggiunta all'importo dovuto al pensionamento.

Il TFR, **Trattamento di Fine Rapporto** (spesso detto *"liquidazione"*) è quella somma di denaro che il lavoratore accumula durante il proprio periodo di lavoro presso un'azienda e che, **all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo** (licenziamento, dimissioni, raggiungimento dell'età della pensione) gli viene corrisposta.

Indice dei contenuti

- Cosa comprende il TFR?
- Come si calcola?
  - Calcolo al loro della tassazione vigente
  - La normativa
- Aliquote di riferimento
- Dove destinare il proprio TFR
  - TFR in azienda
  - L'uso di un Fondo Pensione
- Rendimenti finanziari
- Agevolazioni fiscali
- Le tutele
- Erogazione della pensione integrativa
  - Pensione integrativa sotto forma di rendita
  - Pensione integrativa sotto forma di capitale
  - Pensione integrativa sotto forma mista
- Anticipazione del TFR: la RITA
- E per i dipendenti pubblici?

Cosa comprende il TFR?

Per quantificare il TFR che spetta al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto lavorativo **basta effettuare un "semplice" calcolo**: occorre infatti **sommare la propria retribuzione annua divisa per 13,5**; tale somma va poi aggiornata annualmente, **in misura pari al 75% dell'inflazione più 1,5% fisso**. La retribuzione base per il calcolo del TFR, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, è costituita da elementi retributivi di ogni genere:

- Di natura tipica, normale, ripetitiva;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Superminimi;
- Indennità di maneggio denaro;
- Maggiorazione turni;
- Straordinario fisso ripetitivo;
- Premi presenza;
- Valori convenzionali mensa;
- Indennità per disagiata sede;
- Importi forfettari;
- Cottimo, provvigioni, premi e partecipazioni;
- Prestazioni retributive in natura,
- Altre somme riconosciute e corrisposte a titolo non occasionale, esclusi i rimborsi spese.

Come si calcola?

Facendo un esempio pratico, supponiamo che un lavoratore dipendente venga assunto il primo gennaio con uno stipendio annuo lordo di 20.000 euro. Al 31 dicembre dello stesso anno il calcolo per l'accantonamento del suo TFR sarà:

20.000 euro/13,5 = 1.481,48 euro (quota del primo anno di lavoro).

Nello stesso giorno dell'anno successivo, si procederà nuovamente al calcolo. Ipotizzando che si sia percepito lo stesso stipendio e che l'aumento dell'indice Istat dei prezzi al consumo, rispetto all'anno precedente, sia stato dell'1%, avremo:

20.000 euro/13,5 = 1.481,48 euro (quota anno corrente);

1.481,48 x 2,25% [1,5% + 0,75% (1% x 75%)] = 33,33 euro (rivalutazione);

Il TFR Totale accumulato nelle due annualità sarà pari a **1.481,48 +1.481,48 + 33,33 = 2.996,29**

Per leggere un breve approfondimento con alcuni esempi di calcolo del TFS dei Dipendenti Pubblici cliccate qui.

Calcolo al loro della tassazione vigente

Questo calcolo è ottenuto al lordo della tassazione vigente. Chiariamo infatti che il TFR è soggetto ad una sua particolare tassazione, e non si cumula con le imposte sul reddito.

Il **TUIR** all'**art.19** stabilisce tali regole (riguardo gli indennizzi dopo il 1 aprile 2008), ma, poichè nel corso degli anni sono state frequentemente modificate, non risulta agevole effettuare il calcolo di quanto sia dovuto in termine di imposte.

La normativa

L'attuale normativa (Decreto Legislativo 18/02/00 n. 47) stabilisce che:

- Le quote di TFR maturate a partire dal I gennaio 2001 sono imponibili, non considerando le rivalutazioni annuali, in quanto esse sono soggette a un'imposta sostitutiva (attualmente il 17%) versata anno per anno al fisco;
- L'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la ritenuta ai fini fiscali sorge al momento in cui il TFR viene liquidato al lavoratore;
- A partire dal **1 gennaio 2001**:

1.
    1. Le quote maturate **sino al 31 dicembre 2000** sono tassate dal datore di lavoro;
    2. Le altre sono assoggettate solo in parte dal datore di lavoro, poichè sarà poi l'amministrazione finanziaria ad effettuare il calcolo definitivo.

Aliquote di riferimento

Dopo aver determinato la base imponibile totale del TFR occorre determinare l'aliquota media che dovrà esservi applicata.

Alla base imponibile occorre applicare l'aliquota media che il lavoratore ha subito negli ultimi 5 anni ai fini della tassazione IRPEF e, secondo l'articolo n.17 del TUIR, se sono soddisfate le seguenti condizioni si hanno delle detrazioni fiscali particolari:

- il rapporto di lavoro deve avere durata inferiore ai 2 anni;
- il reddito di riferimento* non deve essere superiore ai 30 mila euro;

Tali riduzioni sull'importo totale da versare all'erario sono pari a:

- **70 euro** se il reddito di riferimento non è superiore ai **7.500 euro**;
- **50 euro** + [20 euro x (28mila euro – reddito di riferimento)/20.400 euro] se l'ammontare del reddito di riferimento è compreso **fra 7.500 euro e 28mila euro**;
- **50 euro** x [(30mila euro – reddito di riferimento)/20.500 euro] se il reddito di riferimento è compreso **fra 28mila euro e 30mila euro**.

Successivamente, gli uffici dell'Agenzia delle Entrate riliquidano l'imposta dovuta in base all'aliquota media di tassazione dei 5 anni anteriori alla cessazione del rapporto di lavoro, e se la differenza risultante di imposta non pagata supera i 100 euro emettono un avviso di pagamento al diretto interessato. Nel caso il datore di lavoro abbia effettuano una trattenuta maggiore del dovuto gli uffici finanziari rimborsano il maggiore credito.

Dove destinare il proprio TFR

Ogni lavoratore può scegliere dove destinare il proprio TFR:

- **Alla propria Azienda**
- **Ad un Fondo Pensione**

Per esprimere la sua scelta il lavoratore deve compilare un modulo che viene messo a disposizione dal datore di lavoro presso cui è stato assunto. Nel caso in cui non si compili il **modulo** che permette

tale scelta, tutto il TFR futuro del dipendente viene trasferito automaticamente al fondo pensione che è previsto dal **contratto collettivo o individuato** che si ha con la propria azienda.

Se non c'è un'intesa aziendale, o se sono presenti più fondi, il TFR viene destinato al fondo presso cui ha aderito la maggior parte dei lavoratori assunti. Come ultima opzione, il TFR può essere destinato al **Fondo pensione residuale** (FondInps).

TFR in azienda

Se il lavoratore sceglie di mantenere il proprio Trattamento di fine rapporto in azienda, che sia in tutto o in parte, questo avrà una sorte diversa in base alle dimensioni dell'azienda stessa:

- Qualora l'impresa abbia **meno di 50 dipendenti**, il TFR resta in azienda;
- Se l'impresa **ha 50 o più dipendenti**, quest'ultima è tenuta a trasferire il TFR presso l'INPS, che lo invierà al Fondo statale da essa gestito.

Per i lavoratori non cambierà nulla poiché al termine del rapporto di lavoro riceveranno comunque il proprio TFR invariato.

L'uso di un Fondo Pensione

Se invece si decide di destinare il proprio TFR ad un Fondo Pensione, prima di tutto si deve decidere che tipo di fondo scegliere:

- Fondi aperti:

1. Adesione aperta a tutti;
2. Si caratterizzano per essere istituiti da banche, assicurazioni, SGR e SIM;

- PIP:

1. Sono anch'essi rivolti a tutti, ma questi sono ad adesione volontaria, indipendentemente dalla propria situazione lavorativa;
2. Rappresentano forme pensionistiche complementari individuali;
3. Sono istituiti da compagnie assicurative.

- Fondi chiusi:

1. Qui l'adesione è riservata a specifiche categorie di lavoratori (metalmeccanici, avvocati ecc,);
2. Sono istituiti sulla base di accordi tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Poi, l'aderente può decidere che gestione vuole del proprio capitale, ovviamente in base al rischio che si vuole correre:

- Obbligazionario;
- Azionario;
- Misto (sia titoli azionari sia obbligazionari);
- Garantito (garanzia della restituzione del capitale versato ed eventualmente anche di un rendimento minimo).

Inoltre, ogni fondo pensione è flessibile, nel senso che le scelte fatte al momento dell'adesione sono **modificabili nel tempo**. E' infatti possibile cambiare fondo scegliendo liberamente dove **trasferire la propria posizione pensionistica**, ma solo con almeno due anni d'iscrizione.

Rendimenti finanziari

Versando il proprio TFR maturando alla previdenza complementare, **il lavoratore può accedere ai mercati finanziari** e quindi, potendo scegliere la propria linea di investimento, potrà avere potenzialmente dei guadagni più elevati sul lungo termine che sul corto periodo, in base ovviamente al rischio corso. Osservando infatti i rendimenti conseguiti dalle forme di fondo pensione rilevate dalla Covip tra il 2008 e il 2017, si evince come **mantenere il TFR in azienda sia stata una scelta tendenzialmente svantaggiosa in termini di rendimento finanziario**.

Inoltre, oltre al mero rendimento finanziario, c'è un'altra componente che impatta sui propri rendimenti netti di qualsiasi investimento, **la tassazione dei rendimenti**.
I fondi pensione infatti, al contrario degli altri strumenti finanziari, beneficiano di un'imposta sostitutiva del 20%**,** piuttosto che del 26%, **su interessi e plusvalenze realizzate** nel corso del tempo. Inoltre sono tassati al **12,5%**:

- I titoli di Stato;
- Le obbligazioni dei titoli pubblici territoriali;
- I bond di stato esteri e territoriali inseriti nella white list (ovvero Stati che consentono un adeguato scambio di informazioni);
- I bond degli organismi internazionali;

Mentre il TFR lasciato in azienda è invece assoggettato all'aliquota del **17%.**

Se prendiamo come esempio un comparto con 70%/30% obbligazioni/azioni, applicando le due diverse aliquote di tassazione otteniamo un'imposizione media del **14,75%**. E' chiaro quindi come scegliendo di destinare il proprio TFR a un fondo pensione, non solo è possibile ottenere un rendimento maggiore, **ma avere anche un risparmio fiscale che a lungo andare può fare la differenza**.

Agevolazioni fiscali

Altro aspetto da non trascurare è la **differente tassazione** che verrà applicata al momento dell'erogazione del TFR. Quest'ultimo, come abbiamo detto prima, se accumulato presso l'azienda sarà soggetto a tassazione separata: perciò la quota di TFR maturato verrà moltiplicato per dodici e diviso per gli anni di servizio, su cui verrà poi applicata l'aliquota IRPEF media di tassazione dei cinque anni antecedenti la cessazione del rapporto di lavoro. La differenza tra il TFR lordo e la quota di IRPEF appena calcolata, restituirà il TFR netto a disposizione del lavoratore. Al contrario, affidandosi ad un fondo pensione, l'aliquota, inizialmente del 15%, dopo 15 anni di iscrizione al fondo decresce dello 0,3% ogni anno, fino a un minimo del 9%.

Se si tiene conto che tendenzialmente gli ultimi anni di carriera sono quelli con reddito più elevato, e di conseguenza con più alte aliquote IRPEF, è evidente come l'imposizione applicata sul TFR maturato in azienda sarà gravato da una tassazione molto più alta rispetto quella maturata nel

fondo pensione; in quest'ultimo caso infatti **maggiore sarà la permanenza nel fondo e minore sarà la tassazione che verrà applicata al momento dell'erogazione della prestazione pensionistica**.

Le tutele

TFR affidato all'azienda: in questo caso il lavoratore, che non ha ricevuto la sua liquidazione, dovrà andare per vie legali. Ovviamente il Tribunale del Lavoro darà ragione al lavoratore, obbligando l'azienda al pagamento; se non lo facesse, la sentenza potrebbe concludersi o con un **pignoramento dei beni** dell'azienda, oppure con un'**istanza di fallimento** nei confronti di quest'ultima. Se anche questa fallisse, il lavoratore dovrà rivolgersi direttamente all'**INPS** per ricevere la liquidità non pagata. Presso l'Istituto nazionale di previdenza, infatti, è stato istituito un Fondo di Garanzia utile per corrispondere ai dipendenti di un'azienda fallita sia il TFR che gli ultimi tre stipendi non pagati.

TFR affidato ad un Fondo Pensione: in questo caso, quanto accumulato è fortemente tutelato, le risorse infatti:

- Sono impignorabili e insequestrabili;
- Non possono essere toccate in caso di fallimento del gestore.
- In caso di morte del lavoratore prima della riscossione, quanto accumulato sino a quel momento spetta agli eredi o altri beneficiari eventualmente indicati.
- Anche qui, se il datore di lavoro non versa alla previdenza integrativa o non liquida il TFR lasciato in azienda interviene l'INPS.

Erogazione della pensione integrativa

Per richiedere l'erogazione della propria pensione, si deve avere alcuni requisiti:

- Essere iscritti da almeno cinque anni al Fondo pensione;
- Soddisfare i requisiti per poter chiedere la pensione pubblica.

Soddisfatti tali requisiti, si deve scegliere il tipo di erogazione nel tempo:

- In forma di rendita;
- Come capitale;
- In forma mista, 50%/50% rendita/capitale.

Pensione integrativa sotto forma di rendita

Se si decide di avere la propria pensione integrativa sotto forma di rendita, si deve decidere come averla:

- **Rendita vitalizia immediata:** essa prevede il pagamento di una rendita finché l'aderente è in vita;
- **oppure Rendita differita**: non è erogata subito al momento del pensionamento, ma solo a partire dal momento stabilito dall'aderente. Solitamente viene corrisposta in forma maggiorata e finché l'aderente resta in vita;
- **Rendita vitalizia reversibile**: la rendita è erogata all'aderente e, in caso di suo decesso, questa continuerà ad essere erogata al coniuge oppure al beneficiario designato;

- **o anche Rendita controassicurata**: la rendita è corrisposta all'aderente finché questo è in vita e, in caso di suo decesso, il capitale residuo viene corrisposto ai beneficiari indicati;
- **Rendita vitalizia certa temporanea**: la rendita è erogata all'aderente e , in caso di suo decesso, ai beneficiari per un certo numero di anni prestabiliti. Trascorso questo periodo la rendita continua ad essere corrisposta solamente finché l'aderente resta in vita;
- **e infine Rendita con maggiorazione Long Term Care**: è una rendita vitalizia che copre il rischio di non autosufficienza. Se si verifica, si prevede una maggiorazione della rendita per coprire tali spese.

Pensione integrativa sotto forma di capitale

Se invece si opta per la pensione integrativa corrisposta sotto forma di capitale:

Nel caso l'opzione della rendita sia svantaggiosa (cifra troppo bassa),si può richiedere l'erogazione di tutta la somma accumulata sotto forma di **capitale**.

Questo può verificarsi solo nel caso in cui dalla conversione di almeno il 70% del capitale finale accumulato nel fondo pensione, si ottenga una rendita inferiore alla metà dell'assegno sociale erogato dall'INPS. Per il 2019 l'assegno sociale è pari a 5.954,00 euro annui e 11.908,00 euro se il soggetto è coniugato.

Pensione integrativa sotto forma mista

Con l'ultima opzione, la forma mista:

Si può scegliere di ricevere **subito fino al 50% di quanto si è accumulato** nel fondo in forma di capitale e la **parte restante in forma di rendita**. Questa opzione, da un lato permette ai richiedenti di disporre nell'immediato di una somma di denaro, ma dall'altro, diminuendo il montante accumulato, diminuisce anche la rendita che verrà erogata, con ovvi svantaggi.

Anticipazione del TFR: la RITA

Nel corso della propria vita è possibile che sorgano bisogni di varia natura, per cui potrebbe essere necessario ricorrere all'anticipo del proprio TFR, ottenendo una **Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA)**. Anche in questo caso avere il TFR in azienda o presso un fondo pensione può comportare differenze sia nelle condizioni di accesso che negli importi effettivamente conseguibili. Infatti, in base al motivo della richiesta e se lo si chiede all'azienda o ad un fondo pensione, si possono avere vari vantaggi:

- Spese sanitarie:
    1. In azienda si ha un massimo del 70% del TFR che spetterebbe dopo 8 anni di servizio;
    2. Nel fondo pensione si ha un massimo del 75% della somma maturata in qualsiasi momento;
- Acquisto della prima casa per sè o per i figli:
    1. In azienda si ha un massimo del 70% del TFR che spetterebbe dopo 8 anni di servizio;
    2. Nel fondo pensione si ha un massimo del 75% della somma maturata dopo 8 anni di partecipazione;
- Ristrutturazione della prima casa per sè o per i figli:

1.
    1. In azienda non è prevista nessuna anticipazione;
    2. Nel fondo pensione si ha un massimo del 75% della somma maturata dopo 8 anni di partecipazione;

- Qualsiasi altra esigenza:

1.
    1. In azienda si ha un massimo del 70% del proprio TFR che spetterebbe dopo 8 anni di servizio, escluso spese legate alla fruizione del congedo parentale e alla formazione del lavoratore;
    2. Nel fondo pensione è previsto un massimo del 30% della somma maturata dopo 8 anni di partecipazione;

Inoltre, un fondo pensione permette tale richiesta di essere eseguita più di una volta, cosa che invece non è permessa in azienda.

E per i dipendenti pubblici?

Per loro, in effetti, non si parla più di TFR, ma di TFS. In particolare ogni dipendente pubblico, a seconda dell'Amministrazione presso la quale ha prestato servizio, ha accesso a diversi tipi di indennità molto diversi fra loro:

- **L'Indennità di Buonuscita (IBU)**: qui i destinatari sono i dipendenti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, della Scuola, dell'AFAM e delle Università;
- **Il Premio di Servizio (IPS)**: qui ci sono i dipendenti degli Enti Locali, delle Regioni e del Servizio Sanitario Nazionale;
- **L'Indennità di Anzianità (IA)**: questa è destinata ai dipendenti degli Enti Pubblici non Economici e delle Camere di Commercio.

Indipendentemente dal tipo, **il TFS interessa tutti i dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000** che non abbiano optato per il Fondo Pensione Complementare di categoria Espero per Scuola e AFAM e Perseo Sirio per tutti gli altri. Invece c'è automatica applicazione del TFR per tutto il personale assunto, a tempo determinato o indeterminato, successivamente al 31 dicembre 2000.