Studio DMZ – Corso Mortara 22 – 10149 Torino (TO) – Italy
Tel/ +39 011 5613977 e Tel. +39. 0112279800 – dmz@studiodmz.it
P.I. e C.F. IT 04554540015 – C.D. SUBM70N

DMZ AGGIORNA N. 101 DEL 30 MAGGIO 2025

TFR IN BUSTA PAGA A SCADENZA PERIODICA NON E' LEGITTIMA

Con nota del 03.04.2025 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è pronunciato sulle erogazioni mensili del TFR. Capita non di rado che il datore di lavoro eroghi, assecondando una espressa richiesta da parte del dipendente, anticipazioni del trattamento di fine rapporto maturato con cadenza annuale o biennale, anche superando il limite del 70% o non tenendo in considerazione il requisito di anzianità inferiore agli 8 anni previsto dalla norma. In questo caso è legittimo domandarsi se, trattandosi di condizioni di miglior favore per il lavoratore, il datore di lavoro possa ritenersi al riparo da conseguenze negative, prima fra tutte l'imponibilità contributiva dell'importo erogato.

I chiarimenti dell'Ispettorato: l'INL ha chiarito che il Codice civile individua i criteri di calcolo del TFR e le condizioni in presenza delle quali, su richiesta del lavoratore, si applica l'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto. La medesima norma rimanda alla contrattazione collettiva o ai patti individuali l'introduzione di condizioni di miglior favore relative all'accoglimento delle richieste di anticipazione. Ne deriva che, in mancanza di queste ultime, l'erogazione monetaria non può che qualificarsi quale maggiore retribuzione assoggettata all'obbligazione contributiva. Aggiunge poi l'Ispettorato che la pattuizione collettiva o individuale può avere ad oggetto un'anticipazione una tantum dell'accantonamento maturato e non certo un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile: in questo ultimo caso si genera a prescindere una vera e propria integrazione retributiva con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo.

Laddove, dunque, in sede di verifica ispettiva, si ravvisino ipotesi di anticipazione del TFR, il personale ispettivo deve intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate.

Rilevanza delle condizioni di miglior favore per il lavoratore

La Corte di Cassazione è intervenuta più volte sul tema affermando che solo il rispetto degli elementi indicati nel Codice civile sull'argomento, consente di qualificare l'erogazione datoriale come anticipazione del TFR. In difetto, l'erogazione monetaria al lavoratore non si sottrae all'obbligazione contributiva.

Da ciò derivano alcune buone pratiche operative, da adottare per evitare ogni rischio di contestazione da parte dell'istituto previdenziale, che è possibile riassumere come segue:

- ogni caso di anticipazione del trattamento di fine rapporto il datore di lavoro deve esigere dai lavoratori richiesta scritta, con data certa, e documentazione probante la motivazione;
- la sistematica e regolare erogazione del TFR in busta paga a cadenza mensile non può essere ritenuta legittima, neanche in presenza di una espressa richiesta da parte del lavoratore.

Lavoratori stagionali

Sotto il profilo pratico si può essere portati a ritenere che la mensilizzazione dell'erogazione TFR ad un dipendente che lavora stagionalmente, solo per qualche mese all'anno, sia implicitamente legittima in quanto quello stesso lavoratore anche se percepisse il TFR a fine rapporto ne avrebbe disponibilità nel corso del medesimo anno, ma non è così, per una serie di ragioni che attengono proprio al trattamento fiscale e contributivo di questa voce di retribuzione differita:

- L'erogazione mensile in costanza di rapporto di lavoro, anche in questo caso, comporterebbe l'imponibilità contributiva della quota TFR;
- Il TFR in busta paga mensile non può essere assoggettato, sotto il profilo fiscale, a tassazione separata; dunque, andrebbe sommato al reddito imponibile Irpef del lavoratore aumentandone di fatto il reddito annuo anche a fini ISEE.

Lo Studio resta a completa disposizione