

# BPER:

## Previdenza complementare e TFR:

### cosa c'è da sapere per una scelta futura consapevole.

In questo ultimo podcast dell'e-learning di Previmenti, il PCTO che state svolgendo, affronteremo un argomento che non riguarda il vostro immediato futuro, ma che si colloca in un momento preciso della vostra vita. Prima di iniziare però è necessario fare una premessa: il tema che andiamo a trattare tra poco vale solo per una parte del lavoro retribuito, cioè quello dipendente. È un rapporto di lavoro, questo, che si instaura tra appunto un datore di lavoro, azienda privata o realtà pubblica, e un individuo. Esistono altri tipi di impieghi, come per esempio il lavoro autonomo. In questo caso il tuo lavoro, inteso sia come compiti e responsabilità sia come guadagni, dipende solo da te stesso o te stessa. Lavoro dipendente e lavoro autonomo possono avere vantaggi e svantaggi e non è detto che nella tua vita tu possa sperimentare entrambi. Molte sono infatti le persone che ad un certo punto della loro vita lavorativa come dipendenti decidono di mettersi in proprio o per realizzare un proprio personale progetto imprenditoriale o per altre necessità. Una delle tante differenze tra lavoratore autonomo e lavoratore dipendente è che a quest'ultimo e solo a quest'ultimo spetta il TFR.

La sigla TFR sta per trattamento di fine rapporto ed è sostanzialmente una somma in denaro che qualsiasi lavoratore dipendente di qualsiasi ambito e livello riscatta nel momento in cui si conclude un rapporto di lavoro per licenziamento o per dimissioni. Si tratta a tutti gli effetti di un aiuto finanziario che il datore di lavoro è tenuto a mettere da parte e conservare ogni anno e che non può in alcun modo utilizzare. Ricorda bene questo passaggio: il TFR sono soldi del lavoratore e non dell'azienda. Al contrario dello stipendio mensile, il TFR non è una somma che fisicamente intaschi sul tuo conto corrente, ma viene conteggiato progressivamente sulla tua busta paga e conservato. Quanto vale il TFR di un lavoratore? Il valore del TFR cambia in base sia al reddito che percepiamo sia agli anni effettivi di lavoro. Ogni anno un lavoratore dipendente matura una quota di TFR che è pari al 6,91% della propria RAL, retribuzione annuale lorda, cioè il totale dei guadagni in un anno. Ipotizzando che in un momento della tua vita la tua RAL sarà di trentamila euro, in un anno maturerai un TFR di duemilasettantatré euro. E gli anni successivi? La quota sarà uguale? No, perché il datore di lavoro è tenuto a rivalutare ogni anno il tuo TFR, moltiplicando il totale di base per alcuni coefficienti che vedremo nel dettaglio nella scheda di approfondimento. Di anno in anno quindi il tuo TFR crescerà. Ma

cosa c'entra il TFR con la previdenza complementare? Dato che quelli del TFR sono soldi che non possediamo sul momento e di cui potenzialmente possiamo godere dopo un po' di tempo, la normativa ha trovato una soluzione per permetterci di sfruttare in modo più vantaggioso questo risparmio. È possibile infatti decidere di versare il proprio TFR su un fondo pensione e destinare il denaro al nostro futuro. Non è ovviamente una scelta obbligatoria, ma sappi questo: se alla tua prima occupazione sceglierai di lasciare il TFR in azienda, potrai in qualunque momento cambiare idea e destinarlo a un fondo pensione. Viceversa, se scegli di destinarlo a un fondo pensione, non potrai per così dire tornare indietro.

Quale delle due strade è più vantaggiosa? Lasciare il TFR in azienda o versarlo in un fondo pensione? La scelta, come puoi immaginare, è molto personale e può dipendere da tanti fattori. A conclusione di questo podcast però vogliamo introdurti due elementi importanti che potranno guidare in futuro le tue decisioni future: la tassazione finale e il contributo del datore di lavoro. Riscuotere la somma del TFR, sia che sia stato conservato in azienda sia sotto forma di pensione integrativa, prevede dei costi, cioè il pagamento delle tasse. Nel caso di TFR versato in previdenza complementare, le percentuali dovute allo Stato sono molto più vantaggiose e dipendono esclusivamente dagli anni di adesione, partendo da massimo del 15% a un minimo del 9%. Per il TFR lasciato in azienda, invece, non solo pagheremo molte più tasse, tra il 23% e il 43%, ma il valore sarà anche proporzionale al reddito degli ultimi cinque anni. Nella prospettiva in cui alla carriera lavorativa si accompagna generalmente un aumento graduale dello stipendio, è facile ipotizzare che alla fine saranno maggiorate anche le tasse da pagare. Il contributo del datore di lavoro è un ulteriore vantaggio di cui puoi usufruire se previsto dagli accordi aziendali. Funziona così: se oltre al tuo TFR decidi di versare sul fondo pensione anche una parte del tuo stipendio in modo volontario, il datore di lavoro può contribuire versando a sua volta una piccola somma. Nel lungo periodo l'insieme di questi contributi costituirà una vera e propria fortuna per il tuo futuro.