

Newsletter, lì 22/06/2026

OGGETTO: TFR e previdenza complementare: le novità operative dal 1° luglio 2026

Gentile Cliente,

dal **1° luglio 2026** entrano in vigore importanti novità in materia di **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)** e **previdenza complementare**, introdotte dalla **Legge di Bilancio 2026** e richiamate nei materiali istituzionali del Ministero del Lavoro e della COVIP. Le modifiche riguardano soprattutto i **nuovi assunti nel settore privato** e incidono sia sulle **scelte dei lavoratori** sia sugli **adempimenti delle aziende**.

L'obiettivo della riforma è rendere più immediata e strutturata la scelta sul destino del TFR, favorendo il ricorso alla **previdenza complementare**, cioè ai fondi pensione che si affiancano alla pensione pubblica. Accanto a ciò, cambiano anche le regole sul **Fondo Tesoreria INPS**, con effetti operativi per un numero più ampio di imprese

1. Che cos'è il TFR e perché la novità è importante

Il **TFR** è una quota della retribuzione che il datore di lavoro accantona nel corso del rapporto di lavoro e che viene normalmente liquidata alla cessazione del rapporto stesso. Il lavoratore può scegliere se lasciarlo in azienda (o, nei casi previsti, farlo confluire nel Fondo Tesoreria INPS) oppure destinarlo a una forma di **previdenza complementare**, cioè a un fondo pensione.

La novità è importante, perché modifica il modo in cui questa scelta viene effettuata: la previdenza complementare diventa, di fatto, il percorso che si

attiva automaticamente in mancanza di una decisione esplicita da parte del lavoratore entro il nuovo termine previsto. In altre parole, dal 1° luglio 2026 il sistema diventa più “rapido” e richiede maggiore attenzione fin dal momento dell’assunzione.

2. Cosa succede dal 1° Luglio 2026

Per i lavoratori **neoassunti dal 1° luglio 2026**, la scelta sulla destinazione del TFR dovrà essere fatta entro **60 giorni** dall’assunzione. Se il lavoratore esprime la propria volontà entro quel termine, potrà decidere se destinare il TFR alla previdenza complementare oppure mantenerlo secondo le regole ordinarie previste dalla legge.

Se invece il lavoratore **non compie alcuna scelta**, opera il **silenzio-assenso**. In questo caso, il TFR maturando viene trasferito automaticamente al fondo pensione individuato dagli accordi aziendali o dal contratto collettivo applicato. Se sono presenti più fondi collettivi di riferimento, la destinazione avviene verso quello con il maggior numero di adesioni in azienda; se manca un fondo collettivo di riferimento, si applica il fondo residuale individuato dalla normativa, oggi **COMETA**.

Per i lavoratori assunti **prima del 1° luglio 2026**, resta invece il sistema precedente: il termine per la scelta continua a essere di **6 mesi**. Questo significa che, per un periodo transitorio, potranno convivere due regole diverse, a seconda della data di assunzione del dipendente

3. Che cosa cambia per le aziende

Per i datori di lavoro, la riforma impone un aggiornamento delle procedure interne connesse all'assunzione e alla raccolta delle scelte del lavoratore in materia di destinazione del TFR. Dal **1° luglio 2026**, infatti, per i neoassunti il termine utile per esprimere una scelta si riduce a **60 giorni**, con la conseguenza che l'azienda dovrà garantire un'informazione tempestiva e adeguata circa le opzioni disponibili e i relativi effetti.

In particolare, sarà opportuno verificare: i tempi di acquisizione della scelta, il fondo pensione collettivo di riferimento in caso di mancata opzione espressa, e i principali effetti previdenziali e fiscali collegati all'adesione alla previdenza complementare, anche alla luce del nuovo limite di deducibilità dei contributi pari a **euro 5.300 annui**.

La decisione sul TFR assume quindi rilievo non solo sotto il profilo informativo, ma anche sotto quello organizzativo e gestionale, poiché la mancata espressione di volontà nei termini previsti determina l'operatività del meccanismo di **silenzio-assenso**.

4. Le novità sul Fondo di Tesoreria INPS

Un altro aspetto rilevante riguarda il Fondo Tesoreria INPS, ossia il fondo gestito dall'INPS presso cui devono essere versate le quote di TFR che i lavoratori non destinano alla previdenza complementare.

In concreto, nelle aziende che superano determinate soglie dimensionali, il TFR non rimane più accantonato presso il datore di lavoro, ma viene **versato all'INPS**, che lo conserva e lo corrisponderà al dipendente al termine del rapporto di lavoro.

Dal **1° gennaio 2026** la disciplina è cambiata: non si guarda più solo al primo anno di attività dell'azienda, ma a **soglie occupazionali progressive calcolate sulla media annua dei dipendenti**.

In particolare:

- nel **biennio 2026-2027**, l'obbligo riguarda le aziende con almeno **60 addetti** di media annua;
- dal **2028 al 2031**, la soglia si riduce a **50 addetti**;
- dal **2032**, scende ulteriormente a **40 addetti**.

L'INPS ha inoltre fornito indicazioni operative per il 2026 (Messaggio n. 1511 del 6 maggio 2026), chiarendo modalità e scadenze dei versamenti per il primo semestre che dovranno essere effettuati entro il 16 luglio per i periodi di competenza da gennaio a giugno, senza che vi siano applicate sanzioni o interessi.

Si tratta di un cambiamento significativo, perché **molte aziende potrebbero rientrare per la prima volta nell'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria**, rendendo necessario verificare attentamente la propria posizione.

5. Come possiamo supportarvi

Il nostro Studio è a disposizione per:

- verificare l'impatto delle nuove regole sul singolo datore di lavoro;
- individuare il fondo pensione collettivo applicabile;
- supportare l'aggiornamento della modulistica e delle procedure interne di assunzione;

- fornire un primo orientamento informativo ai lavoratori sulla scelta del TFR.

Per eventuali chiarimenti è possibile contattare lo Studio alla mail: info@bsassociati.it

Tutte le informazioni contenute in questa newsletter sono informazioni iniziali, senza alcuna pretesa di completezza, che non fanno parte di alcun consiglio legale o fiscale e non possono sostituirle. Le norme legali indicate sono valide al momento della stesura della newsletter e possono essere successivamente modificate. È esclusa la responsabilità per il contenuto di questa newsletter, per qualsiasi motivo legale.