STUDIO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

TFR: GESTIONE CONTABILE E RIVALUTAZIONE

Pubblicato il18 Marzo 2025 di Sabatino Pizzano

Il Trattamento di Fine Rapporto rappresenta un elemento fondamentale nel sistema retributivo italiano, caratterizzato da meccanismi di calcolo, rivalutazione e contabilizzazione specifici che meritano un'analisi approfondita. Questo articolo esplora la natura del TFR come retribuzione differita, le modalità di calcolo della quota annua, il sistema di rivalutazione e gli adempimenti contabili necessari per una corretta gestione in bilancio.

La natura giuridica del TFR

Il Trattamento di Fine Rapporto trova la sua disciplina nell'art. 2120 del Codice civile, che stabilisce: "*In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto*."

Il TFR costituisce una **forma di retribuzione differita**. Questo significa che si tratta di una somma che matura progressivamente durante il rapporto di lavoro, ma la cui erogazione viene posticipata al momento della cessazione del rapporto stesso. Tale cessazione può avvenire per diverse cause:

- Termine naturale del contratto a tempo determinato;
- Dimissioni volontarie del lavoratore;
- Licenziamento (giustificato o meno);
- Risoluzione consensuale.

La normativa affida alla contrattazione collettiva un ruolo significativo nella determinazione degli elementi retributivi da includere nel calcolo del TFR. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono specificare quali voci della retribuzione considerare ai fini del computo, potendo includere o escludere specifici elementi dalla base imponibile.

Il calcolo della quota annua

Il meccanismo di calcolo della quota annua di TFR, definita "*quota di competenza*", segue un procedimento aritmetico preciso stabilito dalla legge. La formula per determinare l'accantonamento annuo è la seguente:

> *Retribuzione annua lorda ÷ 13,5 = Quota TFR annua*

La retribuzione da considerare è quella percepita dal lavoratore dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno in corso. Il divisore fisso 13,5 rappresenta un parametro stabilito dal legislatore per determinare la quota da accantonare.

Nel caso di rapporti di lavoro iniziati o cessati durante l'anno, il calcolo va effettuato proporzionalmente al periodo lavorato. In particolare:

- Si considerano come mesi interi le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
- Si escludono dal computo le frazioni inferiori a 15 giorni.

Esempio pratico: Un dipendente con retribuzione annua lorda di €30.000 maturerà una quota TFR pari a €2.222,22 (€30.000 ÷ 13,5). Se il rapporto di lavoro è iniziato il 10 maggio, si considereranno solo 8 mesi di lavoro (maggio-dicembre), con una quota proporzionale di €1.481,48.

Per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti INPS, dall'importo così calcolato deve essere sottratto lo 0,50% calcolato sull'imponibile previdenziale. Questa detrazione non si applica nei casi in cui il contributo a carico del datore di lavoro è pari alla marca apprendisti.

Il meccanismo di rivalutazione

Al 31 dicembre di ogni anno, il TFR maturato fino all'anno precedente deve essere rivalutato. Questo processo serve a mantenere il valore reale del trattamento nel tempo, proteggendolo dagli effetti dell'inflazione.

La rivalutazione si calcola applicando un tasso composto dal 75% dell'indice ISTAT relativo all'aumento del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati. La formula può essere così rappresentata:

> *TFR accantonato fino all'anno precedente × (1,5% + 75% dell'indice ISTAT)*

La componente fissa dell'1,5% rappresenta un rendimento minimo garantito, mentre la componente variabile legata all'indice ISTAT permette di adeguare il valore del TFR all'andamento dell'inflazione.

> ***Attenzione**: sulla rivalutazione così determinata si applica un'imposta sostitutiva, prevista dall'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 47/2000. Questa imposta, attualmente fissata al 17%, viene versata dal datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta.*

Esempio pratico: Un dipendente che al 31/12/2023 aveva un TFR accantonato di €10.000, considerando un indice ISTAT del 2%, avrà una rivalutazione così calcolata:

- Componente fissa: 1,5% di €10.000 = €150.
- Componente variabile: 75% del 2% di €10.000 = €150.
- Rivalutazione lorda: €300.
- Imposta sostitutiva: 17% di €300 = €51.
- Rivalutazione netta: €249.

Al trattamento così rivalutato andrà poi sommata la quota maturata nell'anno in corso, ottenendo il nuovo montante che sarà a sua volta rivalutato al 31 dicembre dell'anno successivo.

Gli adempimenti contabili

La corretta gestione contabile del TFR richiede attenzione sia in fase di rilevazione degli accantonamenti annuali sia nella rappresentazione in bilancio.

Dal punto di vista degli adempimenti ai fini del bilancio, il TFR trova collocazione:

- Nel **passivo dello stato patrimoniale**, alla voce "Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato", dove deve essere indicato l'importo calcolato secondo l'art. 2120 c.c. e l'art. 2424-bis, comma 4, c.c.;
- Nel **conto economico**, alla voce B9, lettera c), dove va rilevato l'accantonamento dell'anno.

La passività iscritta in bilancio deve tener conto del totale delle singole indennità maturate a favore di ciascun dipendente alla data di chiusura dell'esercizio, al netto degli eventuali acconti erogati. Rappresenta quindi quanto il datore di lavoro dovrebbe corrispondere ai propri dipendenti nell'ipotesi in cui, alla data di riferimento del bilancio, cessasse il rapporto di lavoro con tutti i dipendenti.

L'OIC 31 (Organismo Italiano di Contabilità) conferma che il TFR costituisce un onere retributivo certo da iscrivere in ciascun esercizio secondo il **criterio della competenza economica**.

La nota integrativa

Un aspetto spesso sottovalutato riguarda le informazioni da riportare nella nota integrativa. L'art. 2427 c.c. richiede che in questa sezione del bilancio vengano fornite specifiche informazioni sul TFR:

- Le variazioni intervenute nella consistenza del fondo;
- Le utilizzazioni effettuate nel corso dell'esercizio;
- Gli accantonamenti dell'anno;
- L'eventuale ammontare rimborsabile da società assicuratrici e l'indicazione della voce di bilancio in cui tale ammontare è iscritto;
- L'ammontare del TFR relativo a contratti di lavoro non ancora cessati, di cui si prevede il pagamento nell'esercizio successivo a seguito di dimissioni incentivate o piani di ristrutturazione aziendale.

Queste informazioni permettono ai lettori del bilancio di comprendere la dinamica del fondo TFR e di valutare correttamente la posizione dell'azienda rispetto a questo importante debito verso i dipendenti.

Il TFR nei casi particolari

La gestione del TFR presenta peculiarità in alcune situazioni specifiche che meritano di essere approfondite.

La destinazione ai fondi pensione

Dal 2007, con l'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare, i lavoratori hanno la possibilità di scegliere se mantenere il TFR in azienda o destinarlo a forme di previdenza complementare. Questa scelta influenza gli adempimenti contabili del datore di lavoro:

- In caso di **mantenimento in azienda**, il TFR continua ad essere accantonato secondo le modalità tradizionali;
- In caso di **destinazione ai fondi pensione**, il datore di lavoro non effettua più accantonamenti ma versa direttamente le quote maturande al fondo prescelto dal lavoratore.

Esempio pratico: Un'azienda con 10 dipendenti, di cui 6 hanno scelto di destinare il TFR a un fondo pensione, dovrà:

- Gestire il TFR pregresso di tutti i 10 dipendenti (rivalutandolo annualmente);
- Accantonare il TFR maturando solo per i 4 dipendenti che hanno scelto di mantenerlo in azienda;
- Versare mensilmente ai fondi pensione le quote di TFR dei 6 dipendenti che hanno optato per la previdenza complementare.

Le anticipazioni del TFR

L'art. 2120 c.c. prevede la possibilità per il lavoratore di richiedere un'anticipazione del TFR maturato, in presenza di determinate condizioni:

- Anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- Limite massimo del 70% del trattamento cui avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto;
- Motivazioni specifiche (spese sanitarie, acquisto prima casa, congedi parentali).

Dal punto di vista contabile, l'anticipazione comporta una riduzione del fondo TFR iscritto in bilancio. L'importo anticipato continua a far parte della base di calcolo per la determinazione della quota annua di TFR da accantonare.

Contabilizzazione pratica: le scritture contabili

La gestione contabile del TFR si articola in diverse scritture che accompagnano l'intero ciclo di vita di questo istituto.

Accantonamento annuo

Al termine dell'esercizio, l'azienda rileva l'accantonamento della quota di TFR maturata durante l'anno:

```
31/12/20XX
B9 c) Accantonamento TFR          a     C) Trattamento di fine rapporto      € XXX
```

Rivalutazione del fondo

Sempre al 31 dicembre, si procede alla rilevazione della rivalutazione del fondo preesistente:

```
31/12/20XX
B9 c) Accantonamento TFR          a     C) Trattamento di fine rapporto      € XXX
```

Imposta sostitutiva sulla rivalutazione

Contestualmente alla rivalutazione, va rilevato il debito per l'imposta sostitutiva:

```
31/12/20XX
C) Trattamento di fine rapporto    a     Debiti tributari                    € XXX
```

Liquidazione del TFR

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, si procede alla liquidazione del TFR maturato:

```
XX/XX/20XX
C) Trattamento di fine rapporto     a     Diversi                           € XXX
                                    a     Dipendenti c/retribuzioni         € XXX
                                    a     Erario c/ritenute                 € XXX
```

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA