Confcommercio
Verona

FOCUS LAVORO

N. 7/2026

Previdenza complementare e TFR: quali novità per le aziende

LEGGE DI BILANCIO 2026 — L. N. 199/2025

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto, dal 1° luglio 2026, per i lavoratori dipendenti del settore privato al primo impiego, il versamento automatico del TFR ai Fondi di previdenza integrativa (previsti dagli accordi o dai contratti collettivi), salvo esplicita scelta contraria del lavoratore, da manifestare entro 60 giorni dalla data di assunzione.

La finalità della misura è quella di rafforzare la diffusione della previdenza complementare, valorizzando il TFR quale forma di finanziamento della stessa.

Analizziamo nella circolare non solo i riflessi operativi ma anche l'opportunità per le aziende di incentivare il conferimento del TFR al Fondo di categoria.

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

1. Obblighi di informativa e verifica

La normativa distingue gli obblighi informativi a seconda che il lavoratore sia alla prima assunzione o abbia già un'esperienza lavorativa pregressa.

Lavoratori di prima assunzione

Il datore di lavoro deve fornire informativa al dipendente su:

- Gli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare
- Il meccanismo di adesione automatica
- La forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica
- Le diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica

Lavoratori non al primo impiego

Il datore di lavoro è tenuto a:

- Fornire informativa al lavoratore 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

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.

In entrambi i casi, va fornito al lavoratore il MODELLO TFR3, attraverso il quale operare la scelta in riferimento al TFR.

2. Il meccanismo di silenzio-assenso per i neoassunti

Il nuovo meccanismo, in vigore dal 1° luglio 2026 per i lavoratori di prima occupazione nel settore privato (con esclusione dei lavoratori domestici), si articola come segue:

Adesione automatica

In assenza di una scelta esplicita, il TFR maturando viene automaticamente destinato a una forma di previdenza complementare.

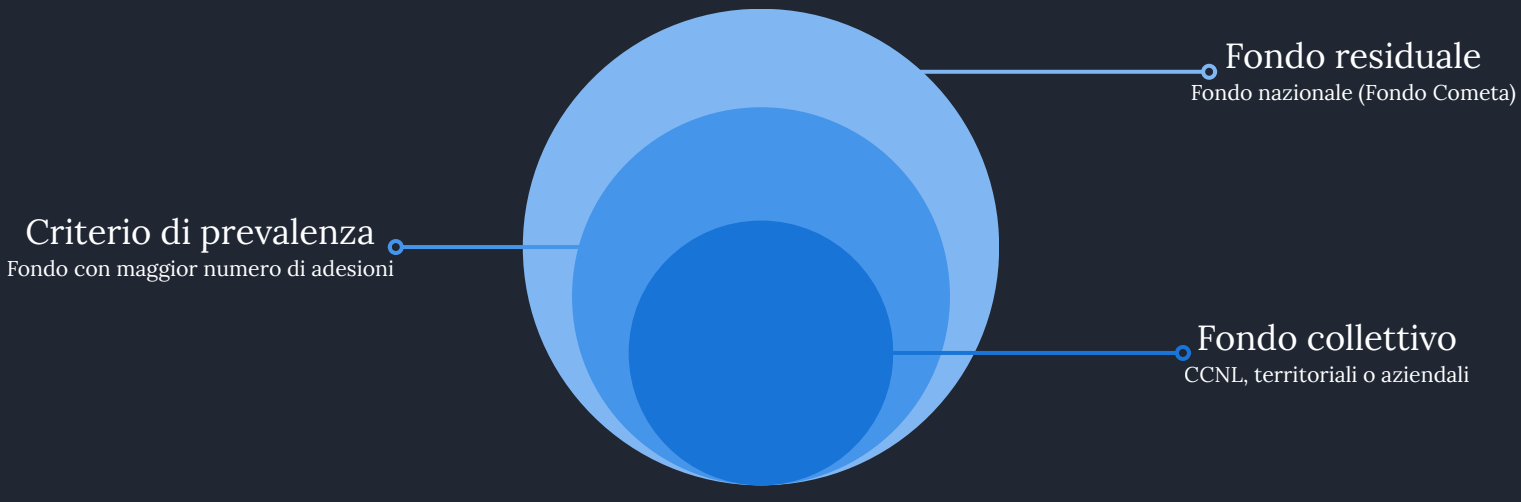
Diritto di rinuncia

Il lavoratore ha la facoltà di rinunciare all'adesione automatica comunicando la propria volontà entro 60 giorni dalla data di assunzione.

Conseguenze della rinuncia

In caso di rinuncia, il lavoratore può destinare il TFR a un'altra forma pensionistica complementare di sua scelta oppure mantenerlo in azienda secondo l'art. 2120 c.c., conservando la facoltà di aderire a un fondo in un momento successivo.

Gerarchia del fondo di destinazione



In caso di silenzio-assenso, il fondo pensione di destinazione è individuato secondo una gerarchia normativa precisa: in primo luogo il fondo collettivo previsto dagli accordi o contratti collettivi applicati in azienda (CCNL, territoriali o aziendali); in presenza di più fondi collettivi, la destinazione è il fondo che registra il maggior numero di adesioni in azienda; in assenza di fondi di previdenza complementare previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento, il TFR viene versato al fondo residuale nazionale (attualmente individuato nel Fondo COMETA).

L'adesione automatica comporta il versamento al fondo di riferimento:

- Del TFR maturato dalla data di assunzione e maturando.
- Della contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro, nella misura definita dagli accordi applicabili.
- Della contribuzione a carico del lavoratore, nella misura definita dagli accordi applicabili (con esclusione dei lavoratori con una retribuzione annua lorda inferiore all'importo dell'assegno sociale).

Trasferimento a fondo aperto

Nel caso in cui, in un successivo momento, il lavoratore decidesse di trasferire la propria posizione di previdenza complementare dal fondo chiuso (contrattuale) a un fondo aperto, manterrà il diritto al versamento non solo del TFR, ma anche della contribuzione prevista dal precedente fondo chiuso.

ATTENZIONE: le aziende dovranno pertanto consegnare tempestivamente al lavoratore l'informativa e la modulistica per effettuare la scelta in merito alla destinazione del TFR e versare il TFR (maturato e maturando) e contribuzione prevista al fondo collettivo di riferimento dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni entro cui il lavoratore può effettuare la rinuncia all'adesione automatica.

3. Vantaggi fiscali e gestionali per l'azienda

Le nuove disposizioni, pur introducendo obblighi aggiuntivi, rappresentano **un'opportunità strategica.** Incentivare il conferimento del TFR alla previdenza complementare permette di trasformare una passività di bilancio in una leva per ottenere significativi vantaggi fiscali e gestionali, oltre che prevenire il rischio della mancanza di liquidità nel momento in cui i lavoratori cessano il rapporto di lavoro e devono ricevere il loro TFR.

Deducibilità fiscale maggiorata

Le quote di TFR versate a un fondo pensione
beneficiano di una
deducibilità maggiorata dal reddito d'impresa.
L'incremento è del 6% per le aziende con meno di 50 dipendenti e del 4% per quelle con 50 o più dipendenti, con conseguente risparmio
fiscale diretto.

Eliminazione della rivalutazione del TFR

Il TFR mantenuto in azienda deve essere rivalutato annualmente (tasso fisso dell'1,5% + 75% dell'inflazione Istat).
Versando il TFR a un fondo pensione, l'azienda elimina questa passività dal bilancio, liberando liquidità.

Riduzione oneri contributivi INPS

L'azienda è esonerata, in riferimento a ogni dipendente che aderisce alla previdenza complementare, dal versamento del contributo al fondo di garanzia INPS (pari allo 0,20% della retribuzione imponibile) e a un'ulteriore riduzione dello 0,28% prevista dalla normativa per le aziende che promuovono l'adesione alla previdenza integrativa, per un totale complessivo dello 0,48%.