

Fano, li 02.05.2025

*A tutte le Aziende interessate
loro sedi*

Circolare n. 12/2025

OGGETTO: ANTICIPAZIONE MENSILE DEL TFR IN BUSTA PAGA - UNA PRATICA CORRETTA?

L'anticipazione della quota mensile del TFR erogata in busta paga nei confronti dei propri dipendenti, è un argomento sul quale spesso le aziende ci pongono degli interrogativi.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la recente **nota n. 616 del 03.04.2025** ha emesso un **parere** sull'argomento, fornendo inoltre le indicazioni operative al proprio personale ispettivo da utilizzare in sede di verifica.

Prima di addentrarci nella risposta al quesito oggetto della Ns circolare, è necessario un rapido riepilogo della normativa sul trattamento di fine rapporto.

Che cos'è il TFR?

Il trattamento di fine rapporto viene disciplinato dall'art. 2120 c.c. ed è un trattamento economico **differito** che spetta al lavoratore subordinato **al termine del rapporto di lavoro** con il Datore di Lavoro.

Come si calcola?

Il TFR si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

Tale ammontare è rivalutato, con esclusione della quota maturata nell'anno, il 31/12 di ogni anno o nel mese di chiusura del rapporto, utilizzando un coefficiente che viene calcolato mensilmente dall'ISTAT.

Il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR?

Il lavoratore con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso Datore di Lavoro, può chiedere un'anticipazione massima del 70% sul trattamento maturato.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

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

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Il Datore di Lavoro può disporre condizioni di miglior favore in merito alle richieste di anticipazione presentate dai lavoratori?

L'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. rimanda alla contrattazione collettiva o ai **patti individuali** l'introduzione di condizioni di miglior favore relative all'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Tornando alla domanda iniziale "**è corretta la gestione dell'anticipazione mensile del TFR?**".

L'Ispettorato ritiene che la pattuizione collettiva o individuale possa avere ad oggetto un'anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e **non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile**.

La risposta, pertanto, **è negativa**.

QUALI LE CONSEGUENZE?

Gli Ispettori del Lavoro, in sede di controllo, disporranno ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. n. 124/2004 l'accantonamento retroattivo delle quote di TFR erogate e il versamento contributivo su tali importi, in quanto considerati come un'erogazione monetaria soggetta ad imponibile.

Il Datore di Lavoro che non si dovesse conformare a tale disposizione va incontro ad una sanzione amministrativa da € 500,00 a € 3.000,00.

I chiarimenti intervenuti, da parte dell'Ispettorato, si pongono in continuità con le Ns indicazioni alle varie richieste ricevute nel tempo su questa tematica.

Vi ricordiamo ed invitiamo ad utilizzare prudenza nella concessione di anticipi TFR ai Vs dipendenti, anche se diversi da quelli mensili, ma ripetuti in un arco di tempo limitato e senza le condizioni necessarie previste dalla norma.

In questi casi, risulta fondamentale la stipula di patti individuali tra azienda e lavoratore per i quali siamo a disposizione per l'elaborazione.

Rimaniamo a disposizione come sempre per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*