



A partire da quest'anno sarà possibile, per tutti gli iscritti ai Fondi Pensione presenti in Bper, modificare la percentuale di conferimento del TFR nella previdenza complementare, scegliendo di destinare al Fondo Pensione una quota del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. E' possibile anche **lasciare che l'intero TFR resti in azienda**, senza alcun conferimento al fondo.

Questa importante novità è dovuta all'[accordo di armonizzazione](#) firmato in Bper il 28 dicembre 2021.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, rimandiamo alla **circolare n. 17 pubblicata lo scorso 11 gennaio**, ricordando che eventuali rettifiche vanno inserite **entro il 10/2/2023**. A noi preme invece fornire qualche indicazione per aiutarvi ad effettuare una scelta che può rivelarsi complicata, visti i diversi aspetti tecnici da conoscere.

COS'E' IL TFR?

Il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) è la somma che viene corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore alla fine del rapporto di lavoro dipendente (pensione o dimissioni).

A QUANTO AMMONTA IL TFR?

Il datore di lavoro accantona ogni anno una mensilità di stipendio, pari al 6,91% della retribuzione lorda.

A titolo di esempio, per un neoassunto con uno stipendio annuo lordo di circa 28.000 € l'accantonamento TFR annuo è di poco meno di 2.000 €.

QUANTO RENDE IL TFR?

Il rendimento previsto dalla legge è pari all'1,50% fisso annuo più il 75% dell'inflazione.

(Esempio: tasso inflazione 2%; 75% di 2 = 1,50; 1,50 + 1,5 fisso = 3% tasso TFR).

QUANTO SI PRENDE ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO?

Quando finisce l'attività lavorativa il lavoratore incassa l'accantonamento di tutti gli anni con i relativi rendimenti.

COS'E' IL FONDO PENSIONE?

Un fondo pensione complementare è una forma di risparmio programmato che viene accantonato con lo scopo di garantire prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle erogate dall'INPS.

IL FINANZIAMENTO

Il versamento dei contributi ad un fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti è articolato su tre quote:

- **Contributo del datore di lavoro**

Nei vari accordi sottoscritti con Bper nel corso degli anni si è ottenuto che il contributo aumentasse nel tempo. Attualmente è previsto un **minimo** del **3,90%** della retribuzione assunta a base del calcolo del TFR, ma con le seguenti specificità:

- 4,60% per i primi 4 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 35 anni e con RAL inferiore o pari a 38.000 € assunti dal 1/1/2022 al 1/7/2022;
- 6% per i primi 7 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 36 anni e con inquadramento fino alla 3^ area 4° Livello inclusa, assunti a partire dal 2/7/2022;
- **Contributo del lavoratore** La percentuale viene scelta dal lavoratore. In Bper può andare da un minimo dello 0,50% sino al 15%
- **Una quota del trattamento di fine rapporto (TFR)** Fino al 31/12/2022 i lavoratori che hanno iniziato a lavorare successivamente al 28/4/1993 dovevano conferire **l'intero T.F.R. maturando**. Questo è stato il principale motivo per cui alcuni colleghi avevano delle remore nell'aderire al Fondo Pensione.
A partire dal 1/1/2023, grazie al citato accordo, **questo vincolo è venuto meno**.

CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' SI

- **Per la tassazione più favorevole**
 - Per i "nuovi iscritti" al fondo (cioè iscritti alla previdenza complementare dopo il 27/4/1993) le prestazioni finali saranno tassate con un'aliquota massima del 15%, che scende dello 0,30% per ogni anno superiore ai 15 di permanenza del fondo, fino al minimo del 9% (*Es.: per un lavoratore che rimane al fondo per 32 anni la tassazione sarà così calcolata: $32-15=17$; $17 \times 0,30\%=5,1\%$; $15-5,1=9,9\%$*).
Un lavoratore che resti iscritto al fondo per almeno 35 anni andrà quindi a pagare un'aliquota sulla quota capitale pari al 9%.
Questa tassazione si applica per le somme accantonate dall' 1/1/2007. Per il periodo antecedente l'aliquota è calcolata con modalità simili a quelle previste per il TFR.
I vecchi iscritti (entro il 27/4/1993) possono invece scegliere se avere lo stesso trattamento appena descritto, o avvalersi della loro qualifica di vecchio iscritto (vedremo dopo cosa comporta)
 - **Sul TFR vige un regime fiscale molto più penalizzante.** Al momento della cessazione, al lavoratore viene applicata un'aliquota provvisoria del 23%. Successivamente l'Agenzia delle Entrate calcolerà l'aliquota definitiva, pari alla media delle aliquote pagate dal lavoratore negli ultimi 5 anni sul suo reddito da lavoro, inviando la richiesta di versamento a conguaglio. La tassazione effettiva sarà mediamente del 27-28% (più alta per i redditi più elevati).
(*N.B. la stessa modalità di tassazione vale per le somme accordate a titolo di contributo all'esodo. Per approfondire leggi [qui](#)*)
- **Per una maggiore facilità nell'ottenere anticipazioni**
 - Sul montante versato nel fondo, il lavoratore può chiedere **fin da subito** anticipazioni per motivi di salute per sostenere spese sanitarie (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche). Sulle somme accantonate a titolo di TFR **bisogna aspettare 8 anni**.
 - Sul Fondo Pensione si possono richiedere anticipazioni per **un massimo del 75%** in caso di spese mediche e acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli. Sul Tfr **la quota massima richiedibile è del 70%**.
(*Fa eccezione la richiesta di spese sanitarie per sé o per i familiari a carico, o per l'acquisto di veicoli per portatori di handicap per i quali il CIA Bper prevede che si possa arrivare anche al 100% del TFR maturato*)
 - L'anticipazione del TFR può essere richiesta **una sola volta** nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Tale limitazione non vale per le anticipazioni del Fondo Pensione.
(*N.B. il CIA BPER eleva a due il numero di richieste possibili nell'arco della vita lavorativa, senza limitazioni per richieste legate a ristrutturazioni abitazione principale, spese mediche, acquisto veicoli per portatori di handicap*)
 - Sul Fondo Pensione si possono richiedere anche **anticipazioni senza causale**, nel limite del 30% del montante maturato. **Per il TFR questa possibilità non è prevista**; tuttavia il CIA BPER ha ampliato la casistica delle possibili richieste di anticipazione sul TFR andando ad includere acquisto seconda casa e compensazione per periodi di

aspettativa non retribuita. Inoltre la normativa che regola il TFR consente anticipazioni in caso di congedi parentali, assenze dovute a malattia del bambino, formazione.

- **Per il miglior trattamento fiscale sulle anticipazioni**

- Le anticipazioni sul TFR vengono tassate con le medesime modalità del montante finale: quindi tassazione separate con acconto del 23% e successivo conguaglio calcolato con l'aliquota media degli ultimi 5 anni.
- Le anticipazioni sul Fondo Pensione vengono tassate in modo diverso a seconda della tipologia:
 - per acquisto o ristrutturazione prima casa e per anticipazioni senza causale si paga il 23%.
 - per il rimborso delle spese mediche valgono le stesse norme previste per le prestazioni finali dei "nuovi iscritti", quindi un'aliquota massima del 15% che scende per anzianità superiori ai 15 anni.
(per i vecchi iscritti bisogna distinguere se l'anticipazione è relativa a somme accantonate dopo il 2007 o prima di tale data. In questo caso la tassazione applicata sarà simile a quella prevista per il TFR)

CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' **NO**

- **Per la disponibilità immediata delle somme accantonate**

Il TFR viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e corrisponde a quella che nel linguaggio comune si chiama "liquidazione". Seppur a prezzo di una tassazione più penalizzante, questo è il principale vantaggio del mantenimento in azienda del TFR. E' bene tener presente che, al momento in cui si accede al fondo esuberi o alla pensione, l'accredito degli emolumenti non avviene da subito, ma con **un ritardo che può arrivare a due o tre mesi** a causa degli adempimenti necessari all'INPS. Per questo è necessario, nell'effettuare la scelta, valutare l'opportunità di garantirsi una somma immediatamente disponibile al momento in cui si cessa il lavoro.

Nel caso in cui il Tfr sia stato versato nel fondo pensione, seguirà le regole della previdenza complementare.

- Le prestazioni previste all'atto della **cessazione** sono:

a. rendita per vecchiaia, che si ottiene con almeno 5 anni di partecipazione al fondo e al compimento dell'età stabilita per la previdenza obbligatoria (attualmente 67 anni);

b. rendita per anzianità, che si ottiene, alla cessazione dell'attività lavorativa, con almeno 15 anni di partecipazione al fondo.

In entrambi i casi la rendita potrà essere, a scelta del lavoratore, **vitalizia, vitalizia reversibile oppure certa e successivamente vitalizia**.

Al momento della cessazione il lavoratore può, in alternativa, optare per la liquidazione in unica soluzione per una quota massima pari al 50% del capitale maturato. **Nel caso in cui, convertendo il 70% del capitale in rendita vitalizia, l'accredito mensile dovesse risultare inferiore al 50% dell'assegno sociale, sarà possibile richiedere la liquidazione totale sotto forma di capitale.**

I **vecchi iscritti** (cioè coloro che hanno aderito alla previdenza complementare prima del 29/4/1993) possono richiedere la liquidazione in unica soluzione dell'intero capitale, **a prescindere dall'ammontare accumulato**. In questo caso, tuttavia, la tassazione applicata sarà quella prevista fino al 2006, quindi con regole analoghe a quelle previste per il TFR in azienda, quindi **molto penalizzanti** rispetto al fondo pensione.

- In caso di **cessazione anticipata** del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto alla scelta, tra una delle seguenti opzioni:

- riscattare la sua posizione pensionistica, **ottenendo immediatamente il capitale maturato** (versamenti più rivalutazioni):
 - al 50% in caso di inoccupazione tra i 12 e i 48 mesi,
 - al 100% in caso di inoccupazione superiore ai 48 mesi senza alcun limite sia anagrafico che di permanenza nel Fondo pensione (con una penalizzazione di carattere fiscale);
- trasferire la sua posizione presso un altro Fondo pensione cui il lavoratore acceda in relazione alla nuova occupazione;
- trasferire la sua posizione pensionistica presso un Fondo pensione "aperto".

- In caso di **decesso del lavoratore** la posizione individuale è riscattata dai beneficiari designati dal lavoratore o, in mancanza, dagli eredi.

- E' previsto il riscatto totale o parziale per **cause diverse**.

Attenzione: per le aziende del Gruppo Bper, e in generale tutte quelle nelle quali esiste un fondo negoziale, rientra tra le cause di perdita dei requisiti la cessazione del rapporto, per dimissioni o anche per incorporazioni o cessioni di

rami d'azienda. E' una casistica **diversa dall'inoccupazione**, per la quale **si può chiedere il riscatto ma con una tassazione penalizzante**: l'aliquota applicata, infatti, non è inferiore al 23%.

- La **RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)** rappresenta, ad oggi, la soluzione fiscalmente più conveniente per riscuotere il montante versato nel fondo pensione (quindi incluso il TFR), in quanto la tassazione sull'intera quota capitale è quella illustrata all'inizio, senza distinzione per i **vecchi iscritti** che sono quelli che maggiormente ne traggono vantaggio. La RITA si può chiedere alla cessazione dell'attività lavorativa, se:
 - Mancano non più di 5 anni (ma almeno 1) al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia.
 - dopo due anni dalla cessazione se mancano meno di 10 anni all'età per la pensione di vecchiaia.
 - Il capitale viene rimborsato in rate trimestrali o mensili con inizio dal momento della richiesta e termine al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia.
 - **Per la certezza del rendimento**
Come spiegato in precedenza, il rendimento del TFR è pari all'1,50% più il 75% dell'inflazione. Il rendimento delle varie linee d'investimento della previdenza complementare non sempre riesce ad eguagliare tale livello, soprattutto in periodi di alta inflazione.
-

Quindi **qual è la scelta migliore?**

Come spesso accade, **non c'è un'unica risposta**. Ad oggi la soluzione migliore per chi smette di lavorare è sicuramente la RITA, che però non tutti possono prendere: ad esempio non è disponibile per chi ha raggiunto l'età pensionabile.

Sicuramente ha bisogno del TFR chi non abbia da parte risparmi che gli consentano di far fronte al periodo che intercorre tra l'ultimo stipendio e l'accredito degli emolumenti pensionistici, o relativi al fondo di sostegno al reddito. In tal senso può essere utile verificare alla pagina 6 del CUD (campi 809 e 810) le somme attualmente accantonate in azienda a titolo di TFR (ma questo totale non tiene conto di eventuali anticipazioni) o sulla busta paga alla voce "TFR TOTALE". Per chi avesse versato finora tutto il proprio TFR al fondo può essere opportuno sfruttare l'occasione offerta dall'accordo per valutare di lasciare anche solo un 25% del TFR in azienda.

In conclusione, una breve considerazione sulla possibilità di girare al fondo pensione il TFR versato in azienda prima del 2006, in BPER prevista grazie ad un [accordo sindacale](#) sottoscritto a settembre 2020. E' una scelta molto conveniente in caso di ricorso alla RITA, potendo beneficiare di una tassazione che può ridursi di oltre 2/3. Tuttavia, in questo caso ci sentiamo di poter fornire un'indicazione chiara, consigliando di rinviare la scelta, effettuandola qualche mese prima della cessazione del rapporto di lavoro, quando saranno più chiare le esigenze immediate.

Per approfondimenti sulla previdenza complementare:

[Gruppo Bper: manuale sulla Previdenza Complementare](#)



Gruppo Bper. Conviene versare il TFR sul Fondo Pensione?