NUOVI OBBLIGHI E VANTAGGI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE DAL 2026

scritto da goal | 10 Aprile 2026



di Maurizio Centra*

Da diversi anni **l'Italia è uno dei paesi occidentali con la più alta età media della popolazione** e, purtroppo, **anche con un modesto tasso di crescita dell'economia reale**, come dimostra in modo plastico l'andamento del prodotto interno lordo (Pil), che neppure gli oltre 220 miliardi di investimenti del piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) sono riusciti a modificare. Oltre che una **crisi demografica senza precedenti**, secondo fonti Eurostat nel 2025 l'Italia ha registrato un ulteriore calo del tasso di fecondità, stimato in 1,13 figli per donna, che colloca il nostro Paese ai più bassi livelli non solo dell'Unione Europea ma del mondo.

L'aumento dell'età media è oggetto di studio di esperti di diversa estrazione e competenza, tra cui gli economisti del lavoro e i commercialisti, questi ultimi soprattutto per gli effetti tra offerta e domanda di lavoro nonché per l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro, a causa della necessità di impiegare personale di età media crescente. Oltre agli aspetti inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro, **l'aumento dell'età media ha un impatto significativo anche sulla previdenza sociale** e sulla capacità del sistema obbligatorio di garantire pensioni adeguate ai lavoratori dopo la cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti d'età (es. 67 anni per la pensione di vecchiaia).

Dalla legge 8 agosto 1995, n. 335 (c.d. riforma Dini) *"Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare"* **ai giorni nostri si sono succeduti vari interventi legislativi in materia pensionistica,** necessari per evitare il "tracollo" del sistema (pubblico e privato). **Il primo di questi interventi**, in particolare, **ha segnato sia il passaggio dal sistema basato sul metodo *retributivo* a quello *contributivo***, che per calcolare la pensione considera i contributi versati nell'intera vita lavorativa (con algoritmi simili a quelli delle polizze assicurative del ramo vita), **sia il superamento dell'età fissa di pensionamento,** introducendo un metodo di innalzamento graduale dell'età di maturazione del requisito base per la pensione di vecchiaia, in base alla "speranza di vita".

Per completezza di informazione, inoltre, si ricorda che il passaggio al sistema *contributivo* è avvenuto con gradualità, precisamente:

- ai lavoratori che avevano più di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 continua ad applicarsi il metodo *retributivo*;
- ai lavoratori che avevano meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 si applica il metodo *pro-rata*, ossia il calcolo della pensione è fatto con il metodo *retributivo* fino al 31 dicembre 1995 e con il metodo *contributivo* dal 1° gennaio 1996 in poi;
- ai lavoratori che hanno iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996 in poi si applica esclusivamente il metodo *contributivo*.

L'effetto delle modifiche introdotte al sistema pensionistico obbligatorio a partire dagli anni '90 del secolo scorso comportano che nel tempo le pensioni saranno sempre più basse in rapporto all'ultima retribuzione percepita dal lavoratore dipendente (c.d. tasso di sostituzione), salvo modifiche sostanziali dell'andamento economico del Paese nei prossimi anni, con conseguenti aumenti consistenti delle retribuzioni

medie dei lavoratori, che attualmente non sono prevedibili. Da ciò discende la necessità – a livello individuale – di affiancare alla pensione maturata nel regime di previdenza obbligatoria uno strumento integrativo e cautelativo, che gli fornisce il sistema della previdenza complementare (c.d. secondo pilastro).

Il tasso di sostituzione della Previdenza Obbligatoria

Con il termine tasso di sostituzione della previdenza obbligatoria si intende il rapporto fra la prima rata di pensione del lavoratore e l'ultimo stipendio dallo stesso percepito, ante pensionamento. Conoscere il tasso di sostituzione della previdenza obbligatoria è importante per valutare se la pensione (attesa) è in grado di garantire al percipiente il tenore di vita al quale è abituato. La Ragioneria Generale dello Stato effettua regolarmente calcoli e previsioni in materia di tasso di sostituzione futuro. I dati attualmente disponibili mostrano una **progressiva diminuzione del tasso di sostituzione** che per i lavoratori dipendenti è stimato tra il 60% e il 65% nel 2040, ma per i lavoratori autonomi la situazione è addirittura peggiore essendo stimato tra il 46% e il 55,5%.

In pratica, a un lavoratore giovane al quale si applica il metodo *contributivo* che andrà a riposo nel 2040, otterrà una pensione che grosso modo sarà pari al 60-65% dell'ultimo stipendio lordo, ipotizzando una figura tipo di lavoratore con oltre 67 anni di età e 37 anni di contributi versati senza interruzioni. Nel caso di lavoratore autonomo che va in pensione alla stessa età e con gli stessi contributi versati, la pensione sarà invece pari al 46-55,5% dell'ultimo reddito lordo.

Anche se queste previsioni non dovessero essere del tutto confermate, questi valori sono più che sufficienti a impensierire sia i singoli lavoratori, che dovranno affrontare il periodo di massima fragilità della vita con risorse

economiche fortemente ridotte, sia la collettività, che dovrà – ragionevolmente – farsi carico del sostentamento e/o della cura di chi non sarà più autosufficiente economicamente, pur avendo lavorato tutta la vita.

Il secondo pilastro

Con il passaggio al metodo *contributivo* per il calcolo della pensione, il **legislatore ha iniziato a introdurre nel nostro ordinamento degli istituti volti non a sostituire ma a integrare il sistema pensionistico pubblico**, che da solo non è più in grado di garantire ai pensionati un trattamento economico tale da permettergli di mantenere un tenore di vita analogo a quello degli anni lavorativi, come accennato in precedenza. Il fine ultimo di questi istituti è, dunque, quello di garantire alle future generazioni di pensionati adeguati standard di sicurezza sociale, che vadano al di là del principio del *mimino vitale*, nel rispetto dei nostri principi costituzionali in materia di "esistenza libera e dignitosa".

Da qui la volontà di **costruire un sistema di previdenza complementare**, comunemente chiamato *secondo pilastro* del nostro sistema previdenziale, che affianca il sistema pensionistico pubblico e lo riflette al rovescio, realizzando un cambiamento di paradigma. Se per molti anni siamo stati abituati solo alle assicurazioni sociali obbligatorie, regolate dallo Stato anche in termini di sistema sanzionatorio attivabile nell'ipotesi di mancato adempimento, con la previdenza completare è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema previdenziale fondato sulla volontà dell'individuo di accantonare, negli anni lavorativi, delle risorse economiche alle quali attingere – in futuro – per fronteggiare le esigenze della vita post lavorativa o situazioni critiche ante pensionamento, ma anche solo per garantirsi da pensionato quel tenore di vita al quale era abituato da lavoratore.

La previsione del nostro legislatore giunse prima della legge 8 agosto 1995, n. 335 con il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 *"Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421"*, il quale introdusse una disciplina dei fondi pensione privatistici ovvero quelle forme di previdenza per l'erogazione dei trattamenti pensionistici complementari aventi lo scopo di assicurare maggiori livelli di protezione sociale.

In realtà, in materia di previdenza complementare la "riforma delle riforme" si realizzò solo mediante il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 *"Disciplina delle forme pensionistiche complementari"*, che ebbe il merito di accorpare in un unico testo normativo tutta la disciplina della previdenza complementare compresi gli aspetti fiscali, al fine di innalzare davvero questa a secondo pilastro del nostro sistema previdenziale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 4, del d.lgs. 252/2005, **le forme pensionistiche complementari vengono attuate mediante la costituzione di appositi fondi o di patrimoni separati**, la cui denominazione deve contenere l'indicazione di "fondo pensione", che non può essere utilizzata da altri soggetti, mentre l'art. 2 dello stesso decreto legislativo individua **i soggetti destinatari** che possono aderire in modo individuale o collettivo alle forme pensionistiche complementari, ossia: **lavoratori autonomi, liberi professionisti, soci di cooperativa, lavoratori dipendenti pubblici o privati.**

Le principali novità del 2026

La legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di Bilancio per il 2026), con l'art. 1, commi 201, 202, 204 e 205 è intervenuta in materia di previdenza complementare in modo significativo, apportando integrazioni e modifiche al suddetto decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, che **entreranno in vigore dal 1° luglio 2026**. Le principali di queste integrazioni e

modifiche sono illustrate sinteticamente di seguito.

Aumento del limite di deduzione dei contributi di previdenza complementare

Ai sensi dell'art. 10 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 *"Testo unico delle imposte sui redditi"* (Tuir) **i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente**, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, **alle forme di previdenza complementare, sono deducibili** dal reddito complessivo per un importo non superiore a euro 5.164,57 l'anno, che **dal 1° luglio 2026 è elevato a euro 5.300 (cinquemilatrecento) l'anno.**

Anche se l'aumento del limite di deduzione dei contributi destinati alla previdenza complementare è decisamente modesto (+2,62%), dimostra che il legislatore è consapevole della necessità di operare in tal senso e che se non ha stabilito un limite maggiore, come auspicato dagli "addetti ai lavori", è dipeso dai vincoli del Bilancio dello Stato.

Agevolazione per i lavoratori di prima occupazione

L'agevolazione prevista dall'art. 8, comma 6, del d.lgs. 252/2005 **per i lavoratori di prima occupazione dal 1° gennaio 2007**, di dedurre dal reddito i contributi non versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, è stata modificata **consentendo di dedurre dal reddito una somma pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati, per un importo non superiore alla metà del limite annuo di euro 5.300** (massimo euro 13.250).

Aumento al 60% delle prestazioni erogabili in capitale

Avendo finalità pensionistiche, le prestazioni erogabili dalle

forme di previdenza complementare sono attualmente erogabili sotto forma di capitale (montante finale accumulato) fino al 50% e per la differenza in rendita vitalizia.

Dal 1° luglio 2026 le prestazioni erogabili sotto forma di capitale dalle forme di previdenza complementare è elevato al 60%, questo consentirà ai lavoratori che lo vorranno di ricevere una somma di danaro maggiore e, ovviamente, una rendita vitalizia inferiore a quanto potranno ottenere fino al 30 giugno 2026.

Erogazione della prestazione interamente in capitale

Qualora la rendita vitalizia risulti particolarmente bassa, il legislatore ha previsto che dal 1° luglio 2026 il lavoratore possa ottenere l'intera prestazione maturata sotto forma di capitale (montante finale accumulato). Perché si configuri questa possibilità occorre che la rendita vitalizia derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale ex art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (pari per il 2025 a 538,69 euro per 13 mensilità), quindi a 569,34 euro in base ai valori del 2025.

Nuove prestazioni erogabili

Intervenendo sull'art. 11 del d.lgs. 252/2005, il legislatore ha **ampliato le prestazioni erogabili dalle forme di previdenza complementare a contribuzione definita**, che sono la maggior parte di quelle attualmente esistenti, prevedendo che – nel limite del 60% erogabile sotto forma di capitale (montante finale accumulato) – le prestazioni pensionistiche possano essere anche erogate, **in luogo della rendita vitalizia, alternativamente nelle forme di:**

- rendita a durata definita, per un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al predetto numero

di anni residui;
- prelievi liberamente determinabili nei limiti di cui al comma 3-quater dell'art. 11 del d.lgs. 252/2005 (somma delle rate maturate e non riscosse della rendita a durata definita);
- erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni.

Per l'attivazione delle suddette nuove prestazioni erogabili dalle si dovranno attendere le istruzioni della Covip – Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Adesione automatica alla previdenza complementare

Dal 1° luglio 2026 i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, **aderiranno automaticamente alla previdenza complementare secondo le modalità di cui al d.lgs. 252/2005**, precisamente ai sensi dell'art. 8, commi 7-bis e 7-ter, salvo quanto previsto dal comma 7-quater (rinuncia all'adesione automatica).

Tale **adesione automatica**, che costituisce la più rilevante innovazione in materia di previdenza complementare, opera **verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.**

Qualora nella stessa impresa siano presenti più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori, salvo diverso accordo aziendale.

L'adesione automatica comporta il **trasferimento** (conferimento) **alla forma pensionistica complementare dell'intero trattamento di fine rapporto (TFR) nonché della contribuzione** a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

Solo nel caso in cui la retribuzione annua lorda del lavoratore sia inferiore all'assegno sociale ex art. 3, commi

6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (pari a 7.002,97 euro nel 2025) la contribuzione a suo carico non è obbligatoria.

In assenza di accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, in materia di previdenza complementare, **l'adesione automatica è fatta alla forma pensionistica residuale** individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 31 marzo 2020, n. 85, **ossia al Fondo Cometa** (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini). **A tale Fondo dovrà essere trasferito l'intero TFR maturato dai lavoratori di prima assunzione** dal 1° luglio 2026.

Entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può scegliere **di rinunciare all'adesione automatica e trasferire** (conferire) **l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare**, come pure mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può disporre il trasferimento del TFR a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Nuova informativa a carico del datore di lavoro

Il legislatore ha anche ampliato gli obblighi a carico del **datore di lavoro**, infatti, questi – al momento della prima assunzione – **deve fornire al lavoratore informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare**, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica. Il datore di lavoro, inoltre, deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

Trasferimento del TFR al Fondo di tesoreria dal 1° gennaio

2026

Pur non essendo propriamente un intervento in materia di previdenza complementare, è opportuno aggiungere, infine, che la legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di Bilancio per il 2026), con l'art. 1, comma 203 **ha modificato anche le regole del trasferimento del trattamento di fine rapporto (TFR) al Fondo di tesoreria** (gestito dall'Inps), di cui all'art. 1, comma 756, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

In pratica, **dal 1° gennaio 2026 sono tenuti al trasferimento del TFR** (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 di 50 (cinquanta) addetti**, prendendo a riferimento la **media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente** all'anno del periodo di paga considerato.

Limitatamente al periodo 2026-2027 l'obbligo di trasferire il TFR non sussiste se, nel medesimo anno solare, la **media annuale** dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente non sia **almeno pari a 60 (sessanta) addetti.**

A partire **dal 1° gennaio 2032** la suddetta soglia dimensionale si ridurrà a **40 (quaranta) addetti**, ferme restando le modalità operative.

* *Odcec Roma*