

WEBINAR, 29 LUGLIO 2026 - TFR E DM 78/26

**Parte prima: TFR e Previdenza
Complementare: la "mini-riforma" della Legge di
Bilancio 2026**

**Parte seconda: Il D.M. 22 giugno 2026, n. 78: le
violazioni che precludono i benefici contributivi**

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fonte normativa: legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. 1, commi 201-205 => interviene su D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252

COSA “TOCCA” LA RIFORMA?

- modalità di adesione;
- forme di erogazione delle prestazioni;
- fiscalità;
- governance dei fondi;
- obblighi informativi.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

RATIO DELLA LEGGE:

1. favorire una **maggior partecipazione** dei lavoratori alle forme pensionistiche complementari, superando la tradizionale diffidenza che ha spesso limitato l'adesione volontaria;
2. rendere **maggiormente attrattivo** il sistema attraverso una più ampia flessibilità nella gestione del montante accumulato e un regime fiscale premiale per gli iscritti di lungo periodo.

DECORRENZA NOVITA': 1° luglio 2026

Prassi: Faq del MIN LAV del 17.6.26 + messaggio INPS 2325/26

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Prima (fino al 30.6.26)

silenzio-assenso semestrale (Il lavoratore neoassunto aveva 6 mesi di tempo per decidere se destinare il TFR a un fondo o lasciarlo in azienda; in mancanza di indicazioni, decorso quel semestre, scattava l'adesione tacita al fondo di riferimento) ==> si trasferiva al fondo solo il TFR e operava dopo sei mesi dall'assunzione

Dopo (dal 1.7.26)

adesione automatica immediata con **diritto di rinuncia** entro un termine di soli 60 giorni

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	Fino al 30 giugno 2026	Dal 1° luglio 2026
Finestra di scelta	6 mesi	60 giorni
Oggetto del versamento	Solo TFR	TFR + contributo datore + contributo lavoratore
Decorrenza economica	Dal 7° mese in poi	Dalla data di assunzione

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'adesione automatica: destinazione, contribuzione e retroattività

Destinazione dell'adesione (art. 8, co. 7 ss.)? *forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi applicabili presso l'impresa*

Attenzione: la norma parla genericamente di accordi collettivi (no > rappres.)

Ipotesi particolari

1) più fondi => **maggiore rappresentatività interna:** il conferimento avviene al fondo al quale aderisce il maggior numero di lavoratori nell'azienda, salva diversa regolamentazione da accordi aziendali => **opportuna** una mappatura dei lavoratori e dei fondi cui aderiscono

2) In **assenza di accordi collettivi** che individuino un fondo di riferimento => destinazione automatica verso la forma pensionistica residuale individuata dal D.M. 31 marzo 2020, n. 85 — in pratica il Fondo pensione complementare I.N.P.S

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'adesione automatica: destinazione, contribuzione e retroattività

contribuzione = 3 componenti

- l'intero TFR maturando;
- la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro prevista dal contratto collettivo;
- la quota minima di contribuzione a carico del lavoratore stabilita dagli accordi collettivi.

ECCEZIONE: $RAL < \text{all'importo assegno sociale INPS} \Rightarrow$ in tal caso il lavoratore ha facoltà di richiedere per iscritto l'esonero dal proprio versamento, mantenendo attivi solo il TFR e il contributo datoriale

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'adesione automatica: destinazione, contribuzione e retroattività

retroattività

- flussi finanziari decorrono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni;
- l'obbligo contributivo e l'adesione hanno effetto **retroattivo** dalla data di assunzione

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I diritto di rinuncia, la revocabilità e la portabilità

Art. 8, co. 7 quater= DIRITTO DI RINUNCIA PER IL LAVORATORE - Entro 60 gg da (prima) assunzione

NO LAVORATORI DOMESTICI

CONSEGUENZE - SCELTA TRA:

- mantenere il TFR in azienda secondo la disciplina ordinaria dell'art. 2120 c.c. (con eventuale conferimento al Fondo di Tesoreria INPS ove ne ricorrano i presupposti dimensionali);
- destinare il TFR a una diversa forma pensionistica complementare liberamente individuata

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I diritto di rinuncia, la revocabilità e la portabilità

NON DEFINITIVITÀ DELLA SCELTA ORIGINARIA

Se il lavoratore ha optato per il mantenimento del TFR in azienda, può **revocare** la decisione e **destinare** il TFR maturando a una forma pensionistica complementare.

TFR già confluito in Tesoreria, però, non può rientrare nel circuito della previdenza complementare, il quale è fiscalmente più vantaggioso

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I diritto di rinuncia, la revocabilità e la portabilità

PORTABILITÀ

POSSIBILE: il lavoratore che abbia aderito a una forma pensionistica collettiva può trasferire la propria posizione individuale presso un diverso fondo pensione decorso il periodo minimo di permanenza, senza perdere il diritto alla contribuzione datoriale.

Effetti positivi: 1) eliminata rigidità del sistema previgente; 2) maggiore concorrenza tra i fondi pensione.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori non di prima assunzione (art. 8, co. 9 bis)

Caso 1

Il lavoratore ha già una adesione alimentata da TFR => l'adesione automatica opera.

Il datore fornisce **informativa** e acquisisce **dichiarazione scritta**; il lavoratore ha 60 giorni per indicare a quale forma pensionistica destinare il nuovo TFR.

In caso di silenzio, scatta l'adesione automatica al fondo collettivo di riferimento.

Attenzione: in questa ipotesi non è più consentito lasciare il TFR in azienda o alla Tesoreria INPS.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori non di prima assunzione (art. 8, co. 9 bis)

Caso 2

Il lavoratore non ha mai destinato il TFR alla previdenza complementare (o ha aderito a un fondo ma senza TFR) => l'adesione automatica non opera.

Il TFR rimane di default in azienda o presso il Fondo di Tesoreria INPS.

Il dipendente può in ogni momento aderire volontariamente a un fondo pensione, ma con effetto solo sul TFR maturando dal momento della scelta in poi

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori non di prima assunzione (art. 8, co. 9 bis)

Caso 3

Il lavoratore ha aderito in precedenza con devoluzione del TFR ma ha poi riscattato integralmente la posizione => l'adesione automatica non opera

Caso **diverso**: se ha perso il requisito di partecipazione al fondo chiuso (ad esempio per cambio di settore) ma non ha riscattato integralmente la posizione individuale, l'adesione automatica opera.

Il datore di lavoro che assume un riassunto è pertanto tenuto a farsi rilasciare una **dichiarazione scritta** in cui il lavoratore attesti la propria situazione previdenziale pregressa, quale condizione preliminare per determinare quale regime si applica.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori non di prima assunzione (art. 8, co. 9 bis)

CONSIGLIO OPERATIVO - CONTENUTO DELLA DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

- DATA DI ASSUNZIONE;
- EVENTUALE FONDO PREV. COMPL. CUI ABBIA GIA' ADERITO;
- DATA DI ADESIONE;
- COSA HA DEVOLUTO AL FONDO (SE TFR O CONTR. VOLONTARIO SUO);
- RISCATTO (QUANDO? IN CHE %?)

PROBLEMA: se il dipendente non rende questa dichiarazione? => rilievo disciplinare

Se rende dichiarazione inesatta => esimente per responsabilità civile in caso di danno pensionistico

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

messaggio INPS 10 luglio 2026, n. 2325

Oggetto: trattamento delle quote di TFR maturate nella finestra dei 60 giorni quando, all'esito della scelta, il lavoratore decide di mantenere il TFR in azienda

quote = competenze arretrate sotto il profilo contributivo: non vanno perdute né restano in sospeso, ma devono essere regolarizzate secondo l'esito della scelta

2 ipotesi:

1) **adesione** => i versamenti — comprensivi del pregresso dalla data di assunzione — affluiscono al fondo pensione di destinazione a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni.

2) **rinuncia** => se l'azienda supera la soglia dimensionale per il Fondo di Tesoreria, si apre il canale disciplinato dal messaggio n. 2325/2026.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

messaggio INPS 10 luglio 2026, n. 2325

La regolarizzazione delle quote arretrate avviene tramite il flusso UniEmens, con le seguenti causali

- CF05: pagamento degli arretrati TFR **entro il mese successivo alla scelta del lavoratore** — versamento tempestivo
- CF02: pagamento degli arretrati TFR **DOPO il mese successivo alla scelta del lavoratore** — versamento TARDIVO
- CF11: sanzioni civili ed interessi nel caso di versamento tardivo

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

NUOVI ADEMPIMENTI DATORE DI LAVORO - NUOVA MODULISTICA (art. 8, co. 8)

Informativa obbligatoria al momento della (**prima**) assunzione -
CONTENUTO

- accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- il fondo pensione collettivo di riferimento in azienda;
- le tempistiche e le conseguenze dell'adesione automatica;
- le diverse opzioni del lavoratore (adesione esplicita, rinuncia, mantenimento TFR) e il termine di 60 giorni;
- le modalità di esercizio del diritto di rinuncia.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

NUOVI ADEMPIMENTI DATORE DI LAVORO - NUOVA MODULISTICA (art. 8, co. 8)

FASE TRANSITORIA MOMENTANEA

modulistica ufficiale del Ministero del Lavoro **non è ancora disponibile**

Consiglio: utilizzare i modelli provvisori predisposti da MEFOP (Società per lo sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione, partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), liberamente adattabili alla casistica specifica, scaricabili dal sito MEFOP

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

NUOVI ADEMPIMENTI DATORE DI LAVORO - ALTRI ADEMPIMENTI

- far firmare al lavoratore la ricevuta di consegna dell'informativa;
- conservare la documentazione relativa alla scelta effettuata;
- rilasciarne copia al lavoratore su richiesta.

Attenzione al CCNL: possibili clausole su periodo di prova

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le novità fiscali: deducibilità e tassazione delle prestazioni

- Il limite annuo di deducibilità dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari è elevato da € 5.164,57 a € 5.300 per i periodi d'imposta dal 2026 in poi
- La quota liquidabile in forma di capitale è elevata dal 50% al 60% del montante finale, con la clausola di salvaguardia già vigente (integrale liquidazione in capitale se il 70% del montante residuo genera una rendita annua inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS)
- 3 NUOVE MODALITA' DI EROGAZIONE
 - **rendita** a durata definita;
 - **prelievi** liberamente determinabili entro i limiti di legge;
 - **erogazione frazionata** del montante per un periodo non inferiore a cinque anni;
- conferma della tradizionale rendita vitalizia.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori già in forza

- La novella introdotta dalla L. 199/2025 = disciplina pro futuro => il meccanismo di adesione automatica si applica esclusivamente ai (primi) rapporti di lavoro instaurati dopo il 30 giugno 2026.
- Per i lavoratori già in forza alla data di entrata in vigore della riforma, il legislatore non ha previsto un'adesione automatica retroattiva: la loro situazione previdenziale pregressa rimane regolata dalle scelte già compiute o dalle regole già applicate.
- **CONSIGLIO: ESTENSIONE DELL'OBBLIGO INFORMATIVO**
 - informare i dipendenti già in forza delle novità introdotte dalla riforma, in particolare delle nuove forme di erogazione e del nuovo limite di deducibilità;
 - segnalare ai lavoratori non ancora aderenti la possibilità di aderire volontariamente in qualsiasi momento, con i relativi vantaggi fiscali e previdenziali;
 - verificare e aggiornare la documentazione relativa alle scelte già compiute dai lavoratori in forza, specie in vista di eventuali future riassunzioni o trasferimenti di azienda.

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il provvedimento e la sua genesi

- D.M. 22 giugno 2026, n. 78
- Dà attuazione a: **art. 1, co. 1175, L. 296/2006** come modificato dall'art. 29, D.L. 19/2024
- Art. 1, co. 1175: *“A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **documento unico di regolarità contributiva**, all'**assenza di violazioni nelle predette materie**, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli **altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”*

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il provvedimento e la sua genesi

- D.M. 22 giugno 2026, n. 78
 - Sostituisce il previgente ALLEGATO A D.M. 30 gennaio 2015
 - Individua le violazioni in materia di sicurezza, lavoro e legislazione sociale che precludono i benefici contributivi
 - Inserisce i riferimenti diretti al D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza), eliminando i richiami alle norme abrogate

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Le tre condizioni di accesso ai benefici

- DURC regolare → recupero benefici per tutti i lavoratori e tutto il periodo di irregolarità (anche se giur. legit. ultima, fa retroagire la perdita dei benefici)
- Assenza di violazioni definitivamente accertate ex D.M. 78/2026 → recupero limitato ai **lavoratori** e al **periodo** interessati
- Rispetto dei CCNL e accordi collettivi applicabili

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il principio della definitività

- Le violazioni rilevano solo se definitivamente accertate
 - Sentenze passate in giudicato
 - Ordinanze-ingiunzione definitive (art. 18, L. 689/1981)
- Non costituiscono causa ostativa:
 - Violazioni estinte per **prescrizione obbligatoria** Violazioni estinte per **oblazione**
- **Anche in questo caso si applica il 1175-bis (REGOLARIZZAZIONE TARDIVA) => possibile salvare i benefici** goduti
 - In caso di violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il principio della definitività

- L'art. 8, comma 1, del D.M. 2015 individuava i provvedimenti rilevanti nei seguenti termini: «accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 del codice di procedura penale».
- L'art. 1, comma 2, del D.M. 78/2026 specifica invece: «accertate con provvedimenti definitivi quali le **sentenze passate in giudicato** e le **ordinanze-ingiunzione** di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, divenute **definitive**».
- ordinanze ingiunzione definitive = non tempestivamente impugnate oppure impugnate con esito negativo statuito da sentenza passata in giudicato

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Periodo	Violazione	Norma	Novità?
24 mesi	Rimozione/omissione dolosa di cautele antinfortuni	Art. 437 c.p.	Confermata
24 mesi	Omicidio colposo da violazione norme sicurezza	Art. 589, co. 2, c.p.	Confermata
24 mesi	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro — caporalato	Art. 603-bis c.p.	⚡ NUOVA
18 mesi	Lesioni personali colpose gravi/gravissime da sicurezza	Art. 590, co. 3, c.p.	Confermata
12 mesi	Violazioni D.Lgs. 81/2008 (DVR, RSPP, formazione, DPI, ecc.)	Artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262, 282 D.Lgs. 81/2008	Confermata
12 mesi	Violazioni norme sicurezza in sotterraneo	Art. 105, co. 1, lett. a) e b), D.P.R. 320/1956	Confermata
8 mesi	Impiego lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno	Art. 22, co. 12, D.Lgs. 286/1998	Confermata
6 mesi	Lavoro sommerso — maxisanzione	Art. 3, co. 3-5, D.L. 12/2002, conv. L. 73/2002	Confermata
6 mesi	Patente a crediti assente o con punteggio < 15 crediti	Art. 27, co. 11, D.Lgs. 81/2008	⚡ NUOVA
3 mesi	Riposo giornaliero/settimanale (se ≥ 20% manodopera)	Artt. 7 e 9, D.Lgs. 66/2003	Confermata
3 mesi	Clausola residuale: ogni altra violazione penale in materia di lavoro e sicurezza	—	⚡ NUOVA

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

LE NOVITA'

- il **caporalato**

- Collocato al vertice della scala ostativa: 24 mesi, pari all'omicidio colposo da infortuni
- Assente nel D.M. 2015, anche perchè non era ancora stato introdotto
- Ratio: le condizioni degradanti e pericolose in cui versano le vittime del caporalato sono equiparate alle condotte che ledono direttamente vita e integrità fisica
- Implicazioni pratiche per i consulenti: la mera condanna definitiva per caporalato preclude l'accesso ai benefici per 24 mesi, anche in assenza di violazioni prevenzionistiche

- la **patente a crediti**

- Sanziona lo svolgimento dell'attività da parte di imprese e lavoratori autonomi senza la prescritta patente a crediti — o documento equivalente — oppure con patente con punteggio inferiore a 15 crediti
- Ratio: garantire la sicurezza negli appalti e subappalti
- Coerente con la crescente attenzione del legislatore verso i rischi generati dalla frammentazione dei cicli produttivi e dalla compresenza di più imprese nel medesimo luogo di lavoro

- La **clausola residuale**

IL D.M. 22 GIUGNO 2026, N. 78: LE VIOLAZIONI CHE PRECLUDONO I BENEFICI CONTRIBUTIVI

LE NOVITA' - LA CLAUSOLA RESIDUALE

- Assente nel D.M. 2015: trasforma il catalogo da tassativo a esemplificativo
- In concreto: qualsiasi illecito penale, contravvenzionale o delittuoso, attinente a **lavoro** e **legislazione sociale**, anche se non elencato nell'Allegato A, diventa causa ostativa per 3 mesi se definitivamente accertato
- Ventaglio potenzialmente vastissimo: violazioni di orario di lavoro, illeciti previdenziali penalmente sanzionati, violazioni su collocamento, intermediazione, somministrazione
-  Criticità interpretativa: la formulazione aperta — specie per i reati in materia di salute e sicurezza — pone problemi sul soggetto attivo della violazione (datore? dirigente? preposto?) su cui si attendono chiarimenti



Grazie per l'attenzione

Avv. Danilo Volpe

d.volpe@stolfavolpe.it - 349.4373469

www.stolfavolpe.it