

Codice Civile art. 2120.

Disciplina del trattamento di fine rapporto ⁽¹⁾⁽⁷⁾⁽⁶⁾

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando 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 è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese ⁽⁴⁾.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro ⁽³⁾.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta ⁽⁴⁾.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile ⁽²⁾⁽⁵⁾.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione .

⁽¹⁾ Articolo così sostituito dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297, recante disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.

⁽²⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 18 marzo-5 aprile 1991, n. 142 (Gazz. Uff. 10 aprile 1991, n. 15 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'ottavo comma, lett. b) dell'art. 2120 c.c., come novellato dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297, nella parte in cui non prevede la possibilità di concessione dell'anticipazione in ipotesi di acquisto "in itinere" comprovato con mezzi idonei a dimostrarne l'effettività.

⁽³⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 4-14 luglio 1988, n. 802 (Gazz. Uff. 20 luglio 1988, n. 29 - Prima serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità del presente comma, nella parte in cui non prevede il servizio militare di leva tra i periodi di sospensione della prestazione di lavoro computabili nel calcolo del trattamento di fine rapporto, in relazione all'art. 52, secondo comma, Cost. La stessa Corte, con sentenza 25 ottobre - 7 novembre 1989, n. 491 (Gazz. Uff. 15 novembre 1989, n. 46 - Prima serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità del presente comma, nella parte in cui non prevede il servizio militare di leva tra i periodi di sospensione della prestazione di lavoro computabili nel calcolo del trattamento di fine rapporto, in relazione agli artt. 3 e 136 Cost.

⁽⁴⁾ Secondo quanto stabilito dall'art. 4, terzo comma, L. 29 maggio 1982, n. 297, che disciplina il trattamento di fine rapporto e la materia pensionistica, il disposto di questo comma non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della L. 12 agosto 1977, n. 675, recante provvedimenti per la politica industriale, la ristrutturazione e lo sviluppo del settore.

⁽⁵⁾ Per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, vedi anche, l'art. 7, L. 8 marzo 2000, n. 53.

⁽⁶⁾ Vedi, anche, l'art. 98 disp. att. c.c. e, per la tassazione del trattamento di fine rapporto, l'art. 19, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. Vedi, inoltre, i commi 222, 755, 756 e 765 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296. Per il Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto vedi il D.M. 30 gennaio 2007 e, per le procedure di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando e sulla disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (FONDINPS), il D.M. 30 gennaio 2007. Vedi, infine, l'art. 1, comma 17, L. 20 maggio 2016, n. 76.

⁽⁷⁾ Per l'applicazione del presente articolo alle unioni civili tra persone dello stesso sesso, vedi l'art. 1, comma 17, L. 20 maggio 2016, n. 76.