LA RIVOLUZIONE DEL TFR, PREPOTENTE PROTAGONISTA DEL 2026

scritto da goal | 6 Agosto 2026



di Roberta Jacobone*

Le novità sul TFR e la previdenza complementare non risparmiano nessuno: datori di lavoro, dipendenti e i professionisti che li assistono.

Negli anni passati potevamo permetterci di raccontare ai nostri clienti che il sistema pensionistico italiano si poggiava su solide, o quasi, basi pubbliche e che una pensione, prima o dopo, l'avrebbero presa. Oggi questa visione si è completamente stravolta, forse non per tutti i nostri clienti (se lavoratori di lunga data) ma sicuramente per i loro figli che vedono già la pensione come un miraggio e…pure sfuocato!

Con un panorama demografico sempre più sbilanciato e l'INPS sempre più in affanno ad erogare ogni tipo di prestazione, la previdenza complementare è passata da "opzione consigliata" a "necessità strutturale". E nel dubbio che i dipendenti del futuro potessero ancora perdere tempo a rifletterci, l'art. 1 comma 201 lett. a) e b) della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) rimuove ogni indecisione imponendo ai lavoratori di primo impiego nel settore privato, dal 1° luglio, l'iscrizione automatica alla forma pensionistica collettiva individuata dal CCNL vigente in azienda in cui versare obbligatoriamente la quota del TFR maturato dal momento dell'assunzione.

Fino ad oggi è accaduto il contrario: se il dipendente non manifesta la volontà di aderire ad un fondo di previdenza, il TFR rimane in azienda, fatto salvo il suo diritto di ripensamento negli anni futuri e la possibilità di conferire ad un fondo il TFR maturando da quel momento in poi. Ora la previdenza complementare entra prepotentemente in scena già all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro dove, in caso di immobilismo del dipendente, qualcun altro decide per lui. E per consentire ai lavoratori di avere un quadro trasparente, viene previsto un obbligo formativo da parte delle aziende tramite il quale il datore di lavoro dovrà essere in grado di informare in modo chiaro e tempestivo il dipendente per agevolarlo verso una scelta consapevole. Esiste comunque una facoltà di ripensamento da parte del neo-assunto che avrà 60 giorni di tempo per negare l'assenso all'adesione automatica e decidere di conferire il Tfr a un'altra forma pensionistica complementare oppure di lasciarlo presso il datore di lavoro. E anche su questo tema si apre un altro scenario di novità derivanti ancora dalla legge di bilancio che, all'art 1 comma 203 della L. 199/2025, ha ampliato il campo delle imprese obbligate a conferire il TFR (se lasciato fino ad oggi in azienda dai dipendenti) al Fondo di Tesoreria INPS. Fino all'anno scorso vigeva solo un criterio "statico", introdotto nel lontano 2007 (Art. 1 comma 756 L. 296/2006) per le sole aziende che occupavano almeno 50 dipendenti nel primo anno di attività, da considerarsi quindi una "fotografia" blindata dell'obbligo. A nulla contavano i successivi incrementi di personale e l'eventuale superamento della soglia negli anni dopo. Dal 2026 è stato previsto anche un criterio "dinamico" che tiene conto della dimensione occupazionale nell'anno solare precedente e può determinare l'insorgenza dell'obbligo di versamento anche dopo l'inizio attività. Più precisamente, il versamento del TFR al Fondo INPS è dovuto nel 2026 e nel 2027 dai datori di lavoro che raggiungono i 60 addetti (nel 2025) per poi scendere ai 50 addetti per gli anni tra il 2028 e il 2031 e finire con i 40 addetti dal 2032. Chi si troverà coinvolto in questo nuovo obbligo dovrà continuare

a versare all’INPS anche se successivamente i dipendenti tornano ad essere sotto le soglie stabilite.

Il quadro che viene a delinearsi purtroppo è chiaro: da un lato l’INPS, che vedendo progressivamente calare la contribuzione versata a suo favore, deve “fare cassa” per continuare a pagare le prestazioni che gli competono e che fa fatica a sostenere. E come lo fa? Sottraendola agli imprenditori di una certa dimensione che per molti anni si sono auto-finanziati anche con il TFR che i propri dipendenti gli affidavano. Dall’altro lato la riforma spinge i lavoratori verso il secondo pilastro previdenziale, quello privato, che avrà il gravoso onere di trovare un equilibrio efficiente tra rischi e rendimenti per poter mantenere nel futuro, in misura adeguata, il giovane lavoratore di oggi.

Dulcis in fundo a rendere più attrattivo il sistema interviene anche la leva fiscale, con un piccolo sforzo individuato nel n.5 del l’art. 1 comma 201 lettera b) della L. 199/2025 che aumenta il limite annuo di deducibilità a € 5.300,00 (rispetto agli originari € 5.164,57). La nuova soglia offre un margine più ampio per strutturare premi di risultato o progetti di Welfare Aziendale che, se destinati a fondi pensione, godono di un trattamento fiscale di favore rispetto alla tassazione ordinaria. Infatti, mentre il TFR lasciato in azienda, all’atto dell’erogazione, subisce la tassazione separata (spesso penalizzante), le prestazioni dei fondi sono soggette a un’imposta sostitutiva che parte dal 15% e scende fino al 9% in base agli anni di iscrizione.

E per noi commercialisti del lavoro? Inevitabilmente saremo coinvolti dai nostri clienti. Già si sente in lontananza: “Io devo lavorare e non posso occuparmi anche di queste cose! Allora perché pago te?” Non si può certo pretendere che la riforma del TFR trasformi il datore di lavoro da mero sostituto d’imposta a vero e proprio educatore previdenziale. Tradotto: aspettiamoci una compliance più evoluta con i nostri clienti e una fase di on-boarding per i loro dipendenti.

Un’informazione tempestiva e chiara da parte nostra consentirà ai nostri clienti di gestire meglio i flussi di cassa, messi a dura prova da un Fondo di Tesoreria che fino a ieri non li aveva mai disturbati. Un nostro supporto attivo ed efficace potrà affiancare le aziende, che ora hanno un obbligo formativo ed informativo, di fornire comunicazioni puntuali e comprensibili durante l’assunzione. Non è più solo una scelta tecnica ma un atto di responsabilità nella gestione del capitale umano che richiede un coordinamento stretto tra HR, payroll e datori di lavoro per imboccare consapevolmente la strada verso il “secondo pilastro” previdenziale che, al di là degli obblighi di legge, appare ormai un percorso inevitabile.

**ODCEC Cremona*