



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n.10

Oggetto: Pubblicata la legge di bilancio 2026: le novità in materia di Tfr e previdenza complementare

PREMESSA

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2025, n. 301, la Legge 30 dicembre 2025, n. 199, contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026 - 2028”.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE (commi 201 e 202)

La Legge di Bilancio 2026 introduce novità impattanti in materia di previdenza complementare.

Gli interventi riguardano i dipendenti del settore privato, fermo restando che i profili tributari previsti dal D.Lgs. n. 252/2005 sono estesi anche ai dipendenti pubblici dal 1° gennaio 2018.

Aumento del limite di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare

Il comma 201, art. 1 della Legge n. 199/2025 interviene sull’art. 8, comma 4 del D.Lgs. n. 252/2005, disponendo, a decorrere dal periodo d’imposta 2026:

- 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, 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 x 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. Tale indicazione appare in contrasto con quanto affermato dal comma 201

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





rispetto all'innalzamento del limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare e ai conseguenti effetti sul regime agevolato dei lavoratori di prima occupazione, dal momento che tale comma fa riferimento al periodo d'imposta 2026 quale termine di decorrenza delle modifiche in esame. Peraltro, 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.

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 spetta 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 predetta clausola 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.

La presente disposizione decorre dal 1° luglio 2026.

AMPLIAMENTO PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA INPS (comma 203)

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**. Nello specifico, all'art. 1, comma 756, Legge n. 296/2006 sono aggiunti i seguenti periodi:

"Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di cui al terzo periodo, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a sessanta addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono altresì tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a quaranta o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di quaranta addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato."

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. È, infatti, previsto che, con effetto 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.

Per comprendere appieno l'effetto della norma in commento, pare opportuno ricordare che, nella disciplina finora vigente (cfr. l'art. 1, comma 6 del DM 30 gennaio 2007), per i datori di lavoro già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale al



raggiungimento del quale scaturisce l'obbligo di versamento 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 è presa 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 essere raggiunta la soglia dimensionale, l'obbligo non si configurava con effetto anche sui periodi successivi (indipendentemente dall'andamento del numero di lavoratori occupati).

Con le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026, con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono soggetti all'obbligo di versamento del TFR al predetto fondo anche i datori di lavoro che

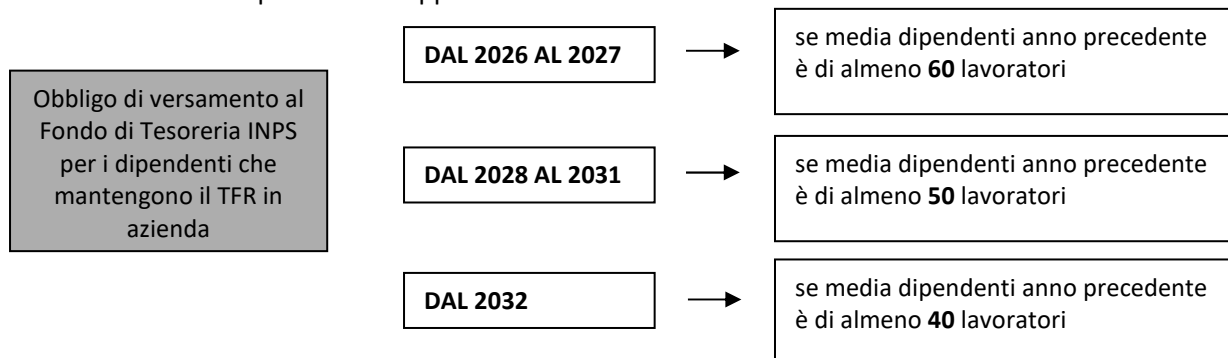
- **abbiano raggiunto la soglia dimensionale dei 50** dipendenti in anni successivi a quello di inizio dell'attività,
- **raggiungano la soglia dimensionale dei 50** dipendenti in un qualsiasi anno successivo all'inizio dell'attività di impresa.

La soglia occupazionale va calcolata come media annuale dell'anno solare precedente l'anno del periodo di retribuzione considerato.

L'effetto della nuova norma, per gli anni 2026 e 2027, non opera qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a sessanta lavoratori dipendenti. Con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dal 1° gennaio 2032, è prevista la riduzione a quaranta del numero di lavoratori dipendenti a partire dal quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS (fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso).

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, pertanto, i datori di lavoro continuano a non avere alcun obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

Per l'attuazione delle novità sopra esaminate è necessario attendere l'intervento dell'INPS finalizzato a fornire le istruzioni operative di supporto.



MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DEL TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MECCANISMO DEL SILENZIO-ASSENSO (commi 204-205)

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, con le modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs n. 252/2005, 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).

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. In caso di adesione automatica alla previdenza complementare, il datore di lavoro

- ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione,
- inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni ricomprendendo quanto dovuto dalla data di prima assunzione (l'adesione decorre da detta data).

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore su

- accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare,
- meccanismo di adesione automatica,
- forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica,
- diverse scelte disponibili e relativa tempistica.

Dipendenti non 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).

Dalla norma e dal Dossier sembra evincersi che il meccanismo del silenzio-assenso non opera per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro hanno scelto di mantenere il TFR in azienda. In particolare, il Dossier specifica che "Il principio del conferimento in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica (...) per i lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica complementare" e "l'esclusione del silenzio-assenso per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro avessero scelto il regime del trattamento di fine rapporto": ciò porta a ritenere che i lavoratori non di prima assunzione che, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, abbiano scelto di mantenere il TFR in azienda risultano esclusi dal meccanismo del silenzio assenso.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 22.01.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)