

# Fondo di Tesoreria INPS e Previdenza Complementare

Cosa cambia dal 2026

**Studio Pillera STP SRL**

---

**Dott. Marco Bertelle**

Consulente del Lavoro



**STUDIO PILLERA**

consulenza del lavoro

# Indice degli Argomenti

## Parte I – Fondo di Tesoreria INPS

- Normativa di riferimento
- Presupposti soggettivi e dimensionali
- Lavoratori esclusi
- Modalità di computo
- Base imponibile
- Flusso Uniemens
- Effetti finanziari

## Parte II – Previdenza Complementare

- LdB 2026, cosa cambia
- Aumento della deducibilità fiscale
- Adesione automatica
- Portabilità
- Flessibilità nell'erogazione delle prestazioni



PARTE I

# Fondo di Tesoreria INPS

Normativa di riferimento, presupposti soggettivi e dimensionali, lavoratori esclusi, modalità di computo, base imponibile, flusso Uniemens ed effetti finanziari.



**STUDIO PILLERA**

consulenza del lavoro

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

# Fondo di Tesoreria INPS

## Legge istitutiva

Art. 1, commi 755 e ss., **L. 27 dicembre 2006, n. 296**. Il Fondo garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione del TFR ex art. 2120 c.c., per la quota corrispondente ai versamenti effettuati.

## Decreto attuativo

**D.M. 30 gennaio 2007, n. 26** – contiene le modalità di attuazione della norma istitutiva del Fondo di Tesoreria.

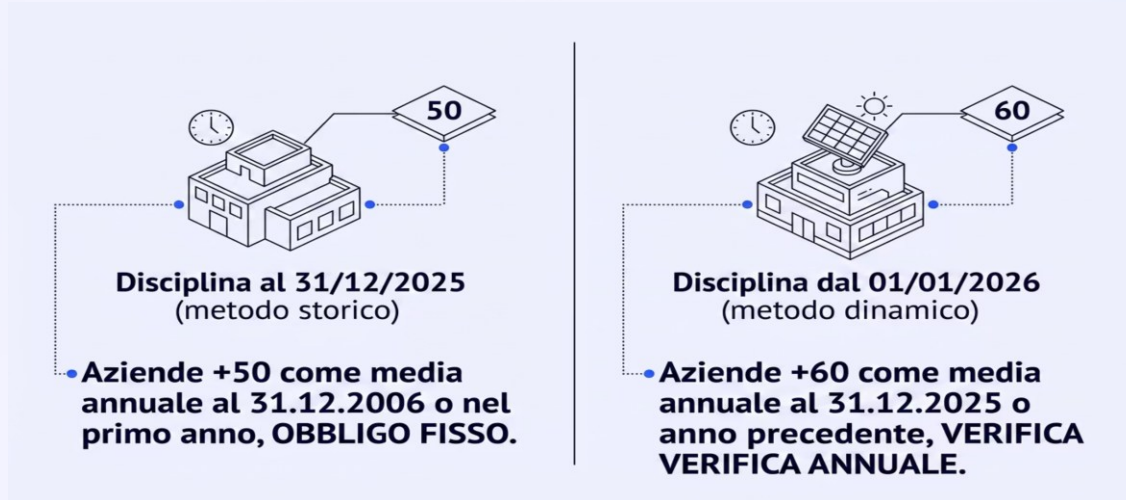
## Circolare INPS

**Circolare INPS 3 aprile 2007, n. 70** – principale riferimento di prassi, esplica in maniera puntuale le modalità di funzionamento del Fondo.



## Dal Metodo Storico al Metodo Dinamico

Art. 1, c. 203 – Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal **1° gennaio 2026**, sono tenuti al versamento del contributo anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale, prendendo a riferimento la **media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente**, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che la predetta media annuale non sia inferiore a **sessanta addetti**.



# Chi è Obbligato al Versamento?

I datori di lavoro obbligati devono rispettare **congiuntamente** due requisiti sostanziali: appartenenza al **settore privato** e superamento di un determinato **limite dimensionale**.

## Primo anno di attività

Soglia: **50 dipendenti** (invariata)

## Biennio 2026–2027


Soglia: **60 addetti** come media annuale dell'anno solare precedente

## Periodo 2028–2031

Soglia: **50 addetti** come media annuale dell'anno solare precedente

## Dal 1° gennaio 2032

Soglia: **40 addetti**, nel primo anno o negli anni successivi

 Il periodo temporale di computo esclude eventuali periodi di sospensione dell'attività aziendale. Per i periodi di paga 2026 si considera la media 2025 (01/01–31/12/2025).

PRESUPPOSTI DIMENSIONALI

## «Chi Entra... Non Esce»

Gli obblighi di contribuzione al Fondo di Tesoreria rimangono **insensibili** anche innanzi ad eventuali operazioni societarie.

### Acquisizioni / Incorporazioni

Se il datore acquirente è già obbligato alla Tesoreria, il contributo si applica al personale transitato **dal primo periodo di paga** presso il cessionario.

### Cessioni / Scissioni

Il passaggio di lavoratori precedentemente assoggettati alla Tesoreria presso un datore non tenuto al versamento comporta che il **cessionario rimanga obbligato** per il personale transitato.



# Categorie Escluse dall'Obbligo Contributivo

## → Contratti a tempo determinato < 3 mesi

In caso di proroga si considera il termine complessivo; l'obbligo decorre dal periodo della proroga.

## → Lavoratori stagionali agro-alimentari

Quelli per cui il termine non è prestabilito ma legato al verificarsi di un evento (es. termine campagna saccarifera).

## → Lavoratori a domicilio

Esclusi in quanto non rientranti nella disciplina ordinaria del TFR ex art. 2120 c.c.

## → Impiegati, quadri e dirigenti agricoli

Assicurati per il TFR presso l'ENPAIA.

## → Lavoratori con TFR accantonato presso terzi

Es. lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili, o marittimi con corresponsione periodica delle quote maturate.



# Come si Calcola la Media Occupazionale

La verifica si effettua sulla **media annuale dei dipendenti in forza nell'anno precedente**. Si computano tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dall'orario.



## Part-time

Computati **in proporzione all'orario** (art. 9, D.lgs. n. 81/2015), con arrotondamento all'unità per frazioni superiori alla metà dell'orario normale.



## Giornate convenzionali

**26 giornate** per ogni lavoratore in forza per l'intero mese. La sommatoria è divisa per **312 (26×12)**.



## Lavoratori assenti

Esclusi dal calcolo solo se, in loro sostituzione, siano stati assunti altri lavoratori (che vengono computati al loro posto).



## Lavoratori intermittenti

Si escludono i periodi di disponibilità; si computano solo le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

# Soglie Dimensionali in Giornate Convenzionali

Il numero minimo di giornate convenzionali necessario per il raggiungimento della soglia dimensionale si determina moltiplicando il numero dei lavoratori richiesti per 312 (26 giornate × 12 mesi).

**18.720**

Soglia 60 dipendenti

$26 \times 12 \times 60 = 18.720$  giornate (biennio 2026-2027)

**15.600**

Soglia 50 dipendenti

$26 \times 12 \times 50 = 15.600$  giornate (periodo 2028-2031)

**12.480**

Soglia 40 dipendenti

$26 \times 12 \times 40 = 12.480$  giornate (dal 1° gennaio 2032)

- ❑ Il superamento della soglia dimensionale si verifica confrontando il numero complessivo delle giornate convenzionali computabili nell'anno con il corrispondente valore soglia.

# Esempio di Calcolo della Media Occupazionale

Azienda costituita nel 2024 con media 2024 pari a 45 lavoratori. Calcolo della media 2025:

Tipologia	Nr.	% PT	GG	Calcolo	Tot. GG
Tempo pieno ind. (tutto l'anno)	31	100%	26	$26 \times 12 \times 31$	9.672
Assunti 01/09/2025	5	100%	26	$26 \times 4 \times 5$	520
Dimessi 31/07/2025	8	100%	26	$26 \times 7 \times 8$	1.456
Apprendisti	2	100%	26	$26 \times 12 \times 2$	624
Tempo det. (mag-set 2025)	6	100%	26	$26 \times 5 \times 6$	780
Intermittenti (mag-ott 2025)	15	100%	8	$8 \times 6 \times 15$	720
Part-time 50%	10	50%	26	$26 \times 12 \times 10 \times 50\%$	1.560
Part-time 65%	20	65%	26	$26 \times 12 \times 20 \times 65\%$	4.056
<b>Totale giornate computabili</b>	<b>97</b>			<b>Media (19.388/312)</b>	<b>62,14</b>

✔ Risultato: media annua 62,14 > soglia 60 → **obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria dal 1° gennaio 2026.**

# Confronto Disciplina: Prima e Dopo il 2026

Profilo	Disciplina al 31/12/2025	Disciplina dal 01/01/2026
Rif. normativo	Art. 1, c. 756, L. n. 296/2006	Art. 1, c. 756, L. n. 296/2006, mod. da art. 1, c. 203, L. n. 199/2025
Logica di ingresso	Statica (primo anno)	Statica (primo anno) + dinamica per gli anni successivi
Soglia dimensionale	50 addetti (primo anno o al 31.12.2006)	50 (primo anno); 60 (2026-27); 50 (2028-31); 40 (dal 2032)
Aziende in crescita	Escluso obbligo, salvo operazioni societarie	Verifica espressa per gli anni successivi al primo
Decorrenza obbligo	Dal 1° gennaio 2007 o dall'anno successivo all'inizio attività	Dai periodi di paga successivi al superamento della soglia
Controlli amministrativi	Una tantum	Monitoraggio dinamico (cod. «1R»)

# Versamento al Fondo: Equiparazione Previdenziale


Il versamento al Fondo di Tesoreria è **del tutto equiparato alla contribuzione previdenziale**, con applicazione dei termini ordinari di versamento e delle regole di accertamento e riscossione tipiche della contribuzione obbligatoria.

## Superamento nel primo anno

L'obbligo sussiste **anche per i mesi progressi**, a far tempo dall'inizio dell'attività. Gli arretrati si determinano in sede di conguaglio di fine anno.

## Superamento negli anni successivi

L'obbligo decorre dal **1° gennaio dell'anno successivo** al superamento della soglia dimensionale (criterio dinamico ex art. 1, c. 203, L. n. 199/2025).

 L'omissione del versamento comporta l'applicazione di **sanzioni e recuperi** così come avviene per la generale contribuzione pensionistica e previdenziale dovuta all'INPS. Il versamento è **mensile** e la quota TFR maturando non può beneficiare di agevolazioni contributive.

BASE IMPONIBILE

# Calcolo del Contributo al Fondo di Tesoreria

La retribuzione di riferimento è determinata secondo l'art. 2120 c.c.: tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione dei rimborsi spese (**criterio di onnicomprensività**).

## Aliquota di contribuzione

**7,41% (1/13,5)** della retribuzione mensile utile ai fini del TFR per ciascun lavoratore interessato.

## Detrazione obbligatoria

Dall'importo va detratto il **contributo dello 0,5%** previsto dall'art. 3, ultimo comma, L. 29 maggio 1982, n. 297.

## Contributo netto

Il contributo effettivo da versare è pari a **6,91%** della retribuzione utile ai fini TFR (7,41% - 0,50%).



# Codici Uniemens – Contributi e Misure Compensative

## Contributi Fondo Tesoreria (Quadro B/C – CA «1R»)

CF01

Contributi Tesoreria –  
Correnti

CF02

Contributi Tesoreria –  
Arretrati

CF11

Contributi Tesoreria –  
Maggiorazioni

CF05

Contributi Tesoreria –  
Arretrati **gen-feb/2026 \***

## Misure Compensative

TF02

Esonero Fondo di Garanzia  
(0,20% – 0,40% dirigenti) –  
Correnti

TF14

Esonero contributo Gestione  
prestazioni temporanee  
(0,28%) – Correnti

TF12

Esonero Fondo di Garanzia –  
Arretrati

TF16

Esonero contributo Gestione  
prestazioni temporanee –  
Arretrati

# Rivalutazione TFR e Conguaglio Prestazioni

## Rivalutazione del TFR a Tesoreria

Il TFR destinato al Fondo va rivalutato a fine anno o alla cessazione del rapporto. Il costo è a carico del Fondo, ma i datori gestiscono l'operazione via Uniemens. L'imposta sostitutiva del **17%** sulla rivalutazione si recupera in conguaglio con i contributi INPS. Codice: **PF30** (Quadro D, DM10).

## Liquidazione delle Prestazioni

Il TFR è liquidato **integralmente dal datore di lavoro**, anche per la quota Fondo. Il conguaglio avviene con priorità: 1) contributi Fondo Tesoreria (**PF10**); 2) contributi obbligatori IVS e minori (**PF20**). In caso di incapienza, il **Fondo eroga direttamente** al lavoratore entro 30 giorni. Per le anticipazioni: codici **PA10** e **PA20**.

# Esempio Uniemens

Forza aziendale : 47										
COD.INDIR/N. AUTORIZ	DESCRIZIONE	N.DIP	ORE	GIORNI	SETT.	RETRIBUZIONI	SOMME A CREDITO	SOMME A DEBITO	PERC.	
TFR_REC	Recuperi T.F.R.									
PF30	REC.IMPOSTA SOST.TFR TES0						2.709,49			
PA10	Rec. Ant.TFR Fondo Tesore						4.903,29			
PA20	Rec. Ant.TFR Fondo Tesore						3.856,51			
DEB	Altre partite a debito									
M900	Solid.ex art.16 Dlgs.252/	26				1.262		126,22	10,00	
M990	Solid.dir.ex art.9bis L.1	6				5.670		567,00	10,00	
QUA	Dati quadratura	Denunce indiv.: 48 Tot.debito: 80.026,00 Tot.credito: 15.483,00								
		Importo sospeso con finanziamento: 0,00								



# Impatto Economico del Fondo di Tesoreria

## Problematiche per le Aziende

- Riduzione della liquidità per uscite mensili del TFR maturando
- Riduzione delle forme di autofinanziamento (maggiori impatti per imprese labour-intensive)
- Attenzione ai picchi da mensilità aggiuntive
- Rischio freno alla crescita: possibile rinvio di assunzioni/stabilizzazioni

## Leve Compensative

- Deduzione IRES 4% su versamenti a previdenza (art. 10, D.lgs. n. 252/2005)
- Riduzione contributi minori ex D.L. 203/2005 (-0,28% - Cod. «TF14»)
- Esonero Fondo di Garanzia (-0,20% - Cod. «TF02»)
- Rivalutazione del Fondo TFR aziendale a carico INPS (Cod. «PF30»)

# Novità Decreto Lavoro

**Una moratoria temporanea** per i nuovi obbligati al Fondo di Tesoreria: i versamenti TFR di inizio 2026 possono essere regolarizzati senza conseguenze sanzionatorie, se effettuati entro il 16 luglio 2026.

Riferimento normativo chiave: Art. 16, D.L. n. 62/2026

## In sintesi



### Chi è interessato

Datori di lavoro soggetti al nuovo criterio dinamico di rilevazione della forza occupazionale introdotto dalla **L. n. 199/2025**.



### Cosa si può fare

Versare le quote di TFR relative ai periodi di competenza da **gennaio a giugno 2026** entro il **16 luglio 2026**.



### Effetto

I versamenti sono considerati **temporaneamente a tutti gli effetti di legge**.



### Vantaggio concreto

Nessuna **sanzione civile**, nessun **interesse**, nessuna **soma aggiuntiva** per i versamenti tardivi ma entro il termine previsto.

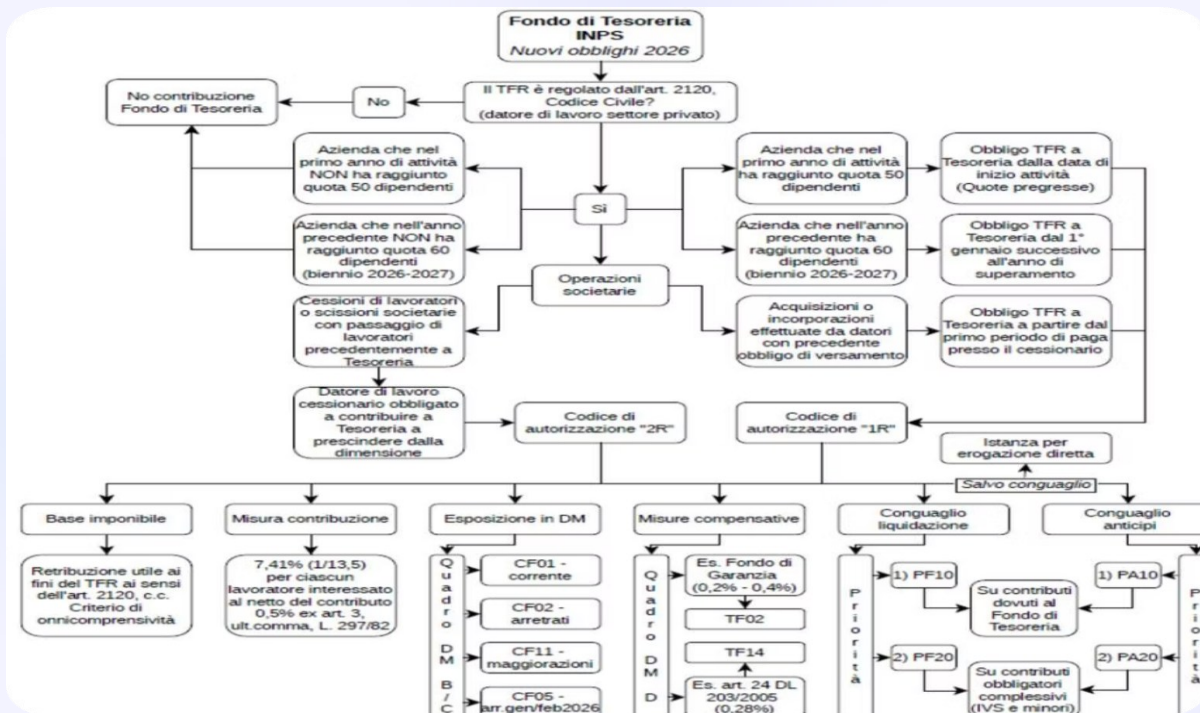


### Messaggio chiave

Per i nuovi soggetti obbligati, il legislatore introduce una finestra di regolarizzazione che attenua l'impatto immediato degli adempimenti sul Fondo di Tesoreria.

**In pratica:** anche se le scadenze ordinarie non sono state rispettate, i versamenti effettuati comunque entro il **16 luglio 2026** mantengono piena validità legale e non attivano conseguenze accessorie.

SCHEMA NUOVI OBBLIGHI FONDO DI TESORERIA 2026



Lo schema sintetizza il percorso decisionale per la determinazione degli obblighi contributivi al Fondo di Tesoreria INPS dal 2026: dalla verifica del settore di appartenenza, alle soglie dimensionali, fino ai codici di autorizzazione e alle modalità di conguaglio. (\*Autore Schema - Ancl)





PARTE II

## Previdenza Complementare

Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026: deducibilità fiscale, adesione automatica, portabilità e flessibilità nelle prestazioni.



**STUDIO PILLERA**  
consulenza del lavoro

NOVITÀ 2026 – PANORAMICA

# Previdenza Complementare: Cosa Cambia



## Deducibilità fiscale

Limite innalzato a **€ 5.300** a decorrere dal periodo d'imposta 2026 (da € 5.164,57).



## Adesione automatica

Per i lavoratori di **prima assunzione dal 1° luglio 2026**, con silenzio-assenso entro 60 giorni.



## Portabilità del contributo datoriale

Dopo 2 anni di partecipazione, diritto al trasferimento dell'intera posizione individuale, **incluso il contributo datoriale**.



## Flessibilità nelle prestazioni


Tre nuove modalità di erogazione della rendita vitalizia, oltre alla prestazione in capitale fino al 60%. \*\*\*



# Aumento del Limite di Deducibilità

Art. 8, c. 4, D.lgs. n. 252/2005 – «A decorrere dal periodo d'imposta 2026, il limite di cui al primo periodo è innalzato a **euro 5.300.**»

Per i **lavoratori di prima occupazione** (art. 8, c. 6), nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione, è possibile dedurre contributi eccedenti il limite ordinario, pari alla differenza positiva tra ~~€ 25.822,85~~ **€ 26.500,00** e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni, per un importo non superiore alla **metà del limite annuo di cui al comma 4** (€ 2.650).

 Il nuovo limite di € 5.300 si applica a tutti i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi.

# Simulazione: Deducibilità nei Primi 5 Anni e nei 20 Successivi

Voce	Primi 5 anni	20 anni successivi
Versamenti effettivi	$€ 2.000 \times 5 = € 10.000$	€ 5.300/anno
Limite max deducibile	$€ 5.300 \times 5 = € 26.500$	$€ 5.300 + € 2.650 = € 7.950/\text{anno}$
Importo dedotto dal reddito	$€ 2.000 \times 5 = € 10.000$	€ 5.300 + fino a € 2.650 sul differenziale
Differenziale deducibile	<b>€ 16.500</b>	$€ 16.500 - € 2.500 = € 14.000$ residuo

- ✔ Il meccanismo premia chi ha versato meno nei primi anni, consentendo un "recupero" della capacità deduttiva non utilizzata negli anni successivi.

# Disciplina per la Previdenza Complementare: A Chi si Applica

La nuova disciplina si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato assunti dal **1° luglio 2026**, distinguendo tra diverse categorie:

## Lavoratori di Prima Assunzione



Soggetti al primo rapporto di lavoro subordinato dopo il **30 giugno 2026** e non già titolari di una posizione di previdenza complementare.

## Lavoratori Neoassunti con Precedenti Rapporti



Per questi, rileva la scelta previdenziale già effettuata in precedenti rapporti di lavoro privato.

## Categorie Escluse



Restano esclusi i lavoratori del pubblico impiego, i lavoratori domestici e, salvo diversa previsione del decreto attuativo, i **lavoratori intermittenti**.

ADESIONE AUTOMATICA

# Disciplina fino al 30 Giugno 2026

Il lavoratore entro **6 mesi dall'assunzione** effettua la scelta tramite il **modello TFR2**. Può aderire esplicitamente, non aderire o non esprimersi (silenzio-assenso verso il fondo CCNL o residuale).

## Adesione esplicita

Il lavoratore indica il fondo prescelto e conferisce il TFR maturando. L'opzione **NON è reversibile**.

## Non adesione

Il lavoratore dichiara espressamente il diniego e mantiene il TFR in azienda. Può sempre modificare la scelta in futuro.

## Silenzio (entro 6 mesi)

Il TFR viene automaticamente destinato al fondo CCNL o, in alternativa, al fondo residuale individuato dalla normativa.



# Nuova Disciplina per i Lavoratori di Prima Assunzione

Art. 8, c. 7, D.lgs. n. 252/2005 – I lavoratori dipendenti del settore privato di **prima assunzione** (esclusi i domestici) **aderiscono automaticamente** alla previdenza complementare.

1

## Comma 7-bis

Adesione automatica verso la forma pensionistica collettiva prevista dal CCNL/CCT/CCA. Se più forme, prevale quella con il maggior numero di aderenti.

2

## Comma 7-ter

In assenza di accordi collettivi, la forma pensionistica residuale è quella individuata dal D.M. n. 85/2020 (Fondo Cometa), con conferimento dell'intero TFR.

3

## Comma 7-quater

Entro **60 giorni** dalla prima assunzione il lavoratore può rinunciare, scegliere altra forma o optare per il mantenimento del TFR in azienda.

# Effetti dell'Adesione Automatica: TFR e Contribuzione

Art. 8, c. 7-bis – «Ciò comporta la devoluzione dell'**intero TFR** e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi. La contribuzione a carico del lavoratore **non è obbligatoria** nel caso in cui la retribuzione annuale lorda risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale.»

## 1 Informativa obbligatoria all'assunzione

Il datore deve informare il lavoratore sugli accordi collettivi, sui meccanismi di adesione automatica, sulla forma destinataria e sulle scelte disponibili con relativa tempistica.

## 2 Decorrenza dei versamenti

In caso di adesione automatica, il datore comunica alla forma pensionistica e inizia i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, comprensivi di quanto dovuto dalla data di prima assunzione.

# Lavoratori Non di Prima Assunzione dal 1° Gennaio 2026


Art. 8, c. 9-bis, D.lgs. n. 252/2005 – Il datore di lavoro è tenuto a **verificare la scelta precedentemente compiuta** dal lavoratore in materia di previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

## Se il lavoratore ha già un'adesione in essere

Il datore informa sulla possibilità di indicare, entro **60 giorni** dall'assunzione, a quale forma conferire il TFR maturando. In difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.

## Esclusione del silenzio-assenso

Resta ferma l'esclusione del silenzio-assenso per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro avessero scelto il **regime del TFR** (mantenimento in azienda). Il TFR è conferito per l'intero importo salvo diversa scelta entro il termine.

 Per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria antecedente al 29 aprile 1993, per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR, la misura minima è del **50%**.

RISORSE UTILI

# Il Portale della Previdenza Complementare

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha messo a disposizione un nuovo portale dedicato alla previdenza complementare, uno strumento indispensabile per orientarsi nelle nuove normative e nelle opportunità offerte.

Questo portale offre accesso a **informazioni dettagliate, un glossario completo, FAQ e strumenti pratici** per comprendere al meglio gli adempimenti e le scelte relative alla previdenza integrativa. È una risorsa preziosa sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Esplora il portale per approfondire: [lavoro.gov.it/previdenza-complementare](https://lavoro.gov.it/previdenza-complementare)



# Periodo di Prova e Contratti a Termine

Le FAQ ministeriali chiariscono l'applicazione dell'adesione automatica alla previdenza complementare in due contesti particolari: il periodo di prova e i rapporti di lavoro a tempo determinato.

## Periodo di Prova

- La previsione contrattuale di adesione post-prova **non impedisce l'automatismo** dopo 60 giorni dalla data di assunzione, se il lavoratore non ha espresso una scelta diversa.
- Se il rapporto cessa durante il periodo di prova e **prima dei 60 giorni**, l'adesione automatica **non si perfeziona**.

## Contratti a Tempo Determinato

- L'adesione automatica può operare solo se la durata del contratto consente il decorso dei **60 giorni** senza una scelta esplicita del lavoratore.
- Nei rapporti di durata inferiore, **l'automatismo non si perfeziona**.
- Rimane sempre la possibilità per il lavoratore a termine di **aderire espressamente** a una forma pensionistica complementare.



PORTABILITÀ

# Portabilità del Contributo Datoriale

Art. 14, c. 6, D.lgs. n. 252/2005 – «Decorsi **due anni** dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica.»

In caso di esercizio della facoltà di trasferimento, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma prescelta del **TFR maturando** e dell'eventuale **contributo a carico del datore di lavoro**, nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi.



# Nuove Modalità di Erogazione delle Prestazioni

Art. 11, D.lgs. n. 252/2005 – Le prestazioni pensionistiche possono essere erogate in **capitale fino al 60%** del montante accumulato e in rendita vitalizia. Se la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante è inferiore al 50% dell'assegno sociale, la prestazione può essere **integralmente erogata in forma capitale**.



## Rendita a durata definita

Assegno periodico per un numero di anni pari alla speranza di vita residua secondo le tavole ISTAT.



## Prelievi liberamente determinabili

Nei limiti delle rate di rendita maturate e non rimosse, con massima flessibilità per l'aderente.



## Erogazione frazionata del montante

Liquidazione del montante maturato in un periodo **non inferiore a cinque anni**

# Retromarcia sulla Previdenza Complementare

Il Decreto Legge 62/2026 introduce significative revisioni alla Legge di Bilancio 2026, con impatti diretti sulle modalità di erogazione delle prestazioni e sulla governance dei fondi pensione.

## Revisione dei Limiti di Liquidazione

- La quota di montante contributivo maturato che può essere incassata in capitale al momento del pensionamento **torna al 50%**.
- L'aumento al 60% previsto dal 1° luglio 2026 dalla Legge di Bilancio 2026 **viene annullato**.

## Posticipo della Nuova Opzione di Incasso

- La possibilità di incassare **l'intero montante contributivo in cinque anni** è posticipata.
- La decorrenza slitta **dal 1° luglio al 31 ottobre 2026**.

"Dal salario giusto alla previdenza complementare, dalla somministrazione al rinnovo dei contratti, sono numerose le modifiche apportate dalla Commissione lavoro della Camera al testo del [decreto legge 62/2026](#) (decreto Primo maggio) **su cui il 9 giugno è stata posta la fiducia e il 10 giugno sarà votato dell'aula della Camera e poi passerà al Senato per la conversione definitiva in legge**"



# Quadro Sinottico delle Novità LdB 2026

Tema	Disciplina previgente	Novità dal 2026
Deducibilità fiscale	Limite € 5.164,57	Limite innalzato a <b>€ 5.300</b> dal periodo d'imposta 2026
Adesione – prima assunzione	Silenzio-assenso entro 6 mesi (TFR2)	Adesione automatica dal <b>1° luglio 2026</b> ; opt-out entro 60 gg
Adesione – non prima assunzione	Verifica scelta precedente	Silenzio-assenso se già in essere adesione; escluso se TFR in azienda
Portabilità contributo datoriale	Trasferimento posizione individuale dopo 2 anni	Esplicito diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento

## Punti Chiave da Ricordare



### Fondo Tesoreria: metodo dinamico

Dal 2026 la soglia si verifica annualmente sulla media dell'anno precedente. Monitoraggio continuo obbligatorio.



### Soglie progressive

60 addetti (2026-27) → 50 addetti (2028-31) → 40 addetti (dal 2032). Pianificare per tempo.



### Adesione automatica previdenza

Dal 1° luglio 2026 per le prime assunzioni. Informativa obbligatoria e gestione del silenzio-assenso entro 60 giorni.



### Deducibilità a € 5.300

Opportunità di ottimizzazione fiscale per i lavoratori, con meccanismo di recupero per i neo-assunti nei 20 anni successivi.



# Adempimenti per i Consulenti del Lavoro

## Fondo di Tesoreria INPS

- Verificare la media occupazionale 2025 per tutti i clienti con organico vicino alla soglia di 60 addetti
- Attivare il codice di autorizzazione «1R» per le aziende neo-obbligate
- Impostare i codici Uniemens e le misure compensative.
- Gestire il conguaglio degli arretrati
- Pianificare la rivalutazione TFR a fine anno

## Previdenza Complementare

- Aggiornare le procedure di assunzione per l'informativa obbligatoria ex art. 8, c. 7
- Predisporre la modulistica per l'adesione automatica (dal 1° luglio 2026)
- Verificare la scelta previdenziale dei lavoratori non di prima assunzione (c. 9-bis)
- Comunicare ai clienti il nuovo limite di deducibilità € 5.300

# Domande e Approfondimenti

Siamo a disposizione per qualsiasi chiarimento sui temi trattati.

## Fondo di Tesoreria INPS

Verifica soglie dimensionali, codici Uniemens, effetti finanziari e gestione delle operazioni societarie.

## Previdenza Complementare

Adesione automatica, deducibilità fiscale, portabilità del contributo datoriale e nuove modalità di prestazione.

