

## Interventi sul Tfr

di Marika Di Biase

Il trattamento di fine rapporto (chiamato anche buonuscita o indennità di premio di fine servizio) costituisce un'integrazione del trattamento di quiescenza maturato con il lavoro prestato nel corso degli anni, la cui corresponsione è disposta alla cessazione del rapporto di lavoro.

La principale finalità del tfr risiede nell'obiettivo di garantire al lavoratore, mediante un cuscinetto di liquidità, la possibilità di fronteggiare le difficoltà economiche che possono insorgere nel momento in cui viene meno la retribuzione.

In tal senso si parla usualmente di funzione di ammortizzatore sociale svolta da questo istituto.

La disciplina sul tfr è stata recentemente rivisitata dall'art. 1, comma 22 del d.l. n.138/2011. La norma in questione prevede la modifica dell'art. 3, commi 2 e 5 del d.l. n.79/1997, convertito con modificazioni dalla l. 28 maggio 1997, n. 140, rubricato "Trattamento di fine servizio e termini di liquidazione della pensione".

Nella sua versione originaria, il comma 2 disponeva: «alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, per i dipendenti di cui al comma 1, loro superstiti o aventi causa, che ne hanno titolo, l'ente erogatore provvede decorsi sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro». Il comma 5 prevedeva poi alcune eccezioni a tale disciplina: «Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione per inabilità derivante o meno da causa di servizio, nonché per decesso del dipendente»

La manovra finanziaria di cui alla l. n.148/2011 è intervenuta stabilendo che a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (13 agosto 2011) e con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dalla predetta data:

- l'ente erogatore provvede alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio decorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione, l'ente erogatore provvede alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio decorsi sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- l'ente provvede alla corresponsione agli aventi diritto entro i tre mesi successivi alla ricezione della relativa documentazione dall'amministrazione competente, decorsi i quali sono dovuti gli interessi;
- nei casi di cessazione dal servizio per inabilità derivante o meno da causa di servizio, nonché per decesso del dipendente, l'amministrazione competente è tenuta a trasmettere, entro quindici giorni dalla cessazione del servizio, la necessaria documentazione all'ente previdenziale che dovrà corrispondere il trattamento di fine servizio nei tre mesi successivi alla ricezione della documentazione medesima, decorsi i quali sono dovuti gli interessi.

A partire dal 1° gennaio 2012, pertanto, per i dipendenti statali che vanno in pensione per anzianità di servizio l'attesa per ottenere il pagamento del tfr passerà da 6 mesi, come previsto dalla

precedente normativa, a 24 mesi.

Per i dipendenti del pubblico impiego che vanno in pensione per vecchiaia, ovvero per il raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza o per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, viene introdotta una attesa di 6 mesi per ottenere il pagamento della liquidazione. La precedente normativa non fissava alcun termine di dilazione.

Per i soggetti che risolvono il rapporto di lavoro per inabilità, sia essa dovuta per causa di servizio che per altri motivi, ovvero in caso di decesso del dipendente, il tfr va liquidato immediatamente, rimanendo in ogni caso i tre mesi entro i quali l'istituto di previdenza deve pagare la prestazione.

L'art. 23 del d.l. 138/2011 dispone, altresì, che per i soggetti che abbiano maturato i requisiti per il pensionamento prima della data di entrata in vigore del decreto-legge (13 agosto 2011) e per i dipendenti del comparto scuola che maturino i medesimi requisiti entro il 31 dicembre 2011 resta ferma la disciplina previgente.

Le nuove norme sul posticipo del pagamento del tfr e delle indennità equipollenti vanno a sommarsi a quelle contenute nell'articolo 12, comma 7, del decreto-legge 78/2010, in quanto non abrogate.

Quest'ultima disposizione ha stabilito la corresponsione dei trattamenti di fine servizio (Tfs) (comunque denominati) e dei Tfr in forma rateale.

In particolare, i tfs ed i tfr spettanti in seguito a cessazione di servizio vengono erogati:

- in un unico importo annuale, qualora l'ammontare complessivo, al lordo delle trattenute fiscali, sia complessivamente pari o inferiore a 90.000 euro;
- in due importi annuali, qualora l'ammontare sia complessivamente superiore a 90.000 euro ma inferiore a 150.000 euro. In tal caso, il primo importo erogato sarà pari a 90.000 euro, il secondo sarà pari all'ammontare residuo;
- in tre importi annuali, qualora l'ammontare sia pari o superiore a 150.000 euro. In tal caso, il primo importo erogato rata sarà pari a 90.000 euro, il secondo a 60.000 euro ed il terzo all'ammontare residuo.

La misura del trattamento viene corrisposta senza il riconoscimento degli interessi legali, previsione che ha suscitato aspre critiche provenienti da più parti, aventi ad oggetto profili di carattere giuridico relativi alla tenuta costituzionale della norma.

Allo stesso modo, il differimento della corresponsione dell'indennità di buonuscita previsto dalla cd. manovra bis ha dato luogo a non poche polemiche e fatto sorgere dubbi di legittimità costituzionale nell'ipotesi in cui l'importo differito venga corrisposto senza la rivalutazione (e/o gli interessi) del tfr.

Il trattamento di fine rapporto ha natura di retribuzione differita, pur se legata ad una concorrente funzione previdenziale, e costituisce una parte di retribuzione conquistata attraverso la prestazione dell'attività lavorativa e come frutto di essa.

La corresponsione viene differita nel tempo, appunto in funzione previdenziale, onde agevolare il superamento delle difficoltà economiche che possono insorgere nel momento in cui viene meno la retribuzione.

La misura del trattamento si determina infatti in proporzione alla durata del lavoro prestato nonché alla globale retribuzione di carattere continuativo spettante al dipendente.

Per tale motivo tutte le indennità di fine rapporto, comunque denominate, sono munite, pur nelle diversità dei relativi sistemi di calcolo, di meccanismi perequativi idonei a salvaguardarne il potere di acquisto o comunque a proteggerle dall'erosione dell'inflazione.

In questo senso, la citata disposizione normativa qualora disconosca gli accessori di legge sulla buonuscita sembrerebbe porsi in contrasto con gli artt. 36 e 38 della Costituzione, essendo disattesi i fondamentali principi di proporzionalità della pensione e di adeguatezza della stessa, nonché con il principio di uguaglianza, sancito dall'art. 3 della Costituzione.

La disposizione in esame negherebbe anzitutto al lavoratore l'esercizio del diritto ad un'esistenza libera e dignitosa.

La somma erogata dopo 24 mesi dalla cessazione dal lavoro perderebbe progressivamente la

proporzione alla quantità e qualità di lavoro prestato e priverebbe il dipendente di somme che sono destinate a provvedere ai bisogni essenziali della vita.

Si realizzerebbe inoltre così anche la lesione del potere di acquisto delle somme erogate in maniera differita.

Il diritto alla rivalutazione del tfr accantonato risponderebbe poi all'esigenza garantita dall'art 38 comma 2 della Costituzione di assicurare al lavoratore mezzi adeguati alle esigenze di vita; il principio di adeguatezza (e sufficienza) presuppone infatti criteri di rivalutazione della prestazione idonei a garantire il permanere nel tempo del valore reale della prestazione stessa e rendere effettiva ed efficace la tutela previdenziale.

Il lamentato contrasto con l'articolo 3 della Costituzione, denunciato con riguardo alla disparità di trattamento, infine, si verificherebbe non solo con i dipendenti privati negli importi liquidati, ma anche all'interno della stessa categoria di dipendenti pubblici, in relazione ai diversi tempi di cessazione dei rapporti di lavoro e quindi di percezione della buonuscita.

***Marika Di Biase***

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo