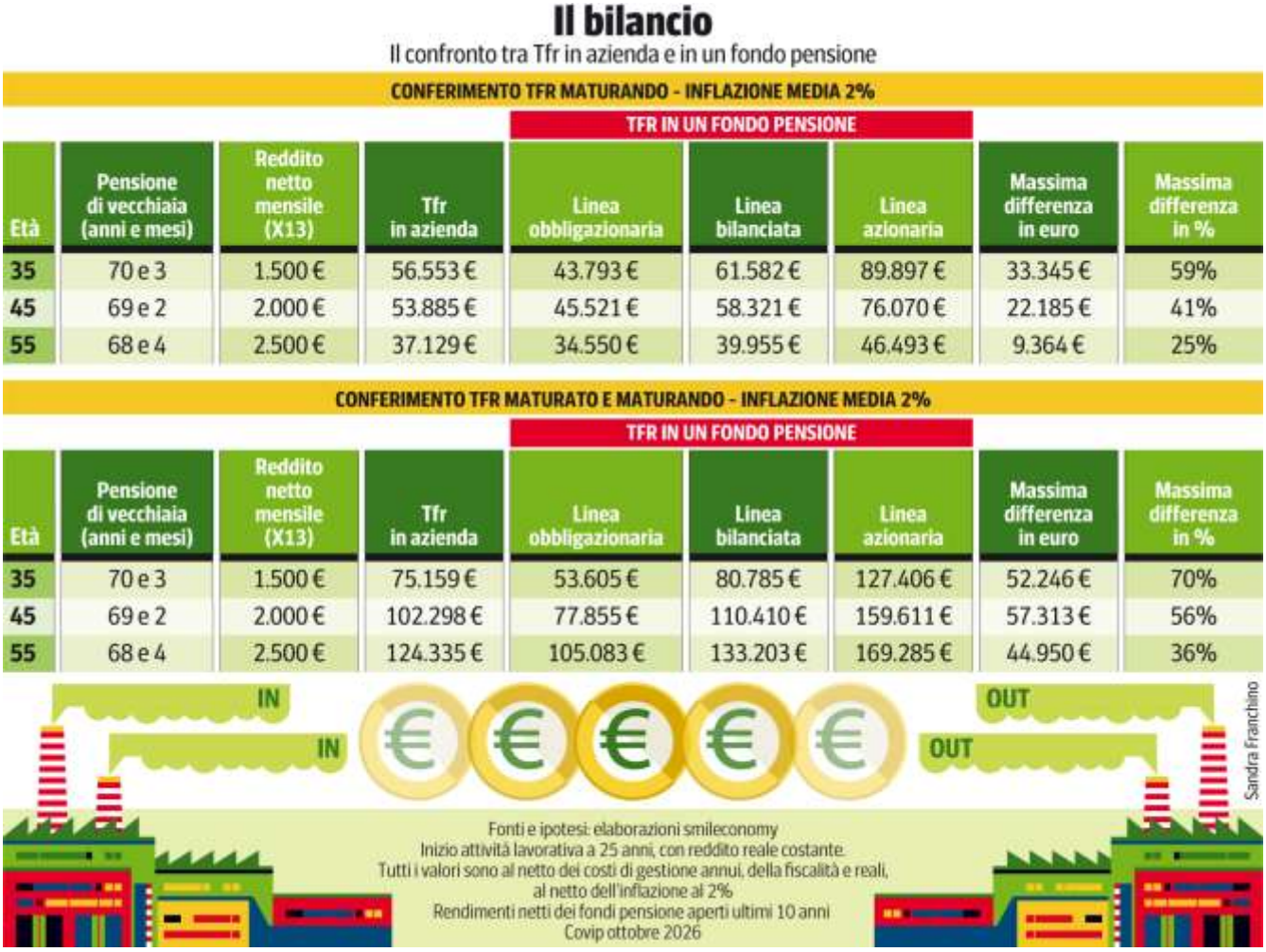
Tfr, in azienda o nel fondo pensione? Ecco cosa conviene fare, così la liquidazione può rivalutarsi del 59% di Andrea Carbone

Prima si parte, più si guadagna. Dalla flessibilità ai rendimenti, dai costi alle tasse: le variabili da considerare per fare la scelta giusta (Fonte: https://www.corriere.it/ 23 novembre 2026)

Doppio binario

Numeri alla mano, il Tfr versato in un fondo pensione sembra poter offrire, in media, **un maggior rendimento rispetto a quello lasciato in azienda, soprattutto per chi è più giovane e per chi investe in linee bilanciate o azionarie**. Gli elementi da considerare nella scelta sono però tanti e vanno valutati complessivamente. Andiamo con ordine: ogni lavoratore dipendente ha già dovuto scegliere, almeno una volta nella vita, che cosa fare del proprio Trattamento di fine rapporto, il cosiddetto Tfr. Le alternative sono solo due: mantenerlo in azienda, oppure versarlo in un fondo pensione; in questo secondo caso bisogna decidere se usare lo strumento previsto dal proprio contratto di lavoro o azienda (il fondo negoziale di categoria o quello pre-esistente), oppure se scegliere uno strumento «a libera adesione», come i Fondi pensione aperti o i Piani individuali pensionistici (Pip).



La novità introdotta quest'anno

Il Tfr, che vale circa una mensilità all'anno della propria retribuzione, è ormai un pezzo di storia nel nostro Paese: uno dei suoi primi antenati, in forma di indennità proporzionale agli anni di servizio, risale addirittura alla Carta del lavoro del 1927. Ma anche il suo legame con il mondo della previdenza complementare è di lunga data: è infatti dal 1993 che è possibile usare questo strumento per incrementare le risorse che avremo a disposizione negli anni della pensione. L'obbligo di scegliere che cosa fare del proprio Tfr è stato sancito con **il semestre di silenzio assenso del 2007 e la Legge Finanziaria per il 2026 ha introdotto molte novità, che riguardano in particolare i neo-assunti**. La scelta, peraltro, riguarda sempre il Tfr futuro (maturando) e – per chi lavora in aziende piccole – anche il Tfr passato (se l'azienda è d'accordo).

Vantaggi e certezze

Che cosa è dunque meglio fare? Entrambe le scelte offrono delle certezze: tenendo il Tfr in azienda, ad esempio, si ha una rivalutazione annua prevedibile, con un rendimento pari all'1,5%, più il 75% dell'inflazione (pagato dalla propria azienda). **Altrettanto certa è la fiscalità, che segue la cosiddetta tassazione separata, legata alle aliquote Irpef, quindi dal 23% a salire**. Scegliendo invece un fondo pensione, il rendimento, al netto dei costi, si lega all'andamento della linea di investimento che è stata scelta, mentre la tassazione è agevolata, con un'aliquota massima del 15% ed una minima del 9%, raggiungibile dopo 35 anni di partecipazione ad un fondo pensione. Meglio avere un rendimento «certo», con una tassazione superiore (il Tfr in azienda) o un rendimento «incerto» con una tassazione inferiore (il Tfr nel fondo pensione)?

La modalità «pregressa»

Le simulazioni per 35, 45 e 55enni, basate sul rendimento medio netto dei fondi pensione negli ultimi 10 anni suggeriscono alcune evidenze: quando gli anni mancanti alla pensione consentono di investire in una linea bilanciata (obbligazioni e azioni) o azionaria, la maggior ricchezza che si può ottenere conferendo il Tfr maturando può andare dal 41% di un 45enne fino al 59% per un 35enne. **I benefici economici aumentano se si considera anche il Tfr pregresso: una facoltà riservata a chi lavora in aziende piccole**; qui una linea azionaria può arrivare ad offrire tra il 36% e il 70% di ricchezza in più, che per i casi simulati significa oltre 50.000 euro a disposizione per gli anni della longevità. Una somma rilevante, che deve invitare a riflettere attentamente su questa scelta.

Le regole

Così tasse, spese e servizi in azienda o nella previdenza integrativa

	In azienda	Nel fondo pensione
Rendimenti	75% inflazione + 1,5%	Linea di investimento
Costi	No	Sì
Fiscalità finale fino al 2006	Dal 23% al 43%	Dal 23% al 43%
Fiscalità finale dal 2007	Dal 23% al 43%	Dal 9% al 15%
Tassazione al cambio di lavoro	Sì	No
Contributo datoriale	No	Sì
Anticipazioni	1	Illimitate
Risparmi per l'azienda	No	Sì

A confronto

Un punto di attenzione, guardando a quanto accaduto negli ultimi 10 anni, è invece per chi ha scelto linee obbligazionarie a basso rischio: qui la miglior fiscalità non è riuscita a compensare i minori rendimenti: il Tfr mantenuto in azienda, soprattutto per coloro ai quali mancano pochi anni alla pensione, avrebbe potuto offrire rendimenti maggiori. Ma la scelta non deve considerare solamente gli aspetti economici: i fondi pensione, proprio per i tanti incentivi previsti dalla normativa, offrono altri vantaggi: i dipendenti possono beneficiare del contributo datoriale da parte della propria azienda, avendo di fatto un extra rendimento; per ogni euro investito di tasca propria, l'azienda ne versa nel fondo pensione (solitamente) almeno altrettanti.

Per ulteriori versamenti volontari c'è poi la deducibilità fiscale fino a 5.300 euro annui: per ogni 100 euro investiti, tra i 23 e i 43 vengono «restituiti» dallo Stato in sede di dichiarazione dei redditi, in funzione della propria aliquota Irpef. Gli elementi da considerare sono dunque molteplici e il proprio consulente di fiducia potrà aiutare a valutare i pro e i contro di ogni scelta.

Come funziona il meccanismo del «life cycle»

Il 2026 ha visto l'introduzione nel mondo dei fondi pensione del meccanismo life cycle, che privilegia le linee di investimento azionarie quando mancano tanti anni alla pensione (almeno 15), per poi dare più spazio a quelle obbligazionarie quando mancano pochi anni al traguardo pensionistico (meno di 5). Un obbligo previsto per tutti i neo-assunti a partire dal primo di luglio e che non effettuano entro 60 giorni alcuna scelta sul proprio Tfr: **per loro il trattamento di fine**

rapporto e il contributo datoriale vengono versati con modalità life-cycle nel fondo pensione negoziale di riferimento. Ma davvero, al netto dei costi di gestione, le linee azionarie rendono di più di quelle bilanciate, che a loro volta rendono di più di quelle obbligazionarie, nel medio e nel lungo periodo? I numeri diffusi da Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, con i rendimenti dal 31 dicembre 2015 al 30 settembre 2026 sembrano confermarlo.

I rendimenti netti medi annui dal 31/12/2015 al 30/9/2026 dei fondi

In giallo: rendimenti pari o superiori a quello del TFR (2,7%)

Comparti	Negoziali	Aperti	Pip
Garantiti / Gestioni separate	0,6%	0,5%	1,5%
Obbligazionari puri	0,4%	-0,1%	0,0%
Obbligazionari misti	2,6%	0,7%	
Bilanciati	2,8%	3,0%	2,1%
Azionari	5,0%	5,4%	5,5%

Fonte: aggiornamento Covip ottobre 2026

Le linee azionarie hanno garantito il 5% l'anno

Nonostante negli ultimi dieci anni vi sia stata una elevata concentrazione di eventi non ordinari (pandemia, tassi di interesse negativi, inflazione elevata, guerre e tensioni geopolitiche), uno dei principi alla base degli investimenti (il rapporto tempo-rischio-rendimento) sembra essere stato rispettato: le linee azionarie hanno reso in media tra il 5% (fondi pensione negoziali) e il 5,5% (Pip), quelle bilanciate tra il 2,1% (Pip) e il 3% (fondi pensione aperti), quelle garantite e obbligazionarie tra il -0,1% (obbligazionari puri dei fondi aperti) e il 2,6% (obbligazionari misti dei fondi negoziali). La regola che all'aumentare dell'orizzonte temporale e della presenza di azioni, aumenti anche il rendimento, sembra dunque aver funzionato anche nei fondi pensione. **Il Tfr, nello stesso periodo, ha invece reso il 2,7%: un valore pari a circa la metà delle linee azionarie, in linea con quelle bilanciate e superiore a quelle obbligazionarie e garantite**. Numeri che, uniti al miglior trattamento fiscale previsto dai fondi pensione, rafforzano la validità di un approccio **life cycle**, che nei primi anni sfrutta il maggiore rendimento delle linee azionarie per poi ridurre progressivamente il profilo di rischio-rendimento. Prima si apre il proprio fondo pensione, maggiori saranno dunque i risultati che mediamente si potranno ottenere.

Le imposte

L'anno scorso meno di un terzo del Tfr maturato nelle aziende italiane (29,4%) è stato conferito nei fondi pensione: la parte rimanente (70,6%) è invece rimasta in azienda. Si tratta di un dato legato (anche) al basso numero di aderenti, se si considera che solamente quattro lavoratori su dieci hanno un fondo pensione (39,9%). Nonostante non sia un valore elevato, è almeno in crescita rispetto a quanto fatto negli ultimi 19 anni: **dal 2007 (anno del semestre di silenzio-assenso sul Tfr) al 2025, meno di un quarto (24,3%) del valore del Tfr generato dalle imprese italiane è infatti confluito nei fondi pensione.** La strada da fare è dunque ancora lunga, soprattutto considerando che secondo i dati Covip l'aderente medio ai fondi pensione ha circa 47 anni: un'età che consente di avere un orizzonte temporale di investimento medio di circa 20 anni, dove il maggiore rendimento di una linea bilanciata o azionaria, unito alla fiscalità agevolata dei fondi pensione, potrebbe rendere poco efficiente il mantenimento del Tfr in azienda.

Che fine ha fatto il Tfr

Destinazione	2025	2007-2025
Previdenza complementare	29,4%	24,3%
Fondo di tesoreria Inps	20,1%	23,6%
Accantonamento in azienda	50,4%	52,1%
Valore totale (milioni di euro)	32.503	474.369

Fonti: Covip – Relazione annuale giugno 2026

Fisco più severo con il Trattamento di fine rapporto

Peraltro, ricordiamo che quando un'azienda è grande, il Tfr non resta fisicamente nelle disponibilità dell'impresa, ma deve essere versato al Fondo di Tesoreria Inps, che ad oggi ha raccolto poco meno di un quarto (23,6%) del totale del valore del Tfr dal 2007 al 2025. La restante metà (52,1%) è invece rimasta accantonata nelle aziende. Ma quali sono le motivazioni per mantenere in azienda il Tfr? **Al primo posto figura spesso la sensazione che il Tfr lasciato in azienda sia più liquido, il che è vero in caso di cambio di occupazione**: al termine del rapporto di lavoro viene infatti pagato, mentre quello versato nel fondo pensione resta investito (salvo

anticipazioni e riscatti). Si tratta però di una flessibilità costosa: il Tfr restituito dall'azienda viene infatti tassato immediatamente dal 23% a salire; quello nel fondo pensione viene tassato alla fine, prima della pensione, dal 15% a scendere. Altre motivazioni sono poi la mancata conoscenza delle regole, nonché i consigli che vengono dati dai colleghi e datori di lavoro. Ben vengano dunque le novità 2026, che hanno riacceso i riflettori su previdenza integrativa e Tfr.

Le riforme

Quando un'impresa è di dimensioni elevate, il Tfr lasciato in azienda dai lavoratori non resta fisicamente nelle disponibilità della società, ma deve essere versato ogni mese al Fondo di Tesoreria dell'Inps. Le nuove regole in vigore da gennaio 2026 hanno aumentato la probabilità che ciò accada. Potenzialmente si tratta di un incentivo (indiretto) alla previdenza complementare: **se il trattamento di fine rapporto deve comunque uscire dalle disponibilità dell'impresa, poco cambia che sia andato all'Inps o a un fondo pensione**. In questo senso viene meno la possibilità che un'impresa possa fare pressioni sui dipendenti per far lasciare il Tfr in azienda. Anzi, quando il Tfr va nella previdenza integrativa, un'azienda ha solo da guadagnarci, perché non paga più la rivalutazione del monte Tfr, particolarmente onerosa in anni di elevata inflazione. Per i dipendenti c'è uno svantaggio rilevante: quando il Tfr viene versato al Fondo di Tesoreria Inps, non è più possibile cambiare idea e chiedere che il Tfr pregresso venga versato in un fondo pensione.

Quando il Tfr lasciato in azienda va al fondo di Tesoreria Inps

Periodo	Numero dipendenti	Soglia
Fino al 2006	-	-
2007 - 2025	2006 / anno fondazione	Più di 50
2026-2027	Anno precedente	Più di 60
2028-2031	Anno precedente	Più di 50
Dal 2032	Anno precedente	Più di 40

Il Fondo di tesoreria dell’Inps ha raccolto 112 miliardi

Tale facoltà è concessa solamente ai dipendenti di aziende piccole, previo l’assenso del datore di lavoro. In termini economici, si tratta di flussi rilevanti: basti pensare che, secondo la Covip, dal 2007 al 2025 il Fondo di Tesoreria dell’Inps ha ricevuto complessivamente 111,9 miliardi, di cui circa 6,5 solo nell’ultimo anno. **La novità 2026 sta nelle regole: tra il 2007 e il 2025 le aziende obbligate a versare al Fondo di Tesoreria Inps il Tfr lasciato in azienda erano quelle che nel 2006 o nell’anno di fondazione (se successivo al 2006) avevano più di 50 addetti**. Un criterio che, basandosi sul numero di dipendenti nel passato, riteneva piccole anche aziende che erano diventate di 70 o 200 addetti. Per le quote di Tfr maturate a partire dal primo gennaio 2026 le regole sono cambiate: il numero medio di addetti si va a misurare nell’anno precedente. Tutte le aziende diventate grandi rientrano nel meccanismo del Fondo di Tesoreria Inps, sempre e soltanto per le quote di Tfr maturato dal 2026 in poi. La soglia è però destinata a cambiare nel corso dei prossimi anni, per assestarsi a 40 addetti dal 2032 in poi.