



GLI ANTICIPI LEGALI DEL T.F.R.

Il T.F.R., Trattamento di fine rapporto, è definito come un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito nel tempo, ponendolo al momento della cessazione del rapporto lavorativo. È stato istituito dal 1° giugno 1982 ed ha sostituito quella che precedentemente era l'indennità di anzianità, la sua compiuta disciplina la rileviamo ora nell'art.2120 del codice civile.

Il TFR matura mensilmente durante lo svolgimento del rapporto di lavoro ed è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione, che viene rivalutata periodicamente.

In ogni caso va corrisposto al dipendente alla cessazione del rapporto, a prescindere dalla motivazione e fatta salva l'eventuale integrale destinazione alla previdenza complementare. La legge ha però previsto alcune ipotesi tassative, in base alle quali il lavoratore può chiedere anticipi del TFR accantonato, in costanza di rapporto.

Ciascun prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza del rapporto di lavoro, un'anticipazione del TFR non superiore al 70% di quanto accantonato ed il datore è obbligato a concederla.

Si sottolinea che il lavoratore può chiedere un'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L'anticipazione del TFR deve essere giustificata dal lavoratore per le seguenti motivazioni:

-Spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari	-Acquisto della prima casa per se o per i figli
-Spese durante il periodo di congedo parentale	-Spese durante un periodo di formazione

Il datore di lavoro non può rifiutarsi di concedere l'anticipo in presenza delle condizioni appena esposte, può però limitarne la concessione entro il 10% degli aventi titolo e comunque entro il massimo del 4% del totale del personale dell'azienda.

Al di fuori degli obblighi di legge, ed al di fuori del QuIR mensile trattato nel precedente approfondimento, è facoltà dell'azienda concedere, su richiesta, anticipi di TFR anche in mancanza dei requisiti; quello che risulta importante è che il susseguirsi di anticipi non possa essere interpretabile come una mera erogazione retributiva periodica, che ne farebbe decadere il significato.

Anche i Contratti Collettivi possono fissare condizioni di miglior favore per l'erogazione di anticipazioni del TFR, ed anche stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle varie richieste.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.studioboller.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento e si porgono cordiali saluti