

Trattamento di fine rapporto: come funziona e quando interviene il fondo di garanzia. Ecco la guida 2014 al TFR

in Prestazioni a sostegno del reddito

di Marta Panicucci | 12 Gennaio 2014 - 12:34

Il trattamento di fine rapporto o in breve TFR è la somma che spetta ai lavoratori subordinati nel momento in cui il rapporto di lavoro cessa per qualunque motivo.

Non è previsto un trattamento di fine rapporto per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ed in genere per i rapporti di lavoro autonomo.

Il TFR viene pagato al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro dal datore di lavoro. In caso di insolvenza il trattamento di fine rapporto, nel caso sussistano i requisiti necessari del lavoratore, viene erogato dal fondo di garanzia.

Come si calcola il TFR

Il trattamento di fine rapporto è disciplinato dall'articolo 2120 del Codice Civile.

Si calcola sommando, per ogni anno, una quota pari alla retribuzione annuale diviso per 13,5 alla quale va aggiunta a montante la rivalutazione dell'importo accantonato l'anno precedente.

TFR anticipato

Dopo almeno otto anni di lavoro presso la stessa azienda o datore i lavoratori possono chiedere un'anticipazione fino al 70% del TFR maturato fino a quel momento.

La domanda deve essere giustificata da uno dei seguenti motivi:

spese sanitarie di carattere straordinario;

acquisto della prima casa di abitazione, valida per il richiedente o per i figli;

spese da sostenere durante i congedi per maternità o per formazione.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

A chi spetta il TFR

Il trattamento di fine rapporto spetta alle seguenti categorie di lavoratori dipendenti:

Aziende esattoriali, il TFR viene corrisposto direttamente a carico del fondo esattoriali,

Aziende del gas,

Aziende dazio, TFR a carico del CONSAP,

Aziende agricole, limitatamente agli operai a tempo determinato, impiegati e dirigenti-TFR a carico dell'EMPAIA,

Amministrazioni dello stato e parastato,

Regioni, province e comuni,

Ai giornalisti professionisti, INPGI.

Fondo di garanzia

Il Fondo di Garanzia interviene nei casi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato a condizione che sia accertata l'insolvenza del datore di lavoro.

Il fondo di garanzia è stato istituito grazie alla legge 29 maggio 1982, numero 297 e copra il TFR, ma anche le ultime retribuzioni mancanti e la previdenza complementare. Il fondo di garanzia ha lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro insolvente pagando al lavoratore che ne abbia diritto il TFR o le ultime tre mensilità mancanti.

Fondo di garanzia: la domanda

La domanda al fondi di garanzia deve essere presentata in caso di insolvenza da parte del datore di lavoro.

In particolare precisa l'Inps, la domanda deve essere presentata nei seguenti casi:

Fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: dopo il 15° giorno successivo al deposito dello stato passivo reso esecutivo, ovvero, nel caso in cui siano state proposte impugnazioni o opposizioni riguardanti il credito del lavoratore, dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza che decide su di esse;

Concordato preventivo: dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto di omologazione, ovvero del decreto che decide di eventuali opposizioni o impugnazioni;

in caso di insinuazione tardiva del credito nella procedura fallimentare, dal giorno successivo al decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide dell'eventuale contestazione;

in caso di esecuzione individuale, dal giorno successivo alla data del verbale di pignoramento negativo, ovvero, in caso di pignoramento in tutto o in parte positivo, dal giorno successivo alla data del provvedimento di assegnazione all'interessato del ricavato dell'esecuzione.

Fondo di garanzia: i requisiti

Per ottenere il trattamento di fine lavoro dal fondo di garanzia il datore di lavoro deve essere insolvente e avere determinati requisiti:

Datore di lavoro assoggettabile alle procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo, amministrazione straordinaria):

cessazione del rapporto di lavoro;

apertura di una procedura concorsuale;

accertamento del credito per TFR (stato passivo).

Datore di lavoro non assoggettabile alle procedure concorsuali (esecuzione forzata o individuale):

Cessazione del rapporto di lavoro subordinato;

inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali per mancanza dei requisiti soggettivi di cui all'art. 1 L.F.;

insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata;

L'esistenza del credito per TFR rimasto insoluto.

Fondo di garanzia: importo e pagamento

Nel caso sussistano tutte le indicazioni precedenti il fondo di garanzia eroga per intero il TFR spettante al lavoratore e non erogato dal datore di lavoro.

Dopo la verifica dei requisiti l'Inps riconosce al lavoratore il diritto a ricevere dal fondo di garanzia il trattamento di fine rapporto.

La prestazione può essere riscossa esclusivamente allo sportello bancario previo rilascio della quietanza delle somme ricevute.