TFR in busta paga: perché la prassi dell'anticipo mensile è giuridicamente insostenibile

di Ciro Abbondante

Pubblicato il 19 Maggio 2025

In molte aziende si è diffusa la prassi di erogare il TFR mensilmente, in busta paga, come forma di compenso mensile aggiuntivo. Una scelta apparentemente vantaggiosa ma che nasconde rischi legali, fiscali e contributivi significativi. Scopriamo perché questa consuetudine può trasformarsi in un problema serio.

Un recente intervento ispettivo ha dichiarato inammissibile la possibilità di erogare il TFR in busta paga al dipendente: vediamo perché tale prassi tipica delle piccole aziende non è coerente col dettato normativo

TFR in busta paga: prassi a rischio sanzioni

Una consuetudine diffusa ma poco consapevole

In diversi contesti imprenditoriali, spesso di piccole dimensioni, si è consolidata nel tempo una prassi non conforme alla normativa in materia di trattamento di fine rapporto (TFR): **l'erogazione mensile in busta paga della quota maturanda di TFR**, presentata talvolta come *compenso aggiuntivo* o *bonus netto garantito*. Questa modalità di gestione del TFR è frequentemente affiancata, nella medesima logica di anticipazione impropria, dall'inclusione di quote mensili anche delle mensilità aggiuntive (tredicesima ed eventualmente quattordicesima), allo scopo di raggiungere un netto mensile predeterminato, spesso frutto di accordi informali tra le parti. Il fenomeno, pur non generalizzato, appare ricorrente soprattutto in aziende con pochi dipendenti, prive di una struttura amministrativa complessa, talvolta poco attente alla normativa

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

lavoristica e più focalizzate sulla necessità di garantire al dipendente flussi di cassa immediati o di presentare pacchetti retributivi concorrenziali rispetto al mercato.

L'accordo tra le parti non basta a legittimare l'anticipo

In altri casi, è il lavoratore stesso, spinto da esigenze personali, a richiedere una forma di *retribuzione maggiorata* mensile, rinunciando alla liquidazione differita del TFR. Questo tipo di richiesta, apparentemente neutra sotto il profilo del consenso, dà origine a un accordo inefficace sul piano giuridico, che potrebbe esporre l'azienda a potenziali contestazioni in sede ispettiva e a futuri contenziosi individuali. Il presente contributo si propone di analizzare la disciplina del TFR applicabile alle piccole imprese non soggette all'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS, soffermandosi in particolare sull'illegittimità dell'erogazione mensile in busta paga. Verranno

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D