

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO CONSULENTE

DEL LAVORO

VIA MAZZINI N 107 40137

B O LOGNA

TEL 051/344543 – FAX 051/306271

sito : www.studiocimino.com

mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

Oggetto: Erogazione mensile del rateo di TFR : il NO dell'INL

L'Ispettorato nazionale del lavoro, **nella nota 616 del 3 Aprile 2025**, affronta la possibilità di liquidare il tfr mensilmente in busta paga a titolo di anticipazione.

Tale prassi, particolarmente diffusa nel lavoro a tempo determinato e stagionale, a parere dell' INL si traduce come una mera **un'integrazione retributiva** con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo e con **l'obbligo di ripagarlo al termine del rapporto di lavoro**.

Occorre ricordare che il trattamento di fine rapporto costituisce un elemento retributivo differito , costituito dagli accantonamenti effettuati annualmente e dalla rivalutazione periodica applicata sul tfr già accantonato. Proprio per questo motivo al momento della sua erogazione non è soggetto a contribuzione previdenziale e tassazione ordinaria bensì a tassazione separata.

Il trattamento di fine rapporto è disciplinato **dall'articolo 2120 del Codice Civile** che prevede la possibilità di anticipazioni del TFR su richiesta del lavoratore al ricorrere di determinate condizioni:

- *anzianità di servizio pari almeno a otto anni, limite massimo del 70% del maturato ed esigenze giustificate da spese sanitarie o acquisto della prima casa per sé o per i figli)*

Al di fuori delle casistiche sopra indicate il trattamento di fine rapporto va corrisposto al lavoratore solo al termine del rapporto di lavoro, considerato che costituisce una somma di denaro avente lo scopo di assicurare un supporto economico una volta concluso il contratto.

Il datore di lavoro che non dovesse adempiere alla disposizione potrebbe essere sanzionato con un importo che va da 500 a 3000 euro ma, non essendo applicabile l'istituto della diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del Dlgs 124/2004, l'importo della sanzione è 1/3 del massimo, ovvero 1.000 euro.

Si rimane a disposizione per eventuali necessità.

Cordiali saluti.