

La normativa attuale sulla richiesta anticipo TFR: cosa dice la legge

La disciplina di riferimento in materia di TFR è contenuta nell'articolo 2120 del Codice Civile, che stabilisce le condizioni generali per ottenere un anticipo.

Secondo questa norma, il lavoratore deve aver maturato almeno otto anni di servizio continuativo presso la stessa azienda. L'importo massimo richiedibile non può superare il settanta per cento della somma accantonata fino a quel momento. Esistono inoltre limiti aziendali interni, che impongono all'impresa di concedere l'anticipo solo a una parte limitata dei lavoratori aventi diritto: ogni anno, non più del dieci per cento dei dipendenti che soddisfano i requisiti e comunque non oltre il quattro per cento dell'organico totale.

Le motivazioni per le quali la legge consente l'erogazione anticipata del TFR sono chiaramente definite. Le più comuni sono le spese sanitarie straordinarie e documentate, oppure l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione, sia per il lavoratore stesso che per i figli. Esistono però anche altre ipotesi previste da disposizioni successive, come ad esempio l'articolo 7 della Legge 53/2000, che consente l'anticipo del TFR in occasione di periodi di congedo parentale o per esigenze di formazione. In tutti i casi, è necessario allegare documentazione adeguata che certifichi le spese o le finalità dell'anticipo richiesto.

Anticipo TFR senza motivazione: cosa prevede davvero la legge?

Il quadro normativo vigente non contempla la possibilità di richiedere l'anticipo del TFR senza una motivazione valida e documentata.

La funzione del TFR, infatti, è quella di costituire una garanzia economica a fine rapporto. È un risparmio forzato, tutelato dalla legge, e non uno strumento da utilizzare a discrezione durante il periodo lavorativo. Di conseguenza, una richiesta priva di motivazione è, in linea generale, esclusa dalla normativa ordinaria.

Tuttavia, esistono alcune eccezioni importanti.

In particolare, i contratti collettivi nazionali, i contratti aziendali o anche accordi individuali stipulati con l'azienda possono prevedere condizioni più favorevoli. In alcuni contesti, specialmente nelle aziende con più di 25 dipendenti, possono essere introdotte forme di anticipo del TFR svincolate dalle motivazioni classiche. In questi casi, però, l'accesso all'anticipo avviene con regole diverse: l'importo richiedibile è spesso più contenuto, talvolta non superiore al trenta per cento del TFR maturato, e l'accoglimento della richiesta è a totale discrezione del datore di lavoro. Non si tratta dunque di un diritto, ma di una possibilità soggetta a valutazione soggettiva da parte dell'impresa.

Anticipo TFR senza motivazione: rischi e conseguenze

Richiedere un anticipo del TFR senza fornire una motivazione riconosciuta dalla normativa comporta diversi rischi.

Il primo, più evidente, è il rigetto della domanda da parte del datore di lavoro, che non ha alcun obbligo di accoglimento se la richiesta non è fondata su una delle casistiche previste dalla legge o dagli accordi aziendali. Inoltre, presentare richieste non conformi può compromettere il rapporto fiduciario con l'azienda, soprattutto in realtà di dimensioni contenute, dove i rapporti tra lavoratori e datore di lavoro sono più diretti.

Dal punto di vista fiscale, poi, ci sono implicazioni rilevanti. L'anticipo del TFR, se concesso nei termini previsti dalla legge, è soggetto a una tassazione separata più favorevole rispetto a quella ordinaria. In caso contrario, l'importo potrebbe essere assimilato a retribuzione corrente, con conseguente

applicazione delle aliquote IRPEF standard e dei contributi previdenziali, con un impatto negativo sull'effettivo netto percepito.

Infine, bisogna ricordare che qualunque anticipo richiesto oggi riduce il TFR che sarà liquidato alla fine del rapporto, con un potenziale svantaggio economico nel lungo periodo, soprattutto in caso di uscita anticipata dal mondo del lavoro o situazioni di crisi.

Gli altri requisiti: tutte le possibilità di anticipo

Oltre alle motivazioni principali, la legge e alcuni riferimenti normativi successivi individuano altre situazioni in cui l'anticipo può essere legittimamente richiesto. Ad esempio, è possibile farne domanda per coprire le spese durante periodi di congedo parentale o di formazione professionale, come stabilito dalla Legge 53/2000. Alcuni fondi pensione negoziali, inoltre, prevedono la possibilità di erogare anticipi per interventi di ristrutturazione sulla prima casa, anche se queste opzioni dipendono dai regolamenti interni del fondo a cui il lavoratore aderisce.

Rimane fondamentale il requisito dell'anzianità aziendale, che non può essere inferiore a otto anni di servizio continuativo presso lo stesso datore. Anche quando tutte le condizioni soggettive sono rispettate, l'azienda può negare l'anticipo se ha già esaurito la quota massima annuale di richieste accoglibili, stabilita dal limite del dieci per cento dei lavoratori aventi diritto e del quattro per cento della forza lavoro complessiva.

Va infine considerata la possibilità che i contratti collettivi nazionali o aziendali introducano clausole che ampliano o restringono le possibilità di anticipo. Per questo motivo, è sempre raccomandabile consultare il proprio CCNL prima di avviare qualsiasi procedura.

Cassazione: illegittimità del TFR in busta paga ogni mese

Con sentenza n. **13525/2025** la Corte di Cassazione ha affermato la illegittimità della anticipazione del TFR in busta paga ogni mese in maniera continuativa pur a seguito di un accordo con i lavoratori ex art. 2120 c.c., inserito nella lettera di assunzione.

La Corte ha affermato che le condizioni di miglior favore, che il patto individuale può legittimamente introdurre al regime legale di anticipazione del TFR, non possono concretizzarsi in una erogazione mensile, atteso che le stesse possono unicamente ampliare i presupposti legali stabiliti per le anticipazioni del TFR accantonato soltanto se il lavoratore ha almeno otto anni di anzianità, per un importo massimo del 70%, entro il tetto del 10% degli aventi diritto e del 4% del numero totale dei dipendenti. Di conseguenza, l'Inps è abilitata a chiedere su tali somme erogate mensilmente la ordinaria contribuzione.

In maniera conforme si è espresso, in via amministrativa, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la [nota n. 616/202](#)