

OSPEDALIERI-ORA C'E' IL TFR
a cura di
Marco Perelli Ercolini

La manovra estiva Tremonti si è abbattuta sul pubblico impiego e sul pensionistico come un macigno e con grosse ripercussioni immediate e future in campo previdenziale, colpendo i lavoratori pubblici e i pensionandi per salvare una economia industriale e commerciale traballante, banche e finanziarie che hanno avuto non poche responsabilità in questi momenti e già recentemente in parte salvate da grossi provvedimenti quale la deviazione alla previdenza integrativa del Tfr.

Tra i provvedimenti con effetto sulle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1 gennaio 2011, per i lavoratori alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche l'addio (per fortuna in pro rata ovvero tenendo salvo il maturato, peraltro pagato dal lavoratore, al 31 dicembre 2010 e con inizio del nuovo regime dal 1 gennaio 2011) alla indennità premio di servizio o buonuscita e l'introduzione del Tfr come previsto dall'articolo 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.

Peraltro, già la legge 335/1995 di riforma del sistema previdenziale aveva previsto per i medici pubblici dipendenti l'abolizione dell'indennità premio di servizio (Ips) e la sua sostituzione con trattamento di fine rapporto (TFR).

Ricordiamo che il premio di servizio è una prestazione assicurativa previdenziale su base mutualistica in parte pagata dal lavoratore con trattenuta alla fonte e in parte dall'ente datore di lavoro ma ben calcolata nel costo del lavoro nelle contrattazioni dei vari accordi di lavoro, mentre il TFR è una retribuzione differita a totale carico del datore di lavoro. Entrambe avevano lo scopo di garantire, specialmente in passato quando i calcoli della pensione venivano fatti a mesi di distanza dopo la cessazione del rapporto di lavoro, un sostegno economico nel lasso di tempo tra l'ultimo stipendio e il primo rateo della pensione.

L'applicazione del TFR come prevista per il settore privato, ha quindi trovato applicazione solo per i medici assunti nel SSN con contratto a tempo indeterminato dopo il 31 dicembre 2000 e con contratto a tempo determinato in essere al 30 maggio 2000.

Tuttavia a questi medici, in modo del tutto illegittimo, hanno continuato ad essere effettuate le trattenute contributive (2,5 per cento sull'80 per cento delle voci fisse e continuative della retribuzione), anche se per legge il contributo ai fini del Tfr dovrebbe essere a totale carico del datore di lavoro. Tale applicazione è prevista dalla circolare INPDAP del 1 agosto 2002 numero 30: per assicurare l'uguaglianza della retribuzione netta e delle trattenute fiscali tra i dipendenti con Ips e Tfr, il DPCM 20 dicembre 1999 ha stabilito che lo stipendio tabellare del personale con Tfr sia diminuito di un importo pari a quello che il personale con diritto al Tfr (o Ips) ha e mantiene a suo carico per questa prestazione. Lo stipendio lordo così diminuito viene poi figurativamente incrementato dello stesso importo ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di pensione e del Tfr.

Ora dal 1 gennaio tutti passeranno al Tfr e pertanto tale aberrante previsione adottata per evitare sperequazioni retributive (anche se ben differenti sono poi le prestazioni) dovrebbe cadere.

Ricordiamo come le prestazioni dell'indennità premio di servizio e del trattamento di fine rapporto siano ben differenti e soprattutto negli anni il TFR è maggiormente penalizzante (tra l'altro non è calcolato sull'intera retribuzione annua, bensì solo sulle voci fisse e continuative della busta paga) e, inoltre, non è previsto lo sgravio fiscale dall'imponibile dell'abbuono di € 308,87 per ogni anno utile al calcolo del premio di fine servizio e delle somme in relazione ai contributi versati per l'indennità premio di servizio e cioè di 40,98 per cento

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per il trattamento di fine rapporto è previsto un accantonamento pari alla retribuzione annua (per ciascun anno di servizio o frazione di anno) divisa per 13,5, pagato interamente dal datore di lavoro.

Per i lavoratori pubblici l'aliquota di computo è del 6,91 per cento cioè uno 0,50 per cento in meno rispetto a quella dei lavoratori privati (7,41 %) che hanno compresa la contribuzione a loro carico destinata al fondo di garanzia per il Tfr istituito presso l'INPS.

Per il pubblico dipendente la retribuzione utile contiene le stesse voci prese a calcolo del premio di servizio (ogni ulteriore modifica dovrà essere prevista nella contrattazione di comparto).

Le quote accantonate, con esclusione della quota maturata nell'anno, sono rivalutate al 31 dicembre di ogni anno, con la applicazione di un tasso costituito dall'1,5 % fisso più il 75 % dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Dalle somme accantonate, figurativamente dall'INPDAP, viene scomputata annualmente l'imposta sostitutiva nella misura dell'11% sui rendimenti cioè sulle rivalutazioni operate (decreto legislativo 47/2000 e 168/2001). Il Tfr sarà quindi assoggetto ai fini fiscali per la sola quota capitale senza la pregressa riduzione di euro 309,87 (600mila lire) per ogni anno.

INDENNITA' PREMIO DI SERVIZIO

Per il premio di servizio, pagato in parte dal lavoratore (2,50 per cento) e in parte dal datore di lavoro (3,60 per cento), spetta invece al lavoratore un quindicesimo dell'80 per cento delle voci fisse e continuative della retribuzione degli ultimi 12 mesi per ogni anno di servizio effettivo o riscattato. Da questo imponibile vanno detratte le ritenute fiscali con un abbuono di € 308,87 per ogni anno utile al calcolo del premio di servizio e lo sgravio dall'imponibile delle somme in relazione ai contributi versati e cioè di 40,98 per cento.

Ma intanto per quelli entrati nella dipendenza dal 2000 sullo stipendio vengono fatte le trattenute..... le paga il lavoratore e non il datore di lavoro. E poi, dal 2011?

Il codice civile prevede che.....

Siamo dunque passati da una prestazione assicurativa previdenziale su base mutualistica ad una prestazione di retribuzione differita che non dovrebbe essere autopagata dal lavoratore, altrimenti non altro sarebbe che un accantonamento forzoso di una parte della retribuzione con sfruttamento di un capitale nella fase di accumulo da parte del datore di lavoro cioè l'INPDAP...lo Stato. Vedremo colla prima busta-paga di gennaio....Infatti il Tfr dovrebbe essere calcolato su tutta la retribuzione percepita e a totale carico del datore di lavoro (vedi dipendenza privata).

E gli anticipi previsti per il privato?....

Ma c'è di più se dovessero essere fatte al lavoratore pubblico delle discutibili trattenute per concorrere alla formazione del capitale per la futura erogazione a cessazione del rapporto di lavoro come verrebbe sottoposto al fisco?

Per il Tfr dalle somme accantonate, dovrebbe essere scomputata annualmente l'imposta sostitutiva nella misura dell'11% sui rendimenti cioè sulle rivalutazioni operate (decreto legislativo 47/2000 e 168/2001). Il Tfr sarà quindi assoggetto ai fini fiscali per la sola quota capitale senza la pregressa riduzione di euro 309,87 (600mila lire) per ogni anno. Ma sulle eventuali somme versate forzosamente dal lavoratore. Coll'indennità premio di servizio veniva scorporato dall'imponibile la somma percentualmente corrispondente all'aliquota versata dal dipendente: il 40,983607 % (*legge 154/88: l'ammontare netto delle indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, alla cui formazione concorrono contributi previdenziali posti a carico dei lavoratori dipendenti e assimilati, è computato previa detrazione di una somma pari alla percentuale di tali indennità corrispondente al rapporto, alla data del collocamento a riposo o alla*

data in cui è maturato il diritto alla percezione, fra l'aliquota del contributo previdenziale posto a carico dei lavoratori dipendenti e assimilati e l'aliquota complessiva del contributo stesso versato all'ente, cassa o fondo di previdenza).
Allora....saremo tutti eguali, pubblici e privati, ma con trattamenti diversi?

CODICE CIVILE

Articolo 2120 - 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 e' proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

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 e' corrisposto a titolo di rimborso spese.

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.

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'1,5 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, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. 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.

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'articolo 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.