

IL TFR: L'Addio al Lavoratore



IL TFR: L'Addio al Lavoratore

di **Roberta Baiano**

Il Trattamento di Fine Rapporto, comunemente noto come **TFR**, rappresenta una somma di denaro che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.

Si tratta di un diritto del lavoratore sancito dalla legge italiana, che scatta indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto, avvenga essa per dimissioni, licenziamento o pensionamento.

Ma cos'è esattamente il TFR?

In poche parole, è una forma di **liquidazione** differita che matura annualmente in proporzione alle mensilità effettivamente lavorate.

A differenza dello stipendio, che viene percepito mensilmente, infatti, il TFR viene accantonato dall'azienda durante tutto il periodo lavorativo e corrisposto in un'unica soluzione alla chiusura del rapporto contrattuale.

Il TFR non è solo un premio: ha anche una funzione **previdenziale**.

Questo "*regalo di addio*" aiuta il lavoratore a fronteggiare le possibili difficoltà economiche che potrebbero presentarsi nel periodo di transizione verso una nuova attività o verso la pensione.

Uno degli aspetti più interessanti del TFR è che comincia a maturare dal primo giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Non fa differenza, quindi, se si tratta di un contratto full-time, part-time, a tempo determinato o indeterminato.

Non esiste nemmeno un periodo minimo di lavoro richiesto: è sufficiente l'instaurazione del rapporto contrattuale per far scattare il diritto al trattamento di fine rapporto.

Il calcolo del TFR parte da un elemento **fondamentale**: la retribuzione annua di riferimento. Quest'ultima include: scatti di anzianità, indennità, permessi retribuiti, tredicesima mensilità, ferie maturate.

Sono invece esclusi: straordinari e relative maggiorazioni, maggiorazioni per lavoro notturno o festivo, gratifiche una tantum non contrattualizzate, rimborsi spese, premi di risultato.

Una volta calcolata la retribuzione annua lorda, si applicano le **aliquote** di riferimento, stabilite per legge e variabili in base agli anni di servizio del lavoratore. Queste aliquote si

“aggiustano” col passare del tempo, adattandosi alla crescente anzianità aziendale.

Dopo aver identificato la corretta aliquota in base ai suoi anni di servizio, si può determinare l'**accantonamento annuale** del TFR.

Questo calcolo, ripetuto anno dopo anno, permette di accumulare una **somma** consistente, che verrà poi erogata al lavoratore al termine del rapporto.