

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 26 aprile 2023, n. 16

Come emerso dai lavori nell'ambito dell'Osservatorio sul welfare occupazionale di ADAPT e da ultimo sottolineato nel [Quinto Rapporto su il welfare occupazionale](#), le misure di sostegno al reddito rappresentano un importante strumento di welfare occupazionale.

Tra queste trovano spazio anche **le condizioni di miglior favore riconosciute dalla contrattazione collettiva che consentono al lavoratore di richiedere un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (c.d. TFR), ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2120 del Codice civile.**

L'anticipazione del TFR rappresenta quindi una leva per sostenere il reddito dei lavoratori basata sulla possibilità di erogare quota parte dell'ammontare di retribuzione differita maturata nel corso del rapporto di lavoro subordinato, la cui corresponsione avviene in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a meno che il lavoratore non abbia optato per il versamento delle quote accantonate ad un fondo di previdenza complementare.

In materia di anticipo del TFR, l'art. 2120 del Codice civile prevede che il lavoratore con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, possa richiedere in costanza di rapporto una anticipazione delle somme maturate non superiore al 70% del TFR a cui avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Per quanto concerne le **causali** che fanno scattare l'accesso in via anticipata alle somme accantonate, l'art. 2120 c.c. statuisce che l'accoglimento delle richieste è giustificato se connesse alla necessità di sostenere delle spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche oppure per l'acquisto (documentato con atto notarile) della prima casa di abitazione per sé o per i figli. Inoltre, oltre alle ipotesi sancite dal Codice civile, il legislatore ha altresì previsto la possibilità di richiedere l'anticipo delle somme accantonate al

verificarsi delle fattispecie previste dall'art. 7 della legge n. 53/2000, ovvero congedi parentali (art. 3, comma 2), congedi per la formazione (art. 5) e per la formazione continua (art. 6).

In realtà, oltre alle causali previste dalla legge, in linea con il rinvio alla contrattazione collettiva sancito dall'ultimo comma dell'art. 2120, **i contratti collettivi di primo e secondo livello spesso riconoscono ai lavoratori delle condizioni di miglior favore per l'erogazione anticipata del TFR maturato o, ancora, dei criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste.**

Per quanto afferisce alle causali che legittimano la richiesta di anticipo, prendendo come riferimento i settori e i CCNL analizzati nei [Rapporti Welfare for People ADAPT](#), sono diverse quelle che richiamano a **tutela della salute del richiedente o di un familiare**. Nel settore dell'industria alimentare, ad esempio, i CCNL Industria alimentare e CCNL Cooperative prevedono che il datore di lavoro debba concedere l'anticipazione del TFR ai lavoratori che devono sostenere le spese sanitarie connesse alle patologie di gravi particolarità - come uremia cronica, talassemia ed emopatia sistematiche, neoplasia - e agli stati di tossicodipendenza. Il CCNL Federmeccanica, invece, prevede che il lavoratore in aspettativa per malattia usufruita possa richiedere l'anticipazione del TFR per il superamento del periodo di comporto, se in possesso di una anzianità di servizio superiore ad 8 anni. Per quanto concerne il settore terziario, il CCNL Confcommercio prevede causali specifiche e, in questo ambito, le parti assegnano massima priorità di accesso alle richieste connesse alle prognosi di estrema gravità che riguardano il lavoratore, un familiare a carico o convivente e che richiedono interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero e che prevede altresì la possibilità di richiedere l'anticipo a copertura di terapie o protesi non previste dal Sistema Sanitario Nazionale, ad esclusione di quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua.

Le parti riconoscono diverse **condizioni di miglior favore** anche ai lavoratori che vogliono procedere **nell'acquisto/ristrutturazione della prima casa per sé o per i propri figli**. Un esempio in tal senso lo si riscontra nel CCNL Industria alimentare, dove l'anticipo può essere richiesto anche in caso di assegnazione della prima casa costruita in cooperativa e/o a fronte delle spese connesse a ristrutturazioni significative dell'immobile. In questa area, il CCNL Confcommercio, ad esempio, assegna massima priorità alle richieste provenienti dai lavoratori con familiari conviventi che devono acquistare la prima casa a seguito di un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, mentre il CCNL Fruitimprese specifica che i lavoratori possano richiedere l'anticipo anche in caso di costruzione della prima casa di abitazione, non solo per l'acquisto o la ristrutturazione dello stesso.

A sostegno della genitorialità, sovente le parti riconoscono la possibilità di richiedere l'anticipo del TFR a copertura delle spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento o ai lavoratori che ne fanno richiesta in caso di utilizzo del congedo parentale senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio. Relativamente a quest'ultima fattispecie, di particolare interesse è la previsione del CCNL Cooperative del settore Industria alimentare, dove le parti stabiliscono che la somma anticipabile è limitata a «un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore e il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo» (art. 57).

Generalmente, poi, i CCNL stabiliscono anche dei **criteri per gestire le richieste di anticipo, assegnando un criterio di priorità alle possibili causali**. Sotto quest'ultimo profilo, ad esempio, spesso viene sancita la priorità a quelle che sono giustificate dalla necessità di sostenere delle spese sanitarie. In altri casi, invece, le parti assegnano un ordine puntuale di priorità alle causali che possono determinare un anticipo del TFR.

La disciplina di miglior favore che la contrattazione collettiva introduce non attiene solo alle causali ma anche **alle modalità e tempistiche di richiesta ed erogazione dell'anticipo**. È questo il caso, ad esempio, del CCNL Federchimica, dove viene previsto che il lavoratore in costanza di rapporto può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione del TFR maturato per le causali previste dalla legge.

Un ruolo può essere poi svolto dalla contrattazione di secondo livello, in ottica di integrazione non solo di quanto previsto dalla legge ma anche dal CCNL.

A livello territoriale, ad esempio, il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del Commercio della Provincia di Verona stabilisce che l'anticipo del TFR possa essere riconosciuto anche ai lavoratori in aspettativa non retribuita per malattia o per infortunio o in caso di eventi familiari. Particolarmente interessante in questo caso è la disciplina dei requisiti, giacché viene sancito che il dipendente debba avere un'anzianità di servizio presso l'azienda di almeno 4 anni e che l'anticipo non può superare il 70%, può essere concesso solo una volta in un anno e, comunque, non più di due volte nel corso del rapporto di lavoro.

Infine, non mancano casi in cui una disciplina di miglior favore viene riconosciuta a **livello aziendale**. Facendo riferimento ai contratti integrativi sottoscritti nel 2022 e raccolti dall'Osservatorio *Farecontrattazione* di ADAPT, si segnala a titolo esemplificativo la disciplina

prevista nel contratto integrativo Toyota Material Handling Manufacturing del 13 giugno 2022.

Nel contratto integrativo dell'azienda metalmeccanica, le parti hanno definito una disciplina articolata che ben sintetizza anche come a livello aziendale l'anticipo possa trovare una più puntuale declinazione sulla base delle esigenze del personale.

Infatti, con riferimento alle causali, le parti hanno previsto la possibilità di richiedere un anticipo del TFR maturato anche per soddisfare esigenze di carattere quotidiano, come l'acquisto dell'autovettura o a copertura delle spese connesse all'istruzione e all'educazione dei figli o all'adozione dei figli. Particolare attenzione in questo ambito viene posta poi alle necessità dei lavoratori stranieri, che possono chiedere l'anticipo a copertura delle spese di viaggio verso il paese di origine, e per i lavoratori che devono affrontare le spese connesse al matrimonio/unione civile o separazione/divorzio.

Il medesimo contratto integrativo poi, modifica i requisiti soggettivi stabiliti alla legge: infatti, possono richiedere l'anticipazione delle somme maturate nella misura massima del 80%, per un massimo di tre volte durante il rapporto di lavoro, tutti i lavoratori con un'anzianità minima di servizio di 5 anni, fermo restando che tali limiti non si applicano a coloro che sono in aspettativa per motivi di assistenza certificata a familiari affetti da grave malattia/portatori di handicap.

Innovative sono anche le deroghe alla legge e al CCNL previste dal contratto integrativo Coop Alleanza 3.0, in cui si prevede la possibilità di erogare fino al 100% del TFR maturato in caso di comprovata difficoltà economica; acquisto o affitto di una nuova abitazione in caso di separazione dal coniuge; spese per il ripristino dell'abitazione danneggiata da eventi atmosferici, incendio o calamità naturali; spese sostenute nella fase preadottiva in caso di adozione internazionale; versamenti contributivi all'Inps ai fini pensionistici; estinzione o riduzione del mutuo per un precedente acquisto della prima casa (per sé o per i figli) o per il riscatto dell'abitazione.

In definitiva, anche in materia di anticipazioni del trattamento di fine rapporto, la contrattazione collettiva dimostra di avere un ruolo di primo piano, intervenendo, sì, grazie a un rinvio effettuato dal legislatore, ma fornendo, poi, soluzioni volte a soddisfare specifici bisogni settoriali, territoriali e aziendali. Da questo punto di vista, dunque, la disciplina di anticipo del TFR rappresenta una leva importante, capace di garantire un sostegno al reddito dei lavoratori a fronte delle più eterogenee esigenze.

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 [@chialtilio](https://twitter.com/chialtilio)