

LA DISCIPLINA GIURIDICA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

di Mario DI CORATO* e Antonio NUNZI**

Sommario: 1. La tutela del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro. 2. L'anticipazione del T.F.R.. 3. Il Fondo di Garanzia. 4. La prescrizione. 5. L'indennità sostitutiva del T.F.R. in caso di morte del lavoratore. 6. La sperimentazione della quota maturanda. 7. La previdenza complementare. 8. Le prestazioni. 9. Gli organi di gestione.

1. La tutela del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 2120 c.c., dopo le modifiche apportate dalla legge n. 297/1982, stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto al momento della cessazione del rapporto lavorativo subordinato presso un datore di lavoro ad un trattamento di fine rapporto (TFR) indipendentemente dalle motivazioni che hanno determinato la cessazione stessa.

Tale trattamento si calcola accan-

tonando, al termine di ciascun anno di servizio, una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno appena trascorso (circa il 7%).

La normativa della legge 297/1982 (che trova, ex art. 2 l. n. 335/1995, applicazione anche nel settore del pubblico impiego) abrogando tutte le norme di legge che disciplinavano le forme di indennità fino ad allora esistenti (di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita) da un lato ha eliminato le diversità risalenti a cause varie (motivo della cessazione del rapporto, tipo di contratto, lavoro pubblico o privato ecc.) e, dall'altro, ha trasformato radicalmente quella che era la vecchia

* Già funzionario Inps.

** Già funzionario Inps.

indennità di anzianità sia nel sistema di calcolo che nelle modalità di percezione della stessa.

Le somme corrisposte a tale titolo, proprio perché risultato di accantonamenti effettuati in anni precedenti la loro percezione, sono escluse dalla retribuzione imponibile a quelli contributivi mentre ai fini fiscali sono assoggettate al particolare regime della "tassazione separata".

Si tratta, in effetti, di un "risparmio" forzoso del lavoratore (GHERA) che fino all'entrata in vigore della riforma era amministrato dall'impresa fino alla conclusione del rapporto e ora, invece, può anche essere impiegata in forme di previdenza complementare, realizzando l'ipotesi di un secondo pilastro previdenziale da affiancare a quello obbligatorio, fortemente impoverito dal sistema di calcolo contributivo introdotto dalla riforma Dini.

Proprio perché "risparmio forzoso" il trattamento di fine rapporto riveste carattere retributivo costituendo quella parte della retribuzione la cui corresponsione è differita nel tempo per realizzarsi, in linea di massima, al momento della cessazione del rapporto allo scopo di agevolare il lavoratore nel superamento delle difficoltà economiche possibili, conseguenti a detta cessazione (così Corte cost. 19/0771993, n. 243.)

2. L'anticipazione del T.F.R.

La legge consente al lavoratore un certo margine di disponibilità del T.F.R. anche in corso di rapporto di lavoro. E' previsto, infatti (art. 2120 co. 6-11), che il lavoratore con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, possa chiedere, in costanza di

rapporto di lavoro, una **anticipazione**, non superiore al 70% dell'importo del T.F.R. già accantonato in suo favore fino alla data della richiesta.

Tale disponibilità, però, non è assoluta ma limitata dalla presenza di precisi vincoli oggettivi e soggettivi.

Per quanto riguarda i primi, le richieste possono trovare accoglimento solo se determinate dalla necessità di affrontare situazioni di particolare gravità:

- spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per la formazione del lavoratore (art. 5 d.lgs. n. 151/2001).

Dal punto di vista soggettivo, indipendentemente dalle ragioni che hanno determinato la richiesta, l'accoglimento della stessa è subordinato al possesso, da parte del lavoratore, di particolari requisiti:

- aver maturato almeno otto anni di anzianità;
- anticipazione contenuta nei limiti del 70% del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta e nei limiti del 10% degli aventi diritto e del 4% del numero totale dei dipendenti;
- l'anticipazione concedibile una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.¹

In proposito è importante precisa-

¹ Secondo la giurisprudenza, l'anticipazione del TFR utilizzata per finalità diverse da quelle per le quali era stata richiesta, non è motivo, di per sé stesso, di licenziamento disciplinare, pur potendo incidere sul complessivo rapporto fiduciario (Cass. civ. Sez. lav., 19 gennaio 2007 n.1827).

re che il requisito della cessazione del rapporto assume particolare importanza in caso di trasferimento di azienda come nel caso di affitto e usufrutto. L'art. 2112 c.c. prevede, infatti, che sia mantenuto il rapporto di lavoro con il cessionario, che quindi è obbligato a corrispondere il T.F.R. anche per i periodi maturati presso l'azienda cedente.

Il Fondo T.F.R. interverrà, quindi, in ipotesi d'insolvenza del cessionario e non del cedente.

Nelle ipotesi, invece, di vendita di aziende poste in fallimento, amministrazione straordinaria, concordato preventivo o liquidazione coatta amministrativa è possibile l'intervento del Fondo di Garanzia per il TFR maturato alle dipendenze del cedente fino al trasferimento, salvo che l'accordo sindacale preliminare al trasferimento preveda diversamente.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca del trattamento di C.I.G.S. a seguito di fallimento dell'azienda, posto che l'art. 3 l. n. 233/1991 stabilisce, che la prestazione previdenziale costituisce la continuazione reale del rapporto di lavoro con l'impresa stessa fino al termine della concessione di tale provvidenza, la garanzia del Fondo opererà solo dopo il rapporto di lavoro si sia effettivamente risolto.

3. Il Fondo di Garanzia

Al fine di garantire ai dipendenti la possibilità di riscuotere il trattamento di fine rapporto anche nei casi (non infrequenti) d'insolvenza del datore di lavoro è stato istituito presso l'I.N.P.S. il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" che si sostituisce al datore di lavoro, in caso d'insolvenza del medesimo, nella corresponsione del

trattamento spettante ai lavoratori e ai loro aventi diritto. Il Fondo è alimentato con un apposito contributo, a carico dei datori di lavoro, pari allo 0,20% delle retribuzioni.

Il diritto all'intervento del Fondo di garanzia si perfeziona in conformità a due presupposti:

- esistenza e certezza del credito vantato dal lavoratore;
- incapacità del datore di lavoro di farvi fronte perché insolvente.

I requisiti ai fini dell'intervento del Fondo sono:

- la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- l'apertura di una procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria);
- l'esistenza del credito per T.F.R. rimasto insoluto, che è dimostrato con l'ammissione del credito nello stato passivo della procedura concorsuale.

Tuttavia, qualora il Tribunale decreti di non procedere all'accertamento del passivo, in quanto non può essere acquisito attivo da distribuire ad alcuno dei creditori, il lavoratore può comunque chiedere l'intervento del Fondo di garanzia purché il credito risulti comunque accertato sulla base dell'art. 2, co.5, l. n. 297/1982 e, a tal fine, alleggi alla propria domanda idonea documentazione (ad es. originale del titolo esecutivo, decreto ingiuntivo o sentenza, con il quale il credito è stato riconosciuto (circ. I.N.P.S. 4.3.2010, n. 32).

La domanda d'intervento del Fondo deve essere presentata dal lavoratore o dai suoi eredi alla sede dell'INPS competente territorialmente.

4. La prescrizione

La richiesta d'intervento del Fondo di garanzia per il recupero del TFR deve essere presentata dal lavoratore entro cinque anni dal provvedimento che chiude la procedura concorsuale a cui è stato sottoposto il datore di lavoro (art. 2948, co. 1 n. 5, c.c.) non essendo previsto un termine particolare.

Il lavoratore deve pertanto prestare attenzione ai provvedimenti che chiudono le procedure concorsuali per non rischiare di veder compromesso il proprio diritto al recupero del credito.

Secondo il tipo di procedura concorsuale, si deve, quindi, far riferimento:

- in caso di fallimento alla data del decreto di chiusura dello stesso;
- in caso di procedura di amministrazione straordinaria alla data del decreto in chiusura della procedura;
- in caso di liquidazione coatta amministrativa alla data di approvazione del bilancio finale di liquidazione;
- nel caso di concordato preventivo è invece necessario fare attenzione alla data di cessazione del rapporto di lavoro quale termine a partire dal quale scattano i termini di prescrizione.

Ultimamente per via di numerosi casi d'insolvenza del datore di lavoro il termine di prescrizione quinquennale è stato oggetto di dibattimenti giurisprudenziali. In alcune sentenze la Cassazione ha fatto riferimento alla natura del trattamento di fine lavoro distinto rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro. In tal senso assumerebbe natura di "credito a una prestazione previdenziale" con conseguente applicazione del termine di prescrizione decennale e non quinquennale.²

² Tale credito si perfeziona non con la cessazione

Invero, però, per tutte le prestazioni dell'Inps non può più essere applicata la prescrizione decennale ai sensi della legge n. 111/2011 ma solo la prescrizione quinquennale per le prestazioni temporanee, mentre per la pensione vige la **imprescrittibilità** del diritto ad ottenerla.³

Ciò premesso è da rilevare che la liquidazione del TFR, nel sito ufficiale dell'INPS è non del tutto correttamente inserita nel ramo di "prestazioni a sostegno del reddito" mentre, per le sue peculiari caratteristiche, non è una prestazione assimilabile alle altre, erogate dall'Inps in tale ramo di attività (NASPI, Mobilità, C.I.G., ecc.), ma piuttosto è **assimilabile a una pensione differita**, nel senso che mentre la *retribuzione* (con conseguente contribuzione) ha dato luogo alla pensione, la *retribuzione differita*, che il datore di lavoro ha messo da parte ogni mese, da luogo, con la cessazione del lavoro, al T.F.R. e/o conseguente pensione complementare.

Se ne deduce, quindi, che la estensione della imprescrittibilità sia da applicarsi anche al T.F.R..

A tal proposito il CINELLI nel testo del suo "*Diritto della Previdenza Sociale*"

del rapporto di lavoro ma al verificarsi dei presupposti previsti dalla l. n. 297/1982, con la conseguenza che, prima che essi si siano verificati, non può essere rivolta all'Inps alcuna domanda di pagamento, e, pertanto, non può decorrere la prescrizione del diritto del lavoratore nei confronti del Fondo di garanzia (Cass. civ. Sez. lav., 19 dicembre 2005, n. 27917).

³ Tale regola si giustifica per il fatto che il diritto alla pensione (o alla rendita) non è soltanto un diritto che, al pari di quello avente ad oggetto le c.d. prestazioni minori, concorre a soddisfare un interesse che trascende quello stesso del diretto destinatario; esso rappresenta anche una situazione giuridica che permane nel tempo, costantemente si riproduce, e si pone, quindi, quale vero e proprio *status* collegato alla persona del titolare (CINELLI in *Diritto della Previdenza Sociale*, ed. 2015).

ed. 2015 a pag. 269, così si esprime: "... appare credibile quella ricostruzione che facendo leva sul concetto di "*diritto stipite*", assume che, una volta costituito il rapporto giuridico attivo a favore del lavoratore assicurato con riconoscimento alla rendita o al trattamento pensionistico, esso, come accertamento di diritto, resta integro, immune e produttivo di effetti - cioè imprescrittibile - anche nell'ipotesi in cui il difetto di esercizio del diritto ai ratei scaduti si protragga non solo oltre il quinquennio di prescrizione, ma anche dopo il decennio.

Di fatto, comunque (almeno in materia di prestazioni erogate dall'I.N.P.S.), la questione della prescrizione finisce per restare in gran parte assorbita dai più brevi termini di *decadenza*, che la legge detta, per evidenti ragioni di economia dei rimedi giuridici, e a sostanziale favore degli enti previdenziali (cioè ai fini riduttivi della spesa e di contenimento del contenzioso)".

L'I.N.P.S. liquida il T.F.R. a carico del Fondo di garanzia, con i relativi oneri accessori per rivalutazione monetaria e interessi, nel termine di 60 giorni dalla data di presentazione della domanda. Al riguardo è di particolare importanza rilevare che al lavoratore che richiede tale beneficio, richiesta che, per le sue implicazioni procedurali, non può correttamente essere esercitata senza l'aiuto di un avvocato, non è riconosciuto alcun rimborso, neppure in misura convenzionale, delle spese sostenute a tale riguardo. Ciò determina che in caso di cessazione di rapporti di lavoro di durata medio-piccola o in caso di retribuzioni di importo ridotto, l'ammontare del T.F.R. che si percepirà al termine della procedura sarà assorbito in gran parte dalle spese legali sostenute per ottenerlo, realizzando in tal modo

un affievolimento delle tutele prestate proprio a categorie di lavoratori che ne avrebbero più diritto.

Per effetto del d.lgs. 27/01/1992, n. 80 la garanzia del Fondo copre anche i crediti di lavoro diversi dal TFR. In particolare il Fondo corrisponde i crediti retributivi relativi agli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro purché rientrino nei 12 mesi che precedono i termini definiti dalla legge (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 80/1992).

Sono garantiti dal Fondo solo i crediti di lavoro *aventi natura di retribuzione propriamente detta* compresi i ratei di tredicesima e di altre mensilità aggiuntive, nonché le somme dovute dal datore di lavoro a titolo di prestazioni di malattia e maternità nei limite di un certo massimale.

Il diritto alla garanzia del Fondo per i crediti retributivi si prescrive in un anno decorrente dal momento in cui il diritto può essere fatto valere.

5. L'indennità sostitutiva del T.F.R. in caso di morte del lavoratore

L'art. 2122 c.c. stabilisce che, in caso di morte del lavoratore, il TFR maturato e spettante al lavoratore alla data di decesso, sia corrisposto sotto forma d'indennità sostitutiva ai suoi superstiti (c.d. *indennità mortis causa*). Ne hanno diritto il coniuge, i figli e, se a carico del prestatore di lavoro, anche i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. In mancanza dei suddetti soggetti, spetta agli altri eredi secondo le regole della successione testamentaria e legittima.

La natura giuridica dell'indenni-

tà sostitutiva del T.F.R. è prettamente previdenziale - diritto acquisito *iure proprio* - quando i beneficiari sono i congiunti prossimi del lavoratore deceduto. In relazione, invece, agli altri potenziali beneficiari dell'indennità, ovvero agli altri eredi, l'indennità ha, invece, natura di normale acquisto *iure successionis*, mancando, oltretutto, per loro quel rapporto di natura alimentare con il *de cuius* che sussiste nel primo caso.

6. La sperimentazione della quota maturanda

La legge 23.12.2014 n. 190 ha riconosciuto ai lavoratori dipendenti del settore privato il diritto di richiedere il pagamento mensile della **quota maturanda** di T.F.R. direttamente in busta paga.

Si tratta di una facoltà concessa *in via sperimentale*, per i periodi di paga dal **1.3.2015 al 30.6.2018** e rappresenta un'eccezione alla regola espressa in via generale dall'art.2120 c.c. secondo cui il diritto al T.F.R. matura alla cessazione del rapporto di lavoro.

Possono chiedere al datore di lavoro l'anticipo del T.F.R. in busta paga i lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro. La facoltà di anticipazione è riconosciuta, anche se il lavoratore ha già deciso di destinare il T.F.R. a un fondo di previdenza complementare.

Tale facoltà non può invece essere esercitata dai lavoratori domestici e del settore agricolo.

7. La previdenza complementare

Il sistema pensionistico italiano ha subito profondi cambiamenti negli ultimi decenni per fronteggiare l'evoluzione demografica tendente all'innalzamento dei limiti di aspettativa di vita - si vive più a lungo, e di conseguenza si pagano più pensioni per più tempo - dall'altro il rallentamento della crescita economica che determina una riduzione dell'ammontare dei contributi necessari al pagamento delle pensioni.

Per mantenere il sistema previdenziale in equilibrio si sono rese necessarie varie riforme basate sulla modifica del sistema di calcolo delle pensioni che non viene più effettuato prendendo a riferimento la media delle ultime retribuzioni percepite ma l'ammontare dei contributi versati.

Dal **1° gennaio 1996** le pensioni della previdenza obbligatoria (AGO) vengono, quindi, liquidate con il sistema contributivo che, anche se con una gradualità che tiene conto dei contributi già versati a tale data, determinerà per i lavoratori più giovani, o per coloro che avevano pochi anni di servizio a quella data, il calcolo della pensione sulla base dei contributi effettivamente versati durante l'intera vita lavorativa e non con riferimento alle ultime retribuzioni comportando una forte divaricazione tra pensione e ultima retribuzione. Per ovviare, almeno in parte, a tale conseguenza negativa è stata ipotizzata l'istituzione di una forma di previdenza facoltativa e complementare da affiancare a quella obbligatoria fornendo così al lavoratore l'opportunità di costruirsi una rendita aggiuntiva a quella erogata dal sistema obbligatorio.

Tale nuova forma di previdenza,

proprio perché del tutto facoltativa, ha la necessità di essere incentivata sia con la constatazione della convenienza finanziaria dell'investimento ma, soprattutto, con provvedimenti di natura fiscale.

Dopo numerosi ma vani tentativi legislativi, la legge 23.8.2004 n. 243, ha modificato la precedente disciplina, incentivando ulteriormente il finanziamento mediante la devoluzione ai fondi di investimento del T.F.R. modalità che, sebbene prevista in precedenza, aveva trovato scarso seguito tra i lavoratori.

Dal 1.1.2007, l'adesione alle forme pensionistiche complementari avviene mediante il conferimento del T.F.R. maturando al fondo pensione prescelto dal lavoratore.⁴

A tale scopo, ogni lavoratore, entro 6 mesi dall'assunzione, deve scegliere se destinare il T.F.R. al finanziamento della previdenza complementare o lasciarlo in azienda. Se la scelta non viene effettuata in modo esplicito, il T.F.R. confluisce automaticamente nel fondo pensione (negoziale, aperto o preesistente) previsto dallo specifico contratto di lavoro ovvero, se il contratto individua più fondi, in quello al quale è iscritto il maggior numero di dipendenti dell'azienda (cd. conferimento tacito).⁵

⁴ Le forme pensionistiche complementari sono attuate mediante la costituzione di appositi fondi iscritti in un apposito Albo pubblico tenuto dalla COVIP che è l'apposita autorità di vigilanza sui fondi pensione.

⁵ I Fondi pensioni possono essere di tre tipi:

- Fondi pensioni negoziali, detti anche chiusi, perché rivolti a specifici gruppi di lavoratori facenti parte di un determinato settore lavorativo e regolati da accordi collettivi;

- Fondi pensioni aperti, destinati tipicamente a tutti i lavoratori privi dei fondi pensioni negoziali; l'adesione può avvenire o in base ad un accordo collettivo oppure

Se si decide di lasciare il T.F.R. in azienda - si ricorda che, qualora si tratti di azienda con almeno 50 dipendenti il T.F.R. viene versato al *Fondo Tesoreria dello Stato presso l'Inps* - questo mantiene tutte le sue attuali caratteristiche e, pertanto, restano uguali le modalità di rivalutazione, le possibilità di ottenere anticipazioni e le modalità di pagamento alla cessazione del rapporto di lavoro.

La scelta di destinare il T.F.R. a un fondo pensionistico è irreversibile, mentre nel caso si decida di lasciarlo in azienda si potrà sempre rivedere la propria decisione destinando il T.F.R. futuro ad un fondo di previdenza complementare.⁶

8. Le prestazioni

I vari trattamenti pensionistici complementari sono disciplinati dal d. lgs. n. 252/2005 che regola le prestazioni da erogare. Il diritto alla pensione complementare è subordinato alla maturazione da parte dell'iscritto dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico obbligatorio (che variano quindi da soggetto a soggetto); per ottenere la pensione complementare è, però, necessario, salve determinate eccezioni, aver maturato un minimo di 5 anni di

su base individuale.

- Piani individuali pensionistici (c.d.PIP) di tipo assicurativo che consistono in polizze assicurative con finalità previdenziale per i quali l'adesione è esclusivamente su base individuale.

⁶ Alle forme pensionistiche complementari possono aderire tutti i lavoratori subordinati indipendentemente dalla tipologia contrattuale con la quale sono stati assunti. Di conseguenza, la partecipazione è ammessa sia che si abbia un rapporto di lavoro a tempo determinato sia a termine. Sono esclusi i titolari di rapporto di lavoro domestico.

partecipazione alle forme pensionistiche complementari.⁷

Al pensionato del trattamento complementare spetta una **rendita** a carattere continuativo erogata mensilmente, salvo che lo stesso abbia optato per la liquidazione in forma di capitale.

La prestazione può essere percepita anche in parte in rendita e in parte in capitale secondo il valore attuale, fino ad un massimo del **50%** del montante finale accumulato.

Nel caso di corresponsione del capitale, si deve tener conto delle somme già erogate a titolo di anticipazione.

Infine, la prestazione può essere erogata interamente in capitale, se convertendo almeno il **70%** del montante finale, la rendita è inferiore al **50%** dell'importo dell'assegno sociale.

9. Gli organi di gestione

La normativa ora in vigore prevede **tre diverse tipologie** di fondi pensionistici ai quali il lavoratore può aderire.

I fondi negoziali o fondi chiusi, sono rivolti esclusivamente a determinati aggregati di lavoratori individuati in funzione di un particolare settore lavorativo nel quale sono impiegati. Tali fondi sono istituiti e regolati da contratti collettivi, anche aziendali, e sono promossi dai sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori che rappresentano ma possono anche essere costituiti a seguito di specifici accordi tra lavoratori autonomi o

liberi professionisti.

Attualmente sono operanti 43 fondi negoziali o fondi chiusi dei quali 38 sono per lavoratori dipendenti suddivisi in 10 aziendali e 28 di categoria e 5 per gli autonomi.

La gestione dei singoli fondi è demandata a un consiglio di amministrazione paritetico al 50% designato dagli imprenditori e al 50% dai lavoratori "associati" (CGIL-CISL-UIL di categoria). La percentuale designata dai lavoratori viene nella maggioranza dei casi eletta con liste prestabilite dai sindacati, e quindi nel CdA entrano i rappresentanti dei sindacati di categoria.

I fondi pensione aperti, invece, sono aperti a tutti i lavoratori e vengono promossi da istituzioni finanziarie abilitate per legge alla gestione dei fondi, da istituti bancari, assicurazioni, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM). I Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo (PIP), infine, consistono in vere e proprie polizze assicurative individuali proposte da compagnie assicurative.

La contribuzione che il lavoratore sceglie di accantonare nella forma complementare è formata principalmente dal **T.F.R. che si matura nel corso del rapporto di lavoro, generalmente aumentata in maniera del tutto volontaria da un contributo individuale** il cui importo minimo è stabilito dagli accordi collettivi cui si aggiunge il **contributo del datore di lavoro**.

Il versamento del contributo aggiuntivo può essere sospeso in ogni momento dal lavoratore che, però, preferendo tale soluzione determina la contestuale sospensione del versamento della quota a carico del datore di lavoro.

Nelle **adesioni individuali** i versamenti sono invece generalmente

⁷ Nel caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporta l'inoccupazione per un periodo superiore a 48 mesi, l'iscritto può eccezionalmente richiedere che le prestazioni pensionistiche gli siano erogate in anticipo, fino ad un massimo di 5 anni.

costituiti solo dal T.F.R. maturando e dall'eventuale contributo individuale che, per i lavoratori autonomi, costituisce l'unica forma di finanziamento.

Fonti: Circolari Inps; CINELLI, *Manuale di diritto della previdenza sociale*; DEL GIUDICE, *Manuale di diritto del lavoro*; M. SOLOMBRINO, *Il consulente del lavoro*.

Abstract

Gli autori offrono nel saggio un approfondimento sul tema del diritto a percepire un trattamento di fine rapporto in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro evidenziando come trattasi di compenso differito.

The authors offer in a feature article on the subject of the right to receive a severance pay in all cases of termination of employment by highlighting how it is deferred compensation.