



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

TFR IN BUSTA PAGA: I RISCHI E LE SANZIONI DELL'ANTICIPO MENSILE

Publicato il 9 Maggio 2025 di Sabatino Pizzano



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 616 del 3 aprile 2025, ha chiarito definitivamente la posizione dell'amministrazione in merito alla prassi, particolarmente diffusa nei settori del commercio e del turismo, di anticipare mensilmente il Trattamento di Fine Rapporto in busta paga. Il documento, indirizzato all'Ispettorato d'area metropolitana di Milano, evidenzia significative criticità di questa pratica, delineando i confini applicativi della normativa e le conseguenze sanzionatorie per i datori di lavoro.

La natura giuridica del TFR e i limiti all'anticipazione

Il TFR rappresenta una somma di denaro che il datore accantona mensilmente, ma la cui corresponsione è prevista all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Come ribadito dalla Cassazione con sentenza n. 3894 del 18 febbraio 2010, il diritto al trattamento sorge al momento della cessazione del rapporto stesso, e solo da quel momento decorrono i termini per l'eventuale prescrizione.

La disciplina del TFR trova compiuta regolamentazione nell'art. 2120 del codice civile, che stabilisce con precisione sia le modalità di calcolo sia le ipotesi tassative in cui è consentita l'anticipazione. La norma prevede che il lavoratore, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore, possa richiedere un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Il legislatore ha circoscritto le richieste accoglibili entro i limiti del 10% degli aventi titolo e, comunque, del 4% del numero totale dei dipendenti. Tale previsione costituisce un chiaro indicatore della natura eccezionale dell'anticipazione.

Le ipotesi legittime di anticipazione secondo il codice civile

La casistica delle anticipazioni consentite dalla legge comprende tre fattispecie specifiche:

1. **Spese sanitarie** per terapie o interventi straordinari, necessariamente certificati dalle strutture del servizio sanitario pubblico
2. **Acquisto della prima casa** di abitazione per sé o per i figli. Sul punto, la sentenza della Corte Costituzionale n. 142 del 5 aprile 1991 ha ampliato la portata applicativa, riconoscendo la legittimità dell'anticipazione anche nelle ipotesi di "acquisto in itinere", purché sia comprovato da mezzi idonei a dimostrarne l'effettività, come ad esempio il versamento di una caparra
3. **Congedi parentali e formativi**, alla luce di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 53/2000

La contrattazione collettiva e gli accordi individuali possono introdurre condizioni migliorative rispetto al dettato normativo. In particolare, la contrattazione collettiva può ampliare il contingente annuo dei potenziali destinatari e prevedere percentuali di anticipazione superiori a quelle legali. Tuttavia, permangono dubbi sulla legittimità di accordi che consentano di reiterare più volte l'anticipo maturato, specialmente qualora ciò pregiudichi altri lavoratori potenzialmente beneficiari.

L'anticipazione mensile in busta paga: limiti e criticità

Sulla base del quadro normativo delineato, l'INL ha formulato precise considerazioni in merito all'anticipazione mensile del TFR in busta paga.

In primo luogo, viene chiarito che il comma 10 dell'art. 2120 c.c. si pone sistematicamente al termine della disciplina delle anticipazioni, e va interpretato nel senso che i patti individuali e la contrattazione collettiva possono stabilire regole migliorative esclusivamente ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipo del TFR già maturato.

Tale disposizione non può in alcun modo legittimare il trasferimento automatico del TFR maturando mensilmente in busta paga. A supporto di questa interpretazione, l'INL richiama l'ordinanza della Cassazione n. 4670 del 22 febbraio 2021, che ha qualificato tale

prassi come erogazione di maggiore retribuzione, assoggettata alla normale contribuzione e non suscettibile di tassazione separata.

Particolare attenzione viene riservata ai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, per i quali vige l'obbligo di versamento della quota di TFR a un fondo pensionistico complementare o, in mancanza, al Fondo di Tesoreria disciplinato dall'art. 1, commi 756 e 757 della legge n. 296/2006 e dal D.M. 30 gennaio 2007. Per questi soggetti, il versamento al Fondo di Tesoreria è obbligatorio e le quote accantonate sono indisponibili, salvo nei casi espressamente previsti dall'art. 2120 c.c.

Le conseguenze dell'accertamento ispettivo

L'aspetto più rilevante della nota n. 616/2025 riguarda le conseguenze sanzionatorie derivanti dall'accertamento, in sede ispettiva, dell'anticipazione mensile del TFR in busta paga.

Qualora gli ispettori riscontrino tale prassi, dovranno:

1. Verificare che sugli importi erogati sia stata versata la normale contribuzione previdenziale, essendo tali somme qualificabili come ordinaria retribuzione
2. Avvalersi dell'istituto della prescrizione previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, richiamando il datore di lavoro al rispetto della normativa vigente

La prescrizione, nel contesto ispettivo, costituisce un provvedimento immediatamente esecutivo che l'ispettore può adottare nei confronti del datore di lavoro quando rilevi irregolarità in materia di legislazione sociale e del lavoro non soggette a sanzioni penali o amministrative.

Il potere di disposizione dell'ispettorato si estende anche all'applicazione dei contratti collettivi, come chiarito dal Consiglio di Stato con la recente sentenza n. 2778 del 21 marzo 2024, che ha riconosciuto la legittimità dell'intervento ispettivo anche in caso di violazione delle norme contrattuali.

L'ispettore fissa un termine per l'eliminazione delle irregolarità riscontrate e, in caso di inottemperanza, applica una sanzione amministrativa non diffidabile, compresa tra 500 e 3.000 euro.

Strumenti di tutela per il datore di lavoro

Avverso il provvedimento di disposizione è possibile presentare ricorso entro 15 giorni dalla ricezione al Direttore dell'Ispettorato territoriale del Lavoro, il quale decide entro i quindici giorni successivi. Il superamento del termine finale senza pronuncia determina l'applicazione del silenzio-rigetto.

È importante sottolineare che la presentazione del ricorso non sospende l'esecutività del provvedimento, che resta efficace fino all'eventuale accoglimento dell'impugnazione.

Resta comunque esperibile il ricorso giurisdizionale dinanzi al giudice amministrativo, nei termini ordinariamente previsti dall'ordinamento.

Considerazioni conclusive

La posizione dell'INL ribadisce la natura del TFR quale istituto con finalità previdenziali, destinato a costituire un supporto economico al termine del rapporto di lavoro. L'anticipazione mensile, al di fuori delle ipotesi tassativamente previste dalla legge, altera questa funzione, trasformando il trattamento in un elemento retributivo corrente, con significative ripercussioni sul piano contributivo e

fiscale.

La prassi dell'erogazione mensile del TFR si pone pertanto in contrasto con il quadro normativo vigente e genera rischi concreti per i datori di lavoro, esposti a contestazioni in sede ispettiva e all'applicazione delle relative sanzioni.

Le aziende che adottano tale prassi dovrebbero quindi riconsiderare le proprie politiche retributive, allineandole alle previsioni dell'art. 2120 c.c. e alle indicazioni fornite dall'INL con la nota n. 616/2025.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA