

Versamento del TFR con rateo mensile.

di *Barbara Broi* *

La Cassazione non ammette deroghe all'art. 2120, cod.civ., che snaturino l'istituto.



in sintesi

- L'ART. 2120, COD.CIV. PREVEDE IL TFR QUALE RETRIBUZIONE DA CORRISPONDERSI IN VIA DIFFERITA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, A TUTELA PREVIDENZIALE
- SONO AMMESSI CASI DI DEROGA ALL'UNICA CORRESPONSIONE POSTICIPATA, OVE CIÒ SIA PREVISTO DAI CONTRATTI COLLETTIVI O DA ACCORDI INDIVIDUALI DI MAGGIOR FAVORE
- PER LA CASSAZIONE (SENTENZA, N. 13525/2025), TUTTAVIA, NON È POSSIBILE SNATURARE L'ISTITUTO, CORRISPONDENDO AL DIPENDENTE MENSILMENTE E SENZA CAUSALE IL TFR

La disposizione: come si legge

L'articolo 2120, commi 1, 9, 11 del codice civile, concernente il trattamento di fine rapporto, prevede tra l'altro quanto segue:

“In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

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.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione”.

La disposizione: i suoi significati

La circostanza che presso un datore di lavoro il trattamento di fine rapporto venga corrisposto mensilmente, in ragione della maturazione tempo per tempo, è stato ritenuto non conforme alla norma da parte della Suprema Corte.

Come noto, detto trattamento di fine rapporto, o TFR, che dal 1982 ha sostituito l'indennità di anzianità, è un elemento della retribuzione a corresponsione differita -ossia al momento di ogni cessazione del rapporto di lavoro-. Maturando durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, esso è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione che viene periodicamente rivalutata, secondo la previsione del comma 1 della disposizione in commento (“*Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5*”).

In particolare, le somme accantonate sono soggette a rivalutazioni, come previsto dal medesimo art. 2120, cod.civ..

RIVALUTAZIONE DEL TFR

Così per l'art. 2120, cod.civ.

Il trattamento di fine rapporto, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

La legge prevede alcune ipotesi tassative nelle quali **parte del TFR può essere anticipato nel corso del rapporto di lavoro**.

Tale facoltà legale risulta limitata ad alcune condizioni e vincoli a detta anticipazione (es. età di servizio, limiti dell'anticipazione, causali relative a

spese sanitarie e acquisto della casa), la quale, tuttavia, non potrà che subire **modifiche e conoscere condizioni di miglior favore.**

LE PREVISIONI DI ANTICIPAZIONE DEL TFR

Così per l'art. 2120, cod.civ.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

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, documentato con atto notarile.*

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.

In effetti, l'ultimo comma dell'art. 2120, cod.civ. ammette deroghe migliorative al regime legale da parte di contratti collettivi o di patti individuali.

L'ipotesi di deroga, che apparentemente potrebbe considerarsi "libera" e modificabile a piacimento dalle parti, affinché il TFR mantenga la propria funzione previdenziale e di garanzia reale per il prestatore di lavoro, non potrà, al contrario, subire modifiche al punto da snaturare l'istituto. Come, anche a parere della Cassazione, accadrebbe ove la corresponsione avvenisse mensilmente.

Nel caso considerato dalla **Suprema Corte** e risolto con la **sentenza n. 20.05.2025, n. 13525**, il datore di lavoro corrispondeva ai propri dipendenti ratei di TFR ogni mese, senza indicazione di alcuna causale specifica.

Ma va osservato come **il patto individuale derogatorio** -pure astrattamente ammesso (es. per importi di anticipazione superiori al 70% o causali di anticipazione ulteriori rispetto a quelle di legge) **non possa svuotare di significati la previsione di legge.**

Peraltro, in taluni casi la medesima Cassazione ha ammesso detta possibilità derogatoria, come quando ha ritenuto legittima l'anticipazione per ragioni diverse da quelle indicate all'art. 2120 cod.civ. (*cf.* sentenza n. 4133/2007). Tuttavia, come ora conferma la medesima S.C., la lettura della disposizione in commento non può giungere a sovvertire le previsioni legali poste a favore del

lavoratore, come senz'altro avverrebbe, ammettendo la possibilità che l'anticipazione sia addirittura mensile e svincolata da qualsivoglia causale.

Gli importi eventualmente corrisposti a mese, pertanto, dovranno essere considerati conferimenti di natura retributiva, assoggettati a tutte voci di legge quale imponibile, compreso il computo ai fini del trattamento di fine rapporto.

L'ILLEGITTIMITÀ DEL TFR "MENSILE"

Così per la Cassazione, sentenza, n. 13525/2025

È da escludere che le condizioni di maggior favore che il patto individuale del contratto di lavoro può introdurre al regime legale di anticipazione del TFR, come previsto dall'art.2120, codice civile, possano concretarsi in una sua anticipazione mensile non sostenuta da alcuna specifica causale.

Lo schema legale dell'anticipazione del TFR, infatti, risulta improntato su alcuni presupposti: a) necessità di causali tipiche per l'anticipazione; b) regola dell'una tantum, per cui l'anticipazione è possibile una sola volta; c) importo massimo di anticipazione; d) tetto minimo di anzianità lavorativa del lavoratore; e) tetto massimo di richieste che il datore può accordare.

Le condizioni di maggiore favore cui si riferisce l'art. 2120 c.c. devono intendersi volte ad ampliare i limiti fissati dalla disposizione, ma non anche a snaturare il meccanismo dell'anticipazione e, correlativamente, del TFR.

L'anticipazione del TFR operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga viene a snaturare la funzione dell'anticipazione quale deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una tantum, alla regola generale per cui il TFR deve essere accantonato mensilmente. L'anticipazione mensile, peraltro senza causale, contrasta irrimediabilmente con l'accantonamento mensile del TFR e fa sì che l'anticipazione non sia più una deroga eccezionalmente prevista alla regola di accantonamento mensile, ma si ponga quale sistema pattizio capace di contrastare, e svuotare, il meccanismo di funzionamento legale del TFR.

**Avvocato in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a
info@verifichelavoro.it

