



# CHIARO e TONDO

## il T.F.R.

*Cos'è, come funziona, come usarlo e cosa cambia nel 2026*

Con questa informativa vogliamo fare chiarezza su uno degli istituti più importanti del rapporto di lavoro dipendente: il Trattamento di Fine Rapporto, comunemente chiamato TFR o "liquidazione". Si tratta di soldi, che maturano in ogni anno di lavoro; conoscerne le regole vi mette nella condizione di tutelare al meglio i vostri interessi. Inoltre, come già comunicato in una precedente informativa (la trovate [qui](#)) per effetto della Legge di Bilancio entrano in vigore dal 2026 alcune novità che è opportuno conoscere.

### 1. Cos'è il TFR

Il TFR è un istituto retributivo **differito** garantito per legge a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato dall'articolo 2120 C.C.

**In parole semplici:** ogni mese una quota della retribuzione non viene corrisposta direttamente, ma viene accantonata dal datore di lavoro e verrà restituita nel momento in cui il rapporto di lavoro si concluderà.

*Il TFR matura, dunque, per ogni anno di servizio e spetta indipendentemente dal motivo della cessazione. Non è un benefit discrezionale dell'azienda, è un tuo diritto.*

**Costituisce un credito del lavoratore che diventa esigibile alla cessazione del rapporto.**

*Conoscerne le regole ti protegge da errori e ti permette di fare scelte consapevoli.*

### 2. Come si calcola

Il calcolo del TFR segue una formula stabilita per legge. Ogni anno viene accantonata una quota pari alla retribuzione utile annua divisa per 13,5. Al 31 dicembre di ogni anno, il montante già accumulato viene rivalutato applicando un tasso composto da una quota fissa dell'1,5% più il 75% della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo rilevata nell'anno.

**La formula di accantonamento annuo:  $\text{Retribuzione utile annua} \div 13,5$**

Per “retribuzione utile” si intende tutto ciò che viene corrisposto in dipendenza del rapporto di lavoro in modo continuativo: paga base, contingenza, ad personam, mensilità aggiuntive, eventuali premi fissi e indennità contrattuali. Sono invece escluse le somme erogate occasionalmente o a titolo di rimborso spese.

*Esempio pratico: con una retribuzione lorda annua di 28.000€, il TFR accantonato ogni anno è di circa 2.074 euro ( $28.000 \div 13,5$ ). Su questo importo si aggiunge ogni anno la rivalutazione, che con un’inflazione intorno al 2% vale circa il 3% complessivo. Dopo 10 anni di lavoro, il montante lordo accumulato può superare i 22.000-23.000 euro.*

### 3. Cosa si può fare con il TFR

Il TFR non è vincolato fino alla fine del rapporto di lavoro in modo assoluto. La legge prevede diverse modalità di utilizzo che è importante conoscere.

#### Liquidazione alla cessazione del rapporto di lavoro

Si tratta dell’uso principale: alla fine del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa (incluso l’esodo), il datore di lavoro è obbligato a corrispondere il TFR maturato entro i termini previsti dal contratto collettivo applicato (generalmente entro 30-45 giorni dalla cessazione). Su questa somma **si applica la tassazione separata**, con un regime fiscale generalmente più favorevole rispetto all’IRPEF ordinaria.

#### Destinazione alla previdenza complementare

Dal 2007, ogni lavoratore può scegliere di destinare il TFR futuro a un fondo pensione complementare: il fondo di categoria previsto dal contratto collettivo, un fondo pensione aperto o un Piano Individuale Pensionistico (PIP).

In questo caso il TFR non rimane presso il datore di lavoro ma confluisce nel fondo scelto, dove si accumula per integrare la futura pensione pubblica. Questa destinazione comporta rilevanti vantaggi fiscali, sia sul versamento sia al momento dell’erogazione finale, ed è irreversibile per il TFR maturando, ma non tocca il TFR già maturato e rimasto in azienda.

Tuttavia, è il caso di specificare che, laddove il lavoratore decida di non destinare il proprio TFR maturando alla previdenza complementare:

- **Aziende con meno di 50 dipendenti:** tengono il TFR in bilancio e lo usano come **liquidità operativa** (in pratica diventa un finanziamento gratuito).
- **Aziende con 50+ dipendenti:** dal 2007 versano il TFR maturando al Fondo Tesoreria INPS.

Dal 2026 i criteri per l’obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS sono cambiati: le aziende con un numero medio annuo di dipendenti pari o superiore alle nuove soglie (60 dipendenti per il biennio 2026-27, 50 per il periodo 2028-31 e 40 dal 2032) dovranno versare il TFR maturando al Fondo di Tesoreria INPS. Le imprese al di sotto di tali soglie possono invece continuare a mantenere il TFR in azienda.

*Se stai valutando di destinare il TFR al fondo Pensione, ti invitiamo a rivolgerti al tuo sindacalista First Cisl di riferimento che ti supporterà nella scelta.*

## Anticipazione durante il rapporto (fino al 70%)

La legge consente di richiedere al datore di lavoro un'anticipazione del TFR già maturato — fino al 70% — in presenza di specifiche causali:

- **Spese sanitarie straordinarie** per sé, coniuge o figli, debitamente documentate e urgenti (es. interventi, terapie specialistiche);
- **Acquisto o ristrutturazione della prima casa** di abitazione per sé o per i propri figli;
- **Congedi formativi o parentali** previsti dalla legge (congedo parentale prolungato, congedo per formazione).

Per richiedere l'anticipazione occorre avere almeno 8 anni di anzianità continuativa presso lo stesso datore di lavoro. La richiesta va presentata per iscritto con la documentazione a supporto. L'importo anticipato viene poi detratto dal TFR finale alla cessazione.

Ricorda che non è un diritto incondizionato: il datore può differire l'erogazione se le richieste superano il 10% degli aventi diritto o il 4% del totale dei dipendenti.

*Se stai valutando di richiedere un'anticipazione del TFR, ti suggeriamo di valutare se conviene rispetto ad altre soluzioni quali prestiti agevolati.*

## 4. Cosa cambia dal 2026

Il 2026 si prospetta come un anno di interventi importanti sul fronte del TFR e della previdenza complementare.

### Silenzio-assenso per i neoassunti e nuova finestra: fate una scelta consapevole

Dal 1° luglio 2026 i nuovi assunti avranno a disposizione **60 giorni**, anziché gli attuali 6 mesi, per decidere la destinazione del proprio TFR. Se entro questo termine non verrà espressa alcuna preferenza, scatterà il silenzio-assenso.

Anche i lavoratori che, pur non essendo neoassunti, non hanno ancora espresso una preferenza sulla destinazione del TFR avranno una nuova finestra per esprimersi a riguardo. Chi non lo farà entro la scadenza comunicata vedrà il proprio TFR futuro confluire automaticamente nel fondo pensione di categoria per effetto del meccanismo del silenzio-assenso. È quindi fondamentale fare una scelta attiva e informata, che permette di attivare l'eventuale contributo aggiuntivo a carico dell'azienda, che altrimenti andrebbe perso.

*Se sei in questa situazione ti invitiamo a rivolgerti al tuo sindacalista First Cisl di riferimento per conoscere le tempistiche ove non comunicate dall'azienda*

### Maggiore trasparenza in busta paga

Dal 2026 le aziende sono incoraggiate a indicare in modo più chiaro e dettagliato nella busta paga il montante di TFR maturato aggiornato, con la rivalutazione applicata. Questo permette di tenere sotto controllo l'andamento dell'accantonamento e di segnalare immediatamente eventuali discrepanze o irregolarità.

## Vantaggi fiscali della previdenza complementare rispetto al TFR in azienda

La legge di bilancio 2026 non modifica la tassazione separata del TFR in azienda, ma rafforza ulteriormente i vantaggi fiscali della previdenza complementare, **alzando il tetto di deducibilità dei contributi a 5.300€ annui**.

Il differenziale rimane quindi significativo: il TFR lasciato in azienda sconta un'aliquota minima del 23%, mentre le prestazioni dei fondi pensione beneficiano di una tassazione agevolata che va dal 15% al 9%, confermando la convenienza a destinare il TFR futuro alla previdenza complementare.

Questo differenziale di tassazione permette di incassare una liquidazione netta significativamente più alta rispetto al regime ordinario, rendendo il fondo pensione lo strumento previdenziale più vantaggioso nel lungo periodo.

## In sintesi

<b>Che cos'è</b>	Una quota di retribuzione accantonata ogni anno, garantita per legge a tutti i dipendenti privati.
<b>Come si calcola</b>	Retribuzione utile annua ÷ 13,5, rivalutata ogni anno con quota fissa 1,5% + 75% variazione ISTAT.
<b>Quando si riceve</b>	Alla cessazione del rapporto di lavoro. (o come rendita/capitale pensionistico se destinata al Fondo).
<b>Anticipazione</b>	Fino al 70% dopo 8 anni di anzianità, per motivi di salute, acquisto casa o congedi di legge.
<b>Fondo pensione</b>	Destinando il TFR alla previdenza complementare ottieni vantaggi fiscali (deducibilità) e tassazione agevolata della prestazione finale (9-15%).
<b>Novità 2026</b>	Silenzio-assenso rinnovato per i neoassunti, maggiore trasparenza in busta paga, accesso e trattamento pieno per part-time.

Comunicazione  
First Cisl Milano Metropoli