



web site



Le novità in tema di TFR e previdenza complementare

PREMESSA

La legge di bilancio per il 2026 (L. 30 dicembre 2025 n. 199) è intervenuta in maniera significativa sulla disciplina della previdenza complementare e conseguente **destinazione del Trattamento di Fine Rapporto**, modificando il D.lgs. 5 dicembre 2005 n. 252.

Le novità presentano riflessi diretti sull'**organizzazione** e sulle **responsabilità dei datori di lavoro**, in particolare con riferimento alle **procedure di assunzione**, alla **gestione del TFR** e agli **obblighi informativi** verso i lavoratori.

1. RAFFORZAMENTO DELL'ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal **1° luglio 2026** viene sensibilmente rafforzato il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare (c.d. silenzio-assenso).

Il legislatore interviene **riducendo drasticamente il tempo a disposizione del lavoratore per manifestare una scelta consapevole sulla destinazione del proprio TFR**.

Il termine entro cui il dipendente deve esprimere la propria volontà è ora fissato in **60 giorni dalla data di assunzione**. Decorso tale termine, **in assenza di una scelta espressa, il TFR maturando**, unitamente agli eventuali contributi contrattuali previsti a carico del lavoratore e del datore di lavoro, **confluisce automaticamente nella forma pensionistica complementare collettiva di riferimento applicata in azienda, o al fondo Cometa** qualora non fosse previsto dal CCNL applicato un fondo dedicato.

La modifica riduce significativamente gli spazi di gestione "tacita" del TFR e impone una **maggior attenzione nella fase iniziale del rapporto di lavoro**.

2. ESTENSIONE DEL SILENZIO-ASSENSO AI LAVORATORI NON DI PRIMA OCCUPAZIONE

Una delle innovazioni di maggiore rilievo consiste nell'**estensione del meccanismo del silenzio-assenso** anche ai lavoratori non alla prima occupazione.

Dal 1° luglio 2026, infatti, **l'adesione automatica alla previdenza complementare opera anche nei confronti dei lavoratori che, prima della nuova assunzione, risultino già iscritti a una forma pensionistica complementare collettiva**.

In tali casi, qualora il lavoratore non esprima alcuna scelta entro il termine di 60 giorni, **il TFR viene comunque destinato alla forma individuata secondo i criteri di legge**. In presenza di più forme collettive potenzialmente applicabili, la norma individua quale criterio prevalente quello della forma con il maggior numero di aderenti in azienda, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva.

Resta comunque fermo il diritto del lavoratore di esercitare un'opzione diversa, scegliendo di **mantenere il TFR in azienda** secondo l'art. 2120 c.c. oppure di **conferire il TFR a una specifica forma**



pensionistica liberamente individuata.

3. NUOVI E RAFFORZATI OBBLIGHI INFORMATIVI PER IL DATORE DI LAVORO

Il rafforzamento dell'automatismo si accompagna a un correlato aumento delle responsabilità informative del datore di lavoro.

In sede di assunzione, l'azienda è tenuta a fornire al lavoratore una informativa chiara e completa in merito:

- agli **accordi collettivi applicabili** in materia di previdenza complementare;
- alla **forma pensionistica destinataria del TFR** in caso di mancata scelta;
- ai **termini e alle modalità** per esprimere un'opzione diversa.

Nel caso di lavoratori non di prima occupazione, il datore di lavoro deve inoltre acquisire una **dichiarazione scritta relativa alla posizione previdenziale pregressa** e informare il dipendente delle conseguenze derivanti dalla mancata manifestazione di volontà entro i 60 giorni.

Le dichiarazioni rese dal lavoratore devono essere conservate agli atti aziendali e rilasciate in copia al dipendente, assumendo rilievo anche sotto il profilo probatorio in caso di contestazioni.

4. IMPATTI SULLE PROCEDURE AZIENDALI DI ASSUNZIONE E GESTIONE DEL TFR

Le modifiche normative impongono alle aziende una **revisione delle procedure interne**, in particolare di quelle utilizzate nella fase di assunzione del personale.

Risulta necessario **aggiornare la modulistica relativa al TFR e alla previdenza complementare**, nonché le informative consegnate ai lavoratori, assicurando la tracciabilità delle comunicazioni e delle scelte effettuate.

Resta, inoltre, imprescindibile il coordinamento con la disciplina del Fondo Tesoreria INPS, nei casi in cui il lavoratore non aderisca alla previdenza complementare, per le imprese più grandi, ovvero:

- **per il biennio 2026-2027, le imprese con almeno 60 dipendenti,**
- **per il quadriennio 2028-2031 le imprese con 50 dipendenti**
- **dal 2032 le imprese con 40 dipendenti**

Un'errata o incompleta gestione di tali aspetti può determinare rischi di contenzioso e criticità in sede ispettiva.

5. INCREMENTO DEL LIMITE DI DEDUCIBILITÀ DEI CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si segnala, infine, l'**aumento**, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, **del limite annuo di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare, che passa a € 5.300,00.**

Nel limite rientrano sia i contributi a carico del lavoratore sia quelli a carico del datore di lavoro, mentre restano esclusi gli accantonamenti di TFR conferiti alla previdenza complementare, che continuano a seguire un regime fiscale autonomo.

Si tratta di una modifica di interesse prevalentemente fiscale, con riflessi indiretti sulle politiche retributive e di welfare, ma con un impatto operativo limitato per le aziende.