**ANTICIPO TFR**

**Quando la richiesta di anticipo TFR è un diritto del lavoratore. E gli spetta**

Dall’anticipazione del TFR per acquisto dell’abitazione, anche per i figli o coniuge, all’anticipo TFR per ristrutturazione della prima casa. Dai congedi, anche per adozioni internazionali, alle spese mediche o per interventi chirurgici straordinari, ecco tutti i casi in cui è possibile richiedere l’anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR). Ecco i diritti dei lavoratori e doveri del datore di lavoro, secondo la normativa e le sentenze dei giudici.

**DIRITTI DEI LAVORATORIRAPPORTO DI LAVORO DI Antonio Barbato**

La crisi economica, e le difficoltà ad accedere al credito bancario, spingono gli italiani a ricercare liquidità per sostenere alcune spese straordinarie e la loro attenzione si sposta sulla possibilità di ottenere un’anticipazione del trattamento di fine rapporto. Ai datori di lavoro, e loro Consulenti, pervengono in tal senso richieste di anticipo TFR a vario titolo dai dipendenti del settore privato (e dai dipendenti pubblici).

Molti lavoratori richiedono l’anticipazione del TFR per acquisto casa o l’anticipo TFR per ristrutturazione della propria abitazione principale o anche per i figli, nonché richieste di anticipo TFR per le spese mediche (anche dentistiche) o per interventi straordinari. Le richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto pervengono anche per il matrimonio o per le adozioni internazionali. Le richieste arrivano anche dai dipendenti pubblici.

Vediamo tutti i casi in cui è consentito per legge, per giurisprudenza, o secondo i contratti collettivi CCNL, l’anticipazione del TFR e di conseguenza quali sono i diritti e doveri del datore di lavoro e del lavoratore in merito alle richiesta di anticipo del TFR.

Ecco la bozza di richiesta anticipo TFR.

SOMMARIO:

La normativa sull’anticipo del TFR

L’accordo tra datore di lavoro e lavoratore

Altre ipotesi di anticipazione TFR

**Rifiuto del datore di lavoro: cosa fare**

Anticipo TFR per acquisto prima casa casa, anche per i figli

Anticipo TFR per ristrutturazione casa

TFR ogni mese in busta paga

La normativa del codice civile

A disciplinare l’anticipazione del trattamento di fine rapporto è l’art. 2120 c.c., comma 6-11. In breve, “il lavoratore che ha otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere un anticipo del TFR non superiore al 70%. 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. Il datore di lavoro deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. E in ogni caso la richiesta è giustificata:

dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

oppure per l’acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile”.

Questi i diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro in materia di anticipo TFR secondo il codice civile italiano. Per maggiori informazioni vediamo l’approfondimento sull’anticipazione del TFR.

**Consentito l’accordo tra datore di lavoro e lavoratore sull’anticipo del TFR**

Lo stesso art. 2120 c.c. stabilisce un passaggio importantissimo perché consente a lavoratore e datore di lavoro di accordarsi sull’anticipo del TFR: “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”. Quindi ogni singolo caso deve essere prima di tutto valutato CCNL alla mano, i quali possono disporre in ordine di arrivo le domande oppure indicare criteri di maggiore anzianità di servizio, tra le regole per l’anticipo del TFR.

La norma richiama però, e soprattutto, le condizioni di miglior favore previste da patti individuali. Ossia se c’è accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, ogni richiesta di erogazione dell’anticipo del TFR può essere legittimamente accolta.

A esempio può essere erogato ad esempio l’anticipo del TFR anche prima degli otto anni di servizio, per decisione del datore di lavoro, così come può essere soddisfatta una richiesta del lavoratore anche giustificata da casi diversi dalle spese sanitarie o acquisto di prima casa, ossia i due casi previsti dall’art. 2120 del c.c.., come ad esempio richiedere l’anticipo del TFR per estinzione del mutuo o per le adozioni internazionali.

**Il datore di lavoro, se lo decide, può inoltre erogare l’anticipazione del TFR anche per più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.**

In sostanza, i patti individuali possono derogare alla disciplina sull’anticipo del TFR e c’è sostanziale libertà per le parti.

L’erogazione mensile del rateo di TFR è l’unica modalità da escludere: il TFR è comunque nella sua natura una retribuzione differita. La sentenza della Cassazione n. 15813/2002 ha in tal senso escluso la possibilità di pattuire, tra datore di lavoro e lavoratore, anticipazioni mensili sul trattamento di fine rapporto, onde evitare l’inclusione di tali erogazioni, definite dalla Suprema Corte “indebite e ripetibili dal datore di lavoro”, nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con la conseguenza del pagamento dei contributi all’Inps sulla somma erogata. Pertanto per evitare eventuali rivendicazioni da parte dell’Inps (contributi da versare sul TFR perché diventa una retribuzione erogata ogni mese) è bene evitare l’erogazione mensile dei ratei di TFR maturati.

Il trattamento di fine rapporto, ricordiamo, è escluso dalla contribuzione previdenziale e sia per le anticipazioni che per l’erogazione alla cessazione del rapporto di lavoro, è assoggettato alla tassazione separata ai fini fiscali.

Altre motivazioni previste dalla legge che consentono l’anticipazione del TFR

Altri due casi in cui è concessa l’anticipazione del trattamento di fine rapporto, in aggiunta a quelli previsti dall’art. 2120 c.c., sono stabiliti dalla Legge n. 53/2000 tra le disposizioni a sostegno della maternità e della paternità. L’anticipo del TFR, secondo quanto previsto dall’art. 7 della L. n. 53/2000, può essere richiesto anche per:

le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali nei primi 8 anni di vita del bambino di cui all’art. 3, co 2., sempre della L. n. 53/2000,

e durante i congedi per la formazione extra lavorativa o per la formazione continua di cui agli art. 5 e 6 della stessa legge.

Per quanto riguarda la possibilità di richiedere l’anticipazione del TFR per adozioni internazionali, va precisato che l’adozione comporta la necessità che gli aspiranti genitori adottivi trascorrano un periodo di permanenza all’estero. In questo caso, il diritto che hanno i lavoratori è quello di poter usufruire di un congedo facoltativo di durata pari al periodo di permanenza all’estero nello Stato straniero richiesto per l’adozione. Questo congedo non è retribuito, e per tale motivo può essere richiesto un anticipo del TFR, che viene corrisposto con la retribuzione del mese precedente l’inizio del congedo. Per ottenere l’anticipo del TFR dal datore di lavoro è necessario che l’Ente autorizzato certifichi la durata del periodo di permanenza all’estero del lavoratore.

**Quando il datore di lavoro può rifiutarsi di erogare l’anticipo del TFR**

Chiarito che nei casi in cui il datore di lavoro ha la volontà di erogare gli anticipi, i patti individuali derogano alla legge e quindi consentono la libera erogabilità di anticipi del TFR in favore dei lavoratori richiedenti, vediamo come regolarsi nei casi in cui il datore di lavoro non intende erogare l’anticipazione del TFR per mancanza di liquidità o per qualsivoglia motivo, e chiede al proprio professionista di valutare il diniego.

Se il datore di lavoro si rifiuta di erogare l’anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR), il lavoratore deve valutare se il rifiuto viola le norme del codice civile appena descritte, e quanto descriveremo in seguito. In tal caso è necessario procedere ad informarlo della violazione ed eventualmente valutare degli atti scritti di rivendicazione.

**Quando l’anticipo del TFR è escluso per legge. Il diritto all’anticipazione è espressamente escluso dall’art. 4 comma 3 della Legge n. 297/82, per i lavoratori dipendenti di aziende dichiarate in crisi ai sensi della Legge n. 675/1977.**

Approfondiamo in tal senso diritti e doveri del datore di lavoro in tal senso.

Il datore di lavoro secondo l’art. 2120 c.c. abbiamo visto che deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La Cassazione dà un importante indicazione in tal senso: con la sentenza n. 2749/1992 ha “escluso dal regime di anticipazione del TFR le aziende con esiguo numero di dipendenti, argomentando sia sul tenore letterale della norma, che, imponendo il limite del 4% del totale dei dipendenti, postula una presenza di questi nella misura di almeno 25 unità, sia sulla ratio, intesa a non privare le imprese suddette di una fonte di finanziamento, alla cui utilizzazione sono preordinati gli accantonamenti annuali del TFR”. Pertanto le **aziende con meno di 25 dipendenti possono erogare l’anticipo del TFR, ma non sarebbero obbligate a farlo**. In senso contrario a tale pronuncia però, si sono espresse altre sentenze.

Per quanto riguarda il requisito dell'anzianità di servizio di 8 anni, che deve possedere il lavoratore per chiedere l’anticipo, va detto che è riconosciuto anche nel caso di passaggio del lavoratore nell'ambito delle aziende dello stesso gruppo o a seguito di operazioni di cessione, scissione o fusione di imprese, a condizione che il Tfr non sia stato liquidato al momento del passaggio da un datore all'altro.

**Riguardo alla giustificazione della richiesta per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche, prevista tra le ipotesi contemplate dall’art. 2120 c.c., la straordinarietà degli interventi o terapie deve essere intesa, non nel senso di rarità e di singolarità degli interventi e delle terapie, ma come complessità o pericolosità ovvero di rilevante importanza medico – economica dei medesimi (Cassazione n. 3046/1990). Inoltre deve esserci immediatezza fra la richiesta e il bisogno del lavoratore. Sono da includere in tale richiesta anche le spese di viaggio e il soggiorno nei luoghi di cura delle persone che prestano assistenza al malato. Secondo la giurisprudenza, infine, in questi casi la norma non richiede che il lavoratore esibisca al datore di lavoro né il preventivo, né la dimostrazione a consuntivo della spesa.**

**L’anticipo del TFR per acquisto della prima casa, anche per i figli o coniuge**

Una delle richieste più diffuse da parte dei lavoratori è la possibilità di richiedere l’anticipo del TFR per la ristrutturazione o l’acquisto della prima casa, per sé, per i figli o per il coniuge (moglie o marito). Ebbene, come abbiamo visto il codice civile consente il diritto del lavoratore all’anticipazione del TFR per l’acquisto della prima casa per sé e per i figli. Ma la giurisprudenza consente ciò anche per il coniuge. Ma è necessario possedere i requisiti richiesti dal codice civile.

In alcuni casi, ad intervenire in maniera favorevole è arrivata la giurisprudenza, ossia sentenze dei giudici che consentono l’anticipo del TFR. Così come viene disciplinata la possibilità di richiedere l’anticipo del TFR con il preliminare d’acquisto prima dell’atto notarile. Per maggiori informazioni vediamo l’anticipo del TFR per acquisto casa.

**Anticipo TFR per ristrutturazione della casa**

Sono già in possesso della casa di proprietà, possono richiedere l’anticipazione del TFR per ristruttura la casa, la prima abitazione? Questa è delle richieste più diffuse tra i lavoratori, unitamente alla possibilità di richiedere l’anticipo del TFR per ristrutturare l’abitazione concessa o acquistata ad un figlio.

Ebbene, la legge non prevede tale ipotesi, ma prevede che con il consenso del datore di lavoro l’anticipo per ristrutturazione è possibile. E’ consentita invece la costruzione in proprio della casa, ma in alcuni casi previsti dalla giurisprudenza, anche per la ristrutturazione della propria prima casa, così come per coloro che hanno il TFR accantonato alla previdenza complementare (fondi pensione). Per maggiori informazioni su tutte le sentenze favorevoli, vediamo l’anticipo del TFR per ristrutturazione.

**TFR in busta paga mensile, previsto dal Governo Renzi**

Un accenno finale alla norma che è stata inserita nella Legge di Stabilità 2015 in materia di erogazione del TFR in busta paga mensilmente. Trattasi di un ulteriore possibilità di anticipo del TFR per i lavoratori, concessa dal Governo Renzi. Ai lavoratori è data facoltà di richiedere l’anticipo dei ratei mensili di TFR di busta paga.

La legge introduce un comma 756-bis all’art. 2 della Legge 296/2006. Questo nuovo comma stabilisce: “In via sperimentale, in relazione ai periodi paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici ed i lavoratori del settore agricolo, che abbiano un rapporto di lavoro in essere dal almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro possono richiedere al datore di lavoro medesimo, ovvero, anche per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2015, entro i termini definitivi dal decreto di cui al comma 8, di percepire la quota maturanda di cui all’articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo i cui all’articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, compresa quella eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2004, n. 252, tramite liquidazione diretta mensile della medesima quota maturanda come parte integrativa della retribuzione”.

Continua la legge: “La predetta parte integrativa della retribuzione è assoggettata a tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali”.

Da notare che Il lavoratore richiedendo l’anticipo del TFR in busta paga, lo ottiene nel periodo che va dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018, ma la sua scelta è irrevocabile fino a tale ultima data.

L’importo del TFR è comprensivo della quota maturanda per le forme pensionistiche complementari.

Il TFR così erogato è parte integrativa della retribuzione e per questo è assoggettata a tassazione ordinaria, ossia la scelta “costa” al lavoratore l’applicazione di una tassazione che potrebbe essere più alta rispetto alla tassazione separata normalmente prevista per TFR.

In ogni caso, la richiesta e quindi la scelta del lavoratore di avere il TFR in busta paga deve essere evasa dal datore di lavoro, che probabilmente non potrà rifiutare l’erogazione in nessun caso.

Per maggiori informazioni vediamo il TFR mensile in busta paga.

**L’anticipazione del Tfr per spese sanitarie, acquisto prima casa e congedi**

**I lavoratori dipendenti con almeno 8 anni di servizio possono chiedere al datore di lavoro un anticipazione del trattamento di fine rapporto fino al 70% nei seguenti casi: spese sanitarie per terapie e interventi straordinari; acquisto della prima casa, anche per i figli; astensione facoltativa per maternità; congedi per la formazione. Necessaria una richiesta, vediamo tutti gli aspetti e quando l’azienda può negare l’anticipo.**

AGGIORNATO ALL'ANNO 2015 – La legge prevede la possibilità, per il lavoratore in possesso di una determinata anzianità di servizio, di ottenere, nel corso del rapporto di lavoro, l’erogazione di un’anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) complessivamente accantonato a quella data, se la richiesta fatta al datore di lavoro è giustificata da un motivo previsto dalla legge stessa.

**L’art. 2120 del codice civile, al comma 8, disciplina l’anticipazione del TFR: “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”. Quindi i lavoratori dipendenti possono richiedere un anticipo fino al 70% dopo 8 anni di lavoro presso il proprio datore di lavoro. Ovviamente il 70% del TFR maturato fino a quella data.**

Il comma 8 disciplina anche i limiti alle richieste di anticipazione del TFR dei dipendenti stabilendo che “Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo (ossia coloro che hanno 8 anni di servizio), e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti”. Per maggiori informazioni vediamo quando l'anticipo del TFR è un diritto del lavoratore.

L'accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il codice civile disciplina l'anticipazione del TFR, quindi quando è un diritto del lavoratore e in quali casi il datore di lavoro può negare l'anticipo. Ma lo stesso comma 8 dell'art. 2120 del codice civile stabilisce un passaggio importantissimo perché consente a lavoratore e datore di lavoro di accordarsi sull’anticipo del TFR: “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”. Ciò significa che aldilà della normativa che descriviamo in questo articolo, se il datore di lavoro è d'accordo, l'anticipo del TFR può essere sempre concesso. Per maggiori informazioni vediamo l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore per l'anticipo del TFR.

Eventi che giustificano la richiesta di anticipazione TFR. Sempre l’art. 2120 del codice civile stabilisce che “La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

**eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;**

acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile (atto notarile non più necessario, basta l’acquisto in itinere);

spese durante l’astensione facoltativa per maternità;

spese durante i congedi per la formazione extralavorativa o per la formazione continua.

Si tratta quindi degli unici casi in cui l’anticipazione può essere concessa al lavoratore, secondo quanto disposto dal codice civile per i primi due casi, e dall’art. 7 comma 1 della legge n. 53 del 2000 per i secondi due casi. E’ stata infatti proprio la legge del 200 ad aver introdotto  queste due ulteriori possibilità che legittimano la richiesta dell’anticipazione del TFR, per i lavoratori a tempo indeterminato.

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. L’importo dell’anticipazione, come abbiamo visto, ammonta ad un massimo del 70% del trattamento di fine rapporto (TFR) maturato fino alla data della richiesta.

-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SOMMARIO:

Spese sanitarie

Acquisto prima casa

Astensione facoltativa e per la formazione continua

Azienda nega anticipazione

Il ruolo dei CCNL

Anticipazioni TFR per spese sanitarie per terapie e interventi straordinari

L’anticipazione del trattamento di fine rapporto (o liquidazione) può essere concessa nel caso in cui il lavoratore ne faccia richiesta per delle spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Le spese sanitarie che danno diritto all’anticipazione sono anche quelle sostenute a favore dei propri familiari.

I requisiti richiesti sono quelli della straordinarietà e della necessità, quindi la struttura pubblica deve riconoscere che la terapia o l’intervento siano necessari, nonché accertarne l’importanza e la delicatezza, da un punto di vista sanitario ed economico. Necessaria quindi un’attestazione Asl.

La Cassazione con una sentenza del 1990 ha stabilito che il requisito della straordinarietà, che è distinto da quello della necessità ma che deve con esso concorrere, deve essere inteso in un’accezione che non è limitata a terapie od interventi di rilievo assoluto (si pensi ai trapianti di organo), ma comprende anche le terapie od interventi che abbiano rilievo, per importanza e delicatezza dal punto di vista medico ed economico, in relazioni alle condizioni, anche psicofisiche, del lavoratore.

E’ evidente quindi che se l’intervento ha un costo considerevole, o è riconosciuto delicato dalla valutazione della struttura pubblica, l’azienda deve autorizzare l’erogazione dell’anticipazione sul TFR. Non rileva che il trattamento sanitario possa essere o meno praticato nelle strutture pubbliche.

Inoltre, ai fini della concessione, non è necessario che il lavoratore abbia preventivamente provveduto al pagamento delle cure né che presenti fatture o preventivi. Il lavoratore, se ricorrono le condizioni previste, può pretendere l’anticipo del 70% del TFR maturato, anche qualora la spesa effettivamente da sostenere sia inferiore all’importo dell’anticipazione. Tra le spese sanitarie, comunque, possono rientrare, se necessaire, anche le spese di viaggio o di assistenza di un familiare, ossia i cosiddetti oneri accessori.

**Anticipo del TFR per acquisto prima casa**

Una ulteriore giustificazione per la richiesta di anticipazione del TFR, secondo quanto previsto dall’art. 2120 del codice civile, è l’acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore e per i propri figli. Ma è bene precisare tutti i casi in cui l’anticipazione è consentita:

acquisto della prima casa del lavoratore;

acquisto della prima casa da parte del figlio del lavoratori;

acquisto per la casa a nome del coniuge in comunione dei beni;

acquisto tramite partecipazione ad una cooperativa edilizia;

costruzione di immobile sul proprio terreno.

Non è consentito l’anticipo sul trattamento di fine rapporto se la richiesta è per la manutenzione, ristrutturazione o ampliamento della casa di proprietà oppure per la necessità di pagare i debiti per scongiurare l’espropriazione della casa. Non è concessa l’anticipazione per le spese già avvenute dovendo essere, queste spese, successive alla richiesta.

Però ci sono dei casi in cui l'anticipazione è concessa per ristrutturazione dell'abitazione principale. Per maggiori informazioni vediamo l'anticipo TFR per ristrutturazione prima casa.

Quale è la prima casa. La norma intende favorire il lavoratore nell’acquisto della prima casa di abitazione, intendendosi come tale quella dove normalmente vive con il suo nucleo familiare. Quindi si tratta dell’abitazione principale. Per quanto riguarda altri aspetti, non assume alcuna rilevanza l’ubicazione della casa, non c’è alcun limite geografico rispetto al luogo di lavoro ovviamente.

L’acquisto dell’abitazione principale del figlio. L’acquisto della prima casa di abitazione è agevolata con la possibilità di richiedere l’anticipazione sul TFR. Tale diritto del lavoratore è esteso dalla legge anche all’acquisto della prima casa di abitazione per i figli, ossia quando l’acquisto sia effettuato da un figlio e la richiesta di anticipazione del trattamento di fine rapporto venga giustificato dalla necessità di quest’ultimo di disporre del relativo importo, donato dal genitore lavoratore ovviamente. La norma riguarda anche il caso di acquisto della casa per il figlio che si stacca dalla famiglia di origine, anche se la famiglia è già proprietaria di altra casa.

Atto notarile ed acquisto in itinere. Il comma 6 dell’art. 2120 del codice civile richiama l’atto notarile “acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile”. Particolare attenzione quindi sulla documentazione probatoria. La sentenza della Corte Costituzionale n. 142 del 5 aprile 1991 ha dichiarato l’incostituzionalità del richiamo all’atto notarile, in considerazione del fatto che l’anticipazione è proprio lo strumento funzionalmente rilevante sotto il profilo finanziario per poter stipulare l’atto medesimo al fine della negoziazione commerciale.

Ossia, per il lavoratore l’anticipazione è economicamente decisiva per l’acquisto della casa ed è proprio per le esigenze economiche che viene richiesto l’anticipo del TFR. Ne consegue che in seguito alla sentenza, il diritto all’anticipazione sussiste nel caso di acquisto in itinere, ossia in corso di perfezionamento, come la partecipazione ad una cooperativa edilizia, la stipulazione di un contratto preliminare di compravendita, l’inizio di costruzione di immobile sul proprio terreno o altra documentazione analoga che dimostra l’avviamento dell’acquisto della prima casa.

**Anticipazione TFR per spese durante l’astensione facoltativa e i congedi per la formazione**

Oltre ai due casi previsti dall’art. 2120 del codice civile (anticipazioni TFR per spese sanitarie e per l’acquisto della prima casa), la legge n. 53 del 2000 prevede ulteriori due casi in cui l’anticipazione sul TFR può essere autorizzata dai datori di lavoro. Si tratta delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e formativi introdotti e disciplinati dalla legge n. 53 stessa.

Per effetto dell’art. 7 comma 1 della legge n. 53 del 2000, la circolare n. 85 del Ministero del Lavoro elenca i casi in cui è ammessa l’anticipazione. E’ stata accordata la possibilità di richiedere il beneficio dell’anticipazione TFR ai lavoratori a tempo indeterminato che:

quali genitori, anche adottivi o affidatari, si avvalgono del diritto di assenza facoltativa o per la malattia del bambino;

abbiano presentato la domanda di congedo per la formazione, accolta dal datore di lavoro;

partecipino a iniziative di formazione continua, anche aziendali.

Alle tre ipotesi aggiuntive, si applicano le regole e le condizioni contemplate in riferimento alle ipotesi originariamente previste dal comma 8 dell’art. 2120 del codice civile, ossia la maturazione di almeno otto anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il contenimento dell’anticipazione entro il 70% del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta nonché entro i limiti del 10% degli aventi titolo e del 4% del numero totale dei dipendenti.

Una sola anticipazione nel rapporto di lavoro. Poiché l’anticipazione TFR, sia per le ipotesi previste dell’art. 2120 del codice civile che per le ipotesi previste dalla legge n. 53 del 2000, può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, tale limite vige pertanto:

nel caso in cui, ottenuta l’anticipazione per una delle causali già previste dall’art. 2120 codice civile, il dipendente in congedo parentale o formativo pretenda di accedere ancora al beneficio per le causali di cui alla legge n. 53 del 2000;

nel caso di esercizio dell’uno o dell’altro diritto di assenza introdotti dalla predetta normativa e di utilizzo della relativa anticipazione, se il dipendente si assenta nuovamente per congedo parentale o formativo;

in altri termini, se l’anticipazione è stata corrisposta per un congedo a seguito della nascita o adozione o affidamento di un figlio ne è esclusa una ulteriore nel caso di successivo congedo ottenuto per la medesima causa.

La norma è intesa ad agevolare, attraverso un supporto economico l’assolvimento della funzione genitoriale o la promozione professionale dei dipendenti, tenuto conto della riduzione o dell’assenza di retribuzione nei casi di congedi parentali o formativi, a tratto generale ne deriva l’immediata sussistenza del nesso di causalità tra l’esercizio del diritto di assenza, dal quale trae origine la necessità di integrazione economica, e la domanda di anticipazione parziale di somme comunque spettanti.

La richiesta economica fatta dal lavoratore al datore di lavoro deve essere misurata nei limiti della sua funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l’eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita, sempreché detto onere economico sia documentato contestualmente alla domanda di anticipazione.

Per quanto riguarda i termini per la richiesta di anticipazione, essa deve essere presentata per iscritto entro i termini previsti dagli artt. 3, comma 2, e 5, comma 4, della legge n. 53/2000, e cioè:

entro un termine non inferiore a 15 giorni prima dell'inizio dell'assenza, nel caso di astensione facoltativa o per malattie del bambino;

ovvero a 30 giorni nel caso di congedo formativo (salva la facoltà di avanzare l'istanza entro termini più ampi).

La condizione necessaria e sufficiente per la documentazione è quella di indicare all’atto della richiesta scritta, da presentare al datore di lavoro, la data di inizio del congedo in ordine al quale la legge riconosce il diritto di richiedere l’anticipo. In particolare, per consentire l’adempimento dell’obbligo di corrispondere l’anticipazione unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, precisa il Ministero nella circolare, si ritiene che i suddetti termini minimi debbano essere rigorosamente osservati dai lavoratori aventi diritto.

Tuttavia, gli aventi diritto hanno ovviamente la facoltà di richiedere congedo e anticipazione anche con un intervallo temporale maggiore, rispetto alla data di inizio dell’assenza, dei quindici giorni (nel caso di congedo parentale) o dei trenta giorni (nel caso di congedo formativo).

Infine, per quanto concerne la documentazione da produrre a corredo della richiesta di anticipazione, il Dicastero, ferma la necessità di documentare gli oneri da sostenere che incidono sulla misura dell'anticipazione, ritiene necessaria e sufficiente l'indicazione della data di inizio del congedo, anche per permettere al datore di lavoro di corrispondere l'anticipazione stessa unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio dell'assenza.

**Quando l’azienda può negare l’anticipazione del TFR**

La legge pone dei limiti all’erogazione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto. Il comma 7 dell’art. 2120 del codice civile stabilisce che “le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo (ossia coloro che hanno 8 anni di servizio), e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti”. Dalla formulazione della legge si evince che i datori di lavoro con meno di 25 dipendenti sono esclusi dalla normativa relativa alle richieste da soddisfare annualmente, quelle con più di 25 dipendenti nel rispetto dei limiti di cui sopra, sono obbligate a concedere le anticipazioni.

La scelta va effettuata secondo criteri di priorità, stabiliti dal CCNL in alcuni casi. Vediamo tutti i casi in cui la richiesta di anticipazione TFR presentata dai lavoratori può essere negata dal datore di lavoro. Per maggiori informazioni vediamo quando l’azienda può negare l’anticipazione TFR.

**Calcolo dell’anticipazione del TFR**

L'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), come abbiamo detto, può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L’importo dell’anticipazione richiesto dal lavoratore non può superare il 70% del trattamento di fine rapporto (TFR) maturato fino alla data della richiesta. L’anticipazione deve essere conteggiata con riferimento alla data dell’istanza del lavoratore. Per quanto riguarda il pagamento, esso avviene con la prima retribuzione successiva alla richiesta.

Per quanto riguarda il conteggio dell’anticipazione, esso segue il sistema di calcolo del TFR, quindi si deve tener conto del TFR maturato sino al 31 dicembre dell’anno precedente, della relativa rivalutazione secondo coefficienti Istat, oltre di quanto maturato fino alla data della richiesta. Da tale somma dovrà essere dedotta la trattenuta dello 0,50% sull’imponibile previdenziale dell’anno ed essere assunta una percentuale non superiore al 70% dell’importo residuale.

Sulla somma anticipata non viene più calcolata la rivalutazione annuale secondo i coefficienti Istat, quindi deve essere detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto. Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 del codice civile, ossia il decesso del lavoratore,  la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

**La normativa del codice civile**

A disciplinare l’anticipazione del trattamento di fine rapporto è l’art. 2120 c.c., comma 6-11. In breve, “il lavoratore che ha otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere un anticipo del TFR non superiore al 70%. 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. Il datore di lavoro deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. E in ogni caso la richiesta è giustificata:

dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

oppure per l’acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile”.

Questi i diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro in materia di anticipo TFR secondo il codice civile italiano. Per maggiori informazioni vediamo l’approfondimento sull’anticipazione del TFR.

**Consentito l’accordo tra datore di lavoro e lavoratore sull’anticipo del TFR**

Lo stesso art. 2120 c.c. stabilisce un passaggio importantissimo perché consente a lavoratore e datore di lavoro di accordarsi sull’anticipo del TFR: “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”. Quindi ogni singolo caso deve essere prima di tutto valutato CCNL alla mano, i quali possono disporre in ordine di arrivo le domande oppure indicare criteri di maggiore anzianità di servizio, tra le regole per l’anticipo del TFR.

La norma richiama però, e soprattutto, le condizioni di miglior favore previste da patti individuali. Ossia se c’è accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, ogni richiesta di erogazione dell’anticipo del TFR può essere legittimamente accolta.

A esempio può essere erogato ad esempio l’anticipo del TFR anche prima degli otto anni di servizio, per decisione del datore di lavoro, così come può essere soddisfatta una richiesta del lavoratore anche giustificata da casi diversi dalle spese sanitarie o acquisto di prima casa, ossia i due casi previsti dall’art. 2120 del c.c.., come ad esempio richiedere l’anticipo del TFR per estinzione del mutuo o per le adozioni internazionali.

**Il datore di lavoro, se lo decide, può inoltre erogare l’anticipazione del TFR anche per più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.**

**In sostanza, i patti individuali possono derogare alla disciplina sull’anticipo del TFR e c’è sostanziale libertà per le parti.**

L’erogazione mensile del rateo di TFR è l’unica modalità da escludere: il TFR è comunque nella sua natura una retribuzione differita. La sentenza della Cassazione n. 15813/2002 ha in tal senso escluso la possibilità di pattuire, tra datore di lavoro e lavoratore, anticipazioni mensili sul trattamento di fine rapporto, onde evitare l’inclusione di tali erogazioni, definite dalla Suprema Corte “indebite e ripetibili dal datore di lavoro”, nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con la conseguenza del pagamento dei contributi all’Inps sulla somma erogata. Pertanto per evitare eventuali rivendicazioni da parte dell’Inps (contributi da versare sul TFR perché diventa una retribuzione erogata ogni mese) è bene evitare l’erogazione mensile dei ratei di TFR maturati.

Il trattamento di fine rapporto, ricordiamo, è escluso dalla contribuzione previdenziale e sia per le anticipazioni che per l’erogazione alla cessazione del rapporto di lavoro, è assoggettato alla tassazione separata ai fini fiscali.

**Altre motivazioni previste dalla legge che consentono l’anticipazione del TFR**

Altri due casi in cui è concessa l’anticipazione del trattamento di fine rapporto, in aggiunta a quelli previsti dall’art. 2120 c.c., sono stabiliti dalla Legge n. 53/2000 tra le disposizioni a sostegno della maternità e della paternità. L’anticipo del TFR, secondo quanto previsto dall’art. 7 della L. n. 53/2000, può essere richiesto anche per:

le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali nei primi 8 anni di vita del bambino di cui all’art. 3, co 2., sempre della L. n. 53/2000,

e durante i congedi per la formazione extra lavorativa o per la formazione continua di cui agli art. 5 e 6 della stessa legge.

Per quanto riguarda la possibilità di richiedere l’anticipazione del TFR per adozioni internazionali, va precisato che l’adozione comporta la necessità che gli aspiranti genitori adottivi trascorrano un periodo di permanenza all’estero. In questo caso, il diritto che hanno i lavoratori è quello di poter usufruire di un congedo facoltativo di durata pari al periodo di permanenza all’estero nello Stato straniero richiesto per l’adozione. Questo congedo non è retribuito, e per tale motivo può essere richiesto un anticipo del TFR, che viene corrisposto con la retribuzione del mese precedente l’inizio del congedo. Per ottenere l’anticipo del TFR dal datore di lavoro è necessario che l’Ente autorizzato certifichi la durata del periodo di permanenza all’estero del lavoratore.

Quando il datore di lavoro può rifiutarsi di erogare l’anticipo del TFR

Chiarito che nei casi in cui il datore di lavoro ha la volontà di erogare gli anticipi, i patti individuali derogano alla legge e quindi consentono la libera erogabilità di anticipi del TFR in favore dei lavoratori richiedenti, vediamo come regolarsi nei casi in cui il datore di lavoro non intende erogare l’anticipazione del TFR per mancanza di liquidità o per qualsivoglia motivo, e chiede al proprio professionista di valutare il diniego.

Se il datore di lavoro si rifiuta di erogare l’anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR), il lavoratore deve valutare se il rifiuto viola le norme del codice civile appena descritte, e quanto descriveremo in seguito. In tal caso è necessario procedere ad informarlo della violazione ed eventualmente valutare degli atti scritti di rivendicazione.

Quando l’anticipo del TFR è escluso per legge. Il diritto all’anticipazione è espressamente escluso dall’art. 4 comma 3 della Legge n. 297/82, per i lavoratori dipendenti di aziende dichiarate in crisi ai sensi della Legge n. 675/1977.

Approfondiamo in tal senso diritti e doveri del datore di lavoro in tal senso.

Il datore di lavoro secondo l’art. 2120 c.c. abbiamo visto che deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La Cassazione dà un importante indicazione in tal senso: con la sentenza n. 2749/1992 ha “escluso dal regime di anticipazione del TFR le aziende con esiguo numero di dipendenti, argomentando sia sul tenore letterale della norma, che, imponendo il limite del 4% del totale dei dipendenti, postula una presenza di questi nella misura di almeno 25 unità, sia sulla ratio, intesa a non privare le imprese suddette di una fonte di finanziamento, alla cui utilizzazione sono preordinati gli accantonamenti annuali del TFR”. Pertanto le aziende con meno di 25 dipendenti possono erogare l’anticipo del TFR, ma non sarebbero obbligate a farlo. In senso contrario a tale pronuncia però, si sono espresse altre sentenze.

Per quanto riguarda il requisito dell'anzianità di servizio di 8 anni, che deve possedere il lavoratore per chiedere l’anticipo, va detto che è riconosciuto anche nel caso di passaggio del lavoratore nell'ambito delle aziende dello stesso gruppo o a seguito di operazioni di cessione, scissione o fusione di imprese, a condizione che il Tfr non sia stato liquidato al momento del passaggio da un datore all'altro.

**Riguardo alla giustificazione della richiesta per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche, prevista tra le ipotesi contemplate dall’art. 2120 c.c.,**

la straordinarietà degli interventi o terapie deve essere intesa, non nel senso di rarità e di singolarità degli interventi e delle terapie, ma come complessità o pericolosità ovvero di rilevante importanza medico – economica dei medesimi (Cassazione n. 3046/1990). Inoltre deve esserci immediatezza fra la richiesta e il bisogno del lavoratore. Sono da includere in tale richiesta anche le spese di viaggio e il soggiorno nei luoghi di cura delle persone che prestano assistenza al malato. Secondo la giurisprudenza, infine, in questi casi la norma non richiede che il lavoratore esibisca al datore di lavoro né il preventivo, né la dimostrazione a consuntivo della spesa.

L’anticipo del TFR per acquisto della prima casa, anche per i figli o coniuge

Una delle richieste più diffuse da parte dei lavoratori è la possibilità di richiedere l’anticipo del TFR per la ristrutturazione o l’acquisto della prima casa, per sé, per i figli o per il coniuge (moglie o marito). Ebbene, come abbiamo visto il codice civile consente il diritto del lavoratore all’anticipazione del TFR per l’acquisto della prima casa per sé e per i figli. Ma la giurisprudenza consente ciò anche per il coniuge. Ma è necessario possedere i requisiti richiesti dal codice civile.

In alcuni casi, ad intervenire in maniera favorevole è arrivata la giurisprudenza, ossia sentenze dei giudici che consentono l’anticipo del TFR. Così come viene disciplinata la possibilità di richiedere l’anticipo del TFR con il preliminare d’acquisto prima dell’atto notarile. Per maggiori informazioni vediamo l’anticipo del TFR per acquisto casa.

Anticipo TFR per ristrutturazione della casa

Sono già in possesso della casa di proprietà, possono richiedere l’anticipazione del TFR per ristruttura la casa, la prima abitazione? Questa è delle richieste più diffuse tra i lavoratori, unitamente alla possibilità di richiedere l’anticipo del TFR per ristrutturare l’abitazione concessa o acquistata ad un figlio.

Ebbene, la legge non prevede tale ipotesi, ma prevede che con il consenso del datore di lavoro l’anticipo per ristrutturazione è possibile. E’ consentita invece la costruzione in proprio della casa, ma in alcuni casi previsti dalla giurisprudenza, anche per la ristrutturazione della propria prima casa, così come per coloro che hanno il TFR accantonato alla previdenza complementare (fondi pensione). Per maggiori informazioni su tutte le sentenze favorevoli, vediamo l’anticipo del TFR per ristrutturazione.

TFR in busta paga mensile, previsto dal Governo Renzi

Un accenno finale alla norma che è stata inserita nella Legge di Stabilità 2015 in materia di erogazione del TFR in busta paga mensilmente. Trattasi di un ulteriore possibilità di anticipo del TFR per i lavoratori, concessa dal Governo Renzi. Ai lavoratori è data facoltà di richiedere l’anticipo dei ratei mensili di TFR di busta paga.

La legge introduce un comma 756-bis all’art. 2 della Legge 296/2006. Questo nuovo comma stabilisce: “In via sperimentale, in relazione ai periodi paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici ed i lavoratori del settore agricolo, che abbiano un rapporto di lavoro in essere dal almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro possono richiedere al datore di lavoro medesimo, ovvero, anche per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2015, entro i termini definitivi dal decreto di cui al comma 8, di percepire la quota maturanda di cui all’articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo i cui all’articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, compresa quella eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2004, n. 252, tramite liquidazione diretta mensile della medesima quota maturanda come parte integrativa della retribuzione”.

Continua la legge: “La predetta parte integrativa della retribuzione è assoggettata a tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali”.

Da notare che Il lavoratore richiedendo l’anticipo del TFR in busta paga, lo ottiene nel periodo che va dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018, ma la sua scelta è irrevocabile fino a tale ultima data.

L’importo del TFR è comprensivo della quota maturanda per le forme pensionistiche complementari.

Il TFR così erogato è parte integrativa della retribuzione e per questo è assoggettata a tassazione ordinaria, ossia la scelta “costa” al lavoratore l’applicazione di una tassazione che potrebbe essere più alta rispetto alla tassazione separata normalmente prevista per TFR.

In ogni caso, la richiesta e quindi la scelta del lavoratore di avere il TFR in busta paga deve essere evasa dal datore di lavoro, che probabilmente non potrà rifiutare l’erogazione in nessun caso.

Per maggiori informazioni vediamo il TFR mensile in busta paga.

........................................................................................................................................................

# Articolo 2120

## Codice Civile

**Disciplina del trattamento di fine rapporto**

## Dispositivo dell'art. 2120 Codice Civile

*In ogni caso di cessazione del rapporto di*[*lavoro subordinato*](http://www.brocardi.it/dizionario/2429.html)*, il prestatore di lavoro ha diritto a un*[*trattamento di fine rapporto*](http://www.brocardi.it/dizionario/2485.html)*. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della*[*retribuzione*](http://www.brocardi.it/dizionario/5478.html)*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*](http://www.brocardi.it/dizionario/2432.html)*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.  
In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo*[*2110*](http://www.brocardi.it/articoli/2230.html)*, 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.  
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 dell'applicazione del tasso di*[*rivalutazione*](http://www.brocardi.it/dizionario/2484.html)*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.  
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 o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;****b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile*[*(1)*](http://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2120.html#nota_4762)*.  
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*](http://www.brocardi.it/articoli/2242.html)*la stessa anticipazione è detratta dall'*[*indennità*](http://www.brocardi.it/dizionario/1119.html)*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*[*(6)*](http://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2120.html#nota_4764)*.*

### Note

(1) La Corte costituzionale, con sentenza 118 marzo-05 aprile 1991, n. 142 ha dichiarato l'illegittimità dell'ottavo comma, lett. b), nella parte in cui non prevede la possibilità di concessione dell'anticipazione in ipotesi di acquisto "in itinere" comprovato da mezzi idonei a dimostrarne l'effettività.

### Ratio Legis

L'art. [2120](http://www.brocardi.it/articoli/2240.html) ha adottato il principio dell'onnicomprensività della retribuzione, secondo cui la retribuzione per prestazione di lavoro non occasionale deve essere ricompresa nel T.F.R., salvo la contrattazione collettiva non vi deroghi in modo preciso e puntuale.