La legittimitÃ dellâ??erogazione mensile in busta paga del rateo di TFR

Descrizione

Si tratta di una prassi diffusa in alcuni settori, specie in presenza di contratti a termine o stagionali, dove le parti concordano che il trattamento di fine rapporto venga corrisposto mensilmente insieme alla retribuzione ordinaria. Lâ??Ispettorato ha chiarito che tale modalitÃ non Ã¨ conforme alla normativa vigente.

Secondo lâ??INL, il rateo mensile del TFR rappresenta un accantonamento virtuale, previsto dallâ??art. 2120 del codice civile, destinato a garantire al lavoratore un sostegno economico al termine del rapporto di lavoro. Proprio per questa sua funzione, il legislatore ha previsto che il TFR venga corrisposto solo alla cessazione del rapporto, salvo specifiche ipotesi di anticipazione, espressamente regolamentate dalla stessa norma.

agorapro.eu

La nota ribadisce che non Ã¨ ammissibile un accordo tra le parti, neppure individuale, che preveda il trasferimento automatico e continuativo in busta paga del rateo di TFR. Una simile prassi, infatti, comporterebbe uno snaturamento dellâ??istituto, trasformando il TFR in una mera integrazione retributiva, con conseguenze anche in termini contributivi. In sostanza, lâ??erogazione mensile del TFR verrebbe qualificata come retribuzione corrente, soggetta quindi a contribuzione ordinaria e priva della tutela di indisponibilitÃ propria del trattamento di fine rapporto.

Lâ??Ispettorato ammette invece la possibilitÃ , tramite pattuizione individuale o collettiva, di riconoscere unâ??anticipazione dellâ??importo giÃ maturato al momento dellâ??accordo. Tale ipotesi rientra nellâ??ambito previsto dallâ??art. 2120, ma Ã¨ cosa ben diversa dal pagamento mensile del rateo futuro.

Sul piano ispettivo, la nota precisa che in presenza di questa prassi irregolare gli ispettori dovranno intimare al datore di lavoro il ripristino dellâ??accantonamento delle quote di TFR illegittimamente anticipate, mediante un provvedimento di disposizione ai sensi dellâ??art. 14 del D.Lgs. 124/2004. Il mancato rispetto di tale provvedimento potrÃ comportare una sanzione amministrativa fino a 3.000 euro.

Da segnalare che anche la Corte di Cassazione, con lâ??ordinanza n. 4670 del 22 febbraio 2021, ha affermato un principio analogo: lâ??erogazione sistematica del TFR in busta paga â?? al di fuori delle ipotesi previste dalla legge â?? Ã¨ da considerarsi una forma di retribuzione ordinaria, con obbligo contributivo e in violazione della funzione propria dellâ??istituto. Una pronuncia che rafforza ulteriormente il quadro interpretativo oggi consolidato.

Il chiarimento dellâ??INL ha quindi una portata rilevante: mette fine allâ??ambiguitÃ interpretativa e invita i datori di lavoro a rivedere con attenzione eventuali accordi o pratiche di erogazione mensile del TFR, per evitare contestazioni e sanzioni.

Una nota che solleva spunti interessanti anche sul piano del coordinamento tra normativa civilistica e obblighi contributivi.

Valter Gottardo e Rita Zamai, Consulenti del Lavoro Associati

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo:
Contratto di lavoro e clausole ad hoc

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail, iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu