

Newspaper della FAST-Confsal



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Anticipo del TFR: Chiariimenti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro**



La Nota n. 616 del 3 aprile 2025 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) chiarisce la questione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), evidenziando la legittimità dell'anticipazione e le problematiche legate al pagamento mensile. Questo documento è di particolare rilevanza per datori di lavoro e lavoratori, poiché fornisce linee guida chiare sulla gestione del TFR.

Cos'è il TFR?

Il TFR rappresenta una forma di risparmio obbligatoria per il lavoratore, accumulata dal datore di lavoro durante il rapporto di lavoro e liquidata alla cessazione dello stesso. Ha vari scopi fondamentali:

- Sostegno Economico: Serve come una rete di sicurezza al termine dell'attività lavorativa, per garantire un reddito in caso di pensionamento, licenziamento o dimissioni.
- Accumulazione di Valore: Viene rivalutato annualmente per assicurare una crescita del capitale accumulato, proteggendo il potere d'acquisto del lavoratore.
- Tutela Economica: La gestione oculata del TFR fornisce una forma di protezione economica, offrendo un capitale da utilizzare nei momenti di necessità.

Quando è Consentita l'Anticipazione del TFR?

L'INL chiarisce che l'anticipazione del TFR durante il rapporto di lavoro è permessa solo in casi specifici, come stabilito dall'articolo 2120 del Codice Civile. Le situazioni in cui è consentito l'anticipo includono:

- Spese Sanitarie Straordinarie: Situazioni impreviste legate alla salute possono giustificare un anticipo.
- Acquisto della Prima Casa: Aiuta i lavoratori a reperire fondi per l'acquisto dell'abitazione principale.

L'erogazione del TFR in altre modalità, inclusi i pagamenti mensili in busta paga, è considerata illegittima, salvo che un contratto specifico o un accordo individuale la giustifichino.



Divieti e Conseguenze del Pagamento Mensile del TFR

Il pagamento del TFR in busta paga mensile è considerato illecito dall'INL per due principali motivi:

1. Configurazione come Retribuzione Ordinaria: Se il TFR viene erogato mensilmente, viene considerato parte della retribuzione, generando obblighi di contribuzione previdenziale e alterando la sua funzione originaria.
2. Alterazione della Funzione del TFR: Questa pratica sconvolge il fine del TFR, che è fornire un sostegno economico al termine del rapporto di lavoro, non durante lo stesso. La giurisprudenza, in particolare l'ordinanza n. 4670/2021 della Corte di Cassazione, sostiene questa posizione, affermando che senza specifiche disposizioni normative o contrattuali, il pagamento mensile è contrario alla legge.

Obbligo di Versamento al Fondo Tesoreria INPS

A partire dal gennaio 2007, le aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate a versare il TFR maturando al Fondo Tesoreria INPS. Questa misura ha diverse implicazioni:

- Indisponibilità delle Somme: Le somme accantonate non sono disponibili per il lavoratore fino alla cessazione del rapporto lavorativo, garantendo così una maggiore sicurezza economica.
- Limitazioni sull'Anticipazione: L'INPS consente anticipazioni solo in casi specifici, proteggendo la funzione di accumulo del TFR. Pertanto, le aziende soggette al versamento al Fondo Tesoreria non possono effettuare pagamenti mensili del TFR in busta paga.

Il Caso della Qu.I.R

Un'eccezione storica al pagamento mensile del TFR è avvenuta con la Quota Integrativa della Retribuzione (Qu.I.R.), in vigore dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018. Durante questo periodo, i lavoratori del settore privato hanno potuto richiedere mensilmente una quota del TFR maturato, aumentando quindi la loro retribuzione mensile. È importante notare che:

- La Qu.I.R. era facoltativa e richiedeva una richiesta formale da parte del lavoratore.
- Si applicava esclusivamente al TFR accumulato durante quel periodo e non toccava i diritti già acquisiti.

Nonostante il suo successo, la misura non è stata prorogata, rendendo nuovamente il pagamento mensile del TFR non ammesso.

Conseguenze dell'Erogazione Illegittima del TFR

In caso di violazione delle norme, gli ispettori possono adottare diverse misure, tra cui:

- Provvedimenti di Correzione: Richiesta di regolarizzazione per garantire un corretto accantonamento del TFR, conformemente all'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 124/2004.
- Sanzioni Contributive: Potenziali multe per omesso o errato versamento delle somme dovute.

Una gestione irregolare del TFR non solo espone il datore di lavoro a rischi economici, ma comporta anche conseguenze legali e sanzionatorie.

Come Gestire Correttamente il TFR

Per garantire conformità alle normative ed evitare contestazioni, i datori di lavoro devono seguire alcune linee guida:

- Applicare l'articolo 2120 del Codice Civile: È fondamentale rispettare le condizioni e le modalità di accantonamento del TFR.
- Versare il TFR al Fondo Tesoreria, se obbligatori: Assicurarsi che le somme siano regolarmente accantonate per rispettare gli obblighi previdenziali.
- Evitare l'Erogazione Automatica: Non procedere al pagamento automatico del TFR in busta paga mensile senza una previsione contrattuale o normativa espressa.

Conclusioni

La gestione del TFR è un aspetto cruciale nella pianificazione delle risorse umane e nella sicurezza economica dei lavoratori. È fondamentale l'applicazione rigorosa delle normative per garantire i diritti dei lavoratori e mantenere una relazione di lavoro equa e trasparente. La Nota dell'INL sottolinea l'importanza di seguire le regolamentazioni esistenti e mette in guardia dalle conseguenze delle pratiche illegittime, ribadendo che l'anticipazione del TFR deve avvenire solo in casi specifici previsti dalla legge.

