

Circolare informativa del 03 giugno 2026

OGGETTO: Novità in materia di TFR e previdenza complementare – Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026) – Disposizioni operative dal 1° luglio 2026

Con la presente circolare portiamo a Vostra conoscenza le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199 del 30 dicembre 2025, pubblicata in G.U. n. 305 del 31 dicembre 2025) in materia di trattamento di fine rapporto e previdenza complementare. Le modifiche, contenute nei commi da 203 a 205 dell'art. 1, intervengono sull'art. 8 del D.Lgs. n. 252/2005 e diventano operative dal 1° luglio 2026.

La novità di maggiore impatto riguarda i lavoratori di prima assunzione, ovvero coloro che dal 1° luglio 2026 instaureranno per la prima volta un rapporto di lavoro subordinato nel settore privato. Per questi soggetti viene introdotto un meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare: in assenza di una scelta espressa entro 60 giorni dall'assunzione, il TFR maturando confluisce automaticamente nel fondo pensione collettivo previsto dal contratto collettivo applicabile, insieme alla contribuzione datoriale prevista dallo stesso contratto. Rispetto al sistema previgente, che concedeva sei mesi di tempo e prevedeva la previdenza complementare come esito possibile del silenzio-assenso, la riforma inverte la logica: l'adesione è la regola, il mantenimento del TFR in azienda l'eccezione che richiede una scelta attiva.

Il lavoratore dispone quindi di 60 giorni dall'assunzione per esercitare il diritto di recesso dall'adesione automatica, scegliendo in alternativa di mantenere il TFR in azienda oppure di aderire a un fondo pensione diverso da quello individuato automaticamente. È importante segnalare che la scelta di destinare il TFR al fondo, una volta confermata o tacitamente formatasi per decorso del termine, è irrevocabile: non sarà più possibile tornare al mantenimento in azienda. Al contrario, chi sceglie entro i 60 giorni di tenere il TFR in azienda conserva la facoltà di modificare tale decisione in un secondo momento.

Sul piano operativo, i versamenti al fondo decorrono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, ma comprendono anche il TFR maturato fin dalla data di assunzione: il datore di lavoro dovrà pertanto tenere traccia degli accantonamenti sin dal primo giorno di lavoro del neoassunto, indipendentemente dalla scelta che verrà espressa.

Una disciplina distinta si applica ai lavoratori non di prima assunzione che cambiano datore di lavoro dal 1° luglio 2026. In questi casi il datore entrante è tenuto a fornire un'informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia previdenziale e ad acquisire dal lavoratore una dichiarazione o autocertificazione attestante la scelta previdenziale già effettuata in passato. Anche per questi lavoratori il termine per esprimere la nuova destinazione del TFR maturando è di 60 giorni, decorsi i quali opera il medesimo meccanismo di adesione automatica.

Per i lavoratori già in forza prima del 1° luglio 2026 non cambia nulla: la scelta effettuata in passato, sia essa di adesione a un fondo pensione che di mantenimento del TFR in azienda, resta pienamente valida. Non è richiesta alcuna nuova manifestazione di volontà.

Suggeriamo di codificare tra le procedure interne relative all'assunzione di lavoratori, l'inserimento di documenti informativi che illustrino il meccanismo dell'adesione automatica, il fondo destinatario in assenza di scelta, le opzioni disponibili e i termini per esercitare il recesso. Il mancato adempimento esporrebbe il datore di lavoro a responsabilità diretta per le conseguenze derivanti da scelte non consapevoli del lavoratore.

Sul versante fiscale, la deducibilità annua dei contributi versati alla previdenza complementare sale da 5.164,57 euro a 5.300 euro (il TFR conferito al fondo rimane escluso dal calcolo del massimale). Viene introdotta la piena portabilità del contributo datoriale tra fondi pensione e la quota di capitale richiedibile in forma di liquidazione sale al 60 per cento della posizione accumulata.

Sul Fondo di Tesoreria INPS, il comma 203 della stessa legge modifica la soglia dimensionale delle aziende obbligate al versamento: in via transitoria per il biennio 2026-2027 l'obbligo riguarda i datori di lavoro privati che raggiungono i 60

dipendenti, con progressiva riduzione a 39 dipendenti a decorrere dal 2032. La Circolare INPS n. 12 del 5 febbraio 2026 ha già fornito le prime istruzioni operative in materia.

Rimaniamo a disposizione per ogni approfondimento specifico e vi inoltriamo una bozza di informativa da consegnare ai neoassunti, per la verifica delle procedure interne di assunzione. Si segnala che le istruzioni operative COVIP di adeguamento alla riforma non risultano ancora pubblicate in versione definitiva (il comma 205 della legge le prevede entro il 1° luglio 2026): vi terremo informati nelle prossime settimane.

Distinti saluti.

Lo Studio