



web site



La legge di bilancio per il 2026 introduce diverse novità in tema di destinazione del TFR e di previdenza complementare

1. PREMESSA

La Legge di Bilancio 2026 (legge 199/2025) ha introdotto diverse novità in tema di destinazione del Trattamento di Fine rapporto dei lavoratori dipendenti e di previdenza complementare.

Si illustrano di seguito i punti di principale interesse per dipendenti e datori di lavoro introdotte dall'art.1, commi 201–205, limitatamente ai profili riguardanti **previdenza complementare** e **TFR**.

2. AUMENTO DEL LIMITE DI DEDUCIBILITÀ DEI CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (COMMA 201)

Il comma 201 modifica l'art. 8, c. 4, D.Lgs. 252/2005, disponendo — dal periodo d'imposta 2026 — **l'aumento del limite annuo di deducibilità** dei contributi alle forme pensionistiche complementari **da € 5.164,57 a € 5.300**.

L'incremento produce effetti diretti sia per i contributi del lavoratore sia per quelli del datore di lavoro (o committente), senza distinzione fra contribuzione obbligatoria da CCNL e contribuzione volontaria.

2.1 Lavoratori di prima occupazione post 31.12.2006

Per tali soggetti viene rivisto anche il meccanismo della deducibilità “aggiuntiva” nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione al fondo. Il massimale in tal caso diviene:

- contributi eccedenti il limite ordinario fino a concorrenza della differenza tra € 26.500 (5 × € 5.300) e quanto versato nei primi cinque anni;
- deduzione aggiuntiva comunque non superiore a € 2.650 annui;
- limite complessivo massimo deducibile pari a € 7.950.

Queste modifiche richiedono un aggiornamento dei sistemi paghe e dei modelli di comunicazione ai dipendenti.

2.2 Problema sulla decorrenza: contrasto con il comma 202

Il comma 201 parla chiaramente di decorrenza dal periodo d'imposta 2026, mentre il comma 202 indica genericamente il 1° luglio 2026 come data di applicazione.

Tale asimmetria rende opportuno attendere chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.

3. PORTABILITÀ DELLA POSIZIONE PREVIDENZIALE E CONTRIBUTO DATORIALE (COMMA 203 – PRIMA PARTE)

La norma elimina la precedente clausola secondo la quale il diritto al versamento del TFR e dell'eventuale contribuzione datoriale, in caso di trasferimento della posizione ad altro fondo, era



subordinato ai limiti fissati dai contratti collettivi.

3.1 Effetto pratico

La modifica apre alla piena portabilità della contribuzione datoriale verso qualsiasi fondo (chiuso o aperto), superando la prassi per cui, ad esempio, passando da un fondo negoziale a un fondo aperto, il lavoratore perdeva il contributo del datore.

3.2 Decorrenza

Dal 1° luglio 2026, con necessità di linee guida esplicative dalle autorità competenti, soprattutto per la gestione dei rapporti con i fondi negoziali che legano contribuzione a specifici CCNL.

4. ESTENSIONE DEI DATORI OBBLIGATI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA INPS (COMMA 203 – SECONDA PARTE)

Il legislatore rivede il criterio di individuazione delle aziende tenute al **versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS**.

A partire dai periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, l'obbligo di versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS **riguarda ora tutti i datori che raggiungono — o hanno raggiunto, anche in anni successivi all'avvio dell'attività — il numero massimo di lavoratori dipendenti**, calcolato sulla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno precedente. Si supera così definitivamente la logica della soglia cristallizzata al primo anno di attività, che aveva carattere restrittivo.

Soglie gradualì

Il numero di dipendenti (media anno precedente) oltre il quale scatta l'obbligo di versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS è:

- **n. 60** unità per il TFR degli anni **2026 e 2027**;
- **n. 50** unità per il TFR degli anni **dal 2028 al 2031**;
- **n. 40** unità per il TFR degli anni **dal 2032 in poi**.

Tali novità non riguardano i lavoratori che hanno già destinato il TFR alla previdenza complementare, per i quali l'azienda resta comunque esclusa dal versamento al Fondo Tesoreria.

5. NUOVA DISCIPLINA DELL'ADESIONE AUTOMATICA (SILENZIO-ASSENSO) E CONFERIMENTO DEL TFR (COMMI 204-205)

Dal 1° luglio 2026 entrerà in vigore una revisione profonda del meccanismo del silenzio-assenso, che avrà un impatto significativo nella gestione del TFR dei nuovi assunti.

5.1 Dipendenti di prima assunzione

I lavoratori al primo impiego, con l'esclusione dei lavoratori domestici, **saranno automaticamente iscritti alla forma pensionistica collettiva prevista dal contratto collettivo applicato**. Quando più fondi risultano previsti, la scelta ricadrà su quello con il maggior numero di adesioni aziendali; in assenza di fondi collettivi, l'intero TFR verrà conferito al fondo residuale COMETA. In questo contesto, l'adesione automatica comporterà non solo il conferimento dell'intero TFR, ma anche l'avvio della contribuzione datoriale e del lavoratore nelle misure previste dai CCNL, salvo il caso in cui la retribuzione del dipendente sia inferiore all'assegno sociale.

Il lavoratore potrà rinunciare all'adesione entro 60 giorni, scegliendo un altro fondo o mantenendo il TFR in azienda, con possibilità di revocare successivamente tale scelta.



5.2 Dipendenti non di prima assunzione

Per i lavoratori che abbiano già avuto precedenti rapporti, il datore dovrà **verificare le loro scelte pregresse** e informarli sulle **opzioni disponibili**. Se il lavoratore ha già aderito a un fondo, potrà indicare entro 60 giorni la forma alla quale conferire il TFR maturando. È importante sottolineare che **il silenzio-assenso non opera nel caso dei lavoratori che, nel precedente rapporto, avevano scelto di mantenere il TFR in azienda**: in tale ipotesi, il nuovo datore non potrà applicare automaticamente l'adesione tacita.

6. OBBLIGHI INFORMATIVI E OPERATIVI DEL DATORE DI LAVORO

Le nuove disposizioni attribuiscono al datore di lavoro una **responsabilità informativa** più ampia.

In particolare, all'atto dell'assunzione **dovrà essere consegnata al lavoratore una comunicazione completa e chiara sulle forme pensionistiche disponibili**, sul funzionamento dell'adesione automatica e sulle alternative esercitabili.

In caso di adesione automatica, il datore dovrà inoltre comunicarlo al fondo e iniziare i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, rendendoli comunque efficaci dalla data di assunzione.