

# LABOUR CONSULTING SRL

## Soci Consulenti

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

P.I. 02735450351

Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)

Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)

Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

## Sede legale ed operativa

Via Pier Carlo Cadoppi, 12  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel.0522 927202

## Sede operativa

Borgo della Salnitara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel.0521 941760

---

Ai Clienti in indirizzo  
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 16 gennaio 2026.

**Oggetto: importanti novità in materia di previdenza complementare – Legge Bilancio 2026**

Spett.li Clienti,

come anticipato con nostra Newsletter 2-2026 del 5 gennaio scorso, la Legge di Bilancio 2026 ha introdotto importanti **novità in materia di previdenza complementare per i dipendenti del settore privato**, novità che vengono di seguito dettagliatamente analizzate in attesa delle necessarie prassi attuative.

### ***Versamento del TFR a Fondo Tesoreria Inps – ampliamento platea dei datori di lavoro obbligati***

La Legge di Bilancio 2026 modifica il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al **versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, che dal 1° gennaio 2026 ha un rilevante impatto finanziario su tutte le aziende con un numero di dipendenti superiore a 60.**

La nuova norma rimodula l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, incidendo direttamente sui criteri di individuazione dei datori di lavoro privati interessati dal predetto obbligo. Ssi ricorda che sino al 31.12.2025 il TFR non destinato – su scelta del lavoratore – a previdenza complementare era obbligatoriamente versato all'Inps Fondo Tesoreria solo per le aziende che:

- ✓ alla data del 1.1.2006 avevano un numero dipendenti pari o superiore a 50 dipendenti;
- ✓ ovvero che raggiungessero la soglia dei 50 dipendenti nell'anno solare del primo anno di attività. Al mancato verificarsi di tale condizione l'obbligo non si configurava nemmeno con effetto sui periodi successivi (indipendentemente dall'andamento del numero di lavoratori occupati).

La novità consiste nel fatto che, a decorrere dai periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, siano 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.

Tuttavia,

- ✓ nei primi due anni di applicazione della novità – 2026 e 2027 – il versamento a Fondo Tesoreria scatta quando il numero medio dei dipendenti dell'anno precedente sia almeno pari a 60;
- ✓ dal 1.1.3032 il versamento a Fondo Tesoreria scatterà quando il numero medio dei dipendenti dell'anno precedente sia almeno pari a 40.

In sostanza, **dal gennaio 2026** – oltre alla prosecuzione dell'obbligo per i datori di lavoro che già ad oggi sono coinvolti nell'adempimento in esame, **tutte le aziende con media annuale dipendenti del 2025 pari o superiore a 60, dovranno mensilmente versare il TFR non destinato a forme di previdenza complementare al Fondo Tesoreria Inps.**

Per l'attuazione delle novità sopra esaminate è necessario **attendere l'intervento dell'INPS** finalizzato a fornire le istruzioni operative e i dettagli applicativi della misura.

#### **Aumento del limite di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare**

Il comma 201 art. 1 della Legge di Bilancio 2026, prevede quanto segue a decorrere dal periodo d'imposta 2026 viene previsto

- ✓ l'innalzamento da euro 5.164,57 ad euro 5.300 del limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro/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, viene prevista la possibilità di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di **euro 5.300** (in luogo di euro 5.164,57) per un importo pari alla differenza tra euro 26.500 ( $5.300 \times 5$ ) e la contribuzione versata nei primi cinque anni di partecipazione. L'ulteriore importo deducibile non potrà essere comunque superiore a **euro 2.650 annui** ( $5.300/2$ ) per un **totale annuo massimo complessivo di euro 7.950**.

Il successivo comma 202 prevede genericamente la decorrenza di quanto disposto dal comma 201 a partire dal 1° luglio 2026. Si attendono le indicazioni applicazione da parte dell'Agenzia delle Entrate per il necessario coordinamento applicativo di tale disposizione.

#### **Novità in materia di trasferimento della posizione individuale**

Relativamente al diritto del lavoratore, decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare, del trasferimento dell'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica da lui prescelta, viene ora soppressa la clausola secondo la quale il diritto al versamento del TFR maturato e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro spettasse nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.

La clausola in esame 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 datore di lavoro veniva regolata dagli accordi collettivi.

**Ora, il venir meno della suddetta clausola – che ha decorrenza dal 1.7.2026 – sembrerebbe aprire alla portabilità del contributo datoriale sul nuovo fondo prescelto indipendentemente dalla tipologia di quest'ultimo (chiuso ovvero aperto).**

Sul punto, tuttavia, si attendono i necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro.

#### **Modifiche al meccanismo del silenzio-assenso**

La Legge di Bilancio 2026, con decorrenza **dal 1° luglio 2026**, modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005 con riferimento al finanziamento dei fondi pensione (conferimento del TFR e versamento della contribuzione).

#### **Dipendenti di prima assunzione**

In particolare, è prevista per i dipendenti di prima assunzione (ad eccezione dei lavoratori domestici) l'adesione automatica alla previdenza complementare:

- verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. Qualora:
  - ✓ le stesse fossero più di una, viene scelta, salvo diverso accordo aziendale, quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
  - ✓ non vi fosse una forma pensionistica prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, l'intero importo del TFR è devoluto alla forma di previdenza complementare residuale, individuata attualmente nel Fondo COMETA;
- con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi collettivi. Di fatto, la norma estende gli effetti del conferimento tacito o automatico (c.d. 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 (e non anche quella a carico del datore di lavoro) non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore all'assegno sociale.

Inoltre, nell'ipotesi di adesione automatica al fondo residuale (COMETA), la norma prevede espressamente il (solo) conferimento del TFR senza fare alcun riferimento alla contribuzione.

- 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 (regime ex art. 2120 c.c.).

La scelta deve avvenire entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (in luogo dei precedenti 6 mesi).

*Dipendenti che non siano di prima assunzione*

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;
- verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia in essere un'adesione a previdenza complementare, il datore deve fornire informativa:

- ✓ sulla possibilità di indicare, entro 60 giorni dall'assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando dall'assunzione.  
Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni, decida di destinare alla forma pensionistica complementare prescelta una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi collettivi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%;
- ✓ che 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, anche territoriali o aziendali, dell'intero TFR maturando nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dai predetti accordi collettivi).

Per la completa attuazione della novità di cui al presente sottotitolo – decorrente dal 1.7.2026 – si attendono necessari chiarimenti applicativi da parte del Ministero del Lavoro.

\*\*\*\*\*

I Consulenti del Lavoro della scrivente sono a disposizione per ogni chiarimento che si rendesse necessario in relazione a quanto qui segnalato.

Cordiali saluti.

Labour Consulting srl  
I soci Consulenti del Lavoro