

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 30-2025

Oggetto: Chiarimenti su liquidazione mensile rateo di TFR

La presente per rispolverare l'argomento sulla possibilità o meno di liquidazione mensile del rateo di TFR al lavoratore anche a seguito del recente intervento dell'**INL con nota n. 616 del 2025**.

L'Ispettorato evidenzia che l'eventuale liquidazione mensile del rateo del TFR al dipendente fa venir meno la natura di retribuzione differita dello stesso con conseguente assoggettamento della somma erogata alla ordinaria contribuzione INPS. Inoltre, prosegue l'Istituto, qualora si dovessero accertare situazioni di anticipo mensile del TFR maturato, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione di cui all'art. 14 del D. Lgs n. 124 del 2004.

Il TFR costituisce un accantonamento in denaro operato mensilmente dal datore di lavoro, per conto del lavoratore, allo scopo di assicurargli un supporto economico al termine del rapporto.

L'Istituto è disciplinato dall'art. 2120 c.c., il quale individua non solo i criteri di calcolo del trattamento, rivalutazione, periodi di maturazione utili in caso di assenza dal lavoro ma anche le condizioni al verificarsi delle quali è possibile, su richiesta del lavoratore, riconoscere un anticipo delle somme maturate.

Si illustra brevemente di seguito la nozione e la disciplina prevista per il TFR.

Nozione del TFR

Il TFR rappresenta una forma di retribuzione differita, da distinguersi quindi dalla retribuzione corrente. Nella retribuzione corrente rientrano tutte quelle somme la cui maturazione avviene nel periodo di paga e la cui corresponsione si verifica al termine del periodo di paga stesso.

Il concetto di retribuzione differita accoglie invece tutte quelle indennità e somme (tra cui le mensilità aggiuntive) la cui maturazione avviene nel periodo di paga mensile (ovvero, come nel TFR, nell'anno) e la cui corresponsione si verifica a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il TFR costituisce una quota della retribuzione che i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, percepiscono al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto alla percezione sorge in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, sia esso dovuto a **dimissioni, licenziamento per G.M.O., licenziamento per giusta causa ovvero per decesso**.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., salvo diversa previsione del contratto collettivo, la retribuzione utile è costituita da tutte le somme dovute in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, escluse le somme erogate a titolo di rimborso spese ed a titolo di liberalità ed alle somme corrisposte in via occasionale.

*Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo*

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

La legge riconosce alla contrattazione collettiva la possibilità di regolamentare in modo diverso rispetto alla disciplina legale la nozione di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tale possibilità non incontra limiti particolari e pertanto i contratti collettivi possono prevedere il computo di ulteriori somme rispetto a quelle individuate dalla legge ma possono anche escluderne alcune.

Disciplina dell'anticipo del TFR

L'art. 2120 cc stabilisce il diritto per il lavoratore di richiedere in costanza di rapporto di lavoro un anticipo del TFR maturato. In particolare, la norma subordina il diritto, da esercitare una sola volta al rispetto delle seguenti condizioni:

- valore massimo che non può essere superiore al 70% del trattamento maturato alla data della richiesta;
- possesso di una anzianità di servizio minima che deve essere di almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

La norma inoltre subordina il diritto all'anticipo al verificarsi delle seguenti situazioni soggettive del lavoratore ovvero dalla necessità:

- a) sostenere eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Al di fuori delle ipotesi di cui sopra, viene riconosciuta alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello ovvero nazionale, territoriale o aziendale) e agli accordi individuali la possibilità di riconoscere anticipi del TFR come condizione di miglior favore per il lavoratore (le condizioni previste per l'erogazione degli anticipi TFR in costanza di rapporto sono da intendersi inderogabili nel caso in cui l'azienda sia tenuta al versamento del TFR al fondo di Tesoreria Inps), tuttavia **non è possibile prevedere l'erogazione automatica e sistematica al lavoratore nel cedolino paga della quota mensile maturata**, la quale in caso di liquidazione periodica continuativa verrebbe a qualificarsi come maggiore retribuzione da assoggettare ad ordinaria contribuzione previdenziale e fiscale.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Bergamo, 30 aprile 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio