

Anticipazione TFR: come fare per richiederla



Simone Cogno

Simone Cogno
Consulente del Lavoro
Studio Asco - www.studioasco.it
Per ricevere ulteriori informazioni:
asco@studioasco.it

Prima di tutto un po' di storia: il concetto del Trattamento di Fine Rapporto viene introdotto per la prima volta in Italia nell'anno 1927. Nella legislazione di quell'anno, la cosiddetta "carta del lavoro", stabiliva il diritto del lavoratore subordinato

a una indennità, da erogarsi al momento della cessazione del rapporto, proporzionata agli anni di servizio svolti.

Fino al 1982 tale corresponsione ha assunto via via la denominazione di: "indennità di anzianità", "indennità di servizio", "liquidazione".

Dal 1° giugno 1982 il "Trattamento di Fine Rapporto" comunemente definito T.F.R. ha sostituito l'indennità di anzianità, mantenendo la caratteristica di maturazione durante lo svolgimento del rapporto, ma costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno per infortunio, malattia, gravidanza, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve considerarsi quale base per il calcolo del TFR da accantonare, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto stesso.

In breve, per calcolare il TFR si somma 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 di TFR accantonata, ad eccezione di quella maturata nell'anno in corso, deve essere incrementata al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'Istat.

Veniamo alle possibilità di ottenerne la corresponsione nel corso del rapporto. Tale prerogativa è subordinata alle seguenti condizioni:

- L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- Il lavoratore deve avere maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- L'anticipazione deve essere contenuta nei limiti del 70 % del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- Il datore di lavoro può rifiutare di dar corso alla richiesta se, nel corso dell'anno, è stata superata

la soglia di richiedenti prevista secondo i limiti dimensionali dell'azienda medesima.

La richiesta, inoltre, deve essere giustificata da alcune situazioni di necessità rigidamente stabilite e, più precisamente:

- Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ivi compresi i costi accessori quali le spese di viaggio e il soggiorno nei luoghi di cura delle persone che prestano assistenza al malato;
- Acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- Spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione del lavoratore. Si tratta dei congedi per astensione facoltativa dei genitori o per malattia del bambino e dei congedi per conseguimento dei titoli di studio o partecipazione ad attività formative extra, aziendali o per la cosiddetta formazione continua.

L'importo anticipato, ovviamente, viene portato in detrazione dal TFR spettante a fine rapporto.