



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Tfr: come richiederlo?

Autore: Redazione | 12/07/2021



*Il lavoratore, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ha diritto a richiedere l'erogazione del trattamento di fine rapporto accantonato presso l'azienda o presso il fondo di tesoreria Inps.*

Hai deciso di dimetterti dal tuo attuale posto di lavoro per cogliere una nuova opportunità professionale che ti si è presentata. Vuoi richiedere il prima possibile l'erogazione del Tfr che ti serve per affrontare una serie di spese. Ti chiedi se ci

sono delle procedure specifiche da seguire per la richiesta della liquidazione.

Il Tfr è una porzione della retribuzione del dipendente che, anziché essere liquidata in busta paga, viene accantonata in un fondo che viene erogato in un'unica soluzione al dipendente quando termina il rapporto di lavoro. Il dipendente che matura il diritto al **Tfr** si domanda: «**Come richiederlo?**».

Nella generalità dei casi, non dovrebbe essere necessario inviare una richiesta al datore di lavoro il quale dovrebbe procedere automaticamente all'erogazione della liquidazione. In certi casi, invece, è necessario richiedere il pagamento. Ma andiamo per ordine.

## Che cos'è il Tfr?

Il **trattamento di fine rapporto** (Tfr) è una retribuzione ad erogazione differita che matura durante tutto il corso del rapporto di lavoro ma viene erogata al lavoratore solo in caso di cessazione del rapporto stesso. La funzione del **Tfr** è garantire al lavoratore, in caso di perdita del lavoro, la disponibilità di una somma di denaro da utilizzare per far fronte alle esigenze di vita fino al reperimento di una nuova occupazione. Solo se ricorrono una serie di ipotesi tassativamente indicate dalla legge (ad es. spese mediche, acquisto della prima casa) il dipendente può richiedere un'anticipazione della somma accantonata come Tfr durante il rapporto di lavoro.

## Come matura il Tfr?

Il Tfr matura in costanza di rapporto di lavoro e la **quota di accantonamento annuo** deve essere calcolata seguendo i criteri indicati dalla legge **[1]** in base alla quale il Tfr deve calcolarsi sommando, per ogni anno di anzianità aziendale, un importo pari alla retribuzione erogata per quell'anno diviso per 13,5.

Nella retribuzione annua da assumere come **base di calcolo del Tfr**, devono essere computati tutti gli emolumenti erogati al dipendente in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale. Restano sempre esclusi gli importi erogati a titolo di rimborso spese. I **contratti collettivi**, sia nazionali che aziendali, possono incidere sulla base di calcolo del Tfr escludendo che alcune voci retributive siano utili alla maturazione della liquidazione. Spesso, ad esempio, gli

accordi aziendali prevedono che i premi di risultato non concorrono alla determinazione della liquidazione.

## Tfr: come richiederlo?

Il Tfr deve essere liquidato al lavoratore in ogni caso di **cessazione del rapporto di lavoro** e, dunque, nelle seguenti fattispecie:

- licenziamento;
- dimissioni;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- cessazione del rapporto di lavoro per lo spirare del termine apposto al contratto;
- morte del dipendente.

I Ccnl, spesso, disciplinano i **tempi di pagamento del Tfr**. Tale emolumento, soprattutto quando il rapporto di lavoro ha avuto una lunga durata, può consistere in una somma notevole di denaro e l'azienda deve avere il tempo necessario per calcolare l'importo esatto spettante al lavoratore e la tassazione da applicare. Se non ci sono previsioni esplicite sui tempi di pagamento, il Tfr deve essere erogato senza indugio dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore non dovrebbe nemmeno richiederlo al datore di lavoro, il quale dovrebbe erogarlo in automatico, quando cessa il rapporto, unitamente alla busta paga relativa alle **competenze di fine rapporto**.

Ciò vale anche quando il Tfr è accantonato presso il **Fondo di tesoreria Inps**. In questa ipotesi, infatti, la liquidazione è comunque erogata dal datore di lavoro anche per la quota di competenza del Fondo. Successivamente, il datore di lavoro procede al conguaglio sui contributi dovuti al Fondo. Solo se i contributi dovuti al Fondo non sono capienti rispetto all'anticipazione da effettuare, il datore di lavoro può richiedere al Fondo l'intervento diretto. In questa ipotesi, il Fondo provvederà, entro trenta giorni, ad **erogare il Tfr** direttamente al lavoratore.

### Note

**[1]** Art. 2120 cod. civ.