

Data Stampa 6901 L'ECONOMIA 6901

Data Stampa 6901 L'ECONOMIA 6901

La rivoluzione del Tfr e la guida ai nuovi benefit

ANNAMARIA ANGELONE — PAGINA 26



Da quest'anno vengono introdotte le nuove regole destinate a cambiare il trattamento di fine rapporto. Anche alloggio e auto aziendale nella liquidazione. Per i giovani silenzio assenso per la previdenza complementare

IL DOSSIER

ANNA MARIA ANGELONE

Cambiano le regole su Tfr e previdenza complementare. In sordina, infatti, la manovra finanziaria appena approvata contiene diverse novità sui due capitoli.

Partiamo dal primo. Stando al testo definitivo pubblicato in Gazzetta ufficiale, è introdotta una destinazione automatica del Tfr alla previdenza complementare con un meccanismo di “silenzio-assenso” revocabile entro 60 giorni. La modifica si applica dal primo luglio 2026 e vale per la “prima assunzione” nel settore privato (esclusi i lavoratori domestici). La misura, dunque, interessa soprattutto i giovani al primo impiego. Ma è fatta salva la possibilità di revoca, comunicando in modo esplicito la volontà di lasciare la liquidazione in azienda entro 60 giorni dall'assunzione. Tale scelta potrà sempre essere modificata in seguito (non vale il contrario).

In caso di “silenzio”, scatta l'automatismo: il datore di lavoro (cui spetta l'obbligo informativo del dipendente) verserà il Tfr dovuto al fondo previsto dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o azien-

dali. Altrimenti, si opta per quella dove ha aderito il maggior numero di occupati dell'azienda.

Ma attenzione: sempre dal primo luglio prossimo, anche i lavoratori non di prima assunzione sono chiamati a confermare la destinazione del Tfr. Contestualmente all'assunzione (magari per un cambio di impiego o di azienda), il datore di lavoro deve verificare la scelta fatta in precedenza dal dipendente, facendosi rilasciare l'apposita dichiarazione. Se il lavoratore è già iscritto a una forma complementare, entro 60 giorni dall'assunzione, deve comunicare qual è il fondo a cui conferire il suo Tfr maturando da questa data (e in quale percentuale). In assenza, si applica lo stesso meccanismo automatico e il trattamento di fine rapporto da quel momento finirà alla forma collettiva di categoria (a seconda dei casi, per l'intero importo o almeno per la metà).

Non è del tutto chiaro, invece, che cosa accade se il lavoratore assunto “non di prima occupazione” non fornisce alcuna indicazione sulla scelta per il Tfr e se questo non è iscritto a un fondo privato (nel 2024, il tasso di partecipazione è il 38,3% della forza lavoro). Il testo definitivo non richiama espres-

samente nulla sul punto. Il suggerimento, dunque, è monitorare le regole nei prossimi mesi (è attesa una circolare) e, se si cambia posto di lavoro, ricordarsi di fare subito la propria scelta.

Altra novità riguarda le imprese: si amplia la platea di quelle soggette a versare al Fondo di Tesoreria Inps il Tfr dei lavoratori che decidono di lasciarlo in azienda. Dal 2007, l'obbligo vale solo per quelle che abbiano almeno 50 occupati. Dal primo gennaio 2026, invece, non fa più fede il numero di addetti di inizio attività: l'onere vale anche per quante raggiungono tale dimensione successivamente (finora escluse). La soglia di riferimento sarà calcolata sulla media annuale di lavoratori in forza nell'anno solare precedente. Per il biennio 2026-2027, questa media deve essere di almeno 60 dipendenti e, dal primo gennaio 2032, si scende a 40 addetti.

Venendo alla previdenza



complementare, la manovra rimodella l'impianto. Anche in questo caso, la maggior parte delle novità entra in vigore dal primo luglio 2026 e si dovrà attendere l'adeguamento della Commissione di vigilanza sui fondi pensione. Sale - dal 50% al 60% del montante finale - la percentuale di "tesoretto" del fondo pensione richiedibile al pensionamento (dando spazio a chi vuole garantirsi più liquidità, fruendo di una parte come rendita).

La rendita vitalizia si trasforma in "rendita a durata definita": l'importo accumulato sarà erogato come pensione integrativa per un numero di anni pari all'aspettativa di vita residua (conteggiata sulle tavole di mortalità Istat) al momento della richiesta del titolare. Ma si potranno fare anche prelievi a libera scelta (ovvero con importi e scadenze diverse), a patto di non superare l'ammontare complessivo delle rate fruibili.

Si estende la cosiddetta "Rita": l'erogazione frazionata (oggi concessa per crea-

re un reddito ponte fino alla pensione) è ammessa se fatta nell'arco di almeno cinque anni. Ma la ritenuta di queste "nuove" prestazioni è del 20% e l'aliquota è ridotta, in rapporto agli anni di iscrizione al fondo, fino al 15% (un regime meno vantaggioso della tassazione agevolata di rendita vitalizia e liquidazione in capitale, dal 15% al 9%).

Aumenta, invece, la soglia di deducibilità dei versamenti alla previdenza complementare (da 5.164,57 euro a 5.300 euro all'anno) e anche l'extra che si può detrarre negli anni successivi, se non si riesce a "sfruttare" il massimale nei primi cinque di adesione al fondo. L'importo passa a 7.950 euro annui, cioè 5.300 euro maggiorati di 2.650 euro (la metà del nuovo limite).

Per il pubblico impiego, la manovra prevede l'anticipo di tre mesi del pagamento del Tfs, il trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici, riducendo i tempi di attesa a nove mesi. Ma questo vanifica il beneficio della ri-

duzione fiscale dell'1,5% finora applicata per compensare il ritardo per gli importi corrisposti dopo 12 mesi.

Le ultime due novità arrivano dalla Cassazione. In una sentenza sul caso di un dipendente trasferito, gli Ermellini hanno stabilito che i benefit di un pacchetto retributivo quali alloggio, auto aziendale e rimborsi spese non documentati, se riconosciuti non in modo occasionale, sono parte della retribuzione utile e vanno inclusi nella base di calcolo del Tfr (ove non espressamente escluso dal contratto collettivo di categoria).

L'altro pronunciamento innova la quota di Tfr spettante in caso di assegno divorzile (finora pari al 40%). Secondo i giudici, una volta conferito a un fondo di previdenza complementare, il Tfr cambia natura: da retributiva a previdenziale. Pertanto, se la scelta avviene prima del divorzio, non può essere più rivendicato dall'ex coniuge. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti

1

Dal luglio la liquidazione di chi è al primo impiego finirà in una forma di previdenza complementare se non indica alternative nei primi 2 mesi

2

Si amplia la platea di aziende tenute a versare in automatico il Tfr ai dipendenti. Saranno tutte quelle con 40 dipendenti nel tempo

3

La rendita della previdenza integrativa non sarà più vitalizia ma calcolata sulla speranza di vita dell'iscritto al momento della richiesta

4

Secondo una nuova sentenza della Cassazione anche indennità e benefit regolari concorrono a formare il Tfr

LE NOVITÀ

Come cambia il trattamento di fine rapporto

60 giorni



Il periodo di "silenzio-assenso"

applicato a chi è assunto per la prima volta a partire dal 1° luglio 2026. Senza comunicazioni, la liquidazione finirà a una forma di previdenza complementare

40 lavoratori



La soglia di dipendenti sopra la quale un'impresa è obbligata a versare automaticamente il Tfr dei lavoratori dal 2032

5.300 euro



Il limite massimo di deducibilità fiscale dei contributi versati alla previdenza complementare (+135,43 euro rispetto a oggi)

2.650 euro annui



L'extra che può essere portato in detrazione

da chi ha iniziato a lavorare dopo il 2007



La quota si somma alla soglia di **5.300 euro annui** portando, in questo caso, il **limite massimo annuo deducibile a 7.950 euro**

60%



La nuova somma del **montante finale** versato che può essere sempre richiesta "in capitale" dall'aderente (+10% rispetto a oggi)

234,1
miliardi di euro

Il flusso di TFR generato dal sistema produttivo e rimasto nella disponibilità delle imprese italiane dal 2007 (anno della riforma)

105,2
miliardi di euro

Le risorse finite nel Fondo di Tesoreria Inps

105,9
miliardi di euro

I risparmi finiti in fondi privati

9 mesi



L'attesa per il Tfs ai dipendenti pubblici si riduce

di 3 mesi (dai 12 attuali). Con questo anticipo si perde la riduzione di aliquota di tassazione finora applicata per i tempi lunghi di buonuscita

Indennità e benefit fissi

Indennità e benefit riconosciuti in modo regolare e continuativo - quali, per esempio, l'alloggio o l'auto aziendale - rientrano nel calcolo del Tfr secondo una sentenza della Cassazione

Withub