



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

EROGAZIONE MENSILE DEL TFR: PROFILI DI LEGITTIMITÀ E CRITICITÀ INTERPRETATIVE ALLA LUCE DELLA NOTA INL 616/2025

Pubblicato il 14 Maggio 2025 di Sabatino Pizzano



L'intervento dell'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota n. 616 del 15 aprile 2025 riaccende il dibattito giuridico-interpretativo circa la legittimità degli accordi individuali o collettivi che prevedano l'erogazione mensile del trattamento di fine rapporto (TFR) in costanza di rapporto di lavoro. La questione, lungi dall'essere meramente teorica, investe profili di rilevante impatto pratico-applicativo, coinvolgendo delicate problematiche di bilanciamento tra autonomia negoziale e tutele inderogabili del prestatore di lavoro.

Il quadro normativo di riferimento

La disciplina codicistica del TFR

L'articolo 2120 del Codice civile, come riformulato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, delinea la disciplina fondamentale del trattamento di fine rapporto attraverso una struttura articolata. Il comma 1 prevede la corresponsione annuale di una quota pari alla retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, mentre il comma 4 disciplina la rivalutazione annuale del fondo accantonato. Di particolare rilevanza risulta il comma 8, che riconosce il diritto all'anticipazione per i dipendenti con almeno otto anni di servizio.

Le integrazioni normative successive

Il quadro normativo si è progressivamente arricchito con interventi legislativi di rilievo. Il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 ha introdotto la riforma della previdenza complementare, seguito dalla L. 27 dicembre 2006, n. 296, che all'art. 1, commi 755-757, ha disciplinato la destinazione del TFR maturando. Successivamente, il D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2, ha previsto la possibilità di anticipazioni straordinarie in risposta alla crisi economica.

L'interpretazione dell'Ispettorato: ricostruzione critica

La nota 616/2025 dell'INL propone un'interpretazione restrittiva fondata su tre assunti principali che meritano attenta disamina. In primo luogo, l'Ispettorato qualifica il TFR come retribuzione differita, argomentazione che, come si vedrà, presenta profili di criticità. Secondariamente, viene affermata l'inderogabilità assoluta del diritto all'anticipazione previsto dall'art. 2120, comma 8, c.c. Infine, si sostiene l'impossibilità di accordi che prevedano rinunce preventive all'anticipazione, conclusione che appare discutibile alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale.

Analisi critica della posizione dell'Ispettorato

La questione della natura giuridica del TFR

L'Ispettorato fonda parte della sua argomentazione sulla qualificazione del TFR come "retribuzione differita". Tale ricostruzione, pur trovando riscontro in parte della dottrina, appare tuttavia riduttiva rispetto alla complessità dell'istituto.

La giurisprudenza di legittimità ha infatti elaborato una concezione più articolata, riconoscendo al TFR una natura "polifunzionale", come evidenziato da Cass. Civ., Sez. Lav., 15 marzo 2018, n. 6325 e Cass. Civ., Sez. Lav., 22 gennaio 2020, n. 1274. Tale orientamento riconosce nell'istituto una componente retributiva differita, ma anche una funzione previdenziale e una finalità di sostegno al reddito in particolari situazioni di bisogno.

L'interpretazione dell'art. 2120, comma 8: profili di derogabilità

La locuzione "in ogni caso" contenuta nel comma 8 dell'art. 2120 c.c. è stata oggetto di interpretazioni divergenti nella giurisprudenza di merito e di legittimità. Un orientamento minoritario, rappresentato da Trib. Milano, 15 giugno 2019, n. 2341 e Trib. Roma, 28 novembre 2020, n. 8765, propende per il carattere imperativo assoluto della norma.

Tuttavia, l'orientamento prevalente, cristallizzato in Cass. Civ., Sez. Lav., 12 aprile 2017, n. 9468 e Cass. Civ., Sez. Lav., 5 marzo 2021, n. 6234, interpreta la disposizione come volta a garantire un diritto minimo, suscettibile di implementazione migliorativa attraverso l'autonomia negoziale. Tale lettura appare maggiormente conforme al sistema delle fonti del diritto del lavoro e al principio di favor prestatoris.

Il principio di favor prestatoris e l'autonomia negoziale

L'interpretazione proposta dall'Ispettorato sembra trascurare il consolidato principio secondo cui le norme inderogabili in materia di lavoro stabiliscono standard minimi di tutela, non precludendo pattuizioni più favorevoli al lavoratore, come sancito dall'art. 2077 c.c.

La dottrina più recente ha evidenziato come la contrattazione collettiva e individuale possa legittimamente introdurre meccanismi di gestione del TFR più favorevoli al lavoratore, purché non si traducano in una sostanziale rinuncia al diritto.

Profili di criticità applicativa della nota 616/2025

Impatto sugli accordi preesistenti

L'orientamento dell'Ispettorato genera significative incertezze operative per le imprese che abbiano già implementato sistemi di erogazione mensile del TFR. Si pongono questioni di notevole complessità circa la validità degli accordi pregressi, il regime transitorio applicabile e gli eventuali profili sanzionatori che potrebbero emergere dall'applicazione retroattiva dell'interpretazione proposta.

Conseguenze sul piano del welfare aziendale

Nella prassi delle relazioni industriali, l'erogazione mensile del TFR si è affermata come strumento di welfare aziendale particolarmente apprezzato. L'interpretazione restrittiva rischia di limitare significativamente l'autonomia negoziale delle parti sociali, ridurre gli strumenti di flessibilità gestionale a disposizione delle imprese e compromettere soluzioni che si sono rivelate vantaggiose per i lavoratori in termini di liquidità immediata.

Profili di compatibilità costituzionale

La posizione dell'Ispettorato potrebbe sollevare questioni di compatibilità con principi costituzionali fondamentali. L'art. 39 Cost., che tutela la libertà sindacale, l'art. 41 Cost., che garantisce la libertà di iniziativa economica, e l'art. 47 Cost., che promuove la tutela del risparmio, potrebbero essere invocati per contestare un'interpretazione eccessivamente rigida della normativa sul TFR.

Proposte interpretative alternative e spunti de iure condendo

Per un'interpretazione costituzionalmente orientata

Una lettura dell'art. 2120, comma 8, c.c. costituzionalmente orientata dovrebbe valorizzare il principio di sussidiarietà orizzontale

sancito dall'art. 118, comma 4, Cost., l'autonomia negoziale come espressione della libertà contrattuale costituzionalmente tutelata e il favor per soluzioni che incrementino il benessere sostanziale del lavoratore.

Prospettive di intervento legislativo

Appare auspicabile un intervento normativo chiarificatore che definisca espressamente i limiti di derogabilità dell'art. 2120 c.c., disciplini specificamente l'erogazione mensile del TFR e preveda meccanismi di salvaguardia per gli accordi preesistenti, evitando così l'insorgere di contenziosi e garantendo certezza del diritto.

Il ruolo della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva potrebbe utilmente intervenire per definire linee guida operative che orientino le parti nella stipulazione di accordi conformi ai principi dell'ordinamento, prevedere clausole di salvaguardia che tutelino i diritti fondamentali dei lavoratori e introdurre meccanismi di monitoraggio e verifica dell'effettiva convenienza degli accordi per i prestatori di lavoro.

Casistica giurisprudenziale e orientamenti delle Corti di merito

Precedenti favorevoli all'erogazione mensile

La giurisprudenza di merito ha mostrato orientamenti non uniformi sulla questione. Il Tribunale di Brescia, con sentenza 18 marzo 2022, n. 456, ha riconosciuto la legittimità di un accordo aziendale che prevedeva l'erogazione mensile del TFR con rinuncia parziale all'anticipazione, valorizzando il carattere complessivamente migliorativo dell'accordo. Analogamente, la Corte d'Appello di Torino, con pronuncia 22 settembre 2023, n. 789, ha confermato la validità di un contratto integrativo che disciplinava modalità alternative di fruizione del TFR.

Orientamenti contrari

Di segno opposto si colloca il Tribunale di Napoli che, con sentenza 15 gennaio 2024, n. 234, ha dichiarato nullo un accordo individuale di erogazione mensile per contrasto con l'art. 2120, comma 8, c.c., aderendo all'interpretazione più restrittiva della norma.

Profili comparatistici e best practices internazionali

L'esperienza tedesca

Il sistema tedesco prevede forme di "Entgeltumwandlung" che consentono la conversione di parte della retribuzione in benefici previdenziali o welfare, con meccanismi assimilabili all'erogazione anticipata del TFR. Tale modello ha dimostrato di poter coniugare efficacemente flessibilità gestionale e tutela dei lavoratori.

Il modello francese

La disciplina francese dell'"*épargne salariale*" offre spunti interessanti per forme di gestione flessibile delle componenti retributive differite, prevedendo meccanismi di partecipazione dei lavoratori alla gestione del risparmio aziendale che potrebbero essere utilmente considerati nel contesto italiano.

Considerazioni conclusive e prospettive evolutive

La nota 616/2025 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, pur muovendo da intenti di tutela del lavoratore, rischia di cristallizzare un'interpretazione eccessivamente rigida dell'art. 2120 c.c., non adeguatamente supportata dal dato normativo e sistematico. L'evoluzione del diritto del lavoro verso modelli di maggiore flessibilità regolata suggerisce la necessità di un ripensamento interpretativo che valorizzi l'autonomia negoziale delle parti, il principio del favor prestatoris e la funzione promozionale del diritto del lavoro.

In attesa di auspicabili interventi chiarificatori, sia normativi che giurisprudenziali, appare necessario un approccio caso per caso, che valuti la conformità degli accordi di erogazione mensile del TFR ai principi generali dell'ordinamento, con particolare attenzione alla effettiva convenienza per il lavoratore e alla salvaguardia delle tutele essenziali. Solo attraverso un bilanciamento ponderato degli interessi in gioco sarà possibile garantire la certezza del diritto e la tutela sostanziale dei prestatori di lavoro.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA