

A cura del Dott. **Matteo Dusi** - Consulente del Lavoro Studio Martina Gottardo

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La cessazione del rapporto di lavoro dipendente comporta l'erogazione da parte del datore di lavoro del trattamento di fine rapporto. Di seguito le principali caratteristiche dell'istituto.

1. Cos'è il trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) si identifica come un elemento retributivo che matura durante lo svolgimento del rapporto lavorativo ed è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione periodicamente rivalutata. Il **TFR** è considerato un **elemento "differito" della retribuzione**, in ragione del fatto che viene corrisposto al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato, fatto salvo il caso di integrale destinazione alla previdenza complementare o di cessione del credito a terzi. Il TFR non è assoggettato a contribuzione previdenziale e gode del principio della tassazione separata.

2. Gestione del trattamento di fine rapporto

La scelta del lavoratore di mantenere il TFR in azienda determina una differente gestione dello stesso da parte dei datori di lavoro relativamente alle dimensioni aziendali. Questi ultimi, infatti, sono direttamente competenti nella gestione nel caso di aziende fino a 49 dipendenti. Qualora, invece, il numero si elevasse a 50, il datore è tenuto a versare il TFR al fondo di tesoreria costituito presso l'INPS (FTINPS).

3. Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Sebbene il TFR venga erogato alla cessazione del rapporto lavorativo, viene fatto salvo al lavoratore il diritto di chiedere un'anticipazione dello stesso sulla base di quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e della contrattazione collettiva di riferimento.

L'anticipazione viene corrisposta al dipendente, in costanza di rapporto di lavoro, che abbia maturato almeno **8 anni di servizio** presso il medesimo datore. L'importo erogato non può essere superiore al **70%** del trattamento cui avrebbe diritto il lavoratore nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta di anticipazioni (art 2120, c. 6, c.c.).

Le motivazioni per le quali può essere richiesto l'anticipo di parte del TFR maturato sono:

- **l'acquisto della prima casa** per sé o per i propri figli;
- la necessità di sostenere **spese sanitarie** per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- sostenere le spese durante i periodi di fruizione di specifici **congedi**.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

L'azienda è tenuta ad accogliere le domande di anticipazione nel limite annuo del **10%** dei lavoratori aventi diritto e comunque nel **4%** del numero totale dei dipendenti (art 2120, c. 7, c.c.). Il numero dei dipendenti da considerare per il calcolo degli aventi diritto è quello esistente all'inizio dell'anno. Viene data la possibilità alla

contrattazione collettiva di disciplinare diversi criteri per il calcolo dei dipendenti. Le richieste di anticipazione devono essere soddisfatte secondo l'ordine cronologico di presentazione, salvo che i contratti collettivi prevedano specifici criteri di priorità (art 2120, c. 11, c.c.).

4. Liquidazione del trattamento

Maturando progressivamente nel corso del rapporto lavorativo, il trattamento di fine rapporto rappresenta un credito del lavoratore che presenta i caratteri della certezza e della liquidità. Il diritto al suo pagamento si perfeziona normalmente al momento della risoluzione del rapporto (tranne il caso di anticipazione).

La contrattazione collettiva può fissare un termine, decorrente dalla data di cessazione del rapporto, entro il quale il datore deve provvedere alla liquidazione dell'intero importo. Qualora il termine non venisse indicato il creditore potrebbe esigere immediatamente l'importo.

Il diritto alla percezione del TFR **si prescrive in 5 anni** decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro che segna di fatto la maturazione del diritto.

5. TFR alla previdenza complementare

Entro **6 mesi dalla prima assunzione**, il lavoratore del settore privato è tenuto a decidere la modalità di gestione del proprio TFR. Può destinarlo in via definitiva a una forma pensionistica complementare (compilando il modello TFR2) aderendovi, oppure, lasciarlo presso l'azienda, non aderendo ad alcuna forma di previdenza complementare.

La scelta di aderire alla previdenza complementare è irrevocabile, mentre quella di lasciare il TFR in azienda può in ogni momento essere modificata.

Nel caso di **precedente rapporto di lavoro** per il quale la scelta sia stata quella di mantenere il TFR in azienda, resta ferma la possibilità per il lavoratore, in caso di nuovo rapporto, di confermare o rivedere, in ogni momento, la scelta effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.

IL TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

Diverso dal trattamento di fine rapporto è il **trattamento di fine mandato (TFM)**. Questo è un compenso aggiuntivo a quello ordinario, erogato agli amministratori d'azienda al termine dell'incarico.

Il TFM non è disciplinato da una norma specifica ma da un combinato disposto dagli articoli 2120 e il 2364 del Codice Civile.

Deve essere **previsto dallo statuto societario e deliberato dall'assemblea dei soci**, con un **atto avente data certa** antecedente all'insediamento del nuovo amministratore. La certezza della data dell'atto di nomina si determina attraverso le seguenti modalità:

- estratto notarile del libro delle delibere assembleari;
- notifica all'amministratore della delibera di nomina, invio all'amministratore della copia della delibera a mezzo raccomandata in plico senza busta;
- registrazione della delibera presso l'Agenzia delle Entrate.

L'ammontare stabilito per il TFM deve rispettare il principio di ragionevolezza e di congruità (non dovrà superare il limite del 20%, o al massimo del 30%, del compenso annuo stabilito per l'amministratore).

Il diritto al TFM risultante **da atto avente data certa precedente all'inizio del rapporto** consente:

- all'impresa di trasformare l'accantonamento del TFM come costo interamente deducibile per competenza, al pari del TFR dei dipendenti;
- all'amministratore di beneficiare del regime di tassazione separata IRPEF per tale reddito.

L'accantonamento del TFM è una posta del passivo di bilancio di una società. Ovvero, è un debito contratto nei confronti dell'amministratore, che dovrà essere onorato al termine del mandato, come accade con il TFR per i lavoratori dipendenti. Esso deve essere annualmente accantonato in un apposito fondo.

Essendo un negozio giuridico di libero accordo tra le parti, il TFM può essere oggetto anche di anticipo qualora vi sia l'accordo da parte dell'assemblea dei soci.