



FISAC-CGIL in UniCredit Group

***II TFR
(trattamento
di fine
rapporto).***



Indice

• Premessa	<u>pagina 03</u>
• Il Trattamento di Fine Rapporto	<u>pagina 04</u>
• Come si calcola il TFR.....	<u>pagine 05/06</u>
• Le anticipazioni sul TFR.....	<u>pagine 07/08</u>
• La disciplina fiscale del TFR	<u>pagine 09/13</u>
• L'ereditabilità del TFR in caso di decesso ..	<u>pagina 14</u>
• Il pagamento e la garanzia del TFR	<u>pagina 14</u>
• La destinazione del TFR a Previdenza	<u>pagine 15/16</u>
• Le anticipazioni nella Previdenza	<u>pagina 17</u>
• APPENDICI 1, 2, 3, 4, 5 e 6.....	<u>pagine 18/21</u>
• ALLEGATO (<i>es. di conteggio del TFR</i>)	<u>pagine 22/25</u>

Premessa

L'art.2120 del codice civile, nella formula modificata dall'art.1 della Legge 29 maggio 1982, n.297 stabilisce che *"in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni"*.

Con la dizione *"pari e non superiore"* il legislatore ha inteso vietare la concessione di trattamenti più favorevoli (come avveniva in passato per i dirigenti), fissando una misura unica per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

In tal modo il TFR assume la caratteristica di **"accantonamento annuale di una determinata somma"**, calcolata in base alla retribuzione, all'inquadramento ed all'entità delle prestazioni di quel periodo e rappresenta una quota di retribuzione che non viene immediatamente corrisposta al lavoratore/lavoratrice ma rimane bloccata, diventando una forma di risparmio indicizzato.

Un aspetto molto importante, ed alquanto utilizzato, introdotto dalla Legge 297/82 è stato quello della possibilità di chiedere ed ottenere, per determinate motivazioni, delle anticipazioni sul proprio TFR maturato anche nel corso del rapporto di lavoro.

Il TFR è stato esteso al settore pubblico con l'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Più recentemente, con il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n.252 concernente la "disciplina delle forme pensionistiche complementari", la caratteristica di tale istituto è ulteriormente evoluta, assumendo la connotazione di **"strumento a finalità previdenziali"** (tramite, appunto, il conferimento tacito del TFR maturando a previdenza complementare): in tale contesto, la nuova disciplina delle anticipazioni prevista per i fondi pensione ha rappresentato sicuramente un interessante passo in avanti (nelle causali e negli importi ottenibili, nei vincoli, nella tassazione e nella possibilità di reintegro delle somme anticipate).

La pesantissima crisi mondiale sopravvenuta in campo finanziario ed economico, al di là delle ripercussioni negative che sta comportando anche su questo terreno per i lavoratori e le lavoratrici, non fa venir meno l'importanza dell'uso del TFR ai fini della previdenza complementare per mantenere livelli di trattamenti pensionistici adeguati.

Come sempre, restiamo a disposizione per chiarire eventuali dubbi o problematiche che dovessero emergere dalla lettura del fascicolo o dalle concrete situazioni lavorative (rivolgersi direttamente a: risposte.unicredito@informafisac.it, oppure al Rappresentante Sindacale FISAC presente sul posto di lavoro).

Il Trattamento di Fine Rapporto

La Legge 29 maggio 1982, n.297 ha regolamentato la disciplina del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), sostituendo sia la vecchia disciplina del Codice Civile (*articoli 2120, 2121 e 2776*) sia le norme del 1977 (*Legge 31 marzo 1977, n.91*), che escludevano dal calcolo l'indennità di contingenza maturata dopo il 31 gennaio 1977.

I principali obiettivi perseguiti dalla Legge 297/82 sono:

- ➔ riduzione graduale nel tempo del peso dell'indennità di fine rapporto rispetto alle altre forme di *retribuzione* (*ciò al fine di favorire il salario diretto e la mobilità del lavoro*);
- ➔ parità di trattamento fra operai e impiegati;
- ➔ possibilità di ottenere anticipazioni sull'indennità;
- ➔ costituzione di un fondo di garanzia che assicuri ai lavoratori/lavoratrici dipendenti da datori di lavoro insolventi la corresponsione della liquidazione.

Il TFR spetta al lavoratore/lavoratrice alla cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, tranne nel caso in cui il TFR venga utilizzato ai fini della previdenza complementare. Pertanto il TFR (*non destinato a Fondi di previdenza*) va riconosciuto al lavoratore/lavoratrice in caso di dimissioni, di licenziamento collettivo o per giusta causa/giustificato motivo ed anche in caso di morte. In quest'ultima fattispecie, l'articolo 2122 del codice civile prevede che la somma venga devoluta ai familiari (*coniuge, figli e parenti/affini conviventi a suo carico*), con l'aggiunta di un importo pari a quello dell'indennità di mancato preavviso.

Il TFR spetta anche in caso di assunzione a tempo determinato ed in caso di cessazione per mancato superamento del periodo di prova.

N.B. Il coniuge divorziato, titolare dell'assegno di mantenimento e non passato a nuove nozze, ha diritto al 40% del TFR maturato in costanza di matrimonio (*art.12-bis della Legge 1 dicembre 1970, n.898*).

LA RIFORMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n.252 - e successive modificazioni - ha regolamentato le condizioni e le modalità di conferimento del TFR maturando da 1.01.2007 alle forme di previdenza complementare (*vedi, al riguardo, il capitolo LA DESTINAZIONE DEL TFR A PREVIDENZA, a pag.15*).

La Finanziaria 2007 ha stabilito che le aziende con almeno 50 addetti sono tenute a versare il suddetto TFR maturando dei dipendenti che hanno optato per il mantenimento in azienda al nuovo Fondo INPS di gestione del TFR. Detto TFR sarà comunque liquidato dal datore di lavoro che provvederà poi a conguagliarlo con i contributi dovuti all'INPS.



Come si calcola il TFR / 1

L'articolo 2120 del codice civile prescrive che il TFR sia determinato calcolando, al termine di ogni anno di servizio svolto, una quota da accantonare che va ad assommarsi alle quote precedentemente accantonate e rivalutate annualmente.

LA QUOTA ANNUA DI ACCANTONAMENTO: Si calcola al 31 dicembre dividendo la retribuzione annua utile al TFR per 13,5 (*equivalente al 7,41% della retribuzione lorda*) e togliendo la contribuzione previdenziale, pari allo 0,50% calcolato sulla retribuzione imponibile INPS: la quota effettivamente accantonata si riduce pertanto al 6,91%.

LA RETRIBUZIONE UTILE AL TFR: La retribuzione annua su cui va calcolato l'accantonamento comprende tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale al lavoratore/lavoratrice in dipendenza del rapporto di lavoro, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, con l'esclusione dei rimborsi spese.

Qualora il rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno la quota è proporzionalmente ridotta considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

La contrattazione collettiva ha utilizzato la facoltà concessa dalla Legge 297/82 d'indicare le voci retributive che vanno prese in considerazione (*o che vanno escluse*) ai fini del calcolo della quota annuale di accantonamento (*vedi, con riferimento al nostro settore, l'APPENDICE 1, a pag.18 e l'APPENDICE 2, a pag.19*).

RACCORDO CON LA PRECEDENTE NORMATIVA (L'INDENNITA' DI ANZIANITA'): Il TFR ha sostituito, dal 1° giugno 1982, l'istituto dell'indennità di anzianità, precedentemente vigente. Per coloro che al momento dell'entrata in vigore della Legge 297/82 avevano in corso un rapporto di lavoro si è calcolato l'importo della liquidazione spettante al 31.05.1982 con la vecchia normativa. Tale importo ha costituito la prima quota dell'accantonamento ed è stato rivalutato al 31.12.1982 secondo le regole previste dalla nuova legge.

La legge ha disposto, inoltre, il graduale trasferimento dei 175 punti di contingenza maturati nel periodo 1° febbraio 1977 - 31 maggio 1982 (*pari a Lire 418.075*) che, in precedenza, non erano stati computati ai fini della liquidazione. A partire dall'1.01.1983 sono stati così reinseriti nel calcolo della retribuzione annua 25 vecchi punti (*da 2.389 Lire ciascuno*) ogni 6 mesi. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 1986, l'intero ammontare della contingenza maturata dall'1.02.1977 al 31.05.1982 fa parte della retribuzione utile per la determinazione della quota annua del TFR.

Come si calcola il TFR / 2

LA RIVALUTAZIONE DELLE QUOTE ACCANTONATE: Al 31 dicembre di ogni anno, oltre a calcolare la quota da accantonare per l'anno stesso, il datore di lavoro deve rivalutare quanto complessivamente accumulato negli anni precedenti (*accantonamenti più rivalutazioni*).

Il tasso di rivalutazione annua da applicare è composto da due voci, una fissa (1,50%) ed una variabile (75% dell'aumento del costo della vita calcolato dall'ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente, sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati).

Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro che avvenga in corso d'anno è consolidato, sia in dottrina che in giurisprudenza, il principio secondo il quale la voce di rivalutazione fissa dell'1,50% vada frazionata in dodicesimi di anno (*pari allo 0,125% per ogni mese*) in rapporto al numero dei mesi lavorati in quell'anno; in merito all'altra voce che va a comporre il tasso di rivalutazione (*il 75% dell'aumento del costo della vita*), si calcola il 75% dell'incremento dell'indice ISTAT risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello del dicembre dell'anno precedente.

LA SOSPENSIONE DAL LAVORO: Nel caso di assenza dal lavoro durante l'anno per una delle motivazioni di seguito indicate, per il calcolo della retribuzione deve sempre essere computato l'equivalente economico cui il lavoratore/lavoratrice avrebbe avuto diritto durante il normale svolgimento del rapporto di lavoro (*art.2120, comma 3, codice civile*):

- ➔ infortunio e malattia professionale;
- ➔ malattia (*compresa l'eventuale aspettativa non retribuita al termine del periodo di comporto*);
- ➔ donazione di sangue;
- ➔ maternità e congedo parentale (*relativamente al periodo obbligatorio di 5 mesi ed eventuali periodi di maternità a rischio; al periodo facoltativo ed ai permessi orari quotidiani di allattamento del figlio nel 1° anno di vita*);
- ➔ contratti di solidarietà;
- ➔ cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- ➔ richiamo alle armi;
- ➔ impegni connessi ai seggi elettorali.

I contratti collettivi possono prevedere la computabilità anche di ulteriori periodi di assenza ma non peggiorare le previsioni di legge.

Le anticipazioni sul TFR / 1

La Legge 297/82 prevede la possibilità per il lavoratore/lavoratrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato di richiedere ed ottenere dal datore di lavoro anticipazioni sul TFR per un importo non superiore al 70% di quanto complessivamente maturato (*vedi, al riguardo, anche il capitolo LE ANTICIPAZIONI NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, a pag.17*).

Sul CUD annuale, nell'apposita sezione dedicata al TFR, è possibile verificare l'ammontare complessivo del TFR lordo maturato fino alla fine dell'anno precedente, la quota d'accantonamento relativa all'anno di riferimento e l'eventuale quota annua destinata a previdenza complementare.

I colleghi/colleghe delle aziende UniCredit possono verificare i dati relativi al proprio TFR netto maturato consultandoli sul Portale Intranet di Gruppo (*percorso: MY HR > I miei documenti > Situazione anagrafica*).

L'importo netto anticipabile non può comunque superare le spese effettivamente sostenute. La legge prevede, però, alcuni limiti che ne restringono il diritto all'accesso: l'anticipazione è concedibile solo al lavoratore/lavoratrice con almeno 8 anni di servizio presso la stessa azienda; inoltre, le richieste vengono soddisfatte, per ogni anno, nei limiti del 10% di coloro che ne hanno diritto e, comunque, del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta di anticipazione del TFR è possibile solo se motivata dalla necessità di:

- ⇒ **spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per sé o per i familiari conviventi;**
- ⇒ **acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.**

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro con uno stesso datore di lavoro.

La Legge 8 marzo 2000, n.53 concernente *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"* ha introdotto una nuova tipologia per la richiesta di anticipazione del TFR da parte del lavoratore/lavoratrice:

- ⇒ **per spese da sostenere durante i periodi di astensione dal lavoro per maternità facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino e per congedi per la formazione (articolo 7, comma 1, Legge 53/2000).**

Nella regolamentazione del diritto e delle sue modalità di gestione la legge lascia ampio spazio alla contrattazione collettiva, che può stabilire condizioni di miglior favore e criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste.

Tale rinvio alla contrattazione ha trovato concreta applicazione nell'ambito del Gruppo UniCredit, ove la negoziazione sindacale ha portato al miglioramento delle causali per l'anticipazione, delle anzianità minime richieste, nonché alla possibilità di poter ripetere l'anticipazione.

Le anticipazioni sul TFR / 2

Sul Portale Intranet di Gruppo è possibile rilevare le causali ammesse e verificare le modalità di richiesta dell'anticipazione (*percorso: MY HR > INFO HR > CONTRIBUTI E FINANZIAMENTI > TFR*). Le casistiche possibili per i lavoratori/lavoratrici del Gruppo sono le seguenti:

1) ACQUISTO DI ABITAZIONE PRINCIPALE DEL DIPENDENTE

Tale anticipazione viene concessa una sola volta nell'arco della vita lavorativa e per una sola delle causali successivamente specificate al personale a tempo indeterminato con almeno 5 anni di anzianità di servizio (2 se esiste nucleo familiare proprio o è in programma il matrimonio entro sei mesi):

- ① acquisto (*anche in cooperativa*) ed eventuale ristrutturazione contestuale;
- ② costruzione (*anche in cooperativa*);
- ③ permuta (*acquisto di abitazione considerata dal dipendente più consona alle proprie esigenze, preceduta dalla vendita di abitazione principale già di proprietà*);
- ④ ampliamento di abitazione principale già di proprietà (*acquisto/costruzione di vani contigui*).

L'anticipazione può essere ottenuta anche per le successive causali (sempre una sola volta nell'arco della vita lavorativa e per una sola di esse) anche da chi ha già fruito di un'anticipazione per una delle causali di cui ai punti precedenti:

- ⑤ acquisto di box di pertinenza non potuto acquistare insieme all'abitazione principale;
- ⑥ ristrutturazione successiva di abitazione principale già di proprietà (*intervento strutturale per il ripristino/mantenimento delle condizioni di abitabilità e degli standard di sicurezza previsti dalle norme; è esclusa l'ordinaria amministrazione*);
- ⑦ acquisizione di nuovo spazio utile nell'ambito dell'abitazione principale già di proprietà (*lavori necessari per rendere abitabile una zona della casa: terrazzi, parti rustiche, ecc.*).

2) ACQUISTO DI ABITAZIONE SECONDARIA DEL DIPENDENTE

Tale anticipazione viene concessa una sola volta ai dipendenti con un'anzianità effettiva di servizio di almeno 5 anni che non abbiano già fruito di anticipazione per l'acquisto di abitazione secondaria. Oltre che per l'acquisto viene concessa anche per la costruzione.

3) ACQUISTO DI ABITAZIONE PRINCIPALE PER I FIGLI

Tale anticipazione viene concessa ai dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 8 anni che non abbiano già ottenuto un'anticipazione per acquisto di abitazione principale per sé o per i figli. Le casistiche sono quelle di cui al punto 1), fattispecie ①, ②, ③, ④, e ⑦.

4) SPESE SANITARIE PER TERAPIE ED INTERVENTI STRAORDINARI/SPESE ASSISTENZIALI PER SE' STESSO O PER UN CONGIUNTO (in tal caso sono richiesti almeno 3 anni di anzianità di servizio);

5) SPESE PERSONALI O FAMILIARI NEL CORSO DELLA FRUIZIONE DI CONGEDI PARENTALI, PER MALATTIA DEL FIGLIO ENTRO GLI 8 ANNI O DI CONGEDI FORMATIVI NON RETRIBUITI (in tal caso sono richiesti almeno 3 anni di anzianità di servizio);

6) SPESE PER IL PROPRIO MATRIMONIO O DEL FIGLIO/A (in tal caso sono richiesti almeno 8 anni di anzianità di servizio);

7) SPESE PER LE TASSE UNIVERSITARIE PROPRIE O DI FIGLI/E (in tal caso sono richiesti almeno 8 anni di anzianità di servizio).

La disciplina fiscale del TFR / 1

Dal punto di vista fiscale, il TFR è un **reddito soggetto a tassazione separata**. L'art.19 del Testo Unico delle Imposte sui redditi (TUIR) - approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917 - è stato modificato dal D.Lgs. del 18 febbraio 2000, n.47. Uno dei principi applicati dalle nuove disposizioni è quello della separazione fra capitale e rendita. Mentre la rendita o rivalutazione è tassata con un'aliquota annuale dell'11%, il capitale viene tassato solo al momento della liquidazione (*anche per eventuali anticipazioni*) dapprima - a titolo provvisorio - da parte del datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, e poi - a titolo definitivo - da parte dell'Agenzia delle Entrate (*vedi anche l'APPENDICE 4, a pag.20*).

Le nuove disposizioni riguardano solo la parte di TFR maturata dal 2001. Per la parte precedente (*fino alla fine del 2000*) valgono le disposizioni di cui all'art.17 (*ora 19*) del TUIR previgente.

Per la tassazione del TFR è pertanto necessario distinguere:

1) TFR maturato fino al 31.12.2000: → tassazione secondo le vecchie regole;

2) TFR maturato a partire da 1.01.2001:

→ vanno separate le voci relative al TFR accantonato (*capitale*) e quelle relative alla rivalutazione;

→ la rivalutazione è soggetta ad imposta sostitutiva annua nella misura dell'11%;

→ il TFR (*capitale*) viene tassato, all'atto dell'erogazione da parte del datore di lavoro, solo "provvisoriamente" sulla base di ben precise regole; l'Amministrazione Finanziaria provvede poi alla tassazione definitiva in base al reddito medio complessivo che è stato dichiarato dal lavoratore/lavoratrice negli ultimi cinque anni precedenti alla maturazione del diritto al TFR.

La tassazione definitiva può dunque determinare per il lavoratore/lavoratrice cessato/a un debito o un credito d'imposta. Infatti, mentre il datore di lavoro effettua la tassazione della quota di TFR maturata successivamente al 2000 prescindendo dal reddito complessivo del/la contribuente, la riliquidazione definitiva operata dall'Agenzia delle Entrate si basa sul reddito complessivo degli ultimi cinque anni.

LA TASSAZIONE DEL TFR DA PARTE DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

A) Calcolo della base imponibile: Il TFR maturato fino al 31.12.2000 è imponibile per un importo che si determina riducendone l'ammontare complessivo, incluse le quote di rivalutazione, di una somma pari ad € 309,87 (*Lire 600.000*) per ciascun anno (*per i periodi inferiori all'anno la riduzione è rapportata a mese - € 25,82 - ; per i periodi a tempo parziale la riduzione è rapportata alla percentuale di part-time*).

Il TFR maturato da 1.01.2001 è imponibile solo per l'importo relativo al capitale (*quindi va ridotto della quota di rivalutazione sul TFR maturata da 1.01.2001 e già assoggettata all'imposta sostitutiva annua dell'11%*).

La disciplina fiscale del TFR / 2

B) Definizione dell'aliquota media: Per definire l'aliquota fiscale da applicare sul TFR, il datore di lavoro (*sostituto d'imposta*) deve prima di tutto determinare il reddito di riferimento. Questo si calcola moltiplicando il totale delle somme corrisposte a titolo di TFR (*comprese anche eventuali quote di TRF destinate a previdenza complementare ma al netto delle quote di rivalutazione maturate da 1.01.2001 e già tassate*), per 12 e dividendo l'ammontare ottenuto per la durata del rapporto di lavoro espressa in anni e frazioni d'anno (*se la durata complessiva deve essere espressa in mesi, anche il moltiplicatore va adattato*). Le cosiddette anzianità convenzionali vanno ricomprese nel calcolo del reddito di riferimento: relativamente a questo periodo, però, non c'è diritto alla deduzione di 309,87 € all'anno (*o 25,82 € al mese*).

Quindi, il **reddito di riferimento** è dato da:

TFR totale (*comprensivo delle eventuali quote destinate al fondo pensione ma al netto delle rivalutazioni da 1.01.2001, già tassate all'11%*) $\times 12$
totale numero anni di lavoro

Al reddito di riferimento si applicano le aliquote fiscali in vigore il giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (*per rapporti di lavoro che cessano il 31.12 si applicano, quindi, le aliquote fiscali che entrano in vigore il 1.01 dell'anno seguente*), individuando l'imposta lorda complessiva corrispondente. Il rapporto tra tale imposta ed il reddito di riferimento determina l'**aliquota fiscale media**.

N.B. La Finanziaria 2007 ha previsto una clausola di salvaguardia per la tassazione del TFR, consentendo la possibilità di applicare alle cessazioni avvenute a partire dal 2007 gli scaglioni e le aliquote che erano in vigore al 31.12.2006.

Quindi l'**aliquota fiscale media (X)** è data da:

Reddito di riferimento: imposta lorda corrispondente = 100: X

C) Calcolo dell'imposta lorda: Per calcolare l'imposta lorda si applica alla **base imponibile** di cui al paragrafo A) l'**aliquota media** di cui al paragrafo B).

D) Calcolo dell'imposta netta: Sulle quote di TFR maturate dal 2001, per i TFR riferiti a rapporti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 2 anni, cessati a partire dal 2001, l'imposta viene ridotta di € 61,97 (*Lire 120.000*), da rapportare all'effettiva durata del rapporto di lavoro o della percentuale di lavoro a part-time.

Per le quote di TFR maturate dal 2001 relative a rapporti di lavoro cessati tra l'1.01.2001 ed il 31.12.2005 spetta una detrazione fiscale di € 61,97 (*Lire 120.000*) all'anno. Quest'importo va a sua volta ridotto in ragione della minor durata del rapporto di lavoro o della percentuale di lavoro a part-time.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 2 anni che sono cessati a partire dal 2001 spettano, quindi, entrambe le detrazioni fiscali. Tali detrazioni spettano anche nel caso in cui una parte del TFR sia stata conferita a previdenza complementare. In ogni caso le detrazioni fiscali possono ridurre solo quella parte d'imposta che si riferisce alla quota di TFR maturata a partire dal 2001.

N.B. Dal 1° aprile 2008 è operativa una nuova detrazione sul TFR in tutti i casi con redditi di riferimento di ammontare fino a 30.000 € (*vedi l'APPENDICE 3, a pag. 19*).

La disciplina fiscale del TFR / 3

LA TASSAZIONE SULLE ANTICIPAZIONI DEL TFR

Sulle anticipazioni del TFR concesse in costanza di rapporto di lavoro per le causali stabilite dalla legge e dagli eventuali accordi collettivi si applicano le disposizioni fiscali previste dalla legge per la tassazione del TFR all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La circolare del Ministero delle Finanze (*n.29/E del 20.03.2001*) specifica che:

- per le anticipazioni di ammontare non superiore al TFR maturato fino al 31.12.2000, assunto al netto delle quote destinate alle forme di previdenza complementare, la base imponibile è costituita dall'importo dell'anticipazione, ridotto della deduzione spettante per ogni anno o frazione di anno preso a base della commisurazione fino a tale data;
- per la parte di anticipazione eccedente il TFR maturato fino al 31.12.2000, la base imponibile è costituita dall'importo della anticipazione, ridotto delle rivalutazioni già assoggettate all'imposta sostitutiva dell'11%.

Sulle somme date a titolo di anticipazione è escluso il diritto alle detrazioni d'imposta di € 61,97 (*Lire 120.000*) ed alle nuove eventuali detrazioni variabili intervenute dall'aprile 2008.

LA RILIQUIDAZIONE DEL TFR DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA

L'art.19 del TUIR dispone che la riliquidazione dell'imposta sul TFR sia fatta in base all'aliquota fiscale media dei cinque anni antecedenti la maturazione del diritto al TFR.

Tale operazione va effettuata dall'Agenzia delle Entrate entro il 31 dicembre del quarto anno successivo alla presentazione del Mod.770 da parte del datore di lavoro (*che si consegna nell'anno successivo al periodo d'imposta*). Entro tale termine va inviata al contribuente, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, una comunicazione nella quale deve essere indicata l'imposta dovuta che va versata, senza l'applicazione di sanzioni o interessi, entro 30 giorni dal ricevimento della stessa. In caso contrario l'imposta sarà aumentata di una sanzione pari al 30% e degli interessi. L'importo complessivo viene notificato mediante l'emissione di una cartella esattoriale. Se dalla riliquidazione risulta un credito a favore del contribuente, esso viene restituito automaticamente.

La riliquidazione sulla base dell'aliquota media degli ultimi cinque anni riguarda solo la quota di TFR maturata successivamente all'anno 2000: in proposito, la tassazione da parte del datore di lavoro della quota maturata antecedentemente è definitiva e, quindi, non dovrebbe essere oggetto di riliquidazione. Tuttavia, nelle sue operazioni, l'Agenzia delle Entrate rivede anche la tassazione della quota di TFR maturata fino al 2000. Infatti, mentre il datore di lavoro individua un unico "reddito di riferimento" per la durata complessiva del rapporto di lavoro da cui deriva una

La disciplina fiscale del TFR / 4

unica aliquota fiscale da applicare, l'Agenzia delle Entrate calcola l'aliquota da applicare alla quota di TFR maturata fino al 2000 in base alla durata del rapporto di lavoro fino al 31 dicembre 2000 per poi procedere a riliquidare il periodo da 1.01.2001: di fatto, ciò comporta una riliquidazione di tutte le quote e non solo di quelle maturate successivamente al 2000.

Dato che il diritto alla corresponsione del TFR sorge il giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, in caso di cessazione al 31 dicembre le aliquote d'imposta da applicare (*da parte del datore di lavoro*) sono quelle dell'anno seguente, mentre ai fini della determinazione dell'aliquota media d'imposta (*da parte dell'Agenzia delle Entrate*) va tenuto conto degli ultimi cinque anni di percezione del reddito.

Al fine di calcolare l'aliquota media d'imposta va innanzitutto determinata l'imposta di ogni singolo anno sulla base dell'aliquota fiscale in vigore in ciascuno di essi. Successivamente si rapporta la somma delle imposte alla somma degli imponibili dei 5 anni considerati: il risultato che si ottiene è l'aliquota media. Se in uno dei cinque anni considerati manca l'imponibile, si tiene conto solo degli altri anni.

L'Agenzia delle Entrate non può procedere alla riliquidazione dell'imposta sulla base dell'aliquota media qualora l'applicazione della tassazione ordinaria sia più vantaggiosa per il contribuente: in questo caso il TFR va aggiunto al reddito complessivo dell'anno di cessazione del rapporto di lavoro.

In pratica l'Amministrazione Finanziaria, nel determinare l'imposta effettivamente dovuta dal dipendente-contribuente, distingue il TFR maturato fino al 31.12.2000 da quello maturato a partire da 1.01.2001.

A) IMPOSTA DOVUTA FINO AL 2000: Il TFR maturato entro il 31.12.2000 è imponibile per un importo che si determina riducendone l'ammontare di una somma di € 309,87 (*Lire 600.000*) per ciascun anno (*per i periodi inferiori all'anno la riduzione è rapportata a mese. Per i periodi a tempo parziale la riduzione è rapportata alla percentuale di part-time*).

L'Amministrazione Finanziaria calcola l'imposta applicando al TFR maturato fino al 31.12.2000, al netto delle riduzioni, l'aliquota in vigore nell'anno in cui è sorto il diritto alla percezione (*1° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro*).

Innanzitutto, determina il **reddito di riferimento**:

$$\frac{\text{TFR maturato fino al 31.12.2000}}{\text{totale numero anni (o mesi) di lavoro fino al 2000}} \times 12 \text{ (o per 144)}$$

Applica, sul reddito di riferimento, le aliquote IRPEF in vigore nell'anno in cui è maturato il diritto alla percezione, individuando l'imposta corrispondente e determinando l'**aliquota media fiscale (X)**:

$$\text{Reddito di riferimento: imposta} = 100 : X$$

La disciplina fiscale del TFR / 5

Applica al reddito imponibile maturato fino al 31.12.2000 (*al netto della riduzione di € 309,87 all'anno*) l'aliquota media così calcolata.

B) IMPOSTA DOVUTA DAL 2001: Per quanto riguarda il TFR maturato dal 2001 l'Amministrazione Finanziaria, per calcolare l'imposta, determina l'imposta dovuta sul reddito complessivo (*al netto degli oneri deducibili*) su ognuno dei cinque anni precedenti a quello di diritto alla percezione del TFR, applicando le corrispondenti aliquote IRPEF in vigore.

Determina l'aliquota media di tassazione del reddito imponibile all'1.01.2001:

$$\frac{\text{Somma delle imposte determinate nei 5 anni precedenti} \times 100}{\text{Somma dei redditi complessivi - oneri deducibili (dei 5 anni precedenti)}}$$

Detrae un importo pari a € 61,97 per ciascun anno (*da rapportare a mese ed alla percentuale di part-time*) dall'imposta relativa al TFR percepito a seguito della cessazione del rapporto di lavoro intervenuta nel periodo dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2005;

Detrae dall'imposta relativa al TFR percepito a seguito della cessazione del rapporto di lavoro intervenuta dopo il 1° gennaio 2001 un importo pari a € 61,97 (*Lire 120.000*) per ciascun anno (*da rapportare a mese ed alla percentuale di part-time*) se il TFR è relativo a rapporti di lavoro a tempo determinato di durata effettiva non superiore a due anni.

Detrae l'eventuale detrazione spettante dal 1° aprile 2008, ai sensi del D.M. 20 marzo 2008 (vedi l'APPENDICE 3, a pag.19).

C) RISULTATO DELLA RILIQUIDAZIONE: L'Amministrazione Finanziaria somma l'imposta dovuta sul TFR maturato fino al 31.12.2000 e quella dovuta sul TFR maturato da 1.01.2001 e ne riduce l'ammontare delle ritenute già effettuate a titolo di acconto dal sostituto d'imposta.

HAI DOMANDE RIGUARDANTI IL TUO T.F.R. (ANCORCHE' ACCANTONATO IN AZIENDA O DESTINATO AD UN FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE)?

INVIACI IL QUESITO DIRETTAMENTE AL SITO: www.fisacunicredito.it

UTILIZZANDO LA SPECIFICA FINESTRA: "risposte.unicredito@informafisac.it"

L'ereditabilità del TFR in caso di decesso

In caso di morte del dipendente in costanza del rapporto di lavoro il TFR deve essere corrisposto al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore/lavoratrice, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La legge prescrive che, se non c'è accordo tra gli aventi diritto, la ripartizione deve essere fatta *“secondo il bisogno di ciascuno”*. Anche in un contenzioso giudiziario il giudice decide in questi termini.

In mancanza delle persone sopra indicate si seguono le norme della successione legittima *(N.B. Nel caso di TFR conferito a previdenza complementare, il decesso dell'aderente presuppone - invece - che l'intera posizione individuale maturata venga riscattata dagli eredi o dai diversi beneficiari designati dallo stesso aderente, siano essi persone fisiche o giuridiche)*.

Per l'erogazione del TFR agli eredi, il datore di lavoro richiede il certificato di morte; l'atto notorio o certificato sostitutivo da cui risultino i beneficiari; il decreto del giudice tutelare, in caso di minori; il certificato di stato di famiglia del lavoratore/lavoratrice defunto/a.

Il pagamento e la garanzia del TFR

Il TFR deve essere pagato all'atto della cessazione del rapporto o entro il termine stabilito da ciascun contratto collettivo. Il ritardo rispetto a questo termine può essere sanzionato con l'aggravio di interessi e rivalutazione monetaria.

L'importo dovuto a titolo di TFR si prescrive nel termine di 5 anni e decorre dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 2 della Legge 297/82 ha posto rimedio ad uno dei più gravi problemi irrisolti della normativa preesistente: la garanzia della liquidazione anche per i lavoratori/lavoratrici dipendenti da aziende insolventi *(per fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria o, in caso di datore di lavoro cui non si applichino procedure concorsuali, esecuzione forzata)*.

A tal fine è stato istituito, presso l'INPS, un apposito **“Fondo di garanzia del TFR”** che, nelle fattispecie sopra indicate, si sostituisce al datore di lavoro nel pagamento del TFR al lavoratore/lavoratrice *(compresi apprendisti e soci di cooperative di lavoro)* o agli aventi diritto.

Per quanto riguarda l'oggetto dell'intervento, il Fondo copre non soltanto le quote maturate dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina ma anche l'indennità di anzianità maturata in precedenza. Il Fondo interviene anche per garantire al lavoratore/lavoratrice, nella misura massima equivalente alla CIGS *(Cassa Integrazione Straordinaria)*, gli ultimi 3 mesi di retribuzione rientranti negli ultimi 12 mesi precedenti.

La copertura del Fondo opera automaticamente, prescindendo, come in tutte le assicurazioni sociali, dall'effettivo versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

Il Fondo di garanzia interviene anche contro i rischi derivanti dall'omesso o insufficiente versamento da parte del datore di lavoro insolvente dei contributi alle forme di previdenza complementare. Al riguardo il Fondo garantisce:

- a) il contributo del datore di lavoro;
- b) il contributo del lavoratore/lavoratrice che il datore di lavoro abbia trattenuto e non versato;
- c) la quota di TFR conferita al fondo pensione che il datore di lavoro abbia trattenuto e non versato.

La destinazione del TFR a Previdenza / 1

A decorrere dal 1° gennaio 2007 (*comma 752 e successivi della Legge Finanziaria 2007*), per effetto di quanto disposto dall'art.8 del D.Lgs. n.252/05, ciascun lavoratore/lavoratrice dipendente di nuova assunzione (*con esclusione di quelli domestici e del pubblico impiego*) è tenuto ad operare, entro sei mesi, un'opzione con riferimento al proprio TFR, scegliendo se:

- destinare il proprio TFR maturando ad un fondo di previdenza complementare;
- mantenere il proprio TFR maturando in azienda (*con obbligo di trasferirlo al Fondo di tesoreria dello Stato gestito dall'INPS se l'azienda occupa almeno 50 dipendenti - vedi al riguardo, l'APPENDICE 5, a pag.21*).

Anche il lavoratore /lavoratrice che non sceglie esplicitamente esprime comunque un'opzione (*tacita, per la previdenza complementare*).

N.B. In fase di prima applicazione della legge, tutti i dipendenti già in servizio alla data del 31.12.2006 sono stati chiamati ad operare la loro scelta entro il 30 giugno 2007. Per le modalità operative di tale scelta sono state seguite specifiche disposizioni, a seconda che la data di iscrizione alla previdenza obbligatoria fosse dal 29.04.1993 o ante 29.04.1993 (*nel caso di iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29.04.93 le disposizioni variavano a seconda che si fosse già iscritti o meno, da 1.01.2007, ad una forma di previdenza complementare*).

Il conferimento del TFR *maturando* da parte del personale neo-assunto (*che non comporta come conseguenza l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore/lavoratrice e del datore di lavoro*) potrà avvenire con le modalità di seguito riportate.

1. LAVORATORI/LAVORATRICI DI PRIMA OCCUPAZIONE (O GIA' OCCUPATI/E) E NON ISCRITTI/E AD UNA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE (O CHE HANNO RISCATTATO LA PRECEDENTE POSIZIONE COMPLEMENTARE)

- Modalità esplicita (*compilando l'apposito modulo*):

- decidono, entro 6 mesi, di mantenere il TFR maturando in azienda (*scelta revocabile; in tal caso le aziende con almeno 50 addetti trasferiranno il TFR al Fondo di Tesoreria dello Stato gestito dall'INPS*).
- decidono di conferire il TFR maturando (*scelta irrevocabile*) ad una forma di previdenza complementare prescelta. In tal caso, la destinazione del TFR è intera per gli iscritti alla previdenza obbligatoria dal 29.04.1993; invece, per gli iscritti prima del 29.04.1993, la destinazione del TFR può variare nei termini previsti dal contratto od accordo sindacale (*ovvero, se il contratto/accordo non prevede alcunché, in misura non inferiore al 50%*), con possibilità di incrementi successivi (**N.B.** *Nel caso di colleghi bancari assunti nel Gruppo UniCredit, il conferimento va fatto nel Fondo di Gruppo, destinando tutto il TFR*).

- Modalità tacita:

- non esprimono alcuna volontà; in tal caso, trascorsi i 6 mesi il TFR maturando è versato dal datore di lavoro al fondo negoziale previsto dagli accordi o contratti anche territoriali (*inserendolo nel comparto "garanzia"*). In mancanza di accordi o contratti, il TFR viene versato al fondo di previdenza residuale FONDINPS (**N.B.** *Nel caso di colleghi bancari assunti nel Gruppo UniCredit, il versamento viene fatto al Fondo di Gruppo*).

La destinazione del TFR a Previdenza / 2

2. LAVORATORI/LAVORATRICI GIA' OCCUPATI/E E GIA' ISCRITTI/E AD UNA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per tali lavoratori/lavoratrici non v'è alcun obbligo di operare una scelta di conferimento del TFR all'atto dell'assunzione (*in quanto opera la scelta già esercitata entro il 1° semestre 2007 ovvero entro i sei mesi dalla data di assunzione*) ma si presenta, invece, la possibilità - nell'ipotesi in cui venga meno il loro requisito di partecipazione alla forma pensionistica complementare di precedente iscrizione - di trasferire la propria posizione individuale maturata ad un altro fondo pensione, in alternativa al riscatto (*che li porrebbe automaticamente nella condizione di cui al precedente punto 1*).

In tal caso, gli interessati/e hanno diritto alla prosecuzione dei versamenti alla forma pensionistica prescelta sia del TFR che dell'eventuale contribuzione a carico del datore di lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabiliti dai contratti o dagli accordi collettivi.

LA MODULISTICA: Il lavoratore chiamato all'opzione per il conferimento del TFR maturando, opera la propria scelta attraverso la compilazione del modulo ministeriale appositamente predisposto (*i moduli dovranno essere messi a disposizione dei lavoratori/lavoratrici a cura del datore di lavoro*). Il datore di lavoro avrà cura di conservare i moduli consegnati ai propri dipendenti (*che gli stessi dovranno restituire in copia, controfirmandoli per ricevuta*).

LE INFORMAZIONI AI LAVORATORI/LAVORATRICI: I/Le dipendenti devono ricevere adeguate informazioni dal datore di lavoro sulle diverse scelte a disposizione: → prima dell'avvio del periodo dei 6 mesi iniziali; → 30 giorni prima della scadenza dei 6 mesi a disposizione (*agli stessi deve essere segnalata la forma di previdenza complementare a cui sarà destinato il TFR*).

Sul Portale Intranet di Gruppo (*percorso: MY HR > PREVIDENZA INTEGRATIVA > CONFERIMENTO TFR*) il/la collega di nuova assunzione che intenda effettuare la scelta se conferire o meno il proprio TFR maturando a previdenza complementare, dopo aver letto la presentazione e le modalità operative contenute nell'apposito Tool, deve compilare il modulo ministeriale nei termini previsti, stamparlo, sottoscriverlo ed inviarlo alle strutture del Personale della propria azienda. Una volta completata tale operazione, verrà evidenziata la dicitura: "il modulo per la scelta della destinazione del TFR è stato compilato e controfirmato dal datore di lavoro".

Sempre nell'apposito Tool "CONFERIMENTO TFR" ciascun/a collega in servizio alla data dell'1.01.2007 può verificare la propria situazione personale rispetto alla *"scelta sul conferimento del TFR maturando dall'1.01.2007"*.

Il/la collega che, avendo già mantenuto il TFR (*in tutto o in parte*) presso l'azienda, intendesse optare per il conferimento dello stesso (*o del residuo TFR*) a previdenza complementare, deve entrare nell'apposito Tool "CONFERIMENTO TFR", aprire il modulo ministeriale, barrare la relativa casella dell'apposita sezione, stamparlo, sottoscriverlo ed inviarlo alle strutture del Personale della propria azienda.

ATTENZIONE: *La scelta di conferimento del TFR maturando a previdenza complementare non significa adesione al Fondo! Solo iscrivendosi al Fondo Pensione di Gruppo, che presuppone il contributo mensile a carico del lavoratore/lavoratrice, il neo-assunto/a potrà beneficiare del contributo del datore di lavoro (vedi, al riguardo, il sito internet: www.fpunicredit.it).*

Le anticipazioni nella Previdenza Complementare

Il D.Lgs. n.252/05 stabilisce che i lavoratori/lavoratrici che conferiscono il TFR maturando ad una forma di previdenza complementare possono chiedere un'anticipazione della **"posizione individuale maturata"**. Ciò significa che l'anticipazione riguarda non solo il TFR conferito al fondo ma anche la quota dei contributi a carico del/la dipendente e del datore di lavoro ed i relativi rendimenti.

Le casistiche di anticipazione stabilite dal legislatore sono possibili alle seguenti condizioni:

A) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75% della posizione maturata, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge ed ai figli per terapie e per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

B) decorsi 8 anni dall'iscrizione al fondo, per un importo non superiore al 75% della posizione maturata, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di manutenzione documentati *(di cui alle lettere a, b, c e d del comma 1 dell'art.3 del Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n.380)*, relativi alla prima casa di abitazione;

C) decorsi 8 anni dall'iscrizione al fondo, per un importo non superiore al 30% della posizione maturata, per ulteriori esigenze degli aderenti.

N.B. Comunque la somma delle anticipazioni complessivamente percepite e non reintegrate non può eccedere il 75% della posizione previdenziale maturata. E', in ogni caso, prevista la possibilità di reintegrare, in qualsiasi momento, la propria posizione previdenziale nei limiti delle anticipazioni richieste ed ottenute, anche mediante contribuzioni annuali che superino il limite in franchigia dei 5.164,57 € *(per gli aspetti fiscali riguardanti le anticipazioni, vedi l'APPENDICE 6 a pag.21)*

Sul Portale Intranet di Gruppo *(percorso: **MY HR > PREVIDENZA INTEGRATIVA > PREVIDENZA COMPLEMENTARE**)* sono disponibili, nell'ambito della documentazione relativa ai Fondi Pensione presenti nel Gruppo, le informazioni inerenti le anticipazioni previste per statuto o per regolamento *(Fondo Pensione di Gruppo - art.45 Statuto; Fondo Pensione Lavoratori Cariverona - art.30 Statuto; Fondo Previdenza G. Caccianiga - art.34 Statuto; Fondo FAPA - art.16 Statuto; Fondo Pensione per il Personale x Caritrieste - art.30 Statuto; Fondo Pensione per il Personale ex Caritro - art.25 Regolamento; Fondo Pensione Previbank - art.13 Statuto; Fondo ex UBMC - art.18 bis Regolamento; Fondo Banca di Roma - art.41 Statuto).*

APPENDICE 1 - Art. 75 del CCNL 8.12.07 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.
2. Per le Aree Professionali:
 - stipendio;
 - scatti di anzianità;
 - importo ex ristrutturazione tabellare;e, ove spettino, da:
 - assegno temporaneo per gli apprendisti, di cui all'art.28;
 - assegno di cui all'art.93, ultimo comma;
 - indennità di rischio;
 - indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
 - concorso spese tranviarie;
 - indennità di cui all'art.95, 3° comma;
 - indennità di turno diurno;
 - assegni di cui all'art.104;
 - eventuale ex premio di rendimento aziendale.
3. Per i Quadri Direttivi:
 - stipendio;
 - tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.
4. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle Aree Professionali in servizio alla data del 1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art.45 del predetto CCNL.
5. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli articoli 64 e 82 o, comunque, corrisposti con finalità simili al Quadro Direttivo trasferito o in missione.

N.B. Per verificare le altre voci retributive utili ai fini del TFR (*ad es. gli Ad Personam ex Intesa, le Equiparazioni economiche, ecc.*), vedi, sul Portale Intranet di Gruppo, l'apposito Tool **"Bollettino Stipendio Easy"** (*percorso: MY HR > INFO HR > BOLLETTINO STIPENDIO EASY > NAVIGA IL BOLLETTINO*).

APPENDICE 2 - Art. 29 del CCNL 10.01.08 per i Dirigenti

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è composta, oltre che dallo stipendio, da tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi dell'art.21 del presente contratto (*ndr. Missioni e trasferimenti*) o, comunque, corrisposti con finalità simili al Dirigente trasferito o in missione.
2. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'impresa, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danni materiali all'impresa, è possibile operare la compensazione, ai sensi dell'art.1252 c.c., tra quanto dovuto al Dirigente e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.
3. Ove non venga raggiunto un diretto accordo fra le parti sull'ammontare del danno, detto conteggio può essere effettuato in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'impresa stessa.

N.B. Per verificare le altre voci retributive utili ai fini del TFR (*ad es. gli Ad Personam ex Intesa, le equiparazioni economiche, ecc.*), vedi, sul Portale Intranet di Gruppo, l'apposito Tool "**Bollettino Stipendio Easy**" (*percorso: MY HR > INFO HR > BOLLETTINO STIPENDIO EASY > NAVIGA IL BOLLETTINO*).

APPENDICE 3 - sintesi del D.M. 20.03.08, nuova detrazione IRPEF su TFR

Il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 20 marzo 2008, in attuazione della Legge Finanziaria 2008 (*art.2 c.514 Legge 214/2007*) ha disciplinato una nuova detrazione IRPEF applicabile alla tassazione dei trattamenti di fine rapporto ed indennità equipollenti erogate a partire dall'aprile 2008.

Tale nuova detrazione deve essere determinata in base all'ammontare del **reddito di riferimento** calcolato ai sensi dell'articolo 19 del TUIR che è pari al TFR complessivamente spettante moltiplicato per 12 e diviso per il numero degli anni di lavoro.

Reddito di riferimento (in €)	Detrazione spettante da 1.04.2008 (in €)
fino a 7.500	70
oltre 7.500 e fino a 28.000	$50 + 20,00 \times \frac{28.000 - \text{reddito di riferimento}}{20.500}$
oltre 28.000 e fino a 30.000	$50 \times \frac{30.000 - \text{reddito di riferimento}}{2.000}$

La detrazione va riconosciuta dai datori di lavoro in qualità di sostituti d'imposta, al momento della liquidazione del saldo o dell'acconto del TFR e delle indennità equipollenti (*non spetta in relazione a somme erogate a titolo di anticipazione*). Nel caso di dipendenti che abbiano più cessazioni di rapporti di lavoro nel corso dell'anno la detrazione spetta una sola volta. L'Amministrazione Finanziaria, in sede di riliquidazione del TFR, verifica la correttezza della detrazione attribuita dal sostituto d'imposta e, se necessario, provvede a riconoscerla nei termini corretti.

Qualora il TFR sia stato destinato interamente alla previdenza complementare, la detrazione in questione può essere applicata in riduzione della tassazione di eventuali somme erogate dal fondo pensione in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

APPENDICE 4 - Riepilogo della disciplina fiscale applicabile al TFR

Componenti e riferimenti del TFR	Sulle quote di TFR maturate fino al 31 dicembre 2000	Sulle quote di TFR maturate dal 1° gennaio 2001
Quota capitale del TFR:	concorre alla formazione della base imponibile.	concorre alla formazione della base imponibile.
Rivalutazione annuale:	concorre alla formazione della base imponibile.	non concorre alla formazione della base imponibile ma è soggetta ad imposta sostitutiva annua dell'11%.
Anticipazioni:	sono tassate applicando l'aliquota corrispondente al TFR maturato, senza diritto a detrazioni sulla base imponibile.	sono tassate applicando l'aliquota corrispondente al TFR maturato, senza diritto ad eventuali detrazioni d'imposta.
Abbattimento della base imponibile:	€ 309,87 per ogni anno o frazione d'anno di anzianità <i>(nel caso di conferimento di una % di TFR a fondo pensione tale riduzione va percentualmente rapportata).</i>	non previsto.
Reddito di riferimento:	TFR complessivo, comprese le quote destinate a previdenza complementare, le eventuali anticipazioni e le rivalutazioni monetarie.	TFR complessivo, comprese le quote destinate alla previdenza complementare e le anticipazioni, ma al netto delle rivalutazioni annuali.
Aliquota IRPEF:	determinata, in via definitiva, dal sostituto d'imposta sul reddito di riferimento.	determinata, provvisoriamente, dal sostituto d'imposta sul reddito di riferimento e ricalcolata, entro 4 anni, dall'Amministrazione Finanziaria sulla base dell'aliquota IRPEF dei 5 anni precedenti.
Detrazioni d'imposta (*):	non previste.	€ 61,97 per i cessati dal 1.01.2001 al 31.12.2005 e per i tempi determinati fino a due anni cessati dal 1.01.2001.

(*) Per i TFR erogati a partire dal 1° aprile 2008 è stata introdotta una nuova detrazione d'imposta variabile, determinata in base all'ammontare del reddito di riferimento (vedi, al riguardo, l'**APPENDICE 3**, a pag. 19).

APPENDICE 5 - la scelta di destinazione del TFR maturando da 1.01.07

Opzioni possibili	Prospettive per l'interessato/a
➔ destinazione del TFR a Fondo di previdenza complementare:	una volta effettuata la scelta, irrevocabile, di destinazione del proprio TFR maturando al Fondo di previdenza complementare (<i>a cui corrisponde anche il cosiddetto silenzio-assenso</i>), il lavoratore/lavoratrice potrà decidere se iscriversi al Fondo stesso contribuendo anche con versamenti sia a proprio carico che a carico del datore di lavoro (<i>se previsto da accordi o contratti collettivi</i>). Il trasferimento da un Fondo di previdenza ad un altro è possibile ricorrendo determinate condizioni: cambio dell'attività lavorativa, o volontariamente da parte dell'iscritto/a dopo due anni di permanenza nel Fondo (<i>in quest'ultimo caso, però, non verrebbe più garantito il contributo datoriale, che è collegato al Fondo negoziale stabilito dalle Parti</i>).
➔ mantenimento del TFR presso il datore di lavoro:	il lavoratore/lavoratrice può mantenere il proprio TFR maturando in azienda e, in un momento successivo, potrà decidere di conferirlo al Fondo di previdenza complementare al quale potrà, eventualmente, anche iscriversi (<i>versando i contributi a suo carico e beneficiando degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro</i>).

APPENDICE 6 - tassazione delle anticipazioni nelle forme complementari

Nel caso di anticipazione per **"spese sanitarie"** [*punto A) di pag.17*], sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, è applicata una ritenuta fiscale con l'aliquota del 15%, ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Nel caso di anticipazioni **"prima casa"** e **"per ulteriori esigenze"** [*punti B) e C) di pag.17*], sull'importo, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo fiscale del 23%.

Attenzione: Questa tassazione si applica sul rateo di prestazione riferibile al montante maturato dal 1° gennaio 2007.

REGIME TRANSITORIO: Per i soggetti che alla data dell'1.01.2007 risultavano iscritti a forme pensionistiche complementari, le disposizioni sopra richiamate concernenti il regime di tassazione delle anticipazioni (*come, peraltro, quello delle prestazioni finali*) sono applicabili a decorrere dall'1.01.2007, mentre alle anticipazioni (*e prestazioni*) corrispondenti ai montanti maturati fino al 31.12.2006, si rendono applicabili le disposizioni pro-tempore vigenti in relazione al periodo di maturazione. Al riguardo, eventuali anticipazioni richieste vanno imputate prioritariamente agli importi maturati fino al 31.12.2000, poi agli importi maturati fino al 31.12.2006 e, per l'eccedenza, agli importi maturati a decorrere dall'1.01.2007 (*per l'approfondimento del trattamento fiscale del regime transitorio rinviamo ad un successivo Quaderno FISAC che verrà dedicato alla PREVIDENZA COMPLEMENTARE*).

In sede di tassazione della prestazione finale, il Fondo procederà a riliquidare l'imposta, scomputando quanto tassato in sede di anticipazioni.

ALLEGATO - esempio di corresponsione di TFR / 1

Il signor Mario Rossi, 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo, con il 1° gennaio 2009 è andato in pensione percependo, quale TFR lordo per la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato svolto presso UniCredito Italiano (*già Credito Italiano*) dall'1.03.1983 al 31.12.2008, la somma di € **68.137** ($36.704 + 20.151 = 56.855; + 11.282$, quali rivalutazioni sul TFR da 1.01.2001), oltre all'incentivazione all'esodo per pensionamento anticipato prevista dalle Intese sindacali 3 agosto 2007 (*che verrà tassata allo stesso modo del TFR*).

In vigenza del proprio rapporto di lavoro il signor Mario Rossi non ha mai richiesto alcun tipo anticipazione né destinato quote di TFR alla previdenza complementare.

Il suo TFR accantonato e rivalutato fino al 31.12.2000 (*voce retributiva: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AL 31.12.2000*) corrisponde ad € **36.704**. Le sue quote di TFR maturate dal 2001 fino al 31.12.2008 (*voce retributiva: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO*) ammontano ad € **20.151**.

Le relative rivalutazioni (*dal 2001*), già soggette ad imposta sostitutiva dell'11%, ammontano (*voce retributiva: RIVALUTAZIONE SUL TFR*) ad € **11.282**.

I redditi del signor Mario Rossi (*reddito complessivo - oneri deducibili*) nei cinque anni precedenti a quello di diritto alla percezione del TFR, sono stati i seguenti = anno 2008: € **35.700**; anno 2007: € **33.550**; anno 2006: € **33.200**; anno 2005: € **34.245**; anno 2004: € **32.600**.

Conteggi da parte del Sostituto d'Imposta ai fini della tassazione "provvisoria" del TFR

Periodo di lavoro totale dal 1.03.1983 al 31.12.2008: 25 anni a 10 mesi.

Calcolo del reddito di riferimento:
 $\frac{\text{TFR totale} \times 144}{\text{n. mesi di lavoro totali}}$

$$\frac{56.855 \times 144}{310} = 26.410,06$$

Imposta sul reddito di riferimento in base alle aliquote del 2008 (*applicando la clausola di garanzia*)

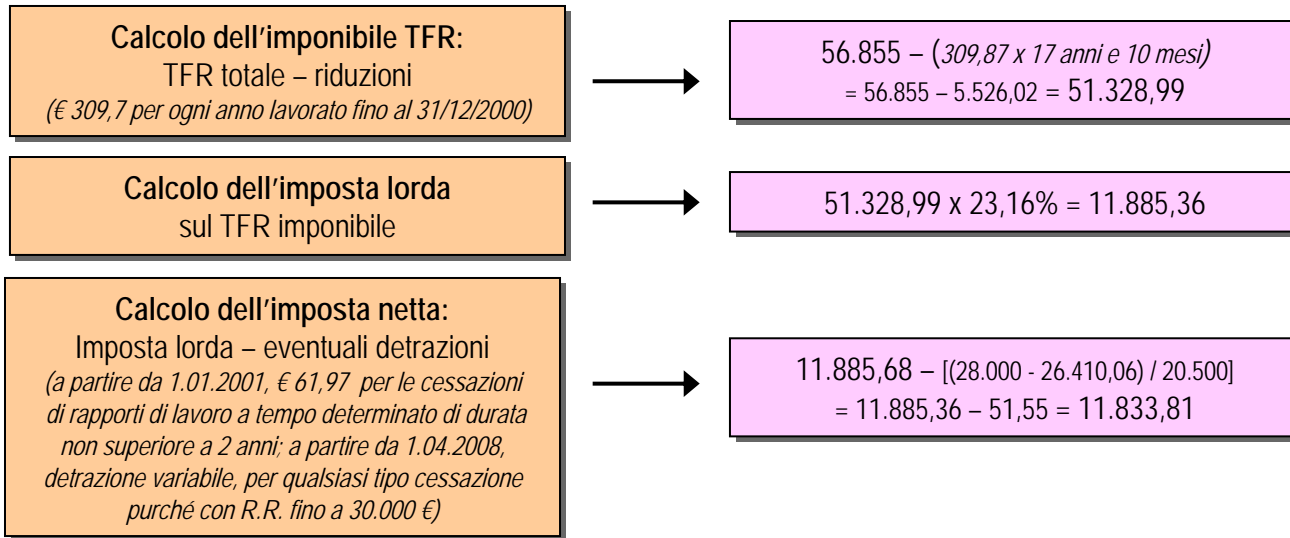
$$26.410,1 \times 23,16\% = 6.115,32$$

Calcolo dell'aliquota media:
Reddito di riferimento: imposta = 100 : x

$$26.410,06 : 6.115,32 = 100 : X$$
$$\frac{6.115,32 \times 100}{26.410,06} \quad x = 23,16\%$$

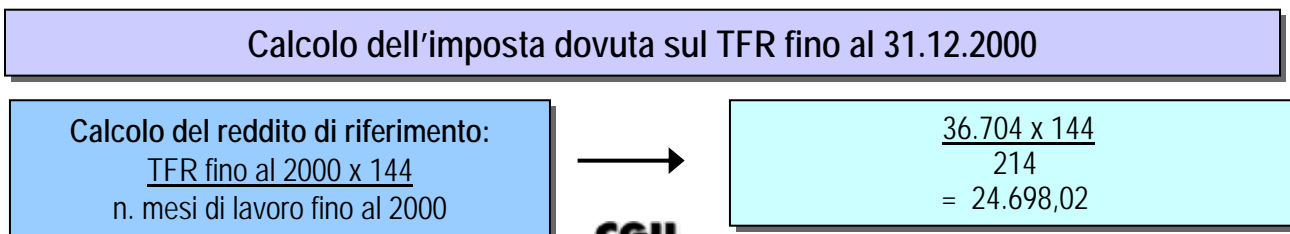
ALLEGATO - esempio di corresponsione di TFR / 2

(seguito del conteggio della pagina precedente)



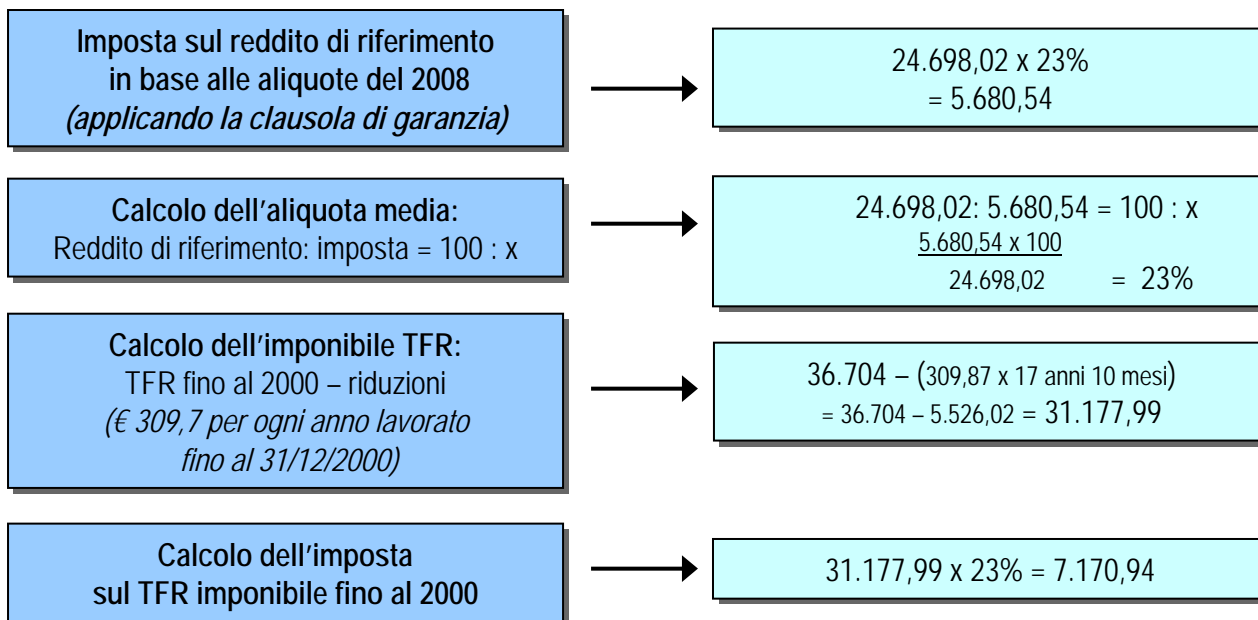
Pertanto i dati evidenziati nella "sezione quattro" del Bollettino Stipendio relativo al T.F.R. ed alle altre competenze di cessazione sono = TFR Lordo: € 56.855; Ritenuta: € 11.879,94; Riduzioni: € 5.526,02; Detrazione: 51,55; Netto: € 44.975,06. Ovviamente fra le voci retributive c'è anche la Rivalutazione sul TFR, pari ad € 11.282; (per le specifiche dei relativi riquadri, vedi "Bollettino Stipendio Easy" sul Portale Intranet di Gruppo ([MY HR > INFO HR > BOLLETTINO STIPENDIO EASY > NAVIGA IL BOLLETTINO](#))).

Conteggi da parte degli Uffici Finanziari ai fini della "tassazione definitiva" del TFR



ALLEGATO - esempio di corresponsione di TFR / 3

(seguito del conteggio della pagina precedente)



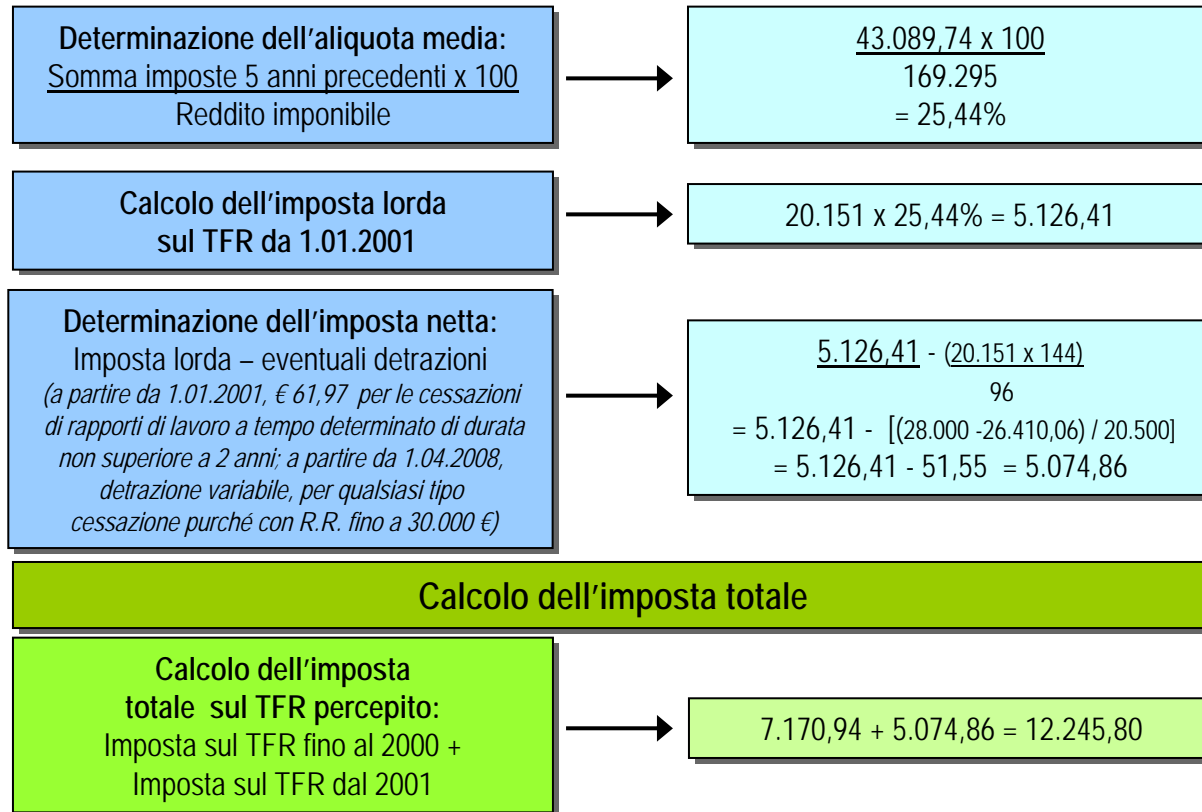
Conteggi da parte degli Uffici Finanziari ai fini della "tassazione definitiva" del TFR

Calcolo dell'imposta dovuta sul TFR a partire da 1.01.2001

Calcolo dell'imposta sul reddito di ognuno dei 5 anni precedenti, applicando le aliquote in vigore nell'anno di percezione del reddito	→	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Reddito</th> <th>Imposta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td>35.700</td> <td>9.294,14</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>33.550</td> <td>8.412,09</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>33.200</td> <td>8.327,44</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>34.245</td> <td>8.745,55</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>32.699</td> <td>8.310,52</td> </tr> <tr> <td>Totale</td> <td>169.295</td> <td>43.089,74</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	Reddito	Imposta	2008	35.700	9.294,14	2007	33.550	8.412,09	2006	33.200	8.327,44	2005	34.245	8.745,55	2004	32.699	8.310,52	Totale	169.295	43.089,74
Anno	Reddito	Imposta																					
2008	35.700	9.294,14																					
2007	33.550	8.412,09																					
2006	33.200	8.327,44																					
2005	34.245	8.745,55																					
2004	32.699	8.310,52																					
Totale	169.295	43.089,74																					

ALLEGATO - esempio di corresponsione di TFR / 4

(seguito del conteggio della pagina precedente)



N.B. L'imposta ancora dovuta sul TFR è pari ad € 411,99 (vale a dire la differenza tra l'imposta liquidata dall'Agenzia delle Entrate, pari ad € 12.245,80 e l'imposta già trattenuta e versata dal sostituto d'imposta, pari ad € 11.833,81).

N.B. sul TFR percepito in qualità di erede: anche la riliquidazione del TFR in capo agli eredi è effettuata avendo riguardo alla situazione del *de cuius* ed all'aliquota media del quinquennio precedente, sempre con riferimento ai redditi del *de cuius*.

Quaderni della FISAC-CGIL in UniCredit Group - n.6/Mar. 2009

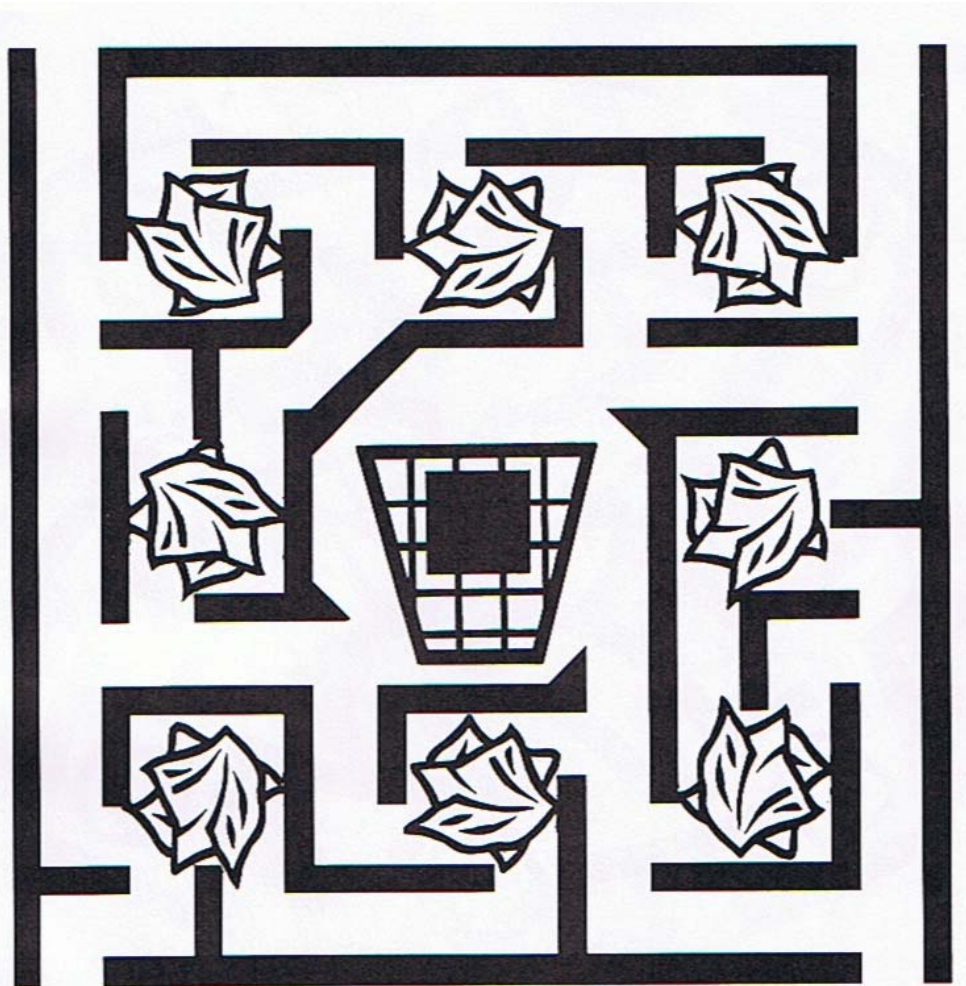
**Il Sindacato, per sua natura,
mette in campo proposte,
iniziative e consegue
accordi per riequilibrare le
cose che non vanno,
avendo sempre a cuore il
bene degli Iscritti, dei
Lavoratori e dei più deboli...**

**Per fare il punto della
situazione sindacale
nella tua Azienda,
nel Gruppo UniCredit,
nel settore ed a
livello più generale,
non dimenticare
di consultare i siti:**

www.fisacunicredito.it

www.fisac.it

www.rassegna.it



Wastebasket.

Find a path that enters the maze, passes through all paper and then the wastebasket, and exits the maze, without using any part of a path more than once.