

T.F.R. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO o LIQUIDAZIONE

È una retribuzione differita nel tempo che matura di anno in anno in relazione al lavoro prestato e all'ammontare della retribuzione. Il riferimento normativo principale è l'art. 2120 del Codice Civile.

COME SI CALCOLA IL TFR?

ILCAPITALE - Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. A questa quota occorre decurtare un contributo pari allo 0,5% dell'imponibile previdenziale. Questo contributo viene versato all'Inps.

LA RIVALUTAZIONE - Al 31 dicembre di ogni anno il trattamento di fine rapporto con esclusione della quota maturata nell'anno è incrementato della rivalutazione calcolata con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

DOVE DESTINARE IL TFR?

I lavoratori dipendenti possono scegliere tra:

- Conferimento del Tfr futuro ad una forma pensionistica complementare
- Mantenimento del Tfr in azienda.

QUANDO SCEGLIERE LA DESTINAZIONE DEL TFR?

I dipendenti in attività al 31/12/2006 hanno già effettuato la scelta (tacita o esplicita) sulla destinazione del Tfr entro il 30 giugno 2007.

I dipendenti, assunti dopo il 30 giugno 2007, se non hanno effettuato la scelta sulla destinazione del Tfr nella precedente azienda, devono effettuarla entro sei mesi dalla data di assunzione in ATM. Se entro il termine stabilito il lavoratore non esprime alcuna indicazione sulla destinazione, il TFR viene trasferito con il silenzio/assenso alla forma pensionistica collettiva prevista dall'accordo aziendale (Fondo Priamo).

QUANTO TFR DESTINARE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE?

La percentuale da destinare al fondo di previdenza complementare dipende dalla data di prima occupazione del dipendente (se antecedente o successiva al 29 aprile 1993).

IL TFR VIENE EROGATO A FAVORE DEL LAVORATORE:

- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro
- In costanza di rapporto di lavoro come anticipazione

In costanza di rapporto di lavoro come anticipazione il lavoratore può chiedere all'Azienda un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. L'Azienda, verificata l'esistenza dei requisiti per la richiesta e il rispetto dei limiti vigenti, procede all'erogazione dell'anticipazione del TFR direttamente sul cedolino paga.

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 (nella cessazione del rapporto di lavoro), ed aver maturato almeno 8 anni di servizio in Azienda.

Se il dipendente ha Cessioni del V° dello stipendio o pignoramenti, occorre valutare gli importi dei residui debiti

L'ANTICIPO VIENE EROGATO GIUSTIFICANDO LA NECESSITÀ DI:

- sostenere spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture

pubbliche

- acquistare la prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- estinguere (o abbattere) anticipatamente il mutuo
- integrare la retribuzione durante il congedo parentale
- sostituire la retribuzione durante il congedo di malattia del bambino
- sostituire la retribuzione durante il congedo per formazione e formazione continua

ANTICIPO TFR PER SPESE SANITARIE PER TERAPIE E INTERVENTI STRAORDINARI

L'anticipazione può essere richiesta per la necessità di sostenere spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni al nucleo familiare. L'anticipo concesso sarà a concorrenza degli importi di spesa documentati e nel limite del 70% della liquidazione.

ACQUISTO PRIMA CASA DI ABITAZIONE PER SE' O PER I FIGLI MAGGIORENNI

Il dipendente può chiedere l'anticipo del TFR per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, purché il beneficiario (dipendente o figlio maggiorenne) dichiari di non essere proprietario né comproprietario di nessuna unità abitativa ovunque ubicata.

ANTICIPO DI LIQUIDAZIONE PER ESTINZIONE O ABBATTIMENTO MUTUO PRIMA CASA

Questo tipo di richiesta viene presa in considerazione solo a fine anno (cedolino di dicembre).

ANTICIPO LIQUIDAZIONE PER CONGEDI: PARENTALE - MALATTIA DEL BAMBINO - FORMAZIONE

Il TFR può essere anticipato per far fronte alle spese che i lavoratori devono sostenere durante i periodi di assenza facoltativa (per i quali è prevista una retribuzione ridotta per un massimo di sei mesi), per la malattia del bambino e per i periodi per formazione o formazione continua (per i quali non è prevista alcuna erogazione retributiva). La quantificazione dell'anticipo per queste tre ipotesi sarà commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita, sempre che detto onere economico sia documentato contestualmente alla domanda. Se il lavoratore ritiene che le spese da affrontare durante il periodo di assenza saranno superiori all'ammontare della retribuzione non percepita, dovrà documentare l'ulteriore necessità.

La domanda e la documentazione richiesta dovranno essere presentate con preavviso non inferiore a 15 giorni, in caso di congedo parentale e con preavviso non inferiore a 30 giorni, in caso di congedo formativo. La domanda dovrà contenere la data di inizio del congedo. L'anticipo sarà corrisposto contestualmente alla retribuzione del mese che precede la data di inizio del congedo.

A CHI RIVOLGERSI PER LA DOMANDA DI ANTICIPAZIONE TFR?

Per informazioni e per presentare la domanda di anticipo, corredata di tutta la documentazione necessaria per ogni casistica di spesa, occorre contattare: DAP - Retribuzioni – Via Salmi 3 - n. Tei. 02/48037881. Il modulo di domanda di anticipazione TFR è scaricabile dalla Intranet Aziendale: InATM\Per me\Sportello Retribuzioni-Anagrafica\Moduli e modelli\Domanda di anticipazione TFR.

IL PRESENTE ARTICOLO HA CARATTERE DIVULGATIVO, PER CUI NON È SICURAMENTE ESAUSTIVO E NON SI SOSTITUISCE AI COMUNICATI AL PERSONALE O ORDINI DI SERVIZIO VIGENTI IN MATERIA.



Or.S.A. Settore Macchina "Macchinisti Uniti"

GRUPPO LAVORO PREVIDENZA

E-mail: web@macchinistiuniti.it

Responsabile *Graziano Gennaro*

A dicembre di ogni anno la somma complessivamente accantonata al **31/12 A.P.** (anno precedente), viene rivalutata (comma 4° articolo 2120 del codice civile) mediante un meccanismo di indicizzazione a base composta, costituito da due componenti: un tasso a misura fissa dell'1,50% ed un tasso a misura variabile pari al 75 % dell' aumento (rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente) dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT.

In caso di erogazione del TFR in corso d'anno (per liquidazione o anticipazione), l'indice da considerare è quello relativo al mese precedente (per le liquidazioni intervenute entro il 14 del mese) o del mese in corso per le liquidazioni intervenute dopo il 14 del mese (in questo caso il tasso dell'1,50% è considerato pro quota in dodicesimi rispetto al mese di liquidazione).

E' bene ribadire che la rivalutazione viene fatta al **31/12** di ogni anno limitatamente alle quote accantonate negli anni precedenti, **con esclusione quindi delle quote maturate nell'ultimo anno**, i cui effetti inflazionistici acquistano rilevanza al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione (es.: al 31/12/08 matura la quota di rivalutazione dell'anno 2008, e contestualmente vengono rivalutate solo le quote maturate fino al **31/12/07** - ovvero quella indicata nelle buste paga 2008 con la voce **TFR al 31.12. A.P.**

Quindi il TFR deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento - al netto all'imposta sostitutiva (11%) che, a far tempo dall'anno 2001, grava sulle rivalutazioni del TFR - deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore.

Tenuto conto che l'indice di rivalutazione del TFR relativo al mese di dicembre viene pubblicato il 15 gennaio, il datore di lavoro sulla busta paga di dicembre calcola una **presunta** rivalutazione delle quote di TFR, avvalendosi dell'ultimo (o del penultimo) indice ISTAT utile, rimandando al mese di **gennaio** l'effettuazione delle operazioni di conguaglio relative sia alla rivalutazione effettiva che allo scorporo all'imposta sostitutiva nella sua entità definitiva.

Il coefficiente di rivalutazione del TFR di dicembre 2008 (diramato il 15/01/09) è stato del 3,036% lordo, determinando una rivalutazione reale finale inferiore a quella presunta riportata in busta paga a dicembre.

Il successivo conguaglio effettuato a gennaio, in aggiunta allo scorporo della dovuta imposta sostitutiva e del contributo aggiuntivo (0,5%) al fondo pensionistico INPS (di cui all'art.3 L.297/82), ha determinato, **correttamente**, una riduzione del TFR al **31/12 A.P.** riportato sulla busta paga di **gennaio 09**, rispetto al **TFR Disponibile** indicato sulla busta di Dicembre 08.

Tale scarto risulta più evidente quanto più alto è il montante TFR accantonato.