

La Legge di Bilancio 2026: Novità in Materia di TFR e Previdenza Complementare

La Legge 30 dicembre 2025, n. 199, pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2025, introduce importanti modifiche al sistema previdenziale italiano. Il provvedimento, contenente il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028", rappresenta una svolta significativa per la gestione del TFR e della previdenza complementare.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2026 sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2026, con alcune eccezioni che prevedono decorrenze specifiche, particolarmente rilevanti per le novità in materia di TFR e previdenza complementare. Queste modifiche impatteranno significativamente sui lavoratori del settore privato e sui datori di lavoro, richiedendo un'attenta analisi delle nuove disposizioni normative.

1

Aumento del Limite di Deducibilità dei Contributi versati al Fondo di Previdenza Complementare

2

Trasferimento della Posizione Individuale: maggiore libertà

3

Ampliamento della Platea degli obbligati al versamento Fondo Tesoreria INPS

4

Il Calcolo della Soglia Dimensionale per il versamento al Fondo Tesoreria

5

Adesione Automatica alla previdenza complementare per i Dipendenti di Prima Assunzione

6

Nuovi Obblighi Informativi del Datore di Lavoro

7

Dipendenti Non di Prima Assunzione: Nuove Regole



Aumento del Limite di Deducibilità dei Contributi versati alla Previdenza Complementare



Nuovo Limite Generale

Il limite annuo di deducibilità passa da €5.164,57 a **€5.300** per tutti i lavoratori



Lavoratori Post-2006

Per chi ha iniziato dopo il 31/12/2006, possibilità di dedurre fino a **€2.650** aggiuntivi annui



Massimo Complessivo

Totale annuo massimo deducibile di **€7.950** per i lavoratori di prima occupazione

Il comma 201 dell'articolo 1 della Legge n. 199/2025 interviene sull'articolo 8, comma 4 del D.Lgs. n. 252/2005, disponendo a decorrere dal periodo d'imposta 2026 l'innalzamento del limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente a forme di previdenza complementare.

Con riferimento ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006, per i quali trova applicazione il regime fiscale ulteriormente agevolato sui contributi versati a previdenza complementare nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione al fondo, è prevista la possibilità di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di €5.300 per un importo pari alla differenza tra €26.500 e la contribuzione versata nei primi cinque anni di partecipazione.

Questioni di Decorrenza e Chiarimenti Necessari

Il Contrasto Normativo

Il comma 202 prevede genericamente la decorrenza di quanto disposto dal comma 201 a partire dal **1° luglio 2026**. Tale indicazione appare in contrasto con quanto affermato dal comma 201 rispetto all'innalzamento del limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare, dal momento che tale comma fa riferimento al **periodo d'imposta 2026** quale termine di decorrenza delle modifiche in esame.

Un adeguamento dei limiti di deducibilità da luglio 2026 comporterebbe la necessità di riconsiderare quanto già versato e dedotto nei primi sei mesi dell'anno. Sul punto e sulla concreta applicazione del nuovo limite per i lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 e il relativo coordinamento con il previgente limite, si attendono i necessari chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Attenzione

È fondamentale attendere le istruzioni operative dell'Agenzia delle Entrate per comprendere come applicare correttamente le nuove disposizioni, specialmente per quanto riguarda il coordinamento tra i diversi limiti di deducibilità.

Trasferimento della Posizione Individuale del Lavorato da una Forma Pensionistica Complementare ad un'altra

Una delle novità più significative introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 riguarda il diritto del lavoratore al trasferimento dell'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica da lui prescelta, decorso due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare. La modifica normativa elimina una clausola che aveva finora limitato significativamente la portabilità dei contributi.



Prima: Limitazioni

Il diritto al versamento del TFR e del contributo datoriale era limitato da contratti collettivi.

Trasferimento da fondo chiuso a fondo aperto comportava perdita del contributo datoriale.



Ora: Libertà

Viene soppressa la clausola limitativa. Sembrerebbe aprirsi alla portabilità del contributo datoriale sul nuovo fondo prescelto indipendentemente dalla tipologia.



Futuro: Chiarimenti

Si attendono necessari chiarimenti sulle modalità operative concrete di applicazione della nuova disciplina della portabilità.

La clausola soppressa comportava che, in caso di trasferimento della posizione da un fondo di settore (fondo chiuso) ad un fondo aperto, il lavoratore perdeva di norma il diritto al contributo datoriale, mentre in caso di trasferimento della posizione tra fondi di settore (dunque, tra due fondi chiusi) la contribuzione a carico del datore di lavoro veniva regolata dagli accordi collettivi. La presente disposizione decorre dal 1° luglio 2026.

Ampliamento della Platea delle Aziende tenute a versare il TFR al Fondo Tesoreria INPS

La Legge di Bilancio 2026 modifica profondamente il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Le modifiche apportate all'articolo 1, comma 756 della Legge n. 296/2006 rimodulano l'obbligo di versamento, incidendo direttamente sui criteri di individuazione dei datori di lavoro interessati.

Con effetto dai periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono ricompresi nell'obbligo anche i datori che abbiano raggiunto o raggiungano la soglia dei cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. Questa rappresenta una modifica sostanziale rispetto alla disciplina precedente.



Il Calcolo della Soglia Dimensionale per il versamento del TFR al Fondo Tesoreria

Disciplina Precedente

Per i datori di lavoro già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale è stato calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006.

Per i datori di lavoro che hanno iniziato l'attività successivamente al 31 dicembre 2006, si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività: se al termine del primo anno di attività non risultava raggiunta la soglia dimensionale, l'obbligo non si configurava con effetto anche sui periodi successivi.

Nuova Disciplina

Con le modifiche della Legge di Bilancio 2026, sono soggetti all'obbligo anche i datori che abbiano raggiunto la soglia dimensionale in anni successivi a quello di inizio dell'attività.

La soglia occupazionale va calcolata come **media annuale dell'anno solare precedente** l'anno del periodo di retribuzione considerato. Questo comporta un monitoraggio continuo dell'organico aziendale.

Importante

Le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026 non hanno effetto sui lavoratori che già hanno scelto di destinare il TFR ad una forma pensionistica complementare. Con riferimento a tali lavoratori, i datori di lavoro continuano a non avere alcun obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

Prossimi Passi

Per l'attuazione delle novità sopra esaminate è necessario attendere l'intervento dell'INPS finalizzato a fornire le istruzioni operative di supporto per la corretta applicazione delle nuove disposizioni.



Adesione Automatica alla Previdenza Complementare per i Dipendenti di Prima Assunzione

La Legge di Bilancio 2026, con decorrenza dal 1° luglio 2026, introduce una vera e propria rivoluzione nella disciplina del conferimento del TFR a previdenza complementare attraverso il meccanismo dell'adesione automatica. Per i dipendenti di prima assunzione (ad eccezione dei lavoratori domestici) è prevista l'adesione automatica alla previdenza complementare verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

01

Identificazione del Fondo

Adesione alla forma pensionistica prevista dai contratti collettivi. Se più di una, si sceglie quella con maggior numero di aderenti aziendali.

02

Conferimento Automatico

Versamento dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi collettivi.

03

Fondo Residuale

Se non vi fosse forma pensionistica prevista dai contratti, l'intero TFR è devoluto al Fondo COMETA (solo TFR, senza contribuzione).

04

Diritto di Rinuncia

Il lavoratore può rinunciare entro 60 giorni dalla prima assunzione, scegliendo altra forma o mantenendo il TFR in azienda.

Di fatto, la norma estende gli effetti del conferimento tacito o automatico (cosiddetto silenzio-assenso) alle forme di previdenza complementare, oltre che al TFR come già accadeva in passato, anche alla contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore secondo le modalità e le misure indicate dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore all'assegno sociale.



Obblighi Informativi del Datore di Lavoro verso i lavoratori di prima Assunzione

Al Momento dell'Assunzione

- Accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare
- Meccanismo di adesione automatica
- Forma pensionistica complementare destinataria
- Diverse scelte disponibili e relativa tempistica

Comunicazioni al Fondo

In caso di adesione automatica, il datore comunica alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, ricomprendendo quanto dovuto dalla data di prima assunzione.

Tempistiche Ridotte

La scelta del lavoratore deve avvenire **entro 60 giorni** dalla data di prima assunzione, in luogo dei precedenti 6 mesi, rendendo più rapido il processo decisionale.

Al lavoratore è espressamente riconosciuta la possibilità di rinunciare all'adesione automatica e di scegliere un'altra forma di previdenza complementare alla quale conferire il TFR maturando nella misura prevista dagli accordi collettivi (e l'eventuale contribuzione) ovvero mantenere il TFR in azienda secondo il regime dell'articolo 2120 del codice civile. Dalla lettura della norma sembra evincersi che la scelta di mantenere il TFR in azienda può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Dipendenti Non di Prima Assunzione: Nuove Regole per la scelta sul TFR

Dal 1° luglio 2026, contestualmente all'assunzione del lavoratore non di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Questa verifica è fondamentale per determinare il regime applicabile.



Verifica Posizione Precedente

Il datore deve verificare se il lavoratore ha già un'adesione a previdenza complementare, richiedendo apposita dichiarazione scritta.



Informativa Completa

Fornire informativa sulla possibilità di indicare, entro 60 giorni dall'assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando.



Scelta della Percentuale

Il TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare una percentuale secondo gli accordi collettivi (minimo 50% per iscritti pre-1993).

Qualora il lavoratore abbia in essere un'adesione a previdenza complementare, in mancanza di indicazioni entro il termine di 60 giorni si applica il principio dell'adesione automatica già dettagliato per i dipendenti di prima assunzione: versamento alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi dell'intero TFR maturando nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dai predetti accordi collettivi.



Esclusione Silenzio-Assenso

Il meccanismo del silenzio-assenso non opera per i lavoratori che nel precedente rapporto hanno scelto di mantenere il TFR in azienda.

