

# Il Trattamento di Fine Rapporto

UN MANUALE OPERATIVO

Il TFR in una sintesi completa:  
evoluzione normativa,  
finalità, gestione, tassazione  
e tabelle riassuntive della  
sua regolazione nei principali  
contratti collettivi.

LA DETERMINAZIONE E IL CALCOLO DEL TFR

LE ANTICIPAZIONI DEL TFR

IL CALCOLO DELLA RIVALUTAZIONE

E I SUOI PRESUPPOSTI NORMATIVI

LA CORRESPONSIONE DEL TFR

IL REGIME FISCALE

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

IL FONDO DI TESORERIA PRESSO L'INPS

TABELLE COMPARATIVE DI INCIDENZA

DEL TFR NEI PRINCIPALI CCNL



# indice

<b>▪ INTRODUZIONE E BREVI CENNI STORICI</b> .....	pag. 4	<b>▪ IL FONDO DI TESORERIA PRESSO L'INPS</b> .....	pag. 35
<b>▪ LA DETERMINAZIONE E IL CALCOLO DEL TFR</b> .....	pag. 5	Premessa .....	pag. 35
Il campo di applicazione della normativa legale e le modalità di calcolo (co. 1 art. 2120 c.c.) .....	pag. 5	Il versamento delle quote di TFR .....	pag. 35
Le modalità di calcolo .....	pag. 6	Le prestazioni del Fondo .....	pag. 35
La retribuzione utile (co. 2 art. 2120 c.c.) .....	pag. 8	Le misure compensative .....	pag. 36
La determinazione della retribuzione utile ai fini del TFR .....	pag. 8		
Incidenza delle retribuzioni in natura .....	pag. 9	***	
Le assenze dal lavoro e la retribuzione figurativa (co. 3 art. 2120 c.c.) .....	pag. 10	<b>▪ TABELLE COMPARATIVE DI INCIDENZA DEL TFR NEI PRINCIPALI CCNL:</b> .....	pag. 37
<b>▪ LE ANTICIPAZIONI DEL TFR</b> .....	pag. 13	CCNL Edilizia Artigiani .....	pag. 37
Aventi diritto .....	pag. 13	CCNL Edilizia Cooperative .....	pag. 37
I limiti .....	pag. 14	CCNL Edilizia Industria .....	pag. 38
I motivi della richiesta .....	pag. 15	CCNL Autotrasporti Merci e Logistica .....	pag. 38
Le spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche .....	pag. 15	CCNL Metalmeccanica Artigiani .....	pag. 38
L'acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli .....	pag. 16	CCNL Metalmeccanica Industria .....	pag. 39
Spese durante i congedi per la formazione (ex art.5, L. n. 53/ 2000) e per la formazione continua (ex art. 6 L. n. 53/2000) .....	pag. 17	CCNL Metalmeccanica Pmi - Confapi .....	pag. 39
Le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 .....	pag. 17	CCNL Agenzie in Gestione Libera .....	pag. 39
Anticipazione e decesso .....	pag. 18	CCNL Agenzie Ania .....	pag. 40
Condizioni di miglior favore .....	pag. 18	CCNL Dirigenti Assicurazioni .....	pag. 40
<b>▪ IL CALCOLO DELLA RIVALUTAZIONE E I SUOI PRESUPPOSTI NORMATIVI</b> .....	pag. 19	CCNL Credito .....	pag. 40
<b>▪ LA CORRESPONSIONE DEL TFR</b> .....	pag. 20	CCNL Dirigenti Credito .....	pag. 41
TFR, in busta paga .....	pag. 20	CCNL Terziario .....	pag. 41
TFR come investirlo? .....	pag. 21	CCNL Turismo Confcommercio .....	pag. 42
Fondo di Garanzia .....	pag. 23	CCNL Istituzioni Socio Assistenziali Anaste .....	pag. 42
Il diritto del coniuge divorziato .....	pag. 24	CCNL Agidae del 20/02/2017 .....	pag. 42
Indennità in caso di decesso del lavoratore .....	pag. 24	CCNL Istituzioni Socio Assistenziali Anaste (Del 12 Aprile 2017 (2017-2019) Anaste E Ciu-Snalv-Confasal-Confelp) .....	pag. 43
<b>▪ IL REGIME FISCALE</b> .....	pag. 26	CCNL Uneba del 8 maggio 2013 .....	pag. 43
La procedura di calcolo .....	pag. 26	CCNL Scuole Private Laiche - Aninsei .....	pag. 43
Determinazione della base imponibile .....	pag. 26	CCNL Scuole Private Materne - Fism .....	pag. 44
Calcolo dell'aliquota media di tassazione separata .....	pag. 27	CCNL Scuole Private Religiose - Agidae .....	pag. 44
Determinazione dell'imposta .....	pag. 27	CCNL Tessili Aziende Artigiane .....	pag. 44
Imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR .....	pag. 28	CCNL Tessili P.M.I. ....	pag. 45
L'esclusione del TFR dall'imponibile previdenziale .....	pag. 29	CCNL Dirigenti - Aziende Alberghiere .....	pag. 45
Il regime fiscale delle anticipazioni .....	pag. 29	CCNL Dirigenti - Aziende Autotrasporto .....	pag. 45
<b>▪ LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b> .....	pag. 30	CCNL Dirigenti - Catene Alberghiere .....	pag. 45
Le conseguenze del conferimento del TFR .....	pag. 32	CCNL Dirigenti - Centri Elaborazione Dati .....	pag. 46
Regime fiscale della contribuzione .....	pag. 33	CCNL Dirigenti - Giornali Quotidiani .....	pag. 46
Esempi pratici di calcolo sul cedolino paga .....	pag. 34	CCNL Dirigenti - Aziende Industriali .....	pag. 46
		CCNL Dirigenti - Magazzini Generali .....	pag. 46
		CCNL Dirigenti - Piccola Industria .....	pag. 46
		CCNL Dirigenti - Aziende Commerciali .....	pag. 47
		CCNL Alimentari Industria .....	pag. 47
		CCNL Alimentari P.M.I. ....	pag. 47
		CCNL Alimentari e Panificazione - Aziende Artigiane .....	pag. 47
		CCNL Chimica Industria Farmaceutica .....	pag. 48
		CCNL Industria Ceramica .....	pag. 48
		CCNL Industria Gomma/Plastica .....	pag. 48

# Prefazione

**I**l Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano continua nella propria attività di divulgazione scientifica mettendo a disposizione dei colleghi un nuovo "Quaderno Monografico".

Le monografie, come noto, affrontano le questioni più controverse su un argomento, con riguardo agli aspetti civilistico, previdenziale, fiscale e amministrativo, e cercano di orientare il lettore proponendo le diverse soluzioni anche sulla scorta delle interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali.

In questo Quaderno Monografico si analizza in tutta la sua interezza il Trattamento di Fine Rapporto, oggetto di dispute e di diverse destinazioni. Importante anche la sintesi della contrattazione collettiva riproposta in Tabelle.

Gli scritti sono frutto di un'attenta analisi, tuttavia, gli stessi, devono essere ritenuti pareri non vincolanti, per i quali nessuna responsabilità può derivare all'Ordine o ai componenti del Centro Studi e Ricerche che li hanno predisposti. Ringraziamo chiunque volesse inviare scritti per segnalare anomalie o eventuali questioni non trattate, contribuendo, in tal modo, ad arricchire il testo delle successive edizioni.

Grazie quindi ai componenti del Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e dell'A.N.C.L. Sindacato Unitario, Unione provinciale di Milano, che in sinergia hanno saputo mettere a frutto le loro esperienze per metterle a disposizione di tutti i Colleghi. Un grazie particolare ai colleghi della Sezione Semplificazione che hanno tenacemente portato a termine questo laborioso lavoro.

## Presentazione

Il trattamento di fine rapporto è istituto antico, e forse probabilmente superato in una moderna visione delle dinamiche retributive. Spesso la sua finalità previdenziale si è trasformata nel mero accumulo di un "tesoretto" alla cessazione del rapporto, che non di rado crea problemi finanziari alle imprese o, in caso di fallimento o insolvenza, alla collettività.

La stratificazione e frammentazione normativa del TFR - passata dalla prima formulazione codicistica alla riforma del 1982, fino all'attuale attrazione nella previdenza complementare e, ultima non felice invenzione, nella QUIR - ne rende spesso non facile la determinazione concreta, compressa fra il testo di legge e i riferimenti della contrattazione collettiva, frammentari, non sempre chiari e molto differenziati fra loro. Il tutto con frequenti incursioni interpretative della giurisprudenza a rendere un quadro generale di elevata complessità.

La caratteristica peculiare di questo lavoro, che il nostro Centro Studi offre come contributo di analisi e prospettiva, è quello di offrire, insieme ad una ricostruzione sintetica della norma e delle principali problematiche interpretative, una tabella con una disamina analitica e puntuale (aggiornata al giugno 2017), in forma di tabella di facile consultazione, delle statuizioni in materia di TFR contenute nei principali contratti collettivi nazionali.

Chi conosce la materia sa che non sempre la stesura di un contratto collettivo è piana e lineare e che i rimandi ad un determinato istituto sono spesso tutt'altro che sistematici e disseminati nel testo di un contratto e dei suoi rinnovi, tanto che solo un lavoro certosino può tentare un ricostruzione sistematica e completa.

Consiglio dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro  
di Milano  
**Il Presidente**  
**Potito di Nunzio**

A.N.C.L. S.U.  
Unione Provinciale  
di Milano  
**Il Presidente**  
**Alessandro Graziano**

# INTRODUZIONE e brevi cenni storici

La prima disciplina organica del TFR risale al 1924 con la legge sull'impiego privato (art. 10, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825). La norma in argomento introdusse un'indennità ulteriore rispetto al preavviso, valida solo per il personale impiegatizio e solo per i casi di licenziamento non per giusta causa, proporzionale agli anni di servizio prestati, con esclusione quindi delle ipotesi di dimissioni e di scadenza del termine del contratto.

A quest'indennità "supplementare" sia la dottrina che la giurisprudenza attribuirono natura risarcitoria o di premio fedeltà con funzione prettamente previdenziale. Il codice civile, promulgato nel dopoguerra, ha successivamente introdotto il diritto per i lavoratori ad un'indennità d'anzianità alla cessazione del rapporto di lavoro, proporzionale agli anni di servizio e determinata in ragione dell'ultima retribuzione percepita.

Nonostante l'estensione a tutte le categorie di lavoratori, fino al 1966 tale indennità non era prevista nei casi di dimissioni, scadenza del termine, licenziamento per giusta causa o per rapporti di lavoro inferiori all'anno o in prova.

In considerazione del *nomen iuris*, dottrina e giurisprudenza modificarono il loro orientamento circa la natura di tale istituto, in quanto si sostenne che l'indennità aveva perso l'originaria funzione risarcitoria per divenire vera e propria retribuzione. Negli anni '60 vari interventi legislativi estesero gradualmente il diritto all'indennità di anzianità (benché talvolta diversamente denominata) a favore dei lavoratori a termine, dei lavoratori a domicilio e dei domestici, sino ad arrivare alla L. n. 604/1966 che lo estese a tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro. Svariate sentenze della Corte Costituzionale obbligarono il riconoscimento di tale indennità anche nei casi di servizio militare, assenze dal lavoro tutelate dall'art. 2110 c.c., periodo di apprendistato, servizio prestato inferiore all'anno. Inoltre, sancirono la definitiva acquisizione della natura dell'istituto quale corrispettivo di un valore acquisito dall'apporto di lavoro nel tempo<sup>1</sup>, configurandola come retribuzione differita.

La crisi degli anni '70, con la forte inflazione e gli aumenti retributivi generati dall'indennità di contingenza, resero indispensabile una totale revisione dell'istituto, in particolare per quanto riguardava il meccanismo di calcolo. La mancata considerazione della progressione di carriera nel conteggio comportava, infatti, un effetto automatico distortivo che andava ad incrementare a dismisura il costo del lavoro delle aziende in un momento di grave crisi economica. A poco o nulla valsero i tentativi volti alla sterilizzazione degli effetti dell'indennità di contingenza sull'istituto iniziati con l'Accordo Interconfederale del gennaio 1977, tradotti poi in norma tramite il D.l. n. 12/1977, convertito con modificazioni nella L. n. 91/1977. Il sacrificio imposto ai lavoratori non servì a contenere gli effetti inflazionistici né a creare nuova occupazione, viceversa venne letto come un tentativo di demolire progressivamente la tutela economica, insita nell'allora indennità di contingenza, a favore dei lavoratori dipendenti.

Al fine di non determinare un vuoto normativo, conseguente alla richiesta di referendum abrogativo della L. n. 91/1977, ed allo scopo di creare un nuovo istituto che tenesse conto della situazione economica nazionale, il legislatore intervenne emanando la L. n. 297/1982, contemperando, in questo modo, l'esigenza dei lavoratori di recuperare un equilibrio tra retribuzione e trattamento di fine rapporto e l'esigenza delle aziende di evitare effetti distortivi e danni patrimoniali. Tale normativa, modificando l'art. 2120 del c.c., ha introdotto nel nostro ordinamento, a far data dal 1 giugno 1982, l'istituto del TFR, abrogando le precedenti disposizioni in materia, con la sola eccezione di quelle a favore del pubblico impiego, congelando alla data predetta gli importi calcolati secondo la normativa precedente.

La differenza essenziale del nuovo trattamento rispetto alla vecchia indennità di anzianità riguarda il meccanismo di calcolo. Infatti, in passato quest'ultimo consisteva in una moltiplicazione i cui fattori erano l'anzianità di servizio e l'ultima retribuzione base, rapportata ad un coefficiente variabile a seconda della categoria professionale del lavoratore. Al contrario, nella attuale disciplina *"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"*. Infine, l'importo così ottenuto dovrà essere rivalutato annualmente sulla base dei coefficienti ISTAT.

Tale modifica normativa è finalizzata a correlare l'entità degli accantonamenti alle retribuzioni percepite nel corso dell'intero rapporto di lavoro, anziché quantificarlo in relazione esclusivamente all'ultima retribuzione percepita, evitando in tal modo il fenomeno delle c.d. "superliquidazioni" ed il contenzioso ad esso connesso.

## note

1. Corte Cost. 16 febbraio 1963 n. 8; Corte Cost. 27 giugno 1978 n. 75; Corte Cost. 04 febbraio 1970 n. 14; Corte Cost. 28 dicembre 1971 n. 204; Corte Cost. 22 dicembre 1980 n. 189; Corte Cost. 27 giugno 1968 n. 75.

2. Art. 2120 co. 2, c.c...

# La determinazione e il calcolo del TFR

I criteri di determinazione della base di computo del trattamento di fine rapporto sono dettati dai primi tre commi dall'art. 2120 del codice civile.  
Nello specifico:

- a) il primo comma ha fissato la regola di calcolo del trattamento di fine rapporto, generale e inderogabile dalla contrattazione collettiva o individuale, stabilendo che “per ciascun anno di calendario venga accantonata una quota pari alla retribuzione complessivamente percepita divisa per 13,5”;
- b) il secondo comma individua la retribuzione annuale, su cui calcolare il trattamento di fine rapporto, in “tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”;
- c) mentre il terzo comma concerne le ipotesi di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno, e il computo di tali periodi per l'erogazione del trattamento di fine rapporto.

## Il campo di applicazione della normativa legale e le modalità di calcolo (co.1 art.2120c.c.)

### Art. 2120 c.c. co. 1. - Disciplina del trattamento di fine rapporto

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 quindici giorni.

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. La portata generale del campo di applicazione del TFR si evince da quanto disposto dall'art. 4, co. 4, della L. n. 297/1982, ai sensi del quale “*le norme di cui all'art. 2120 del c.c. . . (omissis) . . . si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate*”, con l'espressa abrogazione di ogni altra norma in materia. Ne consegue che il TFR è dovuto anche per il lavoro di durata inferiore all'anno, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, per il lavoro in prova, per i casi di licenziamento per colpa o di dimissioni, per i dipendenti da datori non imprenditori, per i lavoratori domestici, per i lavoratori a tempo parziale, per i contratti di inserimento e apprendistato e per i rapporti di lavoro speciali.

Sono esclusi i rapporti di lavoro parasubordinato, che rimangono compresi nell'area del lavoro autonomo<sup>3</sup>.

Il trattamento di fine rapporto, come la precedente indennità di anzianità, continua ad avere duplice natura: da un lato retributiva, in quanto rappresenta un vero e proprio compenso differito al momento della cessazione, dall'altro previdenziale, in quanto permette al lavoratore di superare le difficoltà economiche connesse al venir meno della retribuzione (art. 2120, commi 7 e 8, c.c.).

Quest'ultima funzione si è accentuata con le disposizioni legislative che hanno previsto la destinazione del TFR al finanziamento di forme pensionistiche complementari (art. 8, co. 2 e 3, D.lgs. n. 124/1993, come modificato dall'art. 8, co. 1, L. n. 335/1995 e D.lgs. n. 252/2005, come modificato dall'art. 1, co. 749 e ss., L. n. 296/2006.

### note

3. Corte Cost. n. 121/1993.

La vigente normativa, a differenza di quella pregressa, fa, inoltre, riferimento alla retribuzione “dovuta per anno” anziché alla retribuzione “percepita”. Ciò sta a significare che la retribuzione rilevante ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto è, secondo la prevalente opinione dottrinale e giurisprudenziale<sup>4</sup>, la retribuzione maturata durante l’anno di riferimento. In tal modo le somme maturate nell’anno, e quindi dovute, sono destinate comunque ad incidere sulla misura del trattamento di fine rapporto, indipendentemente dalla loro avvenuta corresponsione.

È altresì oggetto di dibattito l’individuazione del momento di maturazione del diritto al TFR, poiché da un lato parte della dottrina<sup>5</sup> sostiene la maturazione anno per anno in relazione alle singole quote di cui sarebbe differita solo l’esigibilità, mentre dall’altro lato si afferma, ormai con sostanziale prevalenza giurisprudenziale, che il diritto del lavoratore nasce solo al momento della cessazione del rapporto, che costituisce elemento della fattispecie costitutiva e non termine di adempimento, sussistendo in precedenza meri accantonamenti contabili<sup>6</sup>. Tuttavia è ammessa nel corso del rapporto l’esperibilità di azioni di accertamento sull’entità delle quote accantonate, anche se il diritto al trattamento di fine rapporto non è ancora sorto.

Si precisa che la prescrizione estintiva quinquennale (art. 2948, co. unico n. 5, c.c.) decorre solo dalla fine del rapporto, qualunque sia la tesi accolta in relazione al momento di maturazione del diritto, che comunque non è esigibile nel corso del rapporto<sup>7</sup> non potendosi far confusione con la distinta fattispecie costitutiva del diritto all’anticipazione del TFR. Al riguardo si è affermato il riconoscimento della continuità anche in ipotesi di società collegate, ma in tal caso l’onere della prova incombe sul lavoratore<sup>8</sup>.

## Le modalità di calcolo

Il trattamento di fine rapporto si calcola “*sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all’importo della retribuzione dovuta per l’anno divisa per 13,5*” (art. 2120 co. 1, c.c.). L’ammontare complessivo, rivalutato con cadenza annuale secondo il criterio di indicizzazione, viene corrisposto al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il meccanismo di computo è derogabile da parte della contrattazione collettiva nel rispetto, comunque, di alcuni limiti invalicabili. In particolare, la dottrina ormai consolidata<sup>9</sup> ritiene che il divisore 13,5 non sia modificabile, neppure in meglio, dalle parti sociali, al fine di evitare differenziazioni tra lavoratori appartenenti a categorie contrattuali differenti. Il co. 1 dell’art. 2120 dispone inoltre che: “*la quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni*”, fissando, in tal modo, il principio dell’arrotondamento al mese delle frazioni uguali o superiori a quindici giorni, nulla prevedendo tuttavia in relazione alle frazioni di mese inferiori a quindici giorni<sup>10</sup>.

Tale mancanza molto probabilmente è da attribuirsi all’impianto della previgente normativa, in quanto, in precedenza, l’indennità di anzianità veniva calcolata sulla base del periodo di servizio prestato e pertanto era indispensabile capire come si dovessero computare le frazioni di anno, in mesi, e le frazioni di mese, pari o superiori a 15 giorni.

Di seguito i diversi criteri interpretativi della norma:

- a) escludere le frazioni di mese inferiori a 15 giorni riconoscendo il mese intero per le frazioni pari o superiori a 15 giorni, sia per la frazione di mese d’inizio rapporto, che per quella di fine rapporto;
- b) dividere per 30 i giorni derivanti dall’unione delle frazioni di mese di inizio e di fine rapporto e riconoscere come mese intero soltanto le frazioni superiori allo 0,50, oltre chiaramente all’unità;

### note

4. Vedi a favore: VALLEBONA, *Il trattamento di fine rapporto*, cit., 69,70; ALLEVA, *Trattamento di fine rapporto (indennità di anzianità)*, in *Enc.giur. Treccani*, XXXI, Roma, 1994; NOBILE, *L’attuale sistema del trattamento di fine rapporto*, Napoli, 1992; Cass. S.U. 7 agosto 1991, n. 8587; Cass. S.U. 9 maggio 1991, n. 5186; Cass. 17 novembre 1989, n. 4933.

5. In questo senso P.G. ALLEVA, *Trattamento di fine rapporto*, in *Enc. giur.*, XXXI, Roma, 1994 e M. Napoli, *Il trattamento di fine rapporto*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1983, 78.

6. Cass. 11 gennaio 1990, n. 55, in *Foro it.*, 1990, I, 1229; Cass. 24 giugno 1991, n. 7081, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 444; Cass. 5 marzo 1993, n. 2714, in *Giust. civ.*, 1993, I, 2077; Cass. 18 novembre 1997,

n. 11470, in *Mass. giur. lav.*, 1998, suppl., 11; Cass. 14 dicembre 1998, n. 12548, in *Mass. giur. lav.*, 1999, 285. *Contra* Cass. 3 febbraio 1998, n. 1049, in *Mass. giur. lav.*, 1998, suppl., 11.

7. Cass. 18 novembre 1997, n. 11470, in *Mass. giur. lav.*, 1998, suppl., 11; Cass. 20 ottobre 2004, n. 20516, in *Mass. giur. lav.*, 2005, 61, che sottolinea l’irrelevanza delle comunicazioni annuali e di eventuali anticipazioni; Cass. 5 luglio 2006, n. 15335, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 1003, secondo cui la prescrizione del diritto al TFR non è sospesa dall’azione contro il licenziamento; Cass. 21 agosto 2007, n. 17788; Cass. 30 agosto 2007, n. 18289. I ratei del TFR relativi al periodo di CIGS costituiscono prestazione previdenziale e sono sottoposti a prescrizione decennale (Cass. 1°

febbraio 2010, n. 2278).

8. Pret. Milano, 21 ottobre 1980, *Lavoro* 80, 1981, 139; Trib. Milano, 6 aprile 1979, *Orient. giur. Lav.*, 1979, 1154.

9. M. NAPOLI, *Il trattamento di fine rapporto nella nuova legge di riforma*, in *RTDPC*, 1983, pp. 25-26; P.G. ALLEVA, *Legislazione e contrattazione collettiva nel 1981-1982*, in *GDLRI*, 1982, pp. 537-538.; R. DE LUCA TAMAJO, *Il trattamento di fine rapporto*, in *GDLRI*, 1982, p. 445; G. FERRARO, *Commento dell’art. 4 della legge n. 297 del 1982*, in *NLCC*, 1983, p. 296; A. GARILLI, *Prime riflessioni sulla riforma dell’indennità di anzianità*, in *RGL*, 1982, I, p. 358; A. VALLEBONA, *Il trattamento di fine rapporto di lavoro*, cit., p. 147.

10. Cass. 25 settembre 2002, n. 13934.

- c) riconoscere il TFR per tutti i giorni lavorati, anche se il rapporto di lavoro è durato un giorno, riconoscendo comunque il mese intero nel caso in cui la frazione di mese di inizio o fine rapporto sia pari o superiore a 15 giorni;
- d) riconoscere il TFR per tutti i giorni lavorati, anche se il rapporto di lavoro è durato un giorno, dividendo per 30 i giorni derivanti dall'unione delle frazioni di mese di inizio e di fine rapporto e riconoscendo come mese intero soltanto le frazioni superiori allo 0,50.

Le differenze di calcolo derivanti dall'applicazione dei criteri sopra elencati possono, in alcuni casi, risultare evidenti, come esemplificato nei seguenti casi pratici:

- 1) Lavoratore assunto il 18 gennaio 2012 e cessato il 14 febbraio 2012; mesi 0, giorni 28. La retribuzione utile al calcolo del TFR sarà ragguagliata a:
  - 0 mesi e 0 giorni nell'ipotesi a);
  - 1 mese nell'ipotesi b);
  - 0 mesi e 28 giorni nell'ipotesi c);
  - 1 mese nell'ipotesi d).
- 2) Lavoratore assunto il 14 gennaio 2012 e cessato il 14 marzo 2012; mesi 1, giorni 32. La retribuzione utile al calcolo del TFR, sarà ragguagliata a:
  - 2 mesi e 0 giorni nell'ipotesi a);
  - 2 mesi e 0 giorni nell'ipotesi b);
  - 2 mesi e 14 giorni nell'ipotesi c);
  - 2 mesi e 0 giorni nell'ipotesi d).
- 3) Lavoratore assunto il 14 gennaio 2012 e cessato il 15 aprile 2012; mesi 2, giorni 33. La retribuzione utile al calcolo del TFR, sarà ragguagliata a:
  - 4 mesi e 0 giorni nell'ipotesi a);
  - 3 mesi e 0 giorni nell'ipotesi b);
  - 2 mesi e 15 giorni nell'ipotesi c);
  - 3 mesi e 0 giorni nell'ipotesi d).
- 4) Lavoratore assunto il 14 gennaio 2012 e cessato il 25 gennaio 2012; mesi 0, giorni 12. La retribuzione utile al calcolo del TFR, sarà ragguagliata a:
  - 0 mesi e 0 giorni nell'ipotesi a);
  - 0 mesi e 0 giorni nell'ipotesi b);
  - 0 mesi e 12 giorni nell'ipotesi c);
  - 0 mesi e 12 giorni nell'ipotesi d).

Sulla maturazione del TFR anche per periodi inferiori a 15 giorni la Magistratura non si è comunque espressa in maniera univoca<sup>11</sup>.

L'indice ISTAT si ottiene dalla seguente formula:

$$\frac{\text{Indice ISTAT mese corrente}}{\text{Indice ISTAT al 31/12 anno precedente}} \times 100 - 100$$

#### note

<sup>11</sup>. Pret. Viareggio 17 maggio 1983; Trib. Pavia 14 giugno 1983; Pret. Milano 14 gennaio 1984; contra Pret. Parma 22 dicembre 1982; Cass. 27 aprile 1987, n. 4057.

Pertanto, ipotizzando che l'indice ISTAT di giugno del corrente anno sia 140, mentre quello di dicembre dell'anno precedente sia 125, si avrà  $140/125 \times 100 - 100 = 12\%$

Ai fini della rivalutazione verrà assunto come valore il 75% del 12%, ossia 9%, cui si aggiungerà l'1,50% in misura fissa su base annua, e quindi, nel nostro esempio, 0,75%. La percentuale complessiva in base alla quale verrà calcolata la rivalutazione sarà pertanto del 9,75%.

Di seguito un esempio di calcolo del coefficiente di rivalutazione annua con riferimento al 31 dicembre 2013, da applicare al TFR accantonato al 31 dicembre 2012:

- Indice ISTAT al 31/12/2012 = 106,50
- Indice ISTAT al 31/12/2013 = 107,10

Si avrà pertanto il seguente calcolo:

$$\text{Istat } 107,10 / 106,50 \times 100 - 100 = 0,563380$$

Moltiplicando per il 75% il valore ottenuto si avrà il seguente risultato:

$$0,563380 \times 75\% = 0,422535$$

Per ottenere il coefficiente occorre, infine, sommare il valore fisso di 1,5:

$$0,422535 + 1,5 = 1,922535$$

L'Istat provvede a pubblicare mensilmente, mediante specifiche tabelle, l'indice di rivalutazione del TFR. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la rivalutazione di quanto accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente alla cessazione va effettuata con riferimento all'indice previsto per il mese in cui il rapporto si è concluso. Quest'ultimo va considerato come intero qualora la cessazione sia intervenuta dal quindicesimo giorno del mese.

## La retribuzione utile (co. 2 art. 2120 c.c.)

### art. 2120 c.c., co. 2

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

L'art. 2120 c.c., co. 2, dispone che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ai fini della determinazione del calcolo del TFR, devono prendersi in considerazione tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro **a titolo non occasionale**, con ciò escludendosi le erogazioni con carattere di eccezionalità.

## La determinazione della retribuzione utile ai fini del TFR

I principi per una corretta applicazione della norma sono quelli di seguito riportati avendo la norma sopra richiamata demandato alla contrattazione collettiva l'individuazione della retribuzione utile al calcolo del TFR. Occorre pertanto fare esclusivo riferimento al CCL applicato per determinare gli elementi da comprendere o da escludere dal computo.

Laddove la maturazione del TFR per singole voci retributive non sia nè espressamente prevista e nè espressamente esclusa dalla singola contrattazione collettiva di riferimento, è necessario individuare la retribuzione occasionale per escluderla dal computo del TFR.

Sul termine "occasionalità" la giurisprudenza ha sviluppato i seguenti due orientamenti:

- Quello della **TEMPORALITÀ** dell'utilizzo delle voci retributive;
- Quello della **CAUSALITÀ** tra compenso erogato e rapporto di lavoro.

**Nel primo caso** l'orientamento giurisprudenziale<sup>12</sup> relativo al principio della temporalità attribuisce rilevanza primaria alla periodicità della prestazione resa o delle somme erogate. Essa va considerata con riguardo a ciascun singolo dipendente e in relazione a ciascun anno lavorativo, sebbene la Cassazione abbia affermato altresì la possibilità che la corresponsione di una somma ritenuta occasionale in un singolo anno possa invece rivelarsi non occasionale, se riferita ad un arco temporale maggiore.

**Nel secondo caso**, l'orientamento giurisprudenziale<sup>13</sup> relativo al principio della causalità, maggiormente prevalente, attribuisce alla dizione *somme corrisposte in dipendenza del rapporto*, ogni erogazione legata al rapporto di lavoro da un vincolo di causalità, con esclusione dei fattori meramente eventuali, imprevedibili e fortuiti rispetto alla normale vicenda lavorativa, ossia utilizzando l'aggettivazione propria del legislatore, occasionali. La stessa nozione sembra abbracciare, dunque, non soltanto le voci retributive in senso stretto, ma anche la zona grigia che si colloca tra queste ultime ed i rimborsi spese, espressamente espunti dal computo. Non vanno pertanto ricomprese nella retribuzione base annuale le corresponsioni che abbiano matrici estrinseche alla vicenda lavorativa o alla condizione professionale del dipendente ovvero che trovino origine in un titolo autonomo ed ulteriore rispetto al rapporto di lavoro. Si fa riferimento, ad esempio, alle agevolazioni riconosciute con riguardo ai beni o servizi prodotti dall'azienda. Si pensi inoltre allo sconto offerto al lavoratore sull'acquisto dell'automobile prodotta dall'azienda per cui lavora: in tal caso l'elemento causale dell'erogazione va rinvenuto in una circostanza esterna al rapporto, eventuale e comunque lasciata all'iniziativa del lavoratore.

## Incidenza delle retribuzioni in natura

L'art. 2120 del codice civile precisa l'inclusione nella base di calcolo dell'equivalente delle prestazioni in natura, siano esse costituite da beni, servizi, o benefici di vario genere, quali godimento in uso o condizioni di miglior favore per l'accesso a beni o servizi. Il punto non ha dato, in sé, grandi occasioni di dibattito, se si eccettua la problematica relativa alla quantificazione monetaria del loro equivalente, che registra la propensione della giurisprudenza per l'adozione **del criterio del valore di mercato**.

Le decisioni adottate in obbedienza a questo parametro non sono sempre convincenti. In prima istanza, non deve esser precluso in radice il riferimento al cosiddetto **valore convenzionale**, seppure nella forma di una valorizzazione mediata, quale indice utilizzabile in via equitativa. In situazioni in cui tale valore non può, per diverse ragioni, considerarsi realisticamente rappresentativo, ci si potrebbe riferire **al costo sostenuto dall'azienda**, ossia al costo che diversamente dal valore di mercato, tenga conto delle condizioni di particolare favore di cui l'azienda può giovare nell'ottenimento del bene e al netto del costo che l'azienda dovrebbe in ogni caso sopportare se non ne assegnasse al dipendente il godimento. In subordine, giovandosi della giurisprudenza che correttamente fa riferimento al solo valore dell'effettivo beneficio, sarebbe opportuno valorizzare caso per caso la compresenza di un interesse aziendale, magari parziale, ma comunque quantificabile.

Per il resto, basti ribadire che la circostanza che una corresponsione non sia avvenuta in denaro non serve a sottrarla al triplice vaglio di cui sopra. Da questo punto di vista, le prestazioni in natura, per la loro peculiarità, hanno dato numerose e diversificate occasioni di riflessione, utili forse anche per un'auspicabile analisi dei tre criteri, con guadagno in termini di certezza del diritto anche con riferimento al trattamento delle corresponsioni in denaro. Infine, per quanto concerne un altro valore quali i *ticket restaurant*, salvo diversa disposizione dei CCL, il controvalore dei buoni pasto non rientra nel TFR in quanto gli stessi sono assimilati al servizio mensa, espressamente escluso dalla retribuzione utile ai fini TFR.

### note

<sup>12</sup> Si veda Corte di Cassazione del 2 febbraio 1988 n. 1155, Corte di Cassazione del 7 maggio 1991 n. 4329, Corte di Cassazione del 1 agosto 1996 n. 6923.

<sup>13</sup> Si veda Corte di Cassazione del 19 giugno 2004 n. 11448, Corte di Cassazione del 14 giugno 2005 n. 12778, Corte di Cassazione del 25 novembre 2005 n. 24875.

## Le assenze dal lavoro e la retribuzione figurativa (co. 3 art. 2120 c.c.)

### Art. 2120, co. 3, c.c.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

### Art. 2110 c.c. - Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.

In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

Alla luce di quanto previsto dalla L. n. 297/1982, il TFR è strettamente correlato alla prestazione lavorativa ed all'ammontare della retribuzione dovuta nel corso del rapporto di lavoro. Tuttavia, esistono casi in cui, pur rimanendo sospesa la prestazione lavorativa, il diritto alla maturazione viene garantito; in tali ipotesi al lavoratore viene riconosciuta una retribuzione figurativa - utile al calcolo del TFR - pari a quella che avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa. Per espressa previsione normativa, la retribuzione figurativa, ai fini del calcolo del TFR, trova applicazione nei casi di:

- **infortunio** (art. 2110 c.c.)<sup>14</sup>;
- **malattia** (art. 2110 c.c.)<sup>15</sup>;
- **astensione obbligatoria di maternità** (art. 2110 c.c.);
- **CIGO, CIGS, CIGD, contratti di solidarietà** (art. 2120 co. 3 c.c.)<sup>16</sup>;

Per le ulteriori ipotesi di assenza dal lavoro, per le quali non vi è esplicito riferimento normativo, salvo deroghe da parte della contrattazione collettiva, si potrebbe ritenere che non maturi il TFR secondo il principio per cui *ubi lex voluit dixit, ubi noluit taquit*. Tuttavia, per alcune tipologie di assenza non vi è stata, in giurisprudenza e dottrina, uniformità di pensiero.

Fra questi casi, particolare interesse hanno suscitato:

- **Congedo parentale** – L'art. 2110 c.c. prevede che maturi il TFR durante il periodo di “gravidanza” e “puerperio”, senza in alcun modo definirne i termini temporali. La questione risiede nella interpretazione letterale della norma la quale fa riferimento alla “gravidanza e puerperio”, termine che in italiano significa, rispettivamente, il periodo precedente il parto e il periodo immediatamente successivo. La Cassazione si è espressa a favore della computabilità ai fini del TFR anche del congedo parentale.

Su tutte, la sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 2114/1993 la quale ... *“prevede la computabilità ai fini del TFR dei periodi di sospensione della prestazione per i quali spetta al lavoratore il diritto alla retribuzione, ancorché eventualmente soddisfatto in tutto o in parte in forma previdenziale, individuando in tale ottica la distinzione dei periodi di sospensione del rapporto di lavoro ai fini della disciplina del TFR”* ....

### note

<sup>14</sup>. In dottrina è oggetto di dibattito la maturazione del TFR al superamento del periodo di comporta nel caso di mantenimento in servizio del lavoratore. Al riguardo si veda *Il trattamento di fine rapporto* di Santoro-Passarelli e, in senso contrario, *Il trattamento di fine rapporto* di Giugni-De Luca Tamaio-Ferraro.

<sup>15</sup>. Vd. nota precedente.

<sup>16</sup>. Per l'approfondimento si veda il successivo paragrafo dedicato.

Nello stesso senso la sentenza del Tribunale di Milano del 17 maggio 2001: ... *Consegue a ciò che fra le cause di sospensione dal lavoro di cui all'art. 2110 c.c. deve essere ricompresa anche l'astensione facoltativa (cfr, per tutte: Cass. 22 febbraio 1993, n. 2114) ...*

Di diverso avviso la sentenza del Tribunale di Milano del 3 luglio 1991 in base alla quale: ... *L'assenza obbligatoria e l'assenza facoltativa rispondono a finalità diverse, hanno una struttura diversa, e non basta il fatto di essere entrambe previste dalla legge per poter essere considerate ai fini del TFR, una cosa sola ....*

Nello stesso senso la sentenza del Tribunale di Milano del 18 settembre 1999: ... *Non si vede proprio quindi come potrebbe farsi rientrare l'assenza facoltativa in un concetto pur lato di assenza conseguente al puerperio. ... Ritiene pertanto il Collegio, pur prendendo atto dell'autorevole precedente contrario, di cui alla sentenza n. 2114/93 della Corte di Cassazione, di non mutare il proprio orientamento in assenza di consolidate indicazioni difformi da parte del giudice di legittimità. ...*

In considerazione delle diverse posizioni contrastanti sopra evidenziate, nonostante la presenza di una sentenza della Suprema Corte di Cassazione intervenuta successivamente, si ritiene di sposare le motivazioni a sostegno della non computabilità ai fini del TFR del congedo parentale, così come evidenziate dal Tribunale di Milano con sentenza 3 luglio 1991. Infatti, il significato letterale della locuzione "puerperio" utilizzata dal legislatore sembrerebbe riferirsi unicamente al periodo immediatamente successivo al parto e pertanto il congedo parentale, che può essere ora richiesto fino all'ottavo anno del bambino, dovrebbe ritenersi escluso.

• **Servizio militare** – Sulla computabilità del servizio militare di leva la giurisprudenza ha in passato sostenuto tesi contrastanti<sup>17</sup>, fino all'intervento della Corte Costituzionale che, con due distinte sentenze<sup>18</sup> si è espressa definitivamente a favore della non computabilità del servizio militare di leva tra i periodi utili per il calcolo del TFR.

• **Richiamo alle armi** – La disciplina del richiamo alle armi, prevista dall'art. 2111 c.c., contiene un esplicito richiamo al primo e terzo comma dell'art. 2110 c.c.. Tale rimando è stato interpretato in dottrina nel senso di una estensione, anche per il richiamo alle armi, della disciplina prevista dall'art. 2120 c.c..

Al riguardo, in assenza di pronunce giurisprudenziali, rimane incerta la volontà del legislatore avendo esplicitamente previsto esclusivamente le assenze di cui all'art. 2110 e non anche di quelle di cui all'art. 2111.

• **Riposi e permessi per figli con handicap grave** – In particolare, con riferimento al congedo straordinario ai sensi dell'art. 42 co. 5 D.lgs. n. 151/2001, l'INPS, con messaggio n. 013013/2011, sottolinea come "...Durante il suddetto periodo il rapporto di lavoro è sospeso e - in forza del rinvio operato dal legislatore alle disposizioni contenute nell'art. 4, c. 2 della legge n. 53/2000 - il dipendente conserva il posto di lavoro, senza diritto alla retribuzione e senza la possibilità di svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo, inoltre, non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. In materia di trattamento di fine rapporto, l'art. 2120 del c.c. - con riguardo ai casi di sospensione del rapporto di lavoro durante i quali deve essere computato l'equivalente della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento dell'attività lavorativa - fa espresso riferimento alle cause ex art. 2110 del c.c. nonché a quelle per le quali sia prevista l'integrazione salariale.

*Dall'insieme delle disposizioni richiamate si evince che, fatte salve eventuali diverse previsioni ad opera della contrattazione collettiva o di pattuizioni individuali, il lavoratore - durante il periodo di congedo straordinario - non abbia retribuzione utile ai fini del TFR".*

#### • CIGS

In base a quanto previsto dell'art. 2120, co. 3 c.c., in caso di integrazione salariale il TFR matura durante l'intero periodo di sospensione e rimane di norma a carico del datore di lavoro. Tuttavia, l'art. 2, co. 2, L. n. 464/1972 dispone che, nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione per integrazione salariale straordinaria, le aziende possano richiedere all'INPS il rimborso del TFR corrisposto agli interessati, limitatamente alla quota maturata durante il periodo di sospensione immediatamente precedente la cessazione

#### note

17. Per la non computabilità si veda Pret. Milano 29 maggio 1987, per la computabilità Pret. Valdagno 28 maggio 1987.  
18. Sent. Corte Cost. n. 802/1988, Sent. Corte Cost. n. 491/1989. In precedenza, Cass. 5 febbraio 1988, n. 1222.

del rapporto<sup>19</sup>. Ogni evento (rioccupazione, ferie, riposo *pre e post partum*, festività a carico del datore di lavoro) che interrompe la continuità dell'integrazione comporta l'impossibilità del rimborso delle quote maturate antecedentemente l'evento stesso<sup>20</sup>. Al riguardo l'INPS ha precisato che l'effetto preclusivo in parola non si verifica in caso di astensione obbligatoria per maternità, in applicazione del principio di pari opportunità uomo-donna di cui alla L. n. 125/1991 e s.m.i.<sup>21</sup>. Inoltre, non incidono sul diritto al rimborso del datore né le festività, né la prestazione di attività lavorativa da parte del lavoratore in CIG, ove regolarmente comunicata all'Istituto<sup>22</sup>. Non può essere, altresì, considerato evento interruttivo della sospensione del lavoro la collocazione in CIG in deroga dopo la conclusione del periodo di CIGS autorizzato<sup>23</sup>.

Le quote di TFR maturate in costanza di periodo di CIGS, non essendo qualificabili come somme dovute a titolo d'integrazione salariale, sono rimborsabili in base alla retribuzione che sarebbe effettivamente spettata e non sono soggette quindi al massimale mensile.

Il diritto al rimborso in favore del datore di lavoro è, inoltre, escluso, a norma dell'art. 5, co. 6, della L. n. 223/1991, quando la collocazione in mobilità del lavoratore avvenga dopo la scadenza del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione e la fine del dodicesimo mese dal completamento del programma di ristrutturazione. Questa limitazione penalizza il mantenimento in servizio di lavoratori destinati ad essere collocati in mobilità al termine della CIGS. L'INPS, con circolare n. 141/1992, ha precisato che l'esclusione di cui sopra non riguarda le imprese fallite ammesse all'intervento di integrazione straordinaria.

Inoltre, l'Istituto afferma che la limitazione del diritto al rimborso in oggetto concerne i soli trattamenti autorizzati a seguito di domande di prima concessione proposte dopo l'entrata in vigore della L. n. 223/1991 (11 agosto 1991) e comunque non trova applicazione nei casi di licenziamento non seguito da collocamento in mobilità (ad esempio per pensionamento o occupazione presso altra azienda)<sup>24</sup>. Per il conguaglio delle quote di TFR, maturate dai lavoratori nel corso di periodi di trattamento di integrazione salariale concessi per ristrutturazione o riconversione aziendale, da porre a carico dell'Istituto, i datori di lavoro indicheranno il relativo importo nell'elemento «ImportoACredito» di «AltreACredito» ed il codice «L043» in corrispondenza dell'elemento «CausaleACredito» del flusso UNIEMENS.

• **Ipotesi residuali di sospensione del rapporto di lavoro** – Con riferimento alle restanti tipologie di assenza dal lavoro, vale il principio generale secondo il quale la retribuzione figurativa, ai fini del calcolo del TFR, non trovi applicazione con riferimento ai periodi di assenza non retribuita per eventi sospensivi del rapporto di lavoro.

Resta fermo il principio per cui la contrattazione collettiva possa prevedere deroghe di miglior favore per i lavoratori, prevedendo ulteriori ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, non previsti dalla legge, che possano dar luogo a retribuzione figurativa. È da escludersi, al contrario, che la contrattazione collettiva possa disciplinare *“in peius”* la materia, in quanto, differentemente da quanto avviene per l'individuazione delle voci di retribuzione utili al calcolo del TFR, la legge non prevede alcuna esplicita possibilità di deroga a quanto disposto dal co. 3 dell'art. 2120 c.c.

Per quanto concerne la rilevanza, ai fini del TFR, di eventuali ulteriori tipologie di assenza, con riferimento alle contrapposte interpretazioni giurisprudenziali, esplicitate nel paragrafo precedente, si può affermare che:

- a) Qualora si condivida il prevalente orientamento della Cassazione del 1993, ogni qualvolta in cui il datore di lavoro sia tenuto ad erogare un corrispettivo, anche sotto forma di indennità posta a carico degli enti previdenziali ed assistenziali, dovrà essere determinata una retribuzione figurativa utile al calcolo del TFR; di contro, se nulla è dovuto in relazione alla mancata prestazione lavorativa, il TFR non matura.
- b) Qualora si condivida, al contrario, l'orientamento di alcune sentenze del Tribunale di Milano del 1999, al di fuori delle ipotesi di assenza tassativamente indicate dalla normativa, non vi è maturazione del TFR salvo condizioni più favorevoli previste dai CCNL o da accordi individuali.

note

19. INPS msg. n. 9468/2009.  
 20. INPS circ. n. 38/1987; msg. n. 14963/2010.  
 21. INPS msg. n. 5726/1996.  
 22. INPS msg. n. 27225/1987; circ. n. 94/1989.  
 23. INPS msg. n. 23953/2009.  
 24. V. anche INPS circ. n. 103/1995.

# Le anticipazioni del TFR

## Art. 2120 c.c.

“Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. 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.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima. Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione”.

L'art. 2120 c.c., novellato dalla L. n. 297/92, riconosce al lavoratore dipendente il diritto all'anticipazione del TFR nel corso del rapporto di lavoro; tale diritto è configurato come un diritto autonomo a percepire una parte delle quote accantonate solo se ricorrono determinate condizioni di carattere soggettivo ed oggettivo, in un momento in cui il diritto al trattamento di fine rapporto non si è ancora perfezionato. Si tratta di requisiti che, da una parte, tutelano il datore di lavoro, limitando il numero di coloro che possono richiedere l'anticipazione sul TFR e, dall'altra parte, tutelano il lavoratore, in quanto obbligano il datore di lavoro ad erogare la somma in caso di soddisfacimento dei requisiti minimi richiesti dalla legge.

## Aventi diritto

Condizione essenziale prevista dalla norma è che il lavoratore abbia maturato un'anzianità minima di otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Al riguardo ricorda mo che l'anzianità suddetta matura anche nel corso di eventi sospensivi dell'attività lavorativa, quali, a titolo esemplificativo, quelli riportate nella seguente tabella.

ASSENZE CHE DETERMINANO LA DECORRENZA DELL'ANZIANITÀ	FONTI
Malattia	Art. 2110 c.c.
Infortunio	Art. 2110 c.c.
Astensione Obbligatoria e Congedo di Paternità	Artt. 22 e 29 D.lgs. n.151/2001
Congedo parentale	Art. 34 D.lgs. n. 151/2001
Permessi Malattia Bambino	Art. 48 D.lgs. n. 151/2001
Congedo Matrimoniale	CCNL
Aspettative e Cariche Pubbliche	D.lgs. n. 267/2000
Permessi per Disabili stabiliti dall'INPS	msg. INPS n. 13032 del 24 marzo 2005

Il requisito del “servizio presso lo stesso datore di lavoro” è soddisfatto anche nel caso di operazioni societarie straordinarie che prevedano la cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., quali trasferimento, affitto, fusione, cessione.

## I limiti

Il datore di lavoro è obbligato ad erogare le anticipazioni entro il limite massimo annuo pari al minor valore tra il 10% degli aventi diritto ed al 4% del numero totale dei dipendenti (art. 2120, co. 7, c.c.).

Sono computabili, ai fini in esame, tutti i dipendenti dell'azienda, senza distinzioni di categorie o di unità produttiva. Per il calcolo degli aventi diritto, il criterio da utilizzare è quello riferito all'indennità di anzianità stabilito dalla Cassazione con sentenza n. 5861/1980, che così recita: "...devono essere compresi quelli che, pur non essendo occupati in modo continuo, sono comunque inseriti nell'organigramma produttivo, nonché gli assenti per malattia ed altri eventi, che non ne rappresentino un allontanamento definitivo e gli eventuali sostituti, quando concorrano a raggiungere il numero previsto come normale in relazione alle esigenze produttive...."

Secondo la Suprema Corte di Cassazione<sup>25</sup>, la disciplina dell'anticipazione del TFR si applica a tutte le aziende ad eccezione di quelle che occupano un numero di lavoratori inferiori a 25. Infatti, l'applicazione del limite del 4%, previsto dall'articolo in esame, darebbe un risultato inferiore ad un'unità.

Tuttavia, in precedenza, la magistratura ordinaria<sup>26</sup> si era espressa in maniera difforme, riconoscendo il diritto all'anticipazione del TFR anche ai lavoratori di aziende con meno di 25 dipendenti, chiarendo, in ogni caso, che la prima richiesta possa essere accolta solo quando la somma dei valori decimali maturati ogni anno raggiunga il valore unitario. Ad esempio, un'azienda con 5 dipendenti potrà accogliere una richiesta di anticipazione ogni 5 anni:

**4% di 5 = 0,20 x 5 anni = 1.**

Ai contratti collettivi e ai patti individuali è, comunque, riconosciuta la facoltà di prevedere condizioni di miglior favore. In particolare, la contrattazione collettiva può prevedere differenti criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

*Esempio: CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI:*

*L'allegato 7 del CCNL Terziario distribuzione e servizi fornisce l'ordine di priorità che il datore di lavoro è tenuto a seguire nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti di aziende commerciali.*

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;*
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;*
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;*
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;*
- e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio sanitario nazionale di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;*
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;*
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;*
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;*
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;*
- j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;*
- k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.*

### note

<sup>25</sup> Cass. 2749/1992.

<sup>26</sup> Pret. Milano 9 febbraio 1984, in Or. giur. Lav., 1984, 518, Pret. Macerata 20 settembre 1984.

Quanto alle modalità di accoglimento delle richieste, la giurisprudenza ha ritenuto che, in mancanza di espresse norme contrattuali in materia, il datore di lavoro debba evadere le domande di anticipazione secondo un rigoroso criterio cronologico di presentazione, fino a raggiungimento del numero massimo dei beneficiari.

Conseguentemente è stata ritenuta illegittima la pretesa del datore di lavoro di valutare globalmente alla fine dell'anno solare tutte le richieste trasmesse nei dodici mesi precedenti e scegliere, in base a criteri posti unilateralmente, gli effettivi beneficiari<sup>27</sup>.

Il codice civile dispone che la misura massima dell'anticipazione è pari al 70% dell'accantonamento esistente. Tale limite del 70% deve essere considerato anche per il TFR versato al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS ai sensi del co. 5, art. 2 D.M. 30 Gennaio 2007.

Il calcolo dell'importo dell'anticipazione va effettuato alla data della richiesta con riferimento al TFR maturato comprensivo della rivalutazione degli anni precedenti. Nell'ambito di tale limite massimo, l'ammontare dell'anticipazione deve corrispondere all'importo della spesa che ne giustifica la richiesta.

## I motivi della richiesta

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta per i seguenti motivi:

1. **spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari** riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (art. 2120, co. 8, lett. a, c.c.);
2. **acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli** (art. 2120, co. 8, lett. b c.c.);
3. **spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua** (art. 7, co. 1, L. n. 53/2000).
4. **spese durante i congedi per maternità** (art. 5, D.lgs. n. 151/2001; art. 7, co. 1, L. n. 53/2000);

Le somme anticipate debbono essere utilizzate per la finalità di cui alla richiesta<sup>28</sup>.

Ne consegue che:

- qualora il lavoratore non impieghi la somma per lo scopo della richiesta, potrebbe porre in essere un comportamento fraudolento, che lo obbligherebbe a risarcire il danno subito dal datore di lavoro o da altro dipendente<sup>29</sup>;
- qualora la somma corrisposta, non venisse utilizzata, costituirebbe un pagamento non dovuto, che, in quanto tale, il lavoratore avrebbe l'obbligo di restituire e il datore di lavoro avrebbe il diritto di richiedere in restituzione<sup>30</sup>;
- il datore di lavoro ha facoltà di verificare sia l'effettivo impiego dell'anticipazione relativamente alla motivazione oggetto della richiesta, sia il pieno utilizzo della stessa (l'importo dell'anticipazione ottenuta potrebbe oltrepassare l'entità delle spese documentalmente sostenute, senza che il lavoratore sia tenuto a restituire la differenza)<sup>31</sup>.

Quanto sopra elencato rende evidente che la destinazione del TFR è volta a fronteggiare, proprio mediante il differimento di una parte della retribuzione, spese di una certa entità relative a bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia. Da ciò discende l'ammissibilità di provvedimenti d'urgenza a tutela del diritto all'anticipazione e la possibilità che più lavoratori della stessa famiglia richiedano, allo stesso o a diversi datori, le rispettive anticipazioni fino a concorrenza della spesa totale necessaria.

## Le spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche

La richiesta di anticipazione del TFR per spese sanitarie deve soddisfare il duplice requisito della **necessità** e della **straordinarietà**. Tali requisiti si identificano, quanto alla necessità, nel riconoscimento da parte delle strutture pubbliche del reale bisogno della terapia o dell'intervento mentre, riguardo alla straordinarietà degli interventi, la giurisprudenza ha specificato che non è sufficiente sottoporsi a qualsiasi terapia o intervento, affermando tuttavia nel contempo che non è indispensabile che le terapie e gli interventi siano di notevole rilievo<sup>32</sup>. L'esistenza del requisito della straordinarietà dell'intervento o della terapia non implica necessariamente la mancata copertura da parte del servizio sanitario nazionale, ma deve essere inteso con riferimento all'impor-

### note

27. Pret. Cagliari, 21 Maggio 1985.

28. Pret. Roma 22 ottobre 1982.

29. Trib. Firenze 30 settembre 1983.

30. Pret. Genova 19 febbraio 1986;

Pret. Napoli 24 gennaio 1986.

31. Pret. Firenze 30 marzo 1983.

32. Cass. 11 aprile 1990, n. 3046.

tanza e alla delicatezza dell'intervento, trattandosi del primario diritto alla salute che il lavoratore deve poter curare, a proprie spese, in piena libertà di scelta<sup>33</sup>.

Infatti, secondo la prevalente giurisprudenza<sup>34</sup>, non costituisce un presupposto necessario per il mancato riconoscimento del diritto all'anticipazione del TFR la circostanza che il lavoratore potrebbe evitare la spesa affidandosi ai servizi forniti gratuitamente dal Servizio Sanitario Nazionale.

Inoltre, la documentazione che giustifica la straordinarietà della spesa deve essere sottoscritta dalla competente struttura pubblica desumibile dalla carta intestata e dal timbro, mentre non è necessario che sia firmata da un medico.

Danno diritto a richiedere l'anticipazione del TFR anche le spese accessorie a quelle relative alla cura medico-chirurgica della malattia quali, ad esempio, le spese sostenute per assicurare la presenza di familiari accanto al malato.

## L'acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli

Presupposto per ottenere l'anticipazione è la circostanza che essa sia richiesta per l'acquisto della "prima casa di abitazione". Rientra nella nozione di prima casa di abitazione la dimora stabile del lavoratore e della sua famiglia, anche se non vicina al luogo di lavoro; mentre ne rimane esclusa qualsiasi residenza secondaria anche nel caso in cui la casa sia data in locazione a terzi o a familiari o sia stata acquistata a mero titolo di investimento in località residenziali<sup>35</sup>.

Ovviamente, la proprietà di altro immobile in luogo diverso da quello di residenza non esclude il diritto all'anticipazione<sup>36</sup>. Nel caso di eventuale processo tra le parti, ricade sul datore di lavoro l'onere di provare in giudizio che il lavoratore è già proprietario di altre case nel luogo di residenza<sup>37</sup>.

È espressamente riconosciuto il diritto all'anticipazione per acquistare la prima casa al figlio che si stacca dalla famiglia di origine, anche se il lavoratore richiedente sia già proprietario di una casa.

L'anticipazione spetta anche per l'acquisto della casa a nome del coniuge in regime di comunione dei beni<sup>38</sup>.

In caso di separazione è molto discusso il fatto se il lavoratore possa richiedere l'anticipazione solo per sé, essendo stata assegnata la casa familiare al coniuge, oppure anche in favore di quest'ultimo nell'ipotesi contraria.

Pur se in materia di previdenza complementare, la Covip (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) si è espressa, con circolare del Luglio 2009, in relazione a tale fattispecie, sostenendo che la richiesta di anticipazione del TFR per l'acquisto della prima casa, da parte del coniuge già comproprietario di altro immobile adibito a dimora familiare, non risulta conforme a quanto stabilito dall'art. 11, co. 7, lett. B) del D.lgs. 252/2005<sup>39</sup>.

A parere della Covip (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) l'assegnazione della casa al coniuge, non sottrae quindi la titolarità del diritto di proprietà al coniuge non assegnatario.

L'acquisto deve essere inteso in senso ampio, comprensivo di qualsiasi atto o complesso di atti da cui derivi l'effetto dell'acquisto di una casa in proprietà, come affermato dalla Corte Cost. con sentenza n. 142 del 1991.

Per effetto di tale sentenza della Corte Costituzionale - che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'ottavo comma, lettera b), dell'art. 2120 c.c. nella parte in cui si richiede, come presupposto esclusivo per ottenere l'anticipazione per l'acquisto della prima casa, la definitività dell'acquisto, documentato con atto notarile - il diritto all'anticipazione sorge anche se documentato con mezzi diversi dall'atto notarile.

Resta inteso che le valutazioni sulla serietà, effettività ed idoneità dell'operazione negoziale è demandata al prudente apprezzamento del giudice di merito.

In considerazione di quanto sopra esposto, le ipotesi che legittimano il diritto all'anticipazione possono essere anche le seguenti:

- **la partecipazione a cooperativa edilizia** ovvero l'acquisto tramite cooperativa a proprietà indivisa, in cui cioè la proprietà giuridica dell'abitazione spetta alla cooperativa<sup>40</sup>;

### note

33. Cass. 11 aprile 1990, n. 3046.

34. Pret. Milano 30 giugno 1983, in Not. giur. lav., 1983, 483; Pret. Firenze 21 dicembre 1982, in Riv. giur. lav., 1983, II, 220. Contra, Pret. Roma 22 ottobre 1982, in Lav. prev. Oggi, 1982, 149.

35. Pret. Milano 23 marzo 1984, in Or. giur. lav., 1984, 881; Pret. Como 29 aprile 1983, in Or. giur. lav., 1983, 753; vedi anche Pret. Cagliari 21 maggio 1985, in Foro it., 1985, I, 3034.

36. Cass. n. 89/2139.

37. Trib. Milano 8 maggio 1985, in Lav. 80, 1985, 1211; Pret. Firenze 18 febbraio 1983, in Or. giur. lav., 1983, 757.

38. Cass. 3 dicembre 1994, n. 10371, in Foro it., 1995, I, 520; Cass. 21 aprile 1993, n. 4666, in Dir.

prat. lav., 1993, 1769; Trib. Milano 8 maggio 1985, in Lav. 80, 1985, 1211. Contra Trib. Milano 11 aprile 1984, in Lav. 80, 1984, 847.

39. Art. 11, co. 7, lett. B) del D.lgs. n. 252/2005: "Gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata: ...omissis...

b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del co. 1 dell'art. 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui

al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, co. 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. ...omissis...

40. Trib. Milano 23 marzo 1985, in Lav. 80, 1985, 892; Trib. Firenze 17 dicembre 1983, in Foro it., 1984, I, 1376; Pret. Firenze 27 novembre 1985, in Foro it., 1986, I, 823; Pret. Cagliari 21 maggio 1985, in Foro it., 1985, I, 3034; Pret. Milano 22 maggio 1984, in Or. giur. lav., 1984, 1229; Pret. Napoli 21 febbraio 1984, in Dir. lav., 1985, II, 340; Pret. Milano 9 febbraio 1984, in Lav. 80, 1984, 535; Pret. Firenze 15 febbraio 1983, in Or. giur. lav., 1983, 757; Pret. Bari 29 ottobre 1982, in Dir. lav., 1983, II, 107.

- **la costruzione della casa** in economia ovvero l'acquisto del suolo allo scopo di costruire l'abitazione<sup>41</sup>;
- **il riscatto di abitazione** già occupata ad altro titolo<sup>42</sup>;
- **il pagamento delle imposte** o di altri oneri in caso di donazione o di successione ereditaria<sup>43</sup>;
- **la stipulazione di un contratto preliminare di compravendita** a cui deve obbligatoriamente seguire poi l'atto di acquisto di proprietà.

Al contrario, sono state considerate estranee alla nozione di "acquisto", e non danno diritto all'anticipazione, le ipotesi di:

- manutenzione, ristrutturazione o ampliamento della casa già di proprietà;
- necessità di pagare debiti per evitare l'espropriazione della casa o debiti contratti per l'acquisto della casa già effettuato da tempo ovvero l'acquisto della "prima casa" perfezionato prima dell'entrata in vigore delle norme in materia di anticipazione del TFR (L. n. 297/1982)<sup>44</sup>;
- pagamento dell'immobile in misura integrale avvenuto prima della richiesta di anticipo qualora il lavoratore si trovi già da tempo nella disponibilità dell'immobile<sup>45</sup>.

L'acquisto e quindi le spese relative devono essere successivi alla richiesta di anticipo, purché il lasso di tempo tra i due atti sia ragionevole e persista il collegamento funzionale, negandosi, al contrario, il diritto per spese già avvenute specie se effettuate prima dell'entrata in vigore della legge.

Tuttavia, la giurisprudenza di merito riconosce il diritto all'anticipazione ogni qualvolta un lavoratore si trovi nella necessità di acquistare un'abitazione anche se ha già provveduto a pagare per intero il prezzo mediante mutuo ipotecario<sup>46</sup>.

## Spese durante i congedi per la formazione (ex art. 5, L. n. 53/2000) e per la formazione continua (ex art. 6 L. n. 53/2000)

Il lavoratore dipendente, con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere l'astensione dal lavoro per:

- **formazione (art. 5, L. n. 53/2000)** intesa quella finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro (il periodo non può essere superiore a 11 mesi nella vita lavorativa);
- **formazione continua (art. 6, L. n. 53/2000)** quale diritto del lavoratore di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali. Al riguardo, il monte ore, i criteri di individuazione dei lavoratori e le modalità attuative sono definite dalla contrattazione collettiva.

## Le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, D.lgs. n. 151/2001

Durante il periodo per congedo parentale dei genitori, anche adottivi o affidatari, o per malattia del bambino di età inferiore a otto anni, è possibile richiedere l'anticipazione del TFR ai fini di un sostegno economico in un periodo privo di retribuzione.

L'anticipazione è corrisposta insieme alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo (art. 7, co. 1, L. n. 53/2000). Salvo la presenza di clausole più favorevoli, individuali o collettive, le regole per l'anticipazione sono quelle ordinarie.

In particolare, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 85 del 29 novembre 2000, ha fornito le seguenti indicazioni per la pratica applicazione della L. n. 53/2000:

- le anticipazioni per congedi parentali possono essere concesse sia ai genitori naturali che agli adottivi o affidatari;
- il lavoratore deve avere comunque maturato 8 anni di anzianità (*l'anzianità di 5 anni prevista per i corsi formativi attiene solo alla possibilità di fruire di congedi, ma non per richiedere l'anticipazione del TFR*);

### note

41. Trib. Pavia 13 giugno 1984, in Foro it., 1984, I, 2305; Pret. Pavia 21 dicembre 1983, in Foro it., 1984, I, 1377.

42. Pret. Firenze 8 giugno 1983, in Giust. civ., 1983, I, 3116.

43. Trib. Firenze 17 dicembre 1983, in Or. giur. Lav., 1984, 884.

44. Cass. 26 febbraio 1985, n. 1668, in Mass. giur. lav., 1985, 195; Pret. Monsummano Terme 24 ottobre 1988, in Giust. civ.,

1989, I, 454; Pret. Milano 9 febbraio 1984, in Or. giur. lav., 1984, 518; Pret. Milano 7 luglio 1983, in Lav. 80, 1983, 744; Pret. Vicenza 9 maggio 1983, in Dir. lav., 1984, II, 176; Pret. Como 29 aprile 1983, in Or. giur. Lav., 1983, 753.

45. Pret. Milano 11 luglio 1984, in Or. giur. Lav., 1984, 1227.

46. Trib. Gorizia 24 novembre 1989.

- il diritto all'anticipazione spetta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per cui, se l'anticipazione è già stata concessa anche per altra causa, non può essere ulteriormente pretesa;
- l'ammontare della anticipazione deve essere commisurato alle spese che verranno sostenute durante il periodo di congedo, che, si ritiene, possono essere quantificate nell'ammontare della retribuzione persa e degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo scoperto da retribuzione. Se il lavoratore ritiene che le spese da sostenere siano superiori, dovrà produrre apposita documentazione; in ogni caso l'ammontare dell'anticipazione non potrà mai superare il 70% del TFR maturato;
- l'anticipazione deve essere erogata unitamente alla retribuzione del mese precedente l'inizio dell'assenza.

Per quanto riguarda la documentazione da esibire al datore di lavoro, secondo quanto previsto dalla sopraccitata circolare ministeriale, gli unici oneri a carico del lavoratore consistono nell'indicazione, all'atto della richiesta scritta, della data di inizio del congedo in ordine al quale la legge riconosce il diritto di richiedere l'anticipazione del TFR, e di presentare al datore di lavoro tale richiesta nei termini di legge, onde consentire l'anticipazione unitamente all'ultima retribuzione prima dell'inizio del congedo.

Infatti, il Ministero del lavoro sostiene che, nulla essendo specificamente previsto, sembrerebbe non essere richiesta una preventiva acquisizione di documentazione giustificatrice la richiesta.

## Anticipazione e decesso

In caso di decesso del lavoratore, l'anticipazione del TFR eventualmente corrisposta viene detratta dall'indennità accantonata, come disciplinato dall'art. 2122 c.c.

## Condizioni di miglior favore

Pur essendo noto a tutti che il diritto all'anticipazione insorge solo a fronte di specifiche causali, specie nelle aziende medio – piccole si è soliti concedere l'anticipazione anche al lavoratore che non abbia ancora maturato il diritto. A conferma di ciò l'art. 2120 c.c., co. 11, stabilisce che, in deroga a tutto quanto sopra esposto, sia possibile procedere all'erogazione di anticipazioni di TFR, sulla base di accordo individuale e/o attraverso l'applicazione di un trattamento di miglior favore, che può essere anche disciplinato dal contratto collettivo, con il necessario rispetto del concorso tra gli aventi titolo per legge.

Tale principio è stato confermato dalla Suprema Corte - la quale sul punto ha riformato la sentenza del Tribunale di Vicenza n. 89 del 12 marzo 2004<sup>47</sup> - con sentenza 4133 del 22 febbraio 2007, che così recita: *“la disciplina delle anticipazioni sul TFR si distingue da quella, più in generale, del TFR e delle relative modalità di calcolo e, di conseguenza, l'inderogabilità di quest'ultima non incide sulla disciplina delle anticipazioni la quale, invece, è derogabile per accordo collettivo o individuale, tra le parti”*.

La predetta sentenza ha posto fine ad una “querelle” che si era originata da un verbale ispettivo dell'INPS, con il quale l'Ente contestava ad un datore di lavoro il mancato assoggettamento, a contribuzione previdenziale, di somme corrisposte a titolo di anticipazione di TFR al di fuori di ipotesi tipiche di legge, sostenendo l'inderogabilità della norma. Relativamente alle aziende che, in forza del numero dei loro dipendenti, sono tenute a versare al Fondo di Tesoreria il TFR dei dipendenti, l'INPS, con circolare n. 70/2007 – paragrafo 7.2, ha espresso la posizione secondo cui le anticipazioni possano essere concesse solo per le casistiche espressamente disciplinate all'art. 2120 c.c..

A parere dell'Istituto, non risulta pertanto possibile derogare a tali previsioni seppure per accordo di miglior favore stabilito tra le parti. Tale interpretazione risulta pertanto in contrasto con una lettura piana della norma ed oltretutto discriminatoria rispetto alla disciplina prevista per le aziende che non sono soggette al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

### note

<sup>47</sup> Il Tribunale di Vicenza, con sentenza n. 89 del 12 marzo 2004, aveva sul punto affermato che gli accordi individuali (o anche collettivi) potessero derogare ai criteri temporali o percentuali previsti dall'art. 2120 c.c., ma che tale deroga non fosse invece ammissibile con riferimento alle causali oggettive previste dalla norma.

# Il calcolo della rivalutazione e i suoi presupposti normativi

## art. 2120 c.c., co. 4.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,50 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (indice F.O.I.), accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

## art. 2120 c.c., co. 5.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

L'art. 2120 del c.c. prevede che l'importo del TFR di spettanza del dipendente sia composto da una **quota capitale** (conteggiata dividendo l'ammontare delle retribuzioni annue per 13,5) e da una **quota finanziaria**, pari alla rivalutazione dell'ammontare del fondo maturato al 31/12 dell'anno precedente. L'indice ISTAT si ottiene dalla seguente formula:

$$\frac{\text{Indice ISTAT anno corrente}}{\text{Indice ISTAT anno precedente}} \times 100 - 100$$

Pertanto, ipotizzando che l'indice ISTAT di dicembre del corrente anno sia 140, mentre quello di dicembre dell'anno precedente sia 125, si avrà  $140/125 \times 100 - 100 = 12\%$

Ai fini della rivalutazione verrà assunto come valore il 75% del 12%, ossia 9%, cui si aggiungerà l'1,50(%) in misura fissa. La percentuale complessiva in base alla quale verrà calcolata la rivalutazione sarà pertanto del 10,50%. Di seguito un esempio di calcolo del coefficiente di rivalutazione annua con riferimento al 31 dicembre 2013, da applicare al TFR accantonato al 31 dicembre 2012:

- Indice ISTAT al 31/12/2012 = 106,50
- Indice ISTAT al 31/12/2013 = 107,10

Si avrà pertanto il seguente calcolo:

$$\text{Istat } 107,10 / 106,50 \times 100 - 100 = 0,563380$$

Moltiplicando per il 75% il valore ottenuto si avrà il seguente risultato:

$$0,563380 \times 75\% = 0,422535$$

Per ottenere il coefficiente occorre, infine, sommare il valore fisso di 1,5:

$$0,422535 + 1,5 = 1,922535$$

L'Istat provvede a pubblicare mensilmente, mediante specifiche tabelle, l'indice di rivalutazione del TFR.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la rivalutazione di quanto accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente alla cessazione va effettuato con riferimento all'indice previsto per il mese in cui il rapporto si è concluso. Quest'ultimo va considerato come intero qualora la cessazione sia intervenuta oltre il quindicesimo giorno.

# La corresponsione del TFR

**L**a corresponsione del trattamento di fine rapporto deve essere effettuata alla cessazione del rapporto di lavoro. L'erogazione del TFR è in ogni caso dovuta dal momento della cessazione del rapporto, indipendentemente dal fatto che siano conosciuti tutti i dati necessari per il calcolo. Pertanto, anche la maturazione degli interessi e la rivalutazione monetaria in caso di ritardato pagamento maturano dal giorno della cessazione del rapporto<sup>48</sup>.

## TFR in busta paga

In deroga ai principi contenuti nell'art. 2120 del c.c. e in via del tutto sperimentale, in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018, è stata prevista la possibilità da parte dei lavoratori dipendenti di chiedere la liquidazione di TFR mensilmente maturato.

Tale disposizione introdotta con l'art. 1, co. 26 della L. n. 190/2014 riguarda tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione del settore agricolo e i lavoratori domestici, che abbiano un'anzianità di almeno sei mesi alla data di entrata in vigore della norma, 1 gennaio 2015.

L'art. 1, co. 26, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015) ha introdotto, in via sperimentale, per il triennio 1 marzo 2015 - 30 giugno 2018, la possibilità per i lavoratori dipendenti di ottenere l'erogazione mensile del proprio TFR.

La norma prevede le seguenti condizioni:

- **lavoratori beneficiari:** tutti i lavoratori dipendenti del **settore privato**, in possesso di un'**anzianità di servizio** pari ad **almeno sei mesi**, con esclusione dei lavoratori agricoli e dei lavoratori domestici e con esclusione dei lavoratori di aziende sottoposte a procedure concorsuali o in crisi ex art. 4 L. n. 297/1982;
- l'**adesione** del lavoratore è **vincolante** per tutto il periodo;
- la parte maturanda del TFR, erogata mensilmente, è soggetta a **tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali**;
- l'opzione può essere esercitata anche dai lavoratori che stanno versando il TFR in un fondo di previdenza complementare.

Con l'introduzione di questa norma, il TFR perde la propria iniziale natura risarcitoria, per divenire retributiva, quale incremento della retribuzione ordinaria.

La quota di TFR erogata, si cumula con il reddito del periodo, incrementando la base imponibile fiscale: solo i lavoratori con un reddito inferiore ai 15.000 euro lordi annui hanno convenienza a tale opzione. Il maggiore reddito fiscale annuo, incide non solo sul calcolo delle imposte, ma anche sul computo delle detrazioni, degli assegni per il nucleo familiare e dell'indice ISEE, penalizzando i percipienti con i redditi più alti.

La Legge in parola (commi dal 29 al 31) prevede la possibilità ai **datori di lavoro con meno di 50 addetti di accedere a specifici prestiti bancari**, stipulati con istituti convenzionati, ad un tasso di interesse che non può superare quello di rivalutazione del TFR Tali finanziamenti saranno garantiti da un Fondo speciale istituito presso l'INPS, alimentato da un contributo dello 0,2% sulle retribuzioni a carico dei datori di lavoro che accedono a tale sistema creditizio.

### note

48. Cassazione 4 aprile 2002 n. 4822. Cassazione 25 marzo 2002 n. 4222.

Le imprese che usufruiranno di risorse proprie, per l'erogazione del TFR, beneficeranno della **deducibilità dal reddito d'impresa del 4% o del 6%**, a seconda che abbiano in forza meno di 50 dipendenti o più.

Ricordiamo che il decreto applicativo D.P.C.M. 29/2015 e l'accordo ABI del 20 marzo 2015 indicano documenti e tempistiche per l'ottenimento del suddetto finanziamento, in particolare viene prevista l'erogazione entro il mese precedente l'avvio della liquidazione del TFR, fornendo la disponibilità creditizia pari alla quota di TFR da versare mensilmente al dipendente, mentre il rimborso del prestito dovrà essere effettuato al 30 ottobre 2018 oppure entro il mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Legge di Stabilità 2015 all'art.1, co. 623, ha modificato inoltre l'art. 11, co. 3, del D.lgs. 18 febbraio 2000, n. 47, innalzando al 17% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui redditi da rivalutazione degli accantonamenti, a decorrere dal 1 gennaio 2015.

La medesima Legge ha elevato altresì al 20% l'imposta sostitutiva di cui all'art. 17, co. 1, D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, applicabile al risultato di gestione maturato negli investimenti in forme di previdenza complementare, con effetto retroattivo dal 1 gennaio 2014. I rendimenti finanziari del TFR investito in Fondi Pensione sono sottoposti ad un maggiore prelievo (in precedenza dell'11,50%, già innalzato dall'art. 4, co. 6 ter, della L. n. 89/2014), salvo quanto disposto dal co. 622, che mantiene la tassazione al 12,50% per gli investimenti in titoli di Stato, obbligazioni emesse da Paesi in "white list" e il credito d'imposta del 9% concesso ai Fondi Pensioni, al co. 92, che potrebbe ridurre gli effetti negativi dell'aumento impositivo<sup>49</sup>.

### TFR: come investirlo?

Gli economisti non hanno dubbi: l'investimento del TFR nei fondi di previdenza complementare è quello più redditizio, oltre ad essere quello favorito dal legislatore fiscale. I rendimenti dei maggiori Fondi Pensione, negli ultimi sei anni, sono stati maggiori della rivalutazione: il TFR in azienda frutta l'11,5%, mentre investito nella previdenza complementare può raggiungere il 7% annuo, con punte del 12%.

L'investimento in Fondi Pensione dovrebbe essere conveniente. Eppure la scelta risulta spesso dubbiosa. Gli ultimi *crack* finanziari hanno indebolito la fiducia dei lavoratori nei Fondi di Previdenza e nel risparmio gestito, l'incertezza dell'investimento su cui si ripercuotono le perdite subite dai Fondi, in caso di *trend* negativo delle Borse, oltre alla limitata possibilità di "uscire anticipatamente" e l'assenza di garanzie in termini reali (potere d'acquisto) nel lungo periodo, rendono tale forma poco appetibile.

#### note

<sup>49</sup>. Circolare n. 2/E del 13 febbraio 2015 dell'Agenzia delle Entrate.

Riassumiamo nello schema seguente le principali caratteristiche e la convenienza delle varie forme di destinazione del TFR:

FORME DI DESTINAZIONE DEL TFR	PRINCIPALI CARATTERISTICHE	A CHI CONVIENE
<b>Erogazione mensile</b>	<p>La quota di TFR diviene retribuzione, soggetta a tassazione ordinaria, non imponibile ai fini previdenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- incremento del reddito annuo;</li> <li>- incidenza sulle imposte, sulle detrazioni, sugli ANF e sull'indice ISEE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ai lavoratori con reddito lordo annuo inferiore a 15.000 euro.</li> </ul>
<b>Destinazione a Fondi di previdenza complementare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nei Fondi negoziali (o di categoria) è previsto il versamento di una quota a carico del datore di lavoro. Sono forme di investimento agevolate a cui partecipa lo stesso datore di lavoro, riconoscendo una quota aggiuntiva di contribuzione a favore del dipendente;</li> <li>- possibilità di scelta tra linee garantite di investimento e linee con diversi profili di rischio;</li> <li>- gli utili e le perdite conseguite dall'investimento in Fondi pensione incidono sul valore del capitale;</li> <li>- attuale redditività del capitale investito;</li> <li>- i Fondi negoziali hanno spesso minori costi di gestione rispetto ai Fondi non negoziali;</li> <li>- fiscalità conveniente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- deduzione dal reddito imponibile dei contributi versati fino a euro 5164,57 annui;</li> <li>- tassazione dei rendimenti al 20%, salvo gli investimenti in titoli di Stato, obbligazioni emesse da Paesi in "white list", che mantengono il 12,5%;</li> <li>- tassazione delle prestazioni finali alla fonte, mediante trattenuta a titolo d'imposta, con l'aliquota del 15 per cento, ridotta all'aumentare degli anni di partecipazione al Fondo;</li> </ul> </li> <li>- irreversibilità della scelta, salvo l'opzione per l'erogazione mensile.</li> <li>- in genere, i Fondi non offrono garanzie sul potere d'acquisto reale del capitale investito al momento del riscatto;</li> <li>- vigilanza del Covip.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ai lavoratori che dispongono di un fondo pensione negoziale: possono usufruire di una maggiore quota investita, integrata dal datore di lavoro e di minori costi di gestione dei Fondi;</li> <li>- a chi ha un contratto a tempo indeterminato con prospettive di lavoro stabili;</li> <li>- a chi ha più di vent'anni dal pensionamento: nel lungo periodo le eventuali fluttuazioni negative dei mercati finanziari potrebbero essere compensate da altri periodi caratterizzati da alti rendimenti, in modo da ottenere, presumibilmente, un buon capitale da riscuotere al momento della pensione;</li> <li>- a chi predilige un investimento più redditizio, seppure più rischioso;</li> <li>- in scenari economici previsionali con ciclicità abbastanza regolare o in scenari prospettici stabili (in genere solo teorici o di brevissimo periodo) o in fasi economiche espansive, caratterizzate da alti rendimenti finanziari;</li> <li>- in periodi deflattivi o di inflazione stabile.</li> </ul>
<b>TFR in azienda o al Fondo di Tesoreria presso l'INPS (per i lavoratori di aziende con più di 49 addetti)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il TFR rimane una forma di retribuzione differita, liquidata al momento della cessazione del rapporto di lavoro;</li> <li>- viene rivalutato annualmente, su base composta, pari ad una percentuale costituita dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo;</li> <li>- tassazione separata del TFR liquidato, secondo scaglioni di reddito Irpef, con applicazione dell'aliquota media, in genere con un minimo del 23%;</li> <li>- tassazione della rivalutazione del TFR al 17%;</li> <li>- reversibilità della scelta;</li> <li>- intervento del Fondo di garanzia INPS in caso di insolvenza dell'imprenditore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A chi ha un contratto a tempo determinato e a chi ha prospettive di lavoro discontinue ed instabili;</li> <li>- a chi predilige un investimento meno redditizio, ma più garantito;</li> <li>- in scenari economici previsionali turbolenti ed irregolari ed in fasi economiche recessive, caratterizzate da numerose perdite finanziarie;</li> <li>- in periodi di inflazione.</li> </ul>

Ogni lavoratore dovrebbe valutare in modo oculato la destinazione del proprio TFR, considerando anche in termini prospettici i vari benefici ed oneri dell'investimento in fondi di previdenza.

Dovrebbe considerare la propria posizione lavorativa individuale, proiettandola, per quanto possibile, nello scenario economico futuro. Se si ipotizzano scenari con ciclicità irregolare o turbolenti, caratterizzati da lunghe fasi recessive con ripercussioni finanziarie negative, un atteggiamento prudentiale sarebbe preferibile, anche in vista di possibili periodi di disoccupazione. In tale contesto le perdite subite dai Fondi, decurterebbero il capitale investito e difficilmente potrebbero essere recuperate a breve. Mentre in fasi economiche espansive, gli utili realizzati dai Fondi incrementerebbero il capitale e un atteggiamento più speculativo potrebbe rivelarsi più vantaggioso.

Un altro elemento da stimare è l'inflazione al momento del pensionamento: maggiore sarà il tasso di inflazione, minore il reale potere d'acquisto del capitale investito nei Fondi, mentre il TFR in azienda viene rivalutato con indice legato all'andamento inflazionistico.

## Fondo di Garanzia

In caso di mancato pagamento del TFR, il lavoratore ha diritto a sollecitare il datore di lavoro alla liquidazione della somma spettante e, in caso di ulteriore inadempimento, a ricorrere in giudizio per ottenere quanto a lui dovuto.

L'art. 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 ha inoltre istituito, presso l'INPS, uno speciale "Fondo di Garanzia per il trattamento di fine rapporto" al fine di tutelare i lavoratori che non abbiano percepito il TFR per insolvenza del datore di lavoro. L'intervento del Fondo è stato esteso, con D.l. n. 80/1992, anche al pagamento delle ultime tre retribuzioni (artt. 1 e 2) e alla previdenza complementare (art. 5).

A norma di quanto previsto dalla L. n. 88/1989, il Fondo di Garanzia è stato fatto confluire nella Gestione Prestazioni Temporanee ai lavoratori dipendenti.

L'intervento del Fondo di Garanzia può essere richiesto dai lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i dirigenti di aziende industriali ed i soci delle cooperative di lavoro.

Il Fondo non opera con riferimento ai dipendenti di:

- aziende esattoriali (il TFR viene corrisposto direttamente a carico del fondo esattoriale);
- aziende del gas;
- aziende dazio (il TFR è a carico del CONSAP);
- aziende agricole, con riferimento agli operai a tempo determinato, impiegati e dirigenti (il TFR è a carico dell'EMPAIA);
- amministrazioni dello Stato e Parastato;
- regioni, province e comuni;
- ai giornalisti professionisti (il TFR è a carico dell'INPGI).

La causa che ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro è irrilevante ai fini della possibilità di accedere al Fondo di Garanzia. Pertanto, il suo intervento può essere richiesto anche nei casi di dimissioni, purché sia provato lo stato di insolvenza del datore di lavoro.

Inoltre, è necessario il preventivo accertamento del credito, vantato dal lavoratore, che lo stesso può ottenere mediante il deposito, presso la Cancelleria del Tribunale, della domanda di ammissione al passivo.

La domanda di intervento del Fondo di Garanzia per il recupero del TFR e delle ultime tre mensilità della retribuzione (nel limite del massimale CIGS al netto della trattenuta previdenziale) va presentata alla sede dell'INPS nella cui competenza territoriale il lavoratore ha la propria residenza; dal 1 aprile 2012 la domanda può essere presentata esclusivamente per via telematica. Se il lavoratore è residente all'estero, la sede dell'INPS competente è quella dell'ultima residenza in Italia, oppure quella in cui ha eletto il proprio domicilio.

## Il diritto del coniuge divorziato

L'art.16 L. n. 74/1987, modificando la L. n. 898/1970 introducendo l'art.12-*bis*, ha attribuito al coniuge titolare di assegno divorzile, se non passato a nuove nozze, il diritto ad una percentuale dell'indennità di fine rapporto pari al 40% della quota riferibile agli anni in cui il rapporto è coinciso con il matrimonio. Il diritto riguarda anche l'indennità premio di servizio erogata dagli enti locali.

Il diritto spetta solo se il TFR è erogato dopo l'entrata in vigore della L. n. 74/1987<sup>50</sup>. Il diritto dell'*ex* coniuge riguarda anche la quota del periodo di separazione tra la fine della convivenza e la sentenza di divorzio<sup>51</sup>.

È discusso se il diritto spetti anche nel caso in cui il TFR sia erogato prima della sentenza di divorzio<sup>52</sup>, benché la formulazione legale "*anche se l'indennità viene a maturare dopo la sentenza*" sembra dare per scontato il diritto nel caso in cui l'indennità maturi prima.

Alcune pronunce fanno riferimento al TFR erogato soltanto dopo la domanda di divorzio<sup>53</sup>. Il diritto sembra, comunque, escluso con certezza qualora l'assegno divorzile sia stato erogato in unica soluzione<sup>54</sup>.

Il coniuge titolare dell'assegno non è creditore diretto nei confronti del datore di lavoro. In caso di precedente anticipazione, come tale immediatamente detratta dall'accantonamento, il diritto del coniuge riguarda soltanto il residuo importo del TFR, salvo che l'anticipazione sia stata erogata quando già era cessata la convivenza e destinata ad un bisogno del tutto estraneo agli interessi del coniuge divorziato. In ogni caso non si tiene conto di anticipazioni anteriori alla L. n. 74/1987<sup>55</sup>.

## Indennità in caso di decesso del lavoratore

La morte del lavoratore rientra nell'ipotesi di cessazione automatica del contratto con contestuale corresponsione della relativa indennità. L'importo dovuto non è altro che la somma del TFR che sarebbe spettato al lavoratore se il rapporto si fosse chiuso normalmente nel giorno del decesso più una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso, calcolato sulla base delle norme di legge e contrattuali con decorrenza dallo stesso giorno, da corrispondersi ai familiari del lavoratore deceduto (coniuge, figli e, se conviventi a carico del lavoratore, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo)<sup>56</sup>. In mancanza dei superstiti sopra citati, le suddette indennità verranno suddivise secondo le disposizioni testamentarie, ex sentenza della Corte Cost. del 19 gennaio 1972 n. 8, o in difetto, sulla base della successione legittima, ai sensi degli artt. 565 e ss. del codice civile. Pertanto i superstiti, e non gli eredi, acquistano l'indennità *iure proprio*, sicché è necessaria un'apposita disposizione (art. 2120, co. 9, c.c.), per affermare anche in questo caso la detrazione dell'eventuale anticipazione corrisposta al lavoratore<sup>57</sup>. Il datore di lavoro deve corrispondere le somme agli aventi diritto in base ad accordi preventivi tra i medesimi o in base alla decisione del giudice che ripartirà secondo la necessità di ciascuno<sup>58</sup>. Sono nulli accordi presi con il *de cuius* prima del decesso.

Per la corresponsione dell'indennità si consiglia di richiedere i seguenti documenti:

1. atto di morte;
2. atto notorio da cui risulti l'eventuale esistenza e le precise generalità del coniuge superstite, dei figli nonché (se vivevano a carico del defunto) dei parenti entro il 3° grado e degli affini entro il secondo grado, con l'attestazione che, al di fuori dei nominati, nessun altro parente entro il terzo grado e affine entro il secondo grado viveva a carico del defunto;
3. in mancanza delle persone di cui sopra (e previa attestazione che il defunto non ha lasciato superstite a sé alcuna delle suddette persone) alternativamente:

### note

50. Cass. n. 7249 del 1995; Cass. n. 6047 del 1993; Trib. Milano 14-6-1988, *Giust.civ.* 88, I, 2714.

51. Corte Cost. 91/23, F.it.91, I, 3006.

52. Per la negativa C. 99/7249; App. Brescia 28-11-1992, *Giust.civ.* 93, I, 1074. In senso afferma-

tivo Nicolini, *Comm. alla rif. del div.*, I, 141.

53. Cass. n. 19046 del 2005; Cass. n. 285 del 2005, secondo cui fino a tale momento la riscossione dell'indennità di fine rapporto da parte del coniuge separato può solo legittimare una modificazione delle condizioni della separazione; Cass.

n. 19427 del 2003; Cass. n. 19309 del 2003.

54. Alibrandi, *Lav.e prev.* 89, p.441.

55. Cass. n. 19427 del 2003.

56. Art. 2122 co. 1 c.c..

57. Corte Cost. n. 213 del 1985, F. it. 85, I, 2477.

58. Art. 2122 co. 2 c.c..

- testamento valido (con dichiarazione che si tratta dell'ultimo testamento valido);
  - dichiarazione che non esiste testamento (in questo caso occorre indicare l'eventuale esistenza, le precise generalità ed il grado di parentela degli eredi legittimi);
4. decreto del giudice tutelare (se fra gli aventi diritto vi sono dei minori) che autorizzi il legale rappresentante degli stessi a riscuotere la loro quota ed esoneri il datore di lavoro da ogni responsabilità in proposito;
  5. certificato di famiglia integrale intestato al nome del defunto stesso se la persona defunta era coniugata, diversamente intestato al nome del padre del defunto se la persona defunta non era coniugata.

Nel rapporto a termine non è previsto il periodo di preavviso e quindi è inconcepibile un'indennità sostitutiva del preavviso, pertanto l'importo da corrispondere è costituito dal solo TFR.

Ai fini dell'assoggettamento previdenziale, la questione riguarda unicamente la parte di indennità costituita dall'indennità di preavviso, in quanto la quota di TFR è esclusa dalla contribuzione. Va ricordato che tale indennità di preavviso non incrementa l'anzianità contributiva del *de cuius*.

Per quanto riguarda l'imponibilità fiscale, le norme in materia considerano le somme corrisposte a fronte delle disposizioni dell'art. 2122 c.c. alla stessa stregua delle somme corrisposte per i lavoratori in vita.

La tassazione avviene unitariamente sull'importo totale, sarà poi il netto risultante ad essere diviso fra i vari aventi diritto.

# Il regime fiscale

## art. 17, co. 1, D.P.R. n. 917/1986

L'imposta si applica separatamente sui seguenti redditi: trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendenti, compresi quelli contemplati alle lettere a), d) e g) del co. 1 dell'art. 50, anche nelle ipotesi di cui all'art. 2122 del Codice Civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 del c.c., nonché le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro

In linea generale il TFR è soggetto a ritenuta fiscale con modalità di calcolo diverse da quelle utilizzate per la tassazione delle retribuzioni ordinarie, senza cumularsi con gli altri redditi da lavoro dipendente percepiti nello stesso anno fiscale. Si tratta di un calcolo separato, sia in riferimento alla determinazione dell'imponibile su cui calcolare l'imposta, sia in riferimento alla determinazione dell'aliquota Irpef, calcolata con un meccanismo volto a mantenere la tassazione tendenzialmente costante, per non svantaggiare i rapporti più lunghi, come invece accadeva nel regime precedente con dubbi di costituzionalità<sup>59</sup>.

La disciplina fiscale del TFR è stata innovata con la L. n. 482/1985, poi confluita negli artt. 17 e 19 del Testo Unico sulle imposte dirette D.P.R. n. 917/1986.

I precedenti dubbi sulla imponibilità fiscale del TFR, sollevati soprattutto in considerazione della asserita natura previdenziale<sup>60</sup>, sono stati definitivamente fugati dalla Corte Costituzionale con sentenza 86/178, per cui l'eventuale funzione previdenziale dell'erogazione non esclude la natura di reddito imponibile

Il momento impositivo del TFR coincide con quello di erogazione dell'indennità di fine rapporto o della sua anticipazione ad eccezione delle anticipazioni relative ad annualità di retribuzione per lavoro continuativamente prestato all'estero da lavoratore con residenza estera, che non è soggetta ad IRPEF.

## La procedura di calcolo

Con la riforma della disciplina fiscale della previdenza complementare<sup>61</sup> è stata modificata parzialmente la tassazione del TFR e delle altre indennità e somme. Il D.lgs. n. 47 del 18 febbraio 2000, ha profondamente modificato la disciplina del trattamento di fine rapporto come di seguito illustrato:

## Determinazione della base imponibile

Per calcolare l'imposta sul TFR occorre anzitutto individuare l'ammontare della base imponibile. La sua determinazione varia a seconda che le quote del TFR siano maturate prima o dopo il 1° gennaio 2001.

### note

59. Corte Cost. n. 179 del 1984.

60. C. 85/189 ord., *F.it* 85, I, 2004; C. 86/48 ord. *F.it* 86, I, 1157; Comm. Trib. Treviso 25-5-1981, *Rep. F. it.* 82, voce *Reddito delle persone fisiche*, 214; Comm. Trib. Torino 31-3-1982 *ivi*, 140; Comm. Trib. Centrale 14-7-1984 nn. 7554 e 7555, *F.it.* 85, III, c.82.

61. D.lgs. n. 47 del 18 febbraio 2000 e n. 168 del 12 aprile 2001.

Tale distinzione risulta rilevante anche ai fini del ricalcolo da parte dell'Agenzia delle Entrate in quanto la tassazione del TFR maturato sino al 31 dicembre 2000 è considerata a titolo definitivo, mentre la tassazione degli importi maturati dal 1° gennaio 2001 è a titolo provvisorio. Sarà, infatti, l'Agenzia delle Entrate che determinerà il ricalcolo dell'imposta inviando direttamente al contribuente la richiesta della differenza dell'imposta dovuta a titolo definitivo. Per quanto attiene la determinazione dell'imponibile delle quote di TFR maturate prima del 2001 occorre applicare una deduzione pari a € 309,87 per ogni anno di anzianità aziendale a cui è commisurato il TFR. Per i periodi di servizio inferiori all'anno tale somma è rapportata a mese ( $€ 309,87 : 12 = € 25,82$  mensili). Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo della deduzione deve essere ridotto in proporzione alla riduzione dell'orario rispetto ai lavoratori a tempo pieno.

Diversamente, le quote maturate a partire dal 1° gennaio 2001 devono essere comprese nel calcolo della base imponibile decurtando quanto accantonato a titolo di rivalutazioni del Fondo TFR di ciascun anno, già assoggettate ad imposta sostitutiva dell'17%<sup>62</sup>, e senza applicare la deduzione di € 309,87 per ogni anno di maturazione del TFR. La base imponibile si ottiene dalla somma degli importi relativi ai due periodi di riferimento, con esclusione delle quote eventualmente versate ai Fondi di Previdenza Complementari.

### Calcolo dell'aliquota media di tassazione separata

L'aliquota fiscale da applicare per la tassazione del TFR è data dal rapporto tra l'imposta calcolata sul reddito di riferimento ed il reddito di riferimento stesso.

Il reddito di riferimento (RR) è ottenuto mediante l'applicazione della seguente formula:

$$RR = (TFR1 + TFR2 - R) \times 144 / n^{\circ} \text{ mesi maturazione TFR}$$

dove:

- **TFR1** = TFR maturato fino al 31 dicembre 2000, comprensivo delle rivalutazioni fino al 31 dicembre 2000 e delle eventuali anticipazioni;
- **TFR2** = TFR maturato dal 1 gennaio 2001 fino alla data di cessazione rapporto, comprensivo delle eventuali anticipazioni già erogate;
- **R** = rivalutazioni effettuate sul Fondo TFR a partire dal 1 gennaio 2001 e assoggettate autonomamente ad imposta sostitutiva pari al 17%

Ai valori TFR1 e TFR2 è necessario sommare le quote TFR eventualmente versate ai fondi di previdenza complementare.

Sul reddito di riferimento così ottenuto, deve essere calcolata l'imposta sulla base delle aliquote Irpef in vigore al momento della cessazione del rapporto, applicando le aliquote e gli scaglioni di reddito della normativa fiscale.

A questo punto l'aliquota media si ottiene attraverso il risultato della seguente formula:

$$\text{Aliquota media} = (\text{Irpef su RR} \times 100) / RR$$

### Determinazione dell'imposta

Il calcolo dell'imposta lorda è determinato dall'applicazione dell'aliquota media sulla base imponibile del TFR. La Legge Finanziaria n. 296 del 27 dicembre 2006, ha modificato con decorrenza 1 gennaio 2007 l'art. 11 del T.U. 917/1986 in riferimento sia agli scaglioni di reddito sia alle aliquote da applicare per la tassazione dei redditi, introducendo la "clausola di salvaguardia", appunto.

Ai fini del calcolo dell'imposta, sul reddito delle persone fisiche dovuta sui trattamenti di fine rapporto, sulle indennità equipollenti e sulle altre indennità e somme connesse alla cessazione del rapporto di lavoro, si applicano, se più favorevoli, le aliquote e gli scaglioni di reddito vigenti al 31 dicembre 2006, la cd "clausola di salvaguardia". In presenza di particolari condizioni l'imposta lorda è ridotta applicando una detrazione, calcolata in base al reddito di riferimento oppure in presenza di rapporto di lavoro a termine di durata effettiva non superiore a due anni. La Finanziaria 2008, Legge n. 244/2007, all'art. 2 co. 514, ha previsto che il prelievo fiscale sui trattamenti di fine

#### note

<sup>62</sup>. Sino al 31 dicembre 2014 pari all'11%, modificato con la Legge Finanziaria n.190 del 23 dicembre 2014.

rapporto, sulle indennità equipollenti e sulle altre indennità e somme connesse alla cessazione del rapporto di lavoro, di cui all'art. 17, co. 1, lettera a), del TUIR, il cui diritto alla percezione sorge a partire dal 1° aprile 2008, sia ridotto di un importo variabile a seconda del reddito di riferimento, reddito che in ogni caso non potrà essere superiore a euro 30.000,00. La misura della detrazione è unica, individuata in corrispondenza di tre diverse classi di reddito di riferimento, decrescenti al crescere del reddito.

Per quanto concerne i criteri di applicazione riportiamo di seguito gli importi della detrazione:

REDDITO DI RIFERIMENTO	DETRAZIONE E FORMULA DI CALCOLO
fino a 7.500 euro	euro 70,00
oltre 7.500 euro e fino a 28.000	€ 50,00 + [20x(28.000 - reddito di riferimento) : 20.500]
oltre 28.000 euro e fino a 30.000	€ 50,00 + [(30.000 - reddito di riferimento) : 20.000]

La detrazione spetta relativamente a una sola cessazione di rapporto di lavoro nel corso di ciascun periodo di imposta. Il sostituto di imposta, prima di riconoscere la detrazione, dovrà acquisire una dichiarazione scritta con cui il lavoratore attesti di non avere già fruito della detrazione nel corso di un precedente rapporto di lavoro cessato nello stesso anno. Danno diritto alla detrazione le somme di TFR erogate a saldo e in riferimento ad erogazioni di acconti, mentre la detrazione non spetta nelle ipotesi di anticipazione dell'importo di TFR.

La detrazione sarà oggetto di verifica da parte degli uffici dell'Amministrazione Finanziaria, che provvederà ad applicarla in caso di mancato riconoscimento da parte del sostituto, nonché a riconoscere quella più favorevole in caso di pluralità di somme erogate a fronte di più cessazioni di rapporti di lavoro nello stesso anno.

Altra ipotesi in cui è prevista l'applicazione della detrazione è quella in riferimento al rapporto di lavoro a termine di durata effettiva non superiore a due anni. In tal caso l'importo della detrazione ammonta ad euro 61,97 per ciascun anno a partire dal 2001.

In caso di prestazione lavorativa inferiore all'anno, l'importo della detrazione è rapportato a mese, intendendo per tale quello in cui è maturato il TFR. La detrazione non spetta in caso di sospensione senza maturazione del TFR, mentre viene riproporzionata in presenza di rapporto di lavoro part-time, con le consuete modalità. La tassazione del trattamento di fine rapporto operata dal sostituto ha carattere provvisorio.

Infatti, analogamente a quanto previsto per gli arretrati a tassazione separata, l'Amministrazione Finanziaria provvederà a ricalcolare l'imposta dovuta sulla base della capacità media di reddito del contribuente nei 5 anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione.

In riferimento agli ultimi 5 anni, nell'ipotesi in cui in ciascuno di questi anni vi sia stato reddito, l'Ufficio applicherà l'aliquota media dei cinque anni; se vi è stato reddito solo in uno o più dei 5 anni, l'aliquota media si applicherà solo in riferimento a tali anni, mentre in assenza di redditi imponibili l'aliquota applicata sarà quella "minima" corrispondente al primo scaglione di reddito.

## Imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR

Come già accennato, dal 2001 l'importo riconosciuto a titolo di rivalutazione del fondo non costituisce imponibile fiscale ai fini della tassazione del TFR.

La quota capitale è assoggettata a tassazione separata mentre la quota finanziaria è assoggettata ad un'imposta sostitutiva pari all'17%, determinata annualmente e versata all'erario in due quote:

- **primo acconto:** entro il 16 dicembre dell'anno in corso, pari al 90% delle rivalutazioni dell'anno precedente o al 90% delle rivalutazioni maturabili previste nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto (codice di versamento 1712);
- **saldo:** entro il 16 febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione (codice di versamento 1713);
- **saldo a credito:** nel caso di acconto versato in eccedenza rispetto al saldo dovuto, l'eccedenza stessa può essere compensata utilizzando il modello F24, compilando la sezione "importi a credito compensati" dello stesso modello con il codice 6781.

L'imposta sostitutiva va a diminuire il fondo TFR ed è versata all'Erario dal datore di lavoro, quale sostituto di imposta. Al contrario è versata direttamente dal lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno in cui è stato percepito il TFR (anche a titolo di acconto o di anticipazione), qualora il datore di lavoro non sia sostituto di imposta (lavoro domestico).

### L'esclusione del TFR dall'imponibile previdenziale

L'importo erogato a titolo di TFR è escluso dalla formazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, come disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. n. 314/97 che esclude ai soli fini contributivi le somme erogate a titolo di trattamento di fine rapporto.

Secondo un prevalente orientamento giurisprudenziale, anche nell'ipotesi in cui vengano riconosciute diverse anticipazioni del TFR in costanza di rapporto, le stesse non devono essere considerate imponibile previdenziale<sup>63</sup>.

### Il regime fiscale delle anticipazioni

La determinazione dell'aliquota per la tassazione delle anticipazioni del TFR segue le stesse modalità già viste per la determinazione dell'aliquota di tassazione del TFR.

Tuttavia, la determinazione dell'aliquota applicabile deve essere calcolata considerando come reddito di riferimento l'importo complessivamente accantonato, aumentato delle somme eventualmente destinate alle forme pensionistiche complementari, delle anticipazioni e degli acconti complessivamente erogati e al netto delle sole rivalutazioni già assoggettate ad imposta sostitutiva. Quanto alla determinazione dell'imponibile su cui applicare l'aliquota, deve essere preso in considerazione l'ammontare dell'anticipazione al netto delle rivalutazioni già assoggettate all'imposta sostitutiva e senza effettuare alcuna deduzione forfettaria.

Diversamente da quanto previsto per la tassazione del TFR alla cessazione del rapporto di lavoro, alle anticipazioni non si applicano le detrazioni di imposta e si scomputano le ritenute già operate su precedenti anticipazioni.

#### note

<sup>63</sup>. Tribunale di Milano, Sentenza 14 dicembre 1999, n. 10470, Corte di Cassazione Sezione Tributaria civile - Sentenza 15 maggio 2006, n. 11171, Corte di Cassazione Sezione Tributaria civile - Sentenza 21 maggio 2004, n. 9718.

# La previdenza complementare

**I**l sistema previdenziale italiano è basato su due pilastri: il primo è rappresentato dalla previdenza obbligatoria (erogata da INPS, INPDAP, ecc ...) e assicura la pensione di base e in cui l'obbligo assicurativo-contributivo sorge per il semplice fatto di svolgere una determinata attività.

Il secondo, è rappresentato dalla previdenza complementare, ossia da forme di previdenza ad adesione volontaria istituite per garantire agli iscritti una pensione aggiuntiva rispetto a quella garantita dalla previdenza obbligatoria. La previdenza complementare è gestita dai fondi pensione, disciplinati per la prima volta in forma organica dal decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, ampiamente rivisto e modificato dalla legge sulla riforma del sistema pensionistico (L. n. 335/1995). Successivamente è stato emanato il D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, che sostituisce, abrogandolo, il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 ed unifica in un unico testo l'intera normativa sulla previdenza complementare, compresa quella fiscale.

I fondi di previdenza complementare si possono distinguere in: fondi negoziali o chiusi.

I fondi chiusi sono quelli istituiti per singola azienda o per gruppi di aziende, per categorie di lavoratori o comparti o anche per raggruppamento territoriale. Essi nascono da contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali e pertanto si caratterizzano per avere un ambito di accesso predefinito; ad essi, infatti, possono aderire solo i lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo che ha istituito il fondo pensione o che appartengono ad un certo comparto o ad un determinato territorio.

I fondi pensione aperti, invece, previsti all'art. 12 del D.lgs. n. 252/2005 sono istituiti direttamente da banche, società di intermediazione mobiliare (SIM), compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. L'adesione può avvenire in forma individuale o collettiva. In particolare, si ha adesione in forma collettiva quando i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, invece di decidere di istituire uno specifico fondo pensione negoziale, stipulano un accordo per l'adesione collettiva ad uno o più fondi aperti.

Alle diverse tipologie di fondi pensione sopra indicati si deve aggiungere anche il Fondo complementare residuale presso l'INPS – Fondinps - in cui affluiscono le quote di TFR dei lavoratori che entro 6 mesi dall'assunzione non esprimono alcuna scelta e che, al tempo stesso, non sono iscrivibili ad un fondo aziendale o di categoria. Tale fondo complementare non va confuso con quello di tesoreria, gestito sempre dall'INPS, e istituito con la finanziaria 2007 dove sono convogliate le quote di TFR che i dipendenti di imprese con almeno 50 dipendenti decidono di non destinare alla previdenza integrativa e di mantenerlo, quindi, presso l'azienda (art. 1, co. 755, L. n. 296/2006).

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, o/e del datore di lavoro;

Il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari comporta l'adesione, secondo due diverse modalità:

- Esplicita (dichiarazione espressa del lavoratore);
- Tacita (silenzio – assenso del lavoratore).

La scelta sulla destinazione del TFR può riguardare esclusivamente il TFR futuro; infatti, il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione (fino al 31 dicembre 2006) resta accantonato presso il datore di lavoro e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge.

I lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici, devono manifestare, entro i 6 mesi dall'assunzione, la volontà di conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare, ovvero di mantenere il trattamento di fine rapporto secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile.

La manifestazione di volontà avviene attraverso la compilazione del modulo TFR2 (per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006) allegati al D.M. 30 gennaio 2007, che il datore di lavoro deve mettere a disposizione di ciascun lavoratore. Il modulo TFR1 invece, destinato ai soggetti già in forza al 31 dicembre 2006, non è più utilizzabile. Il datore di lavoro avrà cura di conservare i moduli consegnati dai propri dipendenti e alla consegna del modulo compilato dovrà restituire la copia controfirmata per ricevuta.

I lavoratori che alla data del 31 dicembre 2006 avevano già destinato l'intero TFR a una forma di previdenza complementare, non devono operare alcuna scelta, a meno che non abbiano riscattato la scelta di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro può essere successivamente revocata e il lavoratore può in qualsiasi momento, con un atto scritto (non è richiesto un apposito modulo), decidere di conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta; viceversa l'opzione per la previdenza complementare è irrevocabile (art. 8, co. 7, lett. a), D.lgs. n. 252/2005).

Altro adempimento in capo al datore di lavoro è di ricordarsi trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, di comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione, le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il proprio TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La decorrenza del semestre per il conferimento tacito è sospesa solo nei casi in cui all'interruzione dell'attività lavorativa faccia seguito anche la sospensione dell'accantonamento delle quote di TFR, secondo quanto previsto dall'art. 2120 del c.c. (ad es. in caso di aspettativa non retribuita).

Qualora prima della scadenza del periodo di sei mesi, il rapporto di lavoro cessi senza che il lavoratore abbia manifestato espressamente la propria volontà circa la destinazione del TFR, il meccanismo del silenzio assenso non si può considerare perfezionato e il lavoratore, pertanto, alla cessazione del rapporto avrà diritto alla liquidazione del TFR maturato.

In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria si aprono due diverse possibilità per i lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993 ovvero per lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993.

• **Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993**

La scelta del lavoratore sulla destinazione del TFR riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Entro 6 mesi dalla data di assunzione, il lavoratore può scegliere di destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare oppure di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso, per i lavoratori di aziende con più di 50 dipendenti, l'intero TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo gestito dall'INPS. Tuttavia, l'azienda con 50 o più dipendenti non deve trasferire il TFR al fondo di tesoreria INPS nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato inferiore a 3 mesi, per gli impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo e negli altri casi di esonero.

• **Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993**

Per tali lavoratori, in ragione della maggiore anzianità lavorativa, è prevista la possibilità di destinare alle forme di previdenza complementare anche soltanto una parte del TFR maturando.

In particolare, tali lavoratori possono se già iscritti ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere, con modalità esplicita, di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza, mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua del TFR. In tal caso, per i lavoratori di aziende con più di 50 dipendenti, il residuo TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo tesoreria INPS o scegliere di contribuire al fondo con la quota residua del TFR futuro. In tal caso pertanto, il lavoratore conferisce al fondo pensione al quale già versava una quota del TFR, anche la quota residua del TFR che maturerà in futuro. Se per contro alla data del 1° gennaio 2007 il lavoratore non era iscritto ad una forma pensionistica complementare, può scegliere, con modalità esplicita di trasferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare, nella misura

fissata dagli accordi collettivi o, in assenza di accordi in merito, in misura non inferiore al 50%, con possibilità di incrementi successivi oppure di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che occupano almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo Tesoreria INPS. Se i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro alla forma pensionistica complementare individuata, secondo quanto sopra indicato nelle modalità tacite per i lavoratori iscritti dal 29 aprile 1993.

## Le conseguenze del conferimento del TFR

Dipendenti il cui rapporto di lavoro è iniziato in data successiva al 31 dicembre 2006:

Se non hanno già espresso la loro scelta sulla destinazione del TFR in rapporti di lavoro precedenti e conferiscono (anche tacitamente), entro 6 mesi dall'assunzione, il TFR alla previdenza complementare, il datore di lavoro dovrà versare al fondo tesoreria INPS il contributo TFR fino al momento del conferimento; se invece manifestano la volontà di mantenere in tutto o in parte i propri TFR in azienda, il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo TFR a partire dal mese successivo alla consegna del lavoratore del modello tfr2, comprese le quote decorrenti dalla data di assunzione, maggiorate della rivalutazione. (3,48% al 31 dicembre 2007; 3,03% al 31 dicembre 2008; 2,22% al 31 dicembre 2009; 2,93% al 31 dicembre 2010; 3,88 al 31 dicembre 2011; 3,30% al 31 dicembre 2012; 1,92% al 31 dicembre 2013; 1,50% al 31 dicembre 2014). Secondo la COVIP le scelte dei lavoratori hanno effetto dal periodo di paga in corso al momento della scelta tramite la sottoscrizione del modello TFR.

La COVIP ha individuato con la Delibera 24 aprile 2008 quale documentazione il datore di lavoro deve ottenere dal lavoratore neoassunto, e più precisamente: apposita dichiarazione corredata dall'attestazione del precedente datore di lavoro, nella quale sia indicato, se il TFR è stato destinato ad un fondo pensione oppure mantenuto in azienda. In mancanza di detta dichiarazione, il datore di lavoro dovrà richiedere la copia del modello TFR1 o TFR2.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, viceversa il datore rilascerà un'attestazione in ordine alla scelta effettuata dal lavoratore.

La COVIP con delibera 24 aprile 2008, ha fornito le direttive riguardanti le scelte relative alla destinazione del TFR da parte dei lavoratori che attivano un nuovo rapporto di lavoro. Di seguito si procede all'analisi delle singole casistiche.

- **Lavoratore che nei precedenti rapporti di lavoro ha optato per il mantenimento del TFR in azienda:** può continuare a mantenere il TFR in azienda (l'azienda con almeno 50 dipendenti sarà tenuta a versarlo al fondo tesoreria INPS). Il lavoratore, potrà in qualsiasi momento decidere di versare il TFR maturando ad un fondo pensione.

- **Lavoratore che nei precedenti rapporti aveva conferito il TFR a un fondo pensione e che a seguito della cessazione del rapporto ha riscattato interamente la posizione individuale:**

deve attestare al nuovo datore di lavoro di aver riscattato la propria posizione; entro 6 mesi dall'assunzione è tenuto a effettuare nuovamente la scelta sulla destinazione del TFR maturando utilizzando il modello TFR2; in caso di mancata scelta entro i termini, il TFR che matura dal mese successivo verrà destinato integralmente al fondo pensione negoziale, in mancanza al FONDINPS.

- **Lavoratore che aveva conferito integralmente il TFR a un fondo pensione e che a seguito della cessazione del rapporto non ha riscattato la posizione individuale:**

la scelta precedentemente operata rimane efficace anche nei confronti del nuovo datore; se il nuovo rapporto di lavoro fa perdere i requisiti di iscrizione al fondo, il lavoratore dovrà fornire obbligatoriamente indicazioni, entro 6 mesi dall'assunzione, circa la forma pensionistica complementare alla quale intende conferire il TFR. Gli effetti retroagiscono alla data di assunzione; in caso di mancata scelta entro il predetto termine, il TFR, dalla data di assunzione, verrà destinato al fondo pensione negoziale, in mancanza al FONDINPS.

Se invece dovessero venir meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare il lavoratore può ottenere il riscatto parziale della posizione maturata fino al 50% del valore complessivo, in caso di cessazione

dell'attività lavorativa che comporti la inoccupazione per un periodo compreso tra 12 e 48 mesi procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria. Il riscatto totale della posizione maturata potrà essere richiesto in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la inoccupazione per oltre 48 mesi invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo morte dell'iscritto ovvero per "cause diverse" come ad esempio a titolo esemplificativo la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo.

Si sottolinea che il riscatto totale non è ammesso nei 5 anni antecedenti la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni integrative poiché in questo caso il lavoratore può chiedere la prestazione pensionistica anticipata. Nel caso di decesso dell'iscritto a un fondo di Previdenza Complementare prima della maturazione del diritto a pensione l'intera posizione individuale è riscattata dagli eredi o dai beneficiari diversi dall'iscritto.

Inoltre, il lavoratore se in relazione alla nuova attività perde i requisiti di partecipazione al fondo può trasferire la propria posizione maturata ad altra forma pensionistica complementare. Dopo due anni di permanenza nella stessa forma pensionistica complementare ovvero dopo un anno di partecipazione al Fondo di previdenza complementare costituito presso l'INPS (Fondinps) il trasferimento è ammesso anche in assenza di cause di cessazione. Un'altra possibilità che i lavoratori hanno è rappresentata dall'opportunità di versare alla forma pensionistica complementare prescelta anche il TFR pregresso non versato al fondo. A tal proposito la COVIP nel maggio del 2014 si è espressa con parere favorevole.

In questo modo, qualora il TFR sia rimasto nella disponibilità dell'azienda, in quanto non obbligata al versamento, è senz'altro possibile che lo stesso possa essere destinato alla previdenza complementare, previo però l'accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Riguardo, invece, al TFR accumulato in anni successivi al 1° gennaio 2007 che, per scelta esplicita dell'aderente, è stato mantenuto nel regime di cui all'art. 2120 c.c. e, trattandosi di azienda con almeno 50 addetti, è stato versato dal datore di lavoro al cosiddetto Fondo di Tesoreria INPS, la stessa COVIP ha interessato della questione i competenti Uffici dell'INPS, al fine di promuovere una riflessione sul tema e l'adozione di iniziative che, nell'ottica della rilevante finalità sociale della previdenza complementare, consentano ai lavoratori dipendenti presso il Fondo di Tesoreria detta possibilità.

Il diritto alle prestazioni pensionistiche si acquisisce al momento del raggiungimento della maturazione dei requisiti per le prestazioni pensionistiche nel regime obbligatorio di appartenenza con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

La pensione è erogata con un anticipo di 5 anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni di base nei casi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo oppure in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 48 mesi.

L'aderente può chiedere anche l'anticipazione della posizione individuale maturata in caso di spese sanitarie conseguenti a gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche) ovvero a spese legate a costi inerenti la prima casa di abitazione (non solo per spese legate all'acquisto, ma anche per interventi di manutenzione, restauro, risanamento). L'assicurato può chiedere fino al 75% della posizione maturata ma solo dopo 8 anni di permanenza nel sistema di previdenza complementare.

Invece, per il sostenimento di spese legate ad ulteriori, non specificate esigenze dopo 8 anni di partecipazione alla previdenza complementare, il lavoratore potrà chiedere fino al 30% della posizione maturata.

È possibile ottenere più di un'anticipazione se si rispettano sia i singoli limiti previsti per le singole tipologie, sia il limite massimo del 75% della posizione maturata nel Fondo.

## Regime fiscale della contribuzione

Dal 1° gennaio 2007 i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'art. 10 del TUIR dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57 (art. 10, co. 1, lett. e-bis, TUIR).

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 è previsto, anche un ulteriore beneficio fino a euro 2.582,29 annui calcolati fra la differenza positiva tra l'importo di euro 25.822,85 e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni, riservato ai lavoratori di prima occupazione che al primo gennaio 2007 (data di entrata in vigore del decreto) non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria (Ag. Entrate circ. n. 70/E/2007). Al fine di determinare l'ulteriore detrazione, il datore di lavoro dovrà applicare la seguente regola: euro 25.822,85 detratto l'importo versato nei primi 5 anni = ulteriore deduzione da utilizzare nei 20 anni successivi entro il limite di euro 2.582,29 annui.

Per i fondi in squilibrio finanziario, possono derogare alle nuove norme in materia fiscale

Ai contributi versati continuerà ad applicarsi, il trattamento tributario previsto dalle norme precedenti. (Ad es. il fondo Mario Negri).

## Esempi pratici di calcolo sul cedolino paga

### Esempio n. 1 di lavoratore che ha scelto la previdenza complementare fondo Beta:

Imponibile lordo del mese euro 2.328,52

Retribuzione utile TFR euro 1.807,69

Contributo azienda prev. complementare 2 %

Contributo dipendente prev. complementare 1%

Contributi totali liquidati nell'anno al mese precedente euro 1.100,00

Euro  $2.329,00 * 9,36\% = 218,69$  (contributi INPS)

Euro  $1.807,69 * 1\% = 18,08$  (contributo c/dip prev. complementare)

Euro  $1.807,69 * 2\% = 36,15$  (contributo c/ditta prev. complementare)

Euro  $(1.807,69/13,5) - (2.329,00 * 0,50/100) = 122,25$  (quota TFR del mese)

Euro 2.328,52 –

Euro 218,69 – CTB INPS C/dipendente

Euro 18,08 = CTB prev complementare C/dip

Euro (36,15) voce figurativa

Euro (54,23) CTB totali del mese voce figurativa

---

Euro 2.091,75 Imponibile fiscale del mese

### Esempio n. 2 lavoratore che ha scelto la previdenza complementare fondo Beta:

Imponibile lordo del mese euro 7.540,70

Retribuzione utile TFR euro 7.540,70

Contributo azienda prev. complementare 4%

Contributo dipendente prev. complementare 3%

Contributi totali liquidati nell'anno al mese precedente euro 6.660,00

Euro  $(7.541,00 * 9,19\%) + (3.697,00 * 1\%) = 729,99$  (contributi INPS)

Euro  $7.540,70 * 3\% = 226,22$  (contributo c/dip prev. complementare)

Euro  $7.540,70 * 4\% = 301,63$  (contributo c/ditta prev. complementare)

Euro  $(7.540,70/13,5) - (7.540,00 * 0,50/100) = 596,27$  (quota TFR del mese)

Euro 7.540,70 –

Euro 729,99 + CTB INPS C/dipendente

Euro 301,63 = CTB prev complementare C/ditta

Euro (226,22) CTB prev. complementare c/dip

---

Euro 6.509,08 Imponibile fiscale del mese

# Il fondo di tesoreria presso l'Inps

## Premessa

Con effetto dal 1° gennaio 2007, (DM 30 gennaio 2007) è stato istituito il “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile”, ed è destinato ad accogliere il TFR di quei lavoratori dipendenti di aziende del settore privato con **più di 49 addetti**. Il predetto Fondo garantisce l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto, per la quota corrispondente ai versamenti effettuati. Per quanto riguarda il calcolo dei 50 dipendenti, tale requisito deve essere calcolato per le aziende in essere al 31 dicembre 2006 effettuando la media dei dipendenti occupati nell'anno 2006, tenendo presente che le successive variazioni sono irrilevanti; per contro, per le aziende che hanno iniziato o iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006 occorre considerare la media del personale occupato nell'anno di costituzione, vale a dire dalla data di costituzione al 31 dicembre. Se dal calcolo della media il risultato è di almeno 50 addetti, il datore di lavoro dovrà provvedere al versamento anche del pregresso. Nel conteggio della media occupazionale il datore di lavoro dovrà considerare tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro, dall'orario di lavoro e compresi i non destinatari di TFR, i lavoratori part-time calcolati in proporzione all'orario svolto, non dovrà computare i lavoratori assenti solo quando sia stata effettuata un'assunzione in sostituzione degli stessi; per quanto concerne i lavoratori distaccati questi sono contemplati nella forza aziendale del distaccante e i somministrati in capo all'impresa di somministrazione.

Per i casi invece di operazione societaria in cui si realizzi il passaggio presso un datore di lavoro non tenuto all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, di personale in precedenza alle dipendenze di datore di lavoro tenuto, il nuovo datore di lavoro dovrà effettuare i versamenti **limitatamente a queste persone**. La rivalutazione delle quote di TFR è effettuata dal datore di lavoro subentrante e riguarda anche quanto versato al Fondo di Tesoreria dall'azienda cedente; alla cessazione del rapporto di lavoro il datore subentrante liquida al lavoratore tutto il TFR rivalutato.

## Il versamento delle quote di TFR

Le istruzioni principali sono contenute nella circ. INPS n. 70/2007 e nel msg INPS n. 10577/2007.

Il finanziamento del fondo tesoreria avviene mediante il versamento di un contributo pari alla quota di TFR dei dipendenti che decidono o hanno deciso di mantenere il TFR presso il proprio datore di lavoro e le quote di TFR da versare assumono la natura di contribuzione. Tale contributo è mensile.

## Le prestazioni del Fondo

Nel momento in cui il datore di lavoro deve erogare il TFR al lavoratore, procede al conguaglio nella denuncia contributiva Uniemens delle quote di TFR poiché le prestazioni sono erogate dal datore di lavoro anche per la quota parte di competenza del Fondo, salvo conguaglio da valersi **prioritariamente sui contributi dovuti al Fondo riferiti al mese di erogazione della prestazione (codice espositivo Uniemens da inserire PF10)** e, in caso di incapienza, sull'ammontare dei contributi dovuti complessivamente agli enti previdenziali nello stesso mese (**codice espositivo Uniemens da inserire PF20**).

Al pari dell'erogazione delle quote di TFR afferenti al fondo di Tesoreria, il datore di lavoro può liquidare le an-

tecipazioni del TFR per i lavoratori che ne facciano richiesta, da valersi primariamente sugli importi accantonati e maturati fino al 31 dicembre 2006, e solo in caso di incapacienza, dovrà recuperare e conguagliare quote di TFR dal Fondo di Tesoreria (come accade per la liquidazione del TFR).

Qualora l'importo di competenza del Fondo erogato dal datore di lavoro ecceda l'ammontare dei contributi dovuti al Fondo e agli enti previdenziali con la denuncia mensile contributiva, il datore di lavoro è tenuto a comunicare immediatamente al Fondo tale incapacienza complessiva e il Fondo deve provvedere, entro trenta giorni, all'erogazione dell'importo delle prestazioni per la quota parte di competenza del Fondo stesso (v. anche INPS circ. n. 70/2007; msg. n. 10577/2007; per i modelli da utilizzare per la richiesta si veda INPS msg. n. 27770/2008).

Si ricorda che il TFR liquidato è comprensivo della **rivalutazione** (per cui il relativo onere è a carico del fondo stesso), al netto dell'imposta sostitutiva, recuperata presso il Fondo di Tesoreria alle stesse scadenze con cui va versata al Fisco. Il versamento dell'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni relative ai TFR versati al fondo tesoreria INPS continuerà a essere effettuato dal datore di lavoro che provvederà a recuperare l'ammontare versato direttamente dal fondo tesoreria stesso nel mese in cui il versamento è eseguito (**codice espositivo Uniemens PF30**) (A. E. circ. n. 70/2007 e INPS msg n. 5859/2008).

Si rammenta che, in occasione del primo versamento delle quote di TFR al Fondo di tesoreria, considerato che fra l'effettivo versamento e l'assunzione del lavoratore possono decorrere sei mesi, è dovuta una somma aggiuntiva a titolo di **maggiorazione** corrispondente alle rivalutazioni, calcolate in ragione del tasso d'incremento del TFR applicato al 31 dicembre dell'anno precedente, rapportato al periodo intercorrente tra la data di assunzione e quella di effettivo versamento (**codice espositivo Uniemens CF11**).

## Le misure compensative

Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del fondo di garanzia del TFR, in quanto quest'ultimo non è più sotto la sua custodia, al pari dei versamenti del TFR ai fondi integrativi.

L'esonero è pari allo 0,20% (0,40% per i dirigenti industriali) riferito alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. A tale riduzione contributiva, si deve aggiungere quella prevista dal **D.l. n. 203/2005 L. n. 248/2005** (modificata dalla legge 266/2005), nelle seguenti percentuali:

Dal 1 gennaio 2010: 0,23%

Dal 1 gennaio 2011: 0,25%

Dal 1 gennaio 2012: 0,26%

Dal 1 gennaio 2013: 0,27%

Dal 1 gennaio 2014/dal 1 gennaio 2015: 0,28%

L'esonero contributivo previsto dal **D.l. n. 203/2005 L. n. 248/2005** presenta le seguenti caratteristiche: compete in funzione della stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e/o al Fondo di Tesoreria; si applica prioritariamente considerando, nell'ordine, i contributi dovuti per assegni familiari, per maternità e per la disoccupazione.

Si elencano, per completezza, i codici UNIEMENS da utilizzare:

**TF13** - Rec. Contr. DL 203/2005 – Prev. Complementare

**TF14** - Rec. Contr. DL 203/2005 – Fondo di Tesoreria.

# Tabelle comparative di incidenza del TFR nei principali CCNL

## • ISTRUZIONI PER LA CONSULTAZIONE DELLA TABELLA

Ogni sezione della tabella seguente corrisponde ad un preciso Ccnl identificato con riferimento al settore ed alla data di sottoscrizione.

I Ccnl, per espressa delega del legislatore, possono prevedere, anche contemporaneamente:

- l'inclusione specifica di alcuni elementi retributivi nella retribuzione utile ai fini del Tfr;

- l'esclusione di alcuni elementi specifici dalla retribuzione utile ai fini del TFR;

oppure possono fare un semplice rimando alla norma codicistica.

La prima colonna evidenzia gli articoli del Ccnl che prevedono una specificazione positiva di elementi retributivi da considerare ai fini del TFR.

La seconda colonna, in collegamento con la prima, elenca tali elementi retributivi.

La quarta colonna evidenzia gli articoli del Ccnl che prevedono una specificazione negativa di elementi retributivi da escludere ai fini del TFR.

La terza colonna, in collegamento con la quarta, elenca tali elementi retributivi.

In alternativa, viene specificato il semplice rimando del Ccnl alla norma di legge.

## CCNL EDILIZIA ARTIGIANI

ART. CCNL DEL 24/01/2014 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 24/01/2014 CON ESCLUSIONE
<b>Operai Art. 38</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo di paga base</li> <li>• Indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982</li> <li>• Indennità territoriale di settore</li> <li>• Elemento economico territoriale</li> <li>• Indennità territoriale di settore</li> <li>• Superminimi "ad personam" di merito o collettivi</li> <li>• Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia cassa edile</li> <li>• Percentuale per i riposi annui</li> <li>• Utile di cottimo e concottimo</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità di trasporto</li> <li>• Indennità per lavori speciali disagiati</li> <li>• Indennità per lavori in alta montagna</li> <li>• Indennità di cantiere ferroviario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli elementi non esplicitamente inclusi</li> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 38</b>  <b>Art. 42</b>  <b>Accordo 13/01/2015</b>
<b>Impiegati Art. 70</b>	Rimando all'art. 2120 c.c.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 42</b> <b>Accordo 13/01/2015</b>

## CCNL EDILIZIA COOPERATIVE

ART. CCNL DEL 01/07/2014 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 01/07/2014 CON ESCLUSIONE
<b>Operai Art. 36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo di paga base</li> <li>• Indennità di contingenza</li> <li>• Indennità territoriale di settore</li> <li>• Superminimi "ad personam" di merito o collettivi</li> <li>• Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia Cassa Edile</li> <li>• Utile di cottimo e concottimo</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità di trasporto</li> <li>• Indennità per lavori speciali disagiati</li> <li>• Indennità per lavori in alta montagna</li> <li>• Indennità di cantiere ferroviario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli elementi non esplicitamente inclusi</li> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 36</b>  <b>Accordo 26/04/2010</b>  <b>Accordo 18/11/2014</b>
<b>Impiegati Art. 36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo di stipendio</li> <li>• Indennità di contingenza</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità</li> <li>• Superminimi "ad personam" di merito o collettivi</li> <li>• Tredicesima mensilità</li> <li>• Premio annuo e premio di fedeltà</li> <li>• Indennità di cassa e di maneggio denaro</li> <li>• Indennità di funzione quadri</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario</li> <li>• Indennità di trasporto</li> <li>• Indennità per lavori in galleria</li> <li>• Indennità per lavori in alta montagna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli elementi non esplicitamente inclusi</li> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 36</b>  <b>Accordo 26/04/2010</b>  <b>Accordo 18/11/2014</b>

**CCNL EDILIZIA INDUSTRIA**

ART. CCNL DEL 01/07/2014 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 01/07/2014 CON ESCLUSIONE
<b>Operai Art. 33</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo di paga base</li> <li>• Indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982</li> <li>• Elemento economico territoriale</li> <li>• Indennità territoriale di settore</li> <li>• Superminimi "ad personam" di merito o collettivi</li> <li>• Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia Cassa Edile</li> <li>• Percentuale per i riposi annui</li> <li>• Utile di cottimo e concottimo</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità di trasporto</li> <li>• Indennità per lavori speciali disagiati</li> <li>• Indennità per lavori in alta montagna</li> <li>• Indennità di cantiere ferroviario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli elementi non esplicitamente inclusi</li> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 33</b>  <b>Art. 12</b>
<b>Impiegati Art. 72</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo di paga base</li> <li>• Ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Elemento economico territoriale</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità</li> <li>• Superminimi "ad personam" di merito o collettivi</li> <li>• Tredicesima mensilità</li> <li>• Premio annuo e premio di fedeltà</li> <li>• Indennità di cassa e di maneggio denaro</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario</li> <li>• Indennità di trasporto</li> <li>• Indennità per lavori in galleria</li> <li>• Indennità per lavori in alta montagna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli elementi non esplicitamente inclusi</li> <li>• Elemento variabile della retribuzione</li> <li>• Contributo contrattuale PREVEDI</li> </ul>	<b>Art. 72</b>  <b>Art. 12</b>  <b>Accordo 18/11/2014</b>

**CCNL AUTOTRASPORTI MERCI E LOGISTICA**

ART. CCNL DEL 26/01/11 CON SCADENZA 31/12/12 ACCORDO DEL 01/08/13	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 26/01/11 CON SCADENZA 31/12/12 ACCORDO DEL 01/08/13 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 34 - TFR</b>  <b>1.</b>  <b>Art. 6 - Sez. Prima, Parte speciale</b> <b>Art. 14</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo gabellare</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità</li> <li>• Aumenti di merito o superminimi</li> <li>• Erogazioni (di cui all'art.38)</li> <li>• Indennità di mensa nelle località ove esiste</li> <li>• 13° e 14° mensilità</li> <li>• Eventuale terzo elemento (di cui al punto 6, art. 3, sez. prima, parte parte speciale)</li> <li>• Indennità di funzione per i quadri</li> <li>• Premi di operosità previsti da accordi integr. locali (di cui all'art. 454 CCNL 01/03/1991)</li> <li>• Parte retributiva della trasferta</li> <li>• Indennità di lavoro notturno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erogazioni liberali (di cui all'art.38), se previsto da contrattazione di secondo livello</li> </ul>	<b>Art. 34 - TFR</b>

**CCNL METALMECCANICA ARTIGIANI**

ART. CCNL DEL 16/06/2011 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 16/07/2013 CON ESCLUSIONE
<b>Impiegati Art. 15</b>	Rimando all'art. 2120 c.c. e alla legge 297/82	Lavoro straordinario	<b>Impiegati Art. 15</b>
<b>Operai Art. 21</b>	Rimando all'art. 2120 c.c. e alla legge 297/82	Lavoro straordinario	<b>Operai Art. 21</b>

## CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA

ART. CCNL DEL 26/11/2016 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 26/11/2016 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 1 TITOLO VI</b> <b>Art. 2 TITOLO VI</b> <b>Art. 5 TITOLO VIII</b> <b>- TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malattie professionali ed infortuni sul lavoro</li> <li>• Malattie ed infortuni non sul lavoro</li> <li>• Rimando ai principi menzionati nelle disposizioni di legge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattamento per il tempo viaggio (ore eccedenti il normale orario di lavoro)</li> <li>• Trasferta</li> <li>• Indennità di reperibilità</li> <li>• Costo mensa</li> <li>• Elemento perequativo</li> <li>• Compensi e relative maggiorazioni per prestazioni di lavoro effettuate oltre l'orario di lavoro</li> </ul>	<b>Art. 7 TITOLO I</b>  <b>Art. 7 TITOLO I</b> <b>Art. 6 TITOLO III</b> <b>Art. 8 TITOLO IV</b> <b>Art. 13 TITOLO IV</b> <b>Art. 5 TITOLO VIII - TFR</b>

## CCNL METALMECCANICA PMI - CONFAPI

ART. CCNL DEL 29/07/2013 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 29/07/2013 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 49</b> <b>Art. 50</b> <b>Art. 72 - TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malattie professionali ed infortuni sul lavoro</li> <li>• Malattie ed infortuni non sul lavoro</li> <li>• Rimando ai principi menzionati nelle disposizioni di legge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasferta</li> <li>• Trattamento per il tempo viaggio (ore eccedenti il normale orario di lavoro)</li> <li>• Reperibilità</li> <li>• Costo mensa</li> <li>• Elemento perequativo</li> <li>• Compensi e relative maggiorazioni per prestazioni di lavoro effettuate oltre l'orario di lavoro (LAV. STR.)</li> </ul>	<b>Art. 7</b>  <b>Art. 28</b> <b>Art. 41</b> <b>Art. 46</b> <b>Art. 72 - TFR</b>

## CCNL AGENZIE IN GESTIONE LIBERA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera 20 NOVEMBRE 2014 *	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL ASSICURAZIONI Agenzie in gestione libera 4.2.2011 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 66 TFR</b> <b>Art. 68</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando per intero alla norma di legge</li> <li>• Le eventuali provvigioni di acquisto a carattere non occasionale percepite dal personale disciplinato dal presente contratto, sono riconosciute e computate, ai fini del trattamento di fine rapporto, nella misura del 100%, secondo quanto disposto dal 2° comma dell'art. 2120 c.c.</li> </ul>	La prestazione sostitutiva della mensa (art. 29) e l'indennità forfettaria di missione (art. 58) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il TFR	<b>Art. 32</b>

\* (Decorrenza: 1° gennaio 2012 - Scadenza: 31 dicembre 2015) Parti stipulanti Associazione nazionale agenti professionisti di assicurazione (ANAPA) Sindacato nazionale agenti professionisti di assicurazione (UNAPASS) e Federazione italiana bancari e assicurativi (FIBA-CISL) Federazione italiana sindacale lavoratori assicurativi credito (FISAC-CGIL) Unione italiana lavoratori credito e assicurazioni (UILCA-UIL) Federazione nazionale assicuratori (FNA).

## CCNL AGENZIE ANIA

ART. CCNL ASSICURAZIONI - ANIA 17 SETTEMBRE 2007 RINNOVATO IL 22 FEBBRAIO 2017*	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL ASSICURAZIONI ANIA DEL 17 SETTEMBRE 2007 RINNOVATO IL 22 FEBBRAIO 2017 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 79 TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando per intero alla norma di legge</li> <li>• Le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.</li> <li>• Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, ai soli ed esclusivi effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, i compensi provvigionali verranno eccezionalmente conteggiati in misura superiore alla quota parte costituente retribuzione a norma dell'art. 153, lett. b) e precisamente nella misura convenzionale del 100%.</li> </ul> <p>Tale eccezionale computo non modifica la quota di detti compensi provvigionali costituente rimborso spese. Per i lavoratori dei <i>call center</i> addetti alla vendita, la media provvigionale verrà calcolata come da artt. 33 e 44.</p>		

\* Decorrenza: 22 febbraio 2017 - Scadenza: 31 dicembre

## CCNL DIRIGENTI ASSICURAZIONI

ART. CCNL DIRIGENTI ASSICURAZIONI DEL 15 OTTOBRE 2007 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DIRIGENTI ASSICURAZIONI DEL 15 OTTOBRE 2007 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 32 TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando per intero alla norma di legge</li> <li>• Le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.</li> </ul>		

## CCNL CREDITO

ART. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 MARZO 2015* CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 81</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Per le aree professionali:</b></li> <li>• stipendio</li> <li>• scatti di anzianità</li> <li>• importo ex ristrutturazione tabellare e, ove spettino, da:</li> <li>• assegno temporaneo per gli apprendisti di cui all'art. 28 del CCNL 8 dicembre 2007</li> <li>• assegno di cui all'art. 99, ultimo comma</li> <li>• indennità di rischio</li> <li>• indennità per lavori svolti in locali sotterranei</li> <li>• concorso spese tranviarie</li> <li>• indennità di cui all'art. 101, 3° comma</li> <li>• indennità di turno diurno</li> <li>• assegni di cui all'art. 110</li> <li>• eventuale ex premio di rendimento aziendale.</li> <li>• <b>Per i quadri direttivi:</b></li> <li>• stipendio</li> <li>• tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spettino, l'indennità di rischio.</li> </ul>	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 artt. 70 e 88 o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.	<b>Art. 81</b>

\* Decorrenza: 31 marzo 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2018.



**CCNL TURISMO CONFCOMMERCIO**

ART. DEL CCNL CON PREVISIONE DEL 18/01/2014	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL CON ESCLUSIONE
<p><b>Art. 196 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>Art. 321 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>Art. 408 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge 29 maggio 1982 n. 297</li> <li>• Legge 29 maggio 1982 n. 297 personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio</li> <li>• Categorie di lavoratori con diritto ad anzianità convenzionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premio di risultato</li> <li>• Ratei mensili di quattordicesima mensilità relativi al periodo 1° marzo 2017 - 30 giugno 2019</li> <li>• Somme di cui all'articolo 111, comma 7 (permessi maturati e non goduti), in pagamento nel periodo 9 febbraio 2017 - 30 giugno 2019, di competenza degli anni 2016, 2017 e 2018.</li> <li>• Lavoro supplementare</li> <li>• Riposi compensativi lavoratori stagionali</li> <li>• Una tantum 2007 e 2008</li> <li>• Retribuzione lavoratori extra e di surroga</li> <li>• Indennità speciale mense ristorazione collettiva periodo 01/01/2006 - 30/06/2007 in forza al 01/01/2008</li> <li>• Importi convenzionali vitto e alloggio</li> <li>• Indennità supplementare dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987</li> <li>• Una tantum carenza contrattuale lavoratori in forza alla data di stipula del contratto</li> </ul>	<p><b>Art. 13 del CCNL turismo 20 febbraio 2010</b> <b>Accordo di modifica ed integrazione del CCNL Turismo 20.02.2010, come modificato dagli accordi 18.01.2014 e 16.06.2014</b></p> <p><b>Accordo di modifica ed integrazione del CCNL Turismo 20.02.2010, come modificato dagli accordi 18.01.2014 e 16.06.2014</b></p> <p><b>Art. 70 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>Art. 123 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b> <b>Art. 153 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>Art. 155 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>Art. 342 del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>All. D del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b> <b>All. H del CCNL turismo del 20 febbraio 2010</b></p> <p><b>All. U Ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo 27 luglio 2007.</b></p>

**CCNL ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI ANASTE**

ART. CCNL DEL 25/05/2004 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ACC. DEL 10/11/2008 CON ESCLUSIONE
<p><b>Art. 68 TITOLO XII</b></p> <p><b>Art. 54 TITOLO XI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il contratto non prevede la determinazione della retribuzione utile al calcolo del TFR ma rimanda alla normativa di legge. Fa eccezione quanto riportato di seguito e nella colonna a fianco</li> <li>• Malattie professionali ed infortuni sul lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una Tantum - rinnovo contrattuale ed IVC</li> </ul>	

**CCNL AGIDAE del 20/02/2017 segue i medesimi criteri ANASTE**

TRA AGIDAE E F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UIL TUCS È STATA SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL SOCIO ASSISTENZIALE 01/01/2017-31/12/2019, DOPO LA SIGLA DELL'IPOTESI DI RINNOVO DEL 21/12/2016

### CCNL ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI ANASTE del 12 aprile 2017 (2017-2019) ANASTE e CIU-SNALV-CONFSAL-CONFELP

ART. CCNL DEL 12/04/2017 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 12/04/2017 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 99 TITOLO XVI</b>	<p>Ai sensi e per gli effetti dell'art.2120 c.c., sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I rimborsi spese</li> <li>• Le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili</li> <li>• I compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo</li> <li>• L'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98 del CCNL</li> <li>• L'indennità sostitutiva per ferie non godute, calcolata ai sensi del CCNL</li> <li>• Le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF</li> <li>• Le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.</li> </ul> <p>Comma 3 in caso di sospensione dal lavoro con indennità economiche corrisposte dagli Istituti, deve essere computata nella quota annua della retribuzione utile l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.</p>		

### CCNL UNEBA del 8 maggio 2013

ART. CCNL DEL 08/05/2013 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 08/05/2013 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 74 TITOLO VIII</b>	<p>Il calcolo del TFR va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art.41, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità. Ai sensi dell'art. 2121 del c.c. modificato con L.31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo del TFR. Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.</p>		

### CCNL SCUOLE PRIVATE LAICHE - ANINSEI

ART. DEL CCNL ALL'ULTIMO RINNOVO DEL 26/01/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. DEL CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 15 TITOLO IV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità di assistenza notturna per educatori di convitto per attività di vigilanza prestata in orario notturno</li> <li>• Retribuzione erogata ai supplenti del personale docente</li> <li>• Dall' 1/06/1982 il TFR viene calcolato secondo quanto previsto dalla legge 297/82</li> </ul>		
<b>Art. 25 TITOLO IV</b>			
<b>Art. 63 TITOLO VIII</b>			

## CCNL SCUOLE PRIVATE MATERNE - FISM

ART. DEL CCNL ALL'ULTIMO RINNOVO DEL 12/12/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. DEL CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 18 TITOLO II</b> <b>Art. 52 TITOLO IV</b> <b>Art. 93 TITOLO VII</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maturazione di tale istituto anche nel periodo di prova</li> <li>• Retribuzione erogata ai supplenti del personale docente</li> <li>• Il TFR viene calcolato secondo quanto previsto dalla legge 297/82 richiamo dei parametri previsti dal 2120 c.c. anche per il riconoscimento e l'erogazione degli anticipi sul TFR</li> </ul>		

## CCNL SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE - AGIDAE

ART. DEL CCNL ALL'ULTIMO RINNOVO DEL 07/07/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. DEL CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 22 II PARTE</b> <b>Art. 23 TITOLO III</b> <b>Art. 28 PARTE IV</b> <b>Art. 85 TITOLO IX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maturazione di tale istituto anche nel periodo di prova</li> <li>• Maturazione di tale istituto anche per gli assunti a tempo determinato</li> <li>• Riconoscimento di tale istituto sulle somme derivanti dalle indennità aggiuntive per assistenza notturna prestata in tali fasce ad educatori ed assistenti di convitto</li> <li>• Il TFR viene calcolato secondo quanto previsto dalla legge 297/82 richiamo dei parametri previsti dal 2120 c.c. anche per il riconoscimento e l'erogazione degli anticipi sul TFR</li> </ul>		

## CCNL TESSILI AZIENDE ARTIGIANE

ART. CCNL DEL 25/07/2014	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 26</b> <b>Art. 36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando alla norma</li> <li>• Maggiorazione lavoro a squadre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro notturno</li> <li>• Periodo servizio Militare</li> <li>• Aspettativa per gravi e documentati motivi familiari</li> <li>• Aspettative per lavoratori tossicodipendenti ed i loro familiari</li> <li>• I Congedi formativi x art. 5 L.n. 53/2000</li> <li>• E.A.R. (€25,00 mensili) per aziende non aderenti alla bilateralità</li> </ul>	<b>Art. 35 Art. 49</b> <b>Art. 41</b> <b>Art. 42</b> <b>Art. 58</b> <b>Art. 16</b>

CCNL TESSILI P.M.I.<sup>1</sup>

ART. CCNL DEL 08/07/2008*	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL CON ESCLUSIONE
<b>Art. 9 - 13/ - 17/ Art. 55</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando alla norma</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro a squadre</li> <li>• Lavoro notturno</li> <li>• Lavoro domenicale e festivo</li> <li>• Flessibilità</li> <li>• Turni a scacchi.</li> <li>• Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale</li> <li>• Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale</li> <li>• Periodo servizio Militare</li> <li>• Aspettativa per gravi e documentati motivi familiari</li> <li>• Aspettative per lavoratori tossicodipendenti ed i loro familiari</li> <li>• Aspettativa per malattia (oltre il periodo di comperto)</li> <li>• Aspettativa a fini formativi ex art. 5 L.n. 53/2000</li> </ul>	<b>Art. 37</b>  <b>Art. 50</b> <b>Art. 48</b>  <b>Art. 30</b>  <b>Art. 53 - DICHIARAZIONE A VERBALE</b>  <b>Art. 57</b>

1. Il CCNL Tessili Industria del 2 settembre 2010 è confluito nel CCNL TESSILI PMI in funzione dell'accordo 9 novembre 2015.

\* RINNOVATO 22 luglio 2010 RINNOVATO 7 ottobre 2013 INTEGRATO Dall'accordo 9 novembre 2015 che prevede la confluenza del CCNL Tessili Industria Rinnovato 12 ottobre 2016.

## CCNL DIRIGENTI - Aziende Alberghiere

ART. CCNL DEL TESTO UNICO VIGENTE 24/06/2004, ACCORDO 21/12/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 24/06/2004 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 38</b> <b>Art. 34</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipazione utili</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Elementi continuativi</li> <li>• Indennità sostitutiva del preavviso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edr</li> <li>• Vitto e Alloggio</li> <li>• Gratifiche Straordinarie</li> <li>• Rimborso Spese</li> </ul>	<b>Art. 38</b>

## CCNL DIRIGENTI - Aziende Autotrasporto

ART. CCNL DEL 18/12/2013 ACCORDO 10/11/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 06/04/2005 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 16</b> <b>Art. 33</b> <b>Art. 42</b>  <b>Art. 39</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspettativa</li> <li>• Indennità supplementari</li> <li>• Partecipazione utili</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Elementi continuativi</li> <li>• Indennità sostitutiva preavviso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratifica Straordinaria</li> <li>• Rimborso Spese</li> </ul>	<b>Art. 42</b>

## CCNL DIRIGENTI - Catene Alberghiere

ART. CCNL DEL 23/01/2014 ACCORDO 15/03/2017	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 19/10/1999 RINNOVATO IL 17/04/2012 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 10</b>  <b>Art. 18</b> <b>Art. 36</b>  <b>Art. 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elemento di maggiorazione 12%</li> <li>• Aspettativa</li> <li>• Indennità Sostitutiva preavviso</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Partecipazione agli utili</li> <li>• Compensi continuativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edr</li> <li>• Vitto e Alloggio</li> <li>• Gratifiche straordinarie</li> <li>• Rimborso Spese</li> </ul>	<b>Art. 40</b>  <b>Art. 34</b>

## CCNL DIRIGENTI - Centri elaborazione dati

ART. CCNL DEL 15/04/2005	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 01/05/2003 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 19</b> <b>Art. 57</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspettativa</li> <li>• Preavviso indennità</li> </ul>		

## CCNL DIRIGENTI - Giornali Quotidiani

ART. CCNL DEL 31/03/2005	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 31/03/2005 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 10</b> <b>Art. 13</b> <b>Art. 21</b> <b>Art. 22</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ex-Elemento di maggiorazione 12%</li> <li>• Indennità di carica</li> <li>• Indennità fissa in caso di licenziamento</li> <li>• Premio di produzione</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Partecipazione agli utili</li> <li>• Gratifiche non consuetudinarie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimborso spese</li> <li>• Emolumenti occasionali</li> <li>• Spese non documentabili</li> <li>• Indennità di trasferimento</li> </ul>	<b>Art. 22</b> <b>Art. 32</b> <b>Art. 33</b>

## CCNL DIRIGENTI - Aziende Industriali

ART. CCNL DEL 25/11/2009 ACCORDO 30/12/2014	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 15/11/2009 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 3</b> <b>Art. 24</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattamento minimo di garanzia</li> <li>• Alloggio</li> <li>• Vitto</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Premi di produzione</li> <li>• Partecipazione utili</li> <li>• Gratifiche non consuetudinarie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spese non documentabili</li> <li>• Indennità di trasferimento</li> <li>• Indennità sostitutiva preavviso</li> <li>• Rimborso spese</li> <li>• Elemento occasionale</li> </ul>	<b>Art. 10</b> <b>Art. 14</b> <b>Art. 16</b> <b>Art. 24</b>

## CCNL DIRIGENTI - Magazzini Generali

ART. CCNL DEL 23/12/2016 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 23/12/2016 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 7</b> <b>Art.10</b> <b>Art. 36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elemento di maggiorazione 12%</li> <li>• Aspettativa</li> <li>• Compensi continuativi</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Premi di produzione</li> <li>• Partecipazione agli utili</li> <li>• Gratificazioni</li> <li>• Compensi variabili o fissi</li> <li>• Vitto e alloggio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimborso Spese</li> <li>• Emolumenti occasionali</li> </ul>	<b>Art. 36</b>

## CCNL DIRIGENTI - Piccola Industria

ART. CCNL DEL 30/01/2014 ACCORDO 16/11/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 22/12/2010 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 4</b> <b>Art. 23</b> <b>Art. 24</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ex Elemento di maggiorazione 12%</li> <li>• Indennità sostitutiva preavviso</li> <li>• Alloggio</li> <li>• Vitto</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Premi di produzione</li> <li>• Partecipazione utili</li> <li>• Gratifiche non consuetudinarie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spese non documentabili</li> <li>• Indennità di trasferimento</li> <li>• Indennità preavviso per mutamento posizione</li> <li>• Rimborso spese</li> <li>• Elemento occasionale</li> </ul>	<b>Art. 10</b> <b>Art. 14</b> <b>Art. 16</b> <b>Art. 24</b>

## CCNL DIRIGENTI - Aziende Commerciali

ART. CCNL DEL 02/01/2014 ACCORDO 21/07/2016	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 23/01/2008 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 15</b> <b>Art. 34 co. 19</b> <b>Art. 39</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspettativa</li> <li>• Indennità supplementare</li> <li>• Indennità sostitutiva di preavviso</li> </ul>	Redditi da <i>Stock option</i>	<b>Art. 7</b>

## CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA

ART. CCNL DEL 05/02/2016 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 05/02/2016 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 73 - TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo contrattuale</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati</li> <li>• Aumenti di merito e/o superminimi</li> <li>• Ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/1982</li> <li>• Premio di produzione di cui al ccnl 7 agosto 1991</li> <li>• E.r.s. (per i vv.pp.) di cui al ccnl 7 agosto 1991</li> <li>• Indennità di turno continuativa di cui all'art. 31</li> <li>• Cottimi</li> <li>• Provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i vv.pp.</li> <li>• 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità</li> <li>• Indennità sostitutiva di mensa</li> <li>• Indennità di alloggio</li> <li>• Indennità maneggio denaro</li> <li>• Indennità sostitutiva generi in natura</li> <li>• Parte tassabile della diaria per i vv.pp.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità di Mensa</li> <li>• Elemento di garanzia retributiva</li> </ul>	<b>Art. 41</b> <b>Art. 55. B</b>

## CCNL ALIMENTARI P.M.I.

ART. CCNL DEL 16/09/2016 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 16/09/2016 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 59 - TFR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo tabellare</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità</li> <li>• Superminimi e aumenti di merito (*)</li> <li>• Contingenza</li> <li>• Salario aziendale (di cui all'art. 46 del CCNL 29 aprile 1992)</li> <li>• Indennità turno (*)</li> <li>• Indennità di maneggio denaro (*)</li> <li>• Provvigioni, incentivi, interessenze (*)</li> <li>• Tredicesima e quattordicesima mensilità</li> <li>• E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti)</li> <li>• Diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.</li> </ul> <p>(*) Corrisposti in modo continuativo e non occasionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elemento di garanzia retributiva, premio di produzione e premio obiettivi</li> <li>• E.A.R. (elemento aggiuntivo della retribuzione)</li> </ul>	<b>Art. 53</b> <b>Art. 61</b>

## CCNL ALIMENTARI E PANIFICAZIONE - Aziende Artigiane

ART. CCNL DEL 23/02/2017 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL DEL 23/02/2017 CON ESCLUSIONE
<b>Art. 57 parte I</b> <b>Art. 33 parte I</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimando all'art. 2120 c.c.</li> <li>• Indennità speciale addetti alla panificazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E.A.R. (elemento aggiuntivo della retribuzione)</li> <li>• Elemento di garanzia retributiva</li> </ul>	<b>Art. 14 parte I</b> <b>Art. 31 parte I</b>

## CCNL CHIMICA INDUSTRIA FARMACEUTICA

ART. CCNL CHIMICA INDUSTRIA FARMAC. DEL 15/10/2015 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL CHIMICAIndustr. FARMAC. DEL 15/10/2015 CON ESCLUSIONE
<b>Art.42</b>  <b>Art. 32</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo contrattuale</li> <li>• I.P.O.</li> <li>• Elemento Retrib. Indiv</li> <li>• Aumenti di merito</li> <li>• Superminimi</li> <li>• Elemento Agg. Retrib.</li> <li>• Premio Produzione</li> <li>• Lavoro discontinuo</li> <li>• Provvigioni e interessenze</li> <li>• 13ma</li> <li>• Indennità Sost. Preavviso</li> <li>• Trattamento maternità</li> <li>• Trattamento paternità</li> <li>• Congedi parentali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro supplementare</li> <li>• Lavoro notturno</li> <li>• E.d.r.</li> <li>• Trasferta</li> <li>• Cariche pubbliche</li> <li>• Cariche sindacali</li> </ul>	<b>Art. 3</b> <b>Art. 9</b> <b>Art. 15</b> <b>Art. 19</b> <b>Art. 54</b> <b>Art. 54</b>

## CCNL INDUSTRIA CERAMICA

ART. CCNL INDUSTRIA CERAMICA DEL 16/11/2016 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL INDUSTRIA CERAMICA DEL 16/11/2016 CON ESCLUSIONE
<b>ART. 67</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo contrattuale</li> <li>• I.P.O.</li> <li>• Scatti anzianità</li> <li>• Aumenti di merito</li> <li>• Superminimi</li> <li>• Premio Produzione</li> <li>• Lavoro discontinuo</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Interessenze</li> <li>• Cottimo</li> <li>• 13ma</li> <li>• Indennità specifiche circostanze</li> <li>• Gratifica feriale</li> <li>• Maggiorazioni turni avvicendati</li> <li>• Maggiorazioni notturno per ciclo continuo</li> <li>• Preavviso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro supplementare</li> <li>• Elem. Garanzia Retributiva</li> <li>• Cariche Pubbliche</li> </ul>	<b>PARTE V - P.T.</b> <b>Art. 6</b> <b>Art. 13</b>

## CCNL INDUSTRIA GOMMA/PLASTICA

ART. CCNL INDUSTRIA GOMMA/PLASTICA DEL 10/12/2015 CON PREVISIONE	ELEMENTI ED EVENTI PREVISTI DAL CCNL	ELEMENTI ED EVENTI ESCLUSI DAL CCNL	ART. CCNL INDUSTRIA GOMMA/PLASTICA DEL 10/12/2015 CON ESCLUSIONE
<b>ART. 57</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimo contrattuale</li> <li>• I.P.O.</li> <li>• Scatti anzianità</li> <li>• Aumenti di merito</li> <li>• Superminimi</li> <li>• Premio Produzione</li> <li>• Lavoro discontinuo</li> <li>• Provvigioni</li> <li>• Interessenze</li> <li>• Cottimo</li> <li>• 13ma</li> <li>• Indennità specifiche circostanze</li> <li>• Gratifica feriale</li> <li>• Maggiorazioni turni avvicendati</li> <li>• Maggiorazioni notturno per ciclo continuo</li> <li>• Preavviso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paga mensile</li> <li>• Magg. turni avvicendati</li> <li>• Premio produzione</li> <li>• Cottimo</li> <li>• Lavoro discontinuo</li> <li>• Indennità mensa</li> <li>• 13ma</li> <li>• Ind. Sost. Preavviso</li> </ul>	<b>Art. 10</b>