

# IL TFR E LE NOVITA' DEL 2026

Sabino Piattoni – Francesca Sartirani

## Sommario

### Disciplina, calcolo e gestione

L. 297/1982 · art. 2120 c.c. · D.Lgs. 252/2005 · L. 296/2006 · L. 199/2025

1. Soggetti beneficiari e calcolo
2. Lavoratori assunti dal 1990 – art. 2120 c.c. e L. 297/1982
3. Accantonamento annuale e retribuzione utile
4. Contrattazione collettiva
5. Assunzione e cessazione in corso d'anno
6. Periodi di sospensione del rapporto
7. Contributo addizionale (art. 3, c. 15, L. 297/1982)
8. Rivalutazione del fondo e cessazione in corso d'anno
9. Sistema precedente – Indennità di anzianità
10. Accantonamento (TFR in azienda e al FTINPS)
11. Anticipazione – limiti e casistiche
12. Sequestro, pignoramento e cessione
13. Liquidazione del TFR

## Soggetti beneficiari e calcolo

Art. 4 L. 297/1982

- Si applica alla generalità dei lavoratori dipendenti, qualunque sia la natura del contratto individuale
- Compresi i lavoratori in prova (C.Cost. 22 dicembre 1980, n. 9)
- Categorie particolari rinviano ai rispettivi capitoli: agricoli, dirigenti, domestici, giornalisti, lavoratori a domicilio, marittimi, part-time

### Corrisposto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato

### Non assoggettato a contributi

Art. 12, L. 153/1969 – ma è tassabile (comprese le anticipazioni)

### CCNL

Possono modificare disciplina su accantonamento e anticipazione

## Calcolo TFR – Lavoratori assunti dal 1990

*Art. 2120 c.c. · Art. 1 L. 297/1982 · Cass. 28 maggio 2003 n. 8480*

$$\text{TFR annuo} = \text{Retribuzione utile annua} \div 13,5$$

- Disposizione inderogabile: non può essere peggiorata (Cass. 28 maggio 2003 n. 8480)
- La quota annuale viene accantonata e rivalutata al 31 dicembre di ciascun anno
- L'accantonamento deve essere iscritto in bilancio
- Il datore di lavoro comunica annualmente l'entità al lavoratore

## Retribuzione utile annua – Definizione

*Art. 2120 c.c. · Cass. 14 giugno 2005 n. 778*

### INCLUDE

- Tutti gli emolimenti in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale
- Prestazioni in natura (valorizzate al valore normale del bene o servizio)
- Compensi arretrati dovuti per effetto di vertenze, conciliazioni, rinnovi contrattuali

### ESCLUDE

- Rimborsi spese
- Compensi occasionali (sporadici e imprevedibili)

## Principali voci – Computabilità nella retribuzione utile TFR

| Voce retributiva                                     | Sì                      | No                                              |
|------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------|
| Straordinario (frequente, con periodicità)           | ✓                       | Se saltuario / picchi anomali (Cass. 26/5/2004) |
| Notturmo, a turni e festivo (programmazione normale) | ✓                       |                                                 |
| Autovettura (uso personale del lavoratore)           | ✓                       | Se uso misto e costo a carico del lavoratore    |
| Alloggio (connessione con posizione lavorativa)      | ✓                       |                                                 |
| Servizio mensa / indennità sostitutiva               | ✓ (misura indennità)    | Se solo risarcitoria                            |
| Polizze assicurative                                 | ✓ (auto del lavoratore) | Se vita/malattia: natura previdenziale          |
| Mance (riconosciute da CCNL)                         | ✓                       | Dal 1° gen. 2023 se liberalità → No             |
| Trasferta (stabile componente)                       | ✓                       | Se rimborso spese / impossibilità mensa         |
| Indennità estero (disagio inerente)                  | ✓                       |                                                 |
| Festività non godute (cadenti di domenica)           | ✓ (Cass. 4/3/2016)      |                                                 |
| Una tantum a titolo di liberalità                    |                         | Se non collegata a rendimento (Cass. 1/8/1996)  |

## Contrattazione collettiva

Art. 2120 c.c. · Art. 4, c. 11 L. 297/1982

- I CCNL possono modificare la disciplina legale, in particolare la nozione di retribuzione accantonabile e l'istituto dell'anticipazione
- Non possono stabilire una retribuzione accantonabile inferiore al minimo costituzionalmente garantito
- I contratti collettivi, rispetto alla legge, possono includere o escludere ulteriori somme
- I CCNL stipulati anteriormente al 31 maggio 1982 che istituivano indennità di fine rapporto o di buonuscita assimilabili al TFR sono stati sostituiti dalla normativa legale

### Alimentare

Minimo, contingenza, anzianità, produzione, tredicesima, quattordicesima...

### Calzature

Minimo, anzianità, merito, superminimi, produzione, mensilità aggiuntive...

### Metalmeccanica

Retribuzione fissa dalla legge (con esclusione straord. e costo mensa)

## Periodi di sospensione del rapporto

*Art. 2120, c. 1 e 3, c.c.*

- Normalmente i periodi di sospensione non fanno decorrere l'anzianità di servizio
- Non viene pagata alcuna retribuzione → non possono essere presi in considerazione ai fini TFR
- Occorre tener conto solo delle retribuzioni dei restanti periodi effettivamente lavorati

### ECCEZIONI – obbligo di accantonamento sulla retribuzione figurativa:

**Infortunio e malattia**

**Gravidanza e puerperio**

**Cassa integrazione (CIG ord. e str.)**

*La retribuzione figurativa utile deve essere pari a quella che il lavoratore avrebbe percepito in condizioni normali (compreso lo straordinario fisso, l'indennità per turni).*

## Contributo aggiuntivo al Fondo FPLD

Art. 3, c. 15, L. 297/1982

**0,50%**

della retribuzione imponibile ai fini previdenziali

- Detratto dal fondo accantonato alla fine dell'anno
- Anticipato dal datore di lavoro
- Versato all'INPS con la denuncia mensile dei contributi obbligatori
- NON dovuto per contratti di apprendistato e contratti di lavoro intermittente
- Dovuto in misura ridotta in tutti i casi di riduzione dell'onere contributivo a carico del datore

## Rivalutazione annuale del fondo TFR

Art. 2120, c. 4, c.c. · Tabella coefficienti: n. 49170

$$\text{Rivalutazione} = 1,5\% (\text{fisso}) + 75\% \times \Delta \text{Indice ISTAT prezzi al consumo}$$

- Si applica al fondo individuale al 31 dicembre di ogni anno (o alla cessazione)
- La rivalutazione si calcola alla fine dell'anno; inizia a decorrere dopo il termine quinquennale di prescrizione
- Il meccanismo di rivalutazione non esclude il risarcimento del maggior danno per la svalutazione monetaria in caso di tardivo pagamento (Cass. 15 aprile 1991 n. 4005)

⚠ Rapporto iniziato e cessato nello stesso anno solare: la quota NON viene rivalutata.

In sintesi, l'accantonamento TFR, con esclusione della quota maturata nell'anno, deve essere rivalutato al 31 dicembre di ciascun anno ovvero all'atto della cessazione del rapporto di lavoro se precedente.

Per determinare il coefficiente di rivalutazione è necessario:

1. individuare la differenza tra l'indice ISTAT relativo al mese di dicembre dell'anno di riferimento ovvero a quello di cessazione del rapporto di lavoro e l'indice relativo al mese di dicembre dell'anno precedente;
2. determinare l'incidenza percentuale della predetta differenza;
3. calcolare il 75% della predetta incidenza;
4. sommare quest'ultimo importo al tasso fisso dell'1,5 per cento riproporzionato in ragione dei mesi lavorati (0,125 per cento per ciascun mese) in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno.



L'indice utilizzato ai fini del calcolo del coefficiente di rivalutazione è l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Esso viene **rilevato mensilmente** e comunicato dall'**ISTAT** attorno al giorno 15 del mese successivo.

# Calcolo del Fondo TFR

## Calcolo del Fondo TFR

Il calcolo del Fondo TFR, al 31 dicembre ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro se precedente, può essere così schematizzato:

$$\begin{array}{r} 1) \text{ QUOTA ANNUA TFR} = \text{RETRIBUZIONE UTILE ANNUA} : 13,5 \\ + \\ 2) \text{ FONDO TFR AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE} \\ + \\ 3) \text{ RIVALUTAZIONE FONDO TFR AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE} \\ - \\ 4) \text{ CONTRIBUTO AGGIUNTIVO IVS 0,50\% SU IMPONIBILE PREVIDENZIALE} \\ \text{DELL'ANNO*} \\ = \\ \text{FONDO TFR AL 31 DICEMBRE ANNO ATTUALE} \end{array}$$

*\* Operativamente, l'importo di TFR accantonato anno per anno, ottenuto dividendo la retribuzione utile per 13,5, deve essere ridotto dell'aliquota contributiva Ivs aggiuntiva prevista dall'[art. 3, Legge n. 297/1982](#). Tale aliquota aggiuntiva, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982, è stata fissata nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983, nella misura dello 0,50 per cento.*

# Tassazione del TFR

## Regole di tassazione del TFR

Per le quote di TFR, comprese le relative anticipazioni, e per le quote di altre indennità e somme (comprese le relative anticipazioni) maturate fino all'anno 2000 continuano a rendersi applicabili le disposizioni contenute nell'art. 17, TUIR nel testo vigente anteriormente alle modifiche apportate dai D.Lgs n. 47/2000 e n. 168/2001.

Invece, per le quote di TFR, comprese le relative anticipazioni, e per le quote di altre indennità e somme (comprese le relative anticipazioni) maturate dall'anno 2001 si rendono applicabili le disposizioni contenute nell'attuale art. 19, TUIR nel testo risultante dalle modifiche apportate dai decreti sopra citati.

## Tassazione TFR maturato dal 2001

Per la tassazione delle quote di TFR, comprese le relative anticipazioni, maturate dall'anno 2001 si rendono applicabili le disposizioni contenute nell'attuale articolo 19, TUIR. Nello specifico, le rivalutazioni del TFR maturate a partire dall'anno 2001 sono assoggettate ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi.

L'aliquota della **predetta imposta è ad oggi fissata al 17%.**

Tale imposta deve essere prelevata dai sostituti d'imposta e versata:

- **in acconto, entro il 16 dicembre, facendo riferimento al 90%** delle rivalutazioni maturate nell'anno precedente ovvero delle rivalutazioni che maturano nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto;•
- **a saldo, entro il 16 febbraio dell'anno successivo.**

# Tassazione del TFR

## DETRAZIONI DI IMPOSTA

La disciplina fiscale, applicabile alle quote di TFR maturate a decorrere dal 1° gennaio 2001, ha introdotto implicitamente il concetto di imposta lorda e imposta netta sul TFR mediante la previsione di detrazioni dell'imposta stessa. In particolare, per i rapporti di **lavoro a tempo determinato**, di durata effettiva non superiore a due anni, spetta una detrazione dall'imposta sul TFR **pari a euro 61,97** per ciascun anno.

Per i periodi inferiori ad un anno, tale importo è rapportato a mese (n/12 di euro 61,97).

Il D.M. 20 marzo 2008 ha introdotto un'**ulteriore detrazione sull'imposta** sui trattamenti di fine rapporto, sulle indennità equipollenti e sulle altre indennità e somme connesse alla cessazione del rapporto di lavoro, il cui diritto alla percezione sorga a partire dal 1° aprile 2008, solo ed **esclusivamente se il reddito non supera i 30.000€**

| Reddito di riferimento (RR) | Importo ulteriore detrazione                  |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|
| $RR \leq 7.500$             | 70 euro                                       |
| $7.500 < RR \leq 28.000$    | $50 + 20 \times \frac{(28.000 - RR)}{20.500}$ |
| $28.000 < RR \leq 30.000$   | $50 \times \frac{(30.000 - RR)}{2.000}$       |

# Tassazione del TFR

## Tassazione del TFR maturato in parte fino al 2000 e in parte dal 2001

- Per le quote di TFR, comprese le relative anticipazioni, e per le quote di altre indennità e somme (comprese le relative anticipazioni) maturate fino all'anno 2000 continuano a rendersi applicabili le disposizioni contenute nell'articolo 17, TUIR nel testo vigente anteriormente alle modifiche apportate dai D.Lgs n. 47/2000 e n. 168/2001. Invece, per le quote di TFR, comprese le relative anticipazioni, e per le quote di altre indennità e somme (comprese le relative anticipazioni) maturate dall'anno 2001 si rendono applicabili le disposizioni contenute nell'attuale articolo 19, TUIR nel testo risultante dalle modifiche apportate dai decreti sopra citati.
- Pertanto, in presenza di quote di TFR maturate fino al 2000 e quote di TFR maturate dal 2001, in sede di tassazione degli importi occorrerà procedere come di seguito indicato.

# Tassazione del TFR

## Determinazione Imponibile TFR fino al 2000

Occorre, innanzitutto, quantificare distintamente gli imponibili. L'imponibile fiscale delle quote di TFR maturate fino al 31 dicembre 2000 si ottiene riducendo il loro ammontare di una somma pari a euro 309,87 (euro 258,23 per rapporti cessati entro il 31 dicembre 1997) per ciascun anno preso a base della commisurazione, senza tenere conto dei periodi di anzianità convenzionale.

In formula, si avrà:

$$\text{Imp1} = \text{TFR1} - \frac{(\text{euro } 309,87 \times \text{n. mesi maturazione})}{12}$$

- Imp1 = imponibile TFR maturato fino al 2000 •
- TFR1 = trattamento di fine rapporto maturato fino al 2000 (comprensivo di anticipazioni/acconti e al netto delle quote destinate a previdenza complementare).

# Tassazione del TFR

## Imponibile Fiscale quote TFR maturate dal 2001

- L'imponibile delle quote di TFR maturate dall'anno 2001 è determinato dalla differenza fra il TFR maturato e le rivalutazioni già assoggettate all'imposta sostitutiva del 17%.

In formula, si avrà:

$$\text{Imp2} = \text{TFR2} - R$$

- Imp2 = imponibile TFR maturato dal 2001 •
- R = rivalutazioni già assoggettate ad imposta sostitutiva del 17% •
- TFR2 = trattamento di fine rapporto maturato dal 2001 (comprensivo di anticipazioni/acconti e al netto delle quote destinate a previdenza complementare).

# Tassazione del TFR

## Determinazione del reddito di riferimento

$$RR = \frac{TFR1 + (TFR2 - R) \times 12}{n. \text{ anni maturazione}}$$

$$RR = \frac{TFR1 + (TFR2 - R) \times 144}{n. \text{ mesi maturazione}}$$

# Tassazione del TFR

## Determinazione Aliquota media

A questo punto, per il calcolo dell'aliquota media da applicare agli imponibili fiscali TFR come sopra determinati, è necessario quantificare l'imposta sul reddito di riferimento considerando gli scaglioni e le aliquote IRPEF vigenti alla data di maturazione del diritto alla percezione del TFR.

L'aliquota media si ottiene rapportando l'imposta calcolata sul reddito di riferimento al reddito di riferimento stesso e moltiplicando il risultato per cento.

In formula, ponendo:

$$a = \frac{IRR \times 100}{RR}$$

- RR = reddito di riferimento
- IRR = imposta sul reddito di riferimento
- a = aliquota media di tassazione dell'imponibile TFR .

# Tassazione del TFR

## Calcolo Imposta Lorda

L'aliquota media di tassazione come sopra individuata applicata all'imponibile complessivo del TFR (assunto al netto delle quote destinate alle forme pensionistiche complementari e comprensivo, invece, di eventuali acconti e anticipazioni già erogati) determina l'imposta complessiva dovuta (imposta lorda) sul TFR.

## Calcolo Imposta Netta

Per ottenere l'imposta netta da trattenere, il sostituto d'imposta deve sottrarre dall'imposta lorda:

- le detrazioni spettanti:
- quella prevista per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata effettiva non superiore a due anni (pari ad euro 61,97 per ciascun anno);
- quella introdotta dal D.M. 20 marzo 2008, di importo variabile in funzione di redditi non ad euro 30.000;
- le imposte già prelevate su precedenti anticipazioni e acconti.

## Clausola di salvaguardia

Analogamente a quanto evidenziato in relazione alla tassazione delle quote di TFR maturate dal 2001, anche in sede di assoggettamento delle quote di TFR maturate sia prima che dopo il 2001 può trovare applicazione la clausola di salvaguardia. Pertanto, se più favorevoli, si applicano le aliquote e gli scaglioni di reddito vigenti al 31 dicembre 2006.



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE  
COMMERCIALISTI  
ODCEC di MILANO

|                                             |                                     |                                               |                                     |                                |                               |                                 |                                                |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|
|                                             | Indirizzo<br><b>CAPINZANO</b>       |                                               |                                     |                                | Data assunzione<br>17/04/1989 | Data cessazione<br>30/11/2024   |                                                |
| ANTICIPI ANNI PRECEDENTI                    | Fondo al 2000                       | Riduzioni                                     | Ritenute                            | Fondo dal 2001                 | Rivalutazione                 | Ritenute                        | Totale ritenute                                |
|                                             | FONDO INIZIALE                      |                                               |                                     |                                | ANTICIPI                      |                                 |                                                |
| ANNO CORRENTE                               | TFR al 2000<br>( 14.840,38 +        | TFR dal 2001<br>39.073,17 +                   | Rivalutazione<br>21.211,35 )        | TFR al 2000<br>(               | TFR dal 2001<br>+             | Rivalutazione<br>-              | Ritenute<br>)                                  |
| RESIDUO FONDO                               | TFR al 2000<br>14.840,38            | TFR dal 2001<br>39.073,17                     | Rivalutazione<br>21.211,35          | TOTALE<br>= 75.124,90          |                               |                                 |                                                |
| CALCOLO RIVALUTAZIONE E IMPOSTA SOSTITUTIVA | Residuo fondo<br>( 75.124,90        | Rivalutazione %<br>X 2,1319390                | Rivalutazione a saldo<br>= 1.601,62 | Rivalutazione su anticipi<br>( | Aliquota<br>17,00 %           | Imposta sostitutiva<br>= 272,28 | Netto rivalutazione<br>1.329,34                |
| TFR DELL'ANNO                               | Retribuzione utile TFR<br>25.720,20 | Coeff.<br>/ 13,500                            | TFR corrente<br>= 1.905,20          | Fondo pensioni<br>- 200,32     | Previdenza complementare<br>- | TFR anno corrente<br>= 1.704,88 | Quota anticipata<br>- Residuo anno<br>1.704,88 |
| REDDITO DI RIFERIMENTO E ALIQUOTA MEDIA     | TFR al 2000<br>14.840,38            | TFR dal 2001<br>+ 39.073,17                   | TFR anticipato<br>+                 | TFR anno corrente<br>1.704,88  | Prev. compl.<br>+             | Competenze<br>- 55.618,43       |                                                |
|                                             | Totale competenze<br>55.618,43      | Periodo di commisurazione<br>Anni 12 / ( 35 + | Mesi 7 / 12 )                       | Al 2000<br>Anni 11             | Dal 2001<br>Mesi 8            | Reddito riferimento<br>23,00 %  | Aliquota<br>23,00 %                            |
| INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PREAVVISO         | N. Giornate<br>X                    | Importo giornaliero<br>=                      | Importo lordo<br>-                  | Ritenute previdenziali<br>-    | Imponibile (1)                |                                 |                                                |
| TRANSAZIONE NOVATIVA                        | Importo lordo<br>-                  | Ritenute previdenziali<br>=                   | Imponibile (2)                      |                                |                               |                                 |                                                |
| FONDO TFR AL 2000                           | TFR al 2000 residuo<br>14.840,38    | TFR anticipato<br>+                           | Bonus TFR<br>-                      | Totale TFR<br>= 14.840,38      | Riduzione<br>- 3.640,97       | Imponibile (3)                  |                                                |
| FONDO TFR DAL 2001                          | TFR dal 2001 residuo<br>39.073,17   | TFR anticipato<br>+                           | TFR anno corrente<br>1.704,88       | Bonus TFR<br>+                 | Imponibile (4)                |                                 |                                                |
| CALCOLO IMPOSTA                             | Totale imponibile<br>51.977,46      | Aliquota<br>X 23,00 %                         | Imposta lorda<br>= 11.954,82        | Detrazione d'imposta<br>-      | Imposta anticipata<br>-       | Imposta netta<br>= 11.954,82    |                                                |
|                                             | RIEPILOGO E NETTO                   |                                               |                                     |                                |                               |                                 |                                                |
| TOTALE TFR                                  | Lordo azienda<br>55.618,43          | Lordo tesoreria<br>+                          | Totale lordo<br>= 55.618,43         | Imposta<br>-                   | 11.954,82                     | Netto<br>=                      | 43.663,61                                      |
| RIVALUTAZIONE                               | 21.211,35                           | +                                             | = 21.211,35                         |                                |                               | =                               | 21.211,35                                      |
| RIVALUTAZIONE ANNO                          | 1.601,62                            | +                                             | = 1.601,62                          |                                | 272,28                        | =                               | 1.329,34                                       |
| TOTALE                                      | 78.431,40                           | +                                             | = 78.431,40                         | -                              | 12.227,10                     | =                               | 66.204,30                                      |

## Sistema precedente: indennità di anzianità

*Art. 5, c. 1, L. 297/1982 - Vigente per rapporti in forza al 31 maggio 1982*

- Per i dipendenti in forza al 31 maggio 1982: primo accantonamento TFR pari all'indennità maturata a tale data, poi rivalutata come da norme successive
- **Impiegati: ultima retribuzione mensile × anni di servizio**
- **Operai: ultima retribuzione oraria × ore annue lavorate**
- Retribuzione computabile: includeva provvigioni, partecipazioni agli utili, equivalente vitto e alloggio (esclusi rimborsi spese)
- Indennità di contingenza maturata tra il 1° febbraio 1977 e il 31 maggio 1982: non inclusa nella retribuzione utile (L. 91/1977)
- Anzianità di servizio: dalla data di assunzione (incl. prova) al 31 maggio 1982, compresi periodi di sospensione (malattia, infortunio, gravidanza, CIG, permessi, servizio militare...)

Le erogazioni incompatibili con il TFR maturate fino al 31 maggio 1982 devono essere accontonate unitamente all'indennità di anzianità (Cass. 2 aprile 1992 n. 4038).

## TFR «in azienda» – Accantonamento

Art. 1, c. 756, L. 296/2006 · DM 30 gennaio 2007

### AZIENDE < SOGLIA

- Gestione di competenza del datore di lavoro
- Obbligo di iscrivere in bilancio
- Rivalutazione a carico del datore

### AZIENDE ≥ SOGLIA

- Obbligo di conferimento al FTINPS (Fondo Tesoreria INPS)
- Versato tramite flusso Uniemens
- L'onere della rivalutazione passa all'INPS, ma il datore provvede al calcolo annuale
- Il regime sanzionatorio è identico a quello delle contribuzioni obbligatorie

## Anticipazione – Presupposti e limiti numerici

*Art. 2120, c. 6-11, c.c. · Art. 48160 Memento*

### Anzianità minima

Almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore  
(esclusi i dipendenti in CIGO – art. 4, c. 3, L. 297/1982)

### Misura massima

70% del TFR maturato alla data della domanda  
(rivalutato, compresi accantonamenti al 31 maggio 1982)

### Limite aziendale

10% degli aventi diritto all'anno  
(4% del totale dipendenti)  
Cass. 3 novembre 1980 n. 5861

### Una sola volta

Il lavoratore può richiedere l'anticipazione una sola volta nel  
corso del rapporto (art. 2120, c. 6, c.c.)

*I CCNL possono stabilire procedure diverse e criteri per il calcolo dei dipendenti.*

## Anticipazione – Motivazioni e procedura

Art. 2120, c. 7-9, c.c. · Circ. Min. Lav. 29 novembre 2000 n. 85

### **Acquisto prima casa**

Per sé o per i propri figli – residenza abituale del lavoratore e sua famiglia.  
Documentazione: contratto preliminare o atto definitivo

### **Spese sanitarie straordinarie**

Terapie e interventi straordinari riconosciuti dall'ASL per il lavoratore, coniuge o figli. Attestazione ASL

### **Congedi (parentale/formazione)**

Per lavoratori assunti a tempo indeterminato che ne abbiano diritto.  
Basta indicare la data di inizio

- Soddisfatte le condizioni: l'azienda deve accogliere le domande in ordine cronologico di presentazione (art. 2120, c. 11, c.c.)
- L'azienda può valutare globalmente alla fine dell'anno le richieste ricevute nei 12 mesi precedenti
- Utilizzo fraudolento: il datore ha diritto alla restituzione o al risarcimento (Pret. Napoli 1986)

# Sequestro, pignoramento e cessione del TFR

DPR 180/1950 · Art. 52, c. 2, DPR 180/1950

## Sequestro

Possibile senza limitazioni

## Pignoramento

Limite del quinto (art. 52, c. 2, DPR 180/50)

In busta paga: 1/5 deve essere versato per il pignoramento

## Cessione del quinto

Nessun limite del quinto – il TFR accantonato in azienda garantisce sino a quanto maturerà

- Alla stipula del contratto di finanziamento, il TFR si obbliga obbligatoriamente verso la finanziaria (che lo vincola anche se trasferito al FTINPS)
- In caso di licenziamento: il datore versa tutto il TFR alla finanziaria senza limitazioni
- Se il TFR maturato è più basso del residuo debito: il datore richiede la restituzione del contributo al Fondo tesoreria
- La finanziaria vincola anche il TFR al FTINPS → si comporta esattamente come il datore di lavoro

## Liquidazione del TFR

*Art. 4, c. 5, L. 297/1982 · Art. 2948, n. 5, c.c.*

- Il TFR è un credito del lavoratore che matura progressivamente nel corso del rapporto; il diritto al pagamento si perfeziona alla cessazione
- Prescrizione in 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 2948, n. 5, c.c.)
- I CCNL possono fissare un termine entro cui il datore deve provvedere alla prestazione; in assenza di indicazione, il creditore può esigere immediatamente l'importo
- Aziende ≥ 50 dipendenti: le quote di TFR al FTINPS vengono anticipate dal datore; il recupero avviene in via prioritaria sui contributi dovuti al Fondo nel mese di erogazione

### Altre indennità alla cessazione (art. 4, c. 5, L. 297/1982)

Oltre al TFR, possono essere erogate le indennità aventi natura diversa dallo stesso: indennità di fine rapporto contrattuale per i dirigenti, incentivi alla cessazione, indennità per eventi particolari. NON ammissibili: accantonamenti di tipo previdenziale su conto individuale (replica del TFR – Cass. 2 aprile 1992 n. 4038).



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE  
COMMERCIALISTI  
ODCEC di MILANO

# FONDO DI GARANZIA INPS

Tutela dei crediti dei lavoratori  
in caso di insolvenza del datore di lavoro

Art. 2 L. 297/82 · D.Lgs. 80/92 · D.Lgs. 186/2005

Riferimenti: Circ. INPS 26 luglio 2023 n. 70 · Mess. INPS vari · DPR 180/50

# Sommario

Struttura della presentazione

1

## Natura e finalità

Funzione previdenziale del Fondo, finanziamento, principio di automaticità

2

## Soggetti tutelati

Lavoratori beneficiari e requisiti soggettivi

3

## Intervento per TFR

Presupposti, procedura concorsuale, crediti garantiti

4

## Crediti retributivi

Ultimi 3 mesi, massimale, presupposti specifici

5

## Procedura e termini

Domanda, termini di presentazione, liquidazione

6

## Sequestro e pignoramento

Limiti alla pignorabilità della retribuzione e cessione del quinto

# Natura e finalità del Fondo

Art. 2 L. 297/82 · Artt. 1, 2 e 4 D.Lgs. 80/92 · D.Lgs. 186/2005

In caso di insolvenza del datore di lavoro, l'INPS garantisce ai lavoratori una tutela minima, sostituendosi al datore insolvente per il pagamento del TFR e degli altri crediti retributivi. Il Fondo opera anche a favore del cessionario del credito, in quanto l'intervento è previsto genericamente in favore degli «aventi diritto» (Cass. 13 ottobre 2010 n. 21143).

## Finanziamento

### Contributo a carico del datore di lavoro:

- 0,20% della retribuzione imponibile
- 0,40% per i dirigenti

### Principio di automaticità:

Il Fondo garantisce la copertura del TFR indipendentemente dal versamento del contributo (Cass. 22 giugno 2017 n. 15589).

## Esonero dal contributo

Il versamento del contributo è esonerato nei casi di:

- conferimento del TFR alla previdenza complementare

Rif.: v. n. 48570

## Domanda (art. 42325)

La domanda di intervento del Fondo deve essere inoltrata esclusivamente:

- tramite portale [www.inps.it](http://www.inps.it)
- tramite Patronati
- tramite servizi telematici offerti agli stessi

# Soggetti tutelati

Art. 2 D.Lgs. 80/92 · Art. 42315-42316

## ✓ Lavoratori che possono richiedere

Tutti i lavoratori dipendenti da datori tenuti al versamento del contributo di finanziamento (v. n. 42318):

- gli apprendisti
- i dirigenti di aziende industriali
- i giornalisti
- i lavoratori dello spettacolo
- gli sportivi (professionisti e non)
- i soci delle cooperative di lavoro

### **Aventi diritto:**

coniuge, figli, parenti entro il 3° grado, affini entro il 2° se vivevano a carico del lavoratore.

## ✓ Datore di lavoro — Presupposti

**Il Fondo interviene se il datore di lavoro:**

- è assoggettato a procedura concorsuale (fallimento, liquidazione giudiziale, concordato, liquidazione coatta, amm. straordinaria, ecc.)
- oppure non è assoggettabile a procedure concorsuali se sussistono:
  - cessazione del rapporto di lavoro
  - inapplicabilità delle procedure concorsuali
  - prova dell'esistenza di un credito per TFR/retribuzioni (accertato in giudizio)
  - insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esecuzione forzata

## Intervento per il TFR

Art. 42315 · Art. 42330 · L. 297/82 · D.Lgs. 80/92

**100%**

del TFR ammesso  
allo stato passivo

**60 giorni**

Termine per la  
liquidazione da parte del Fondo

**10 anni**

Termine di prescrizione  
ordinario decennale

### Termini per la presentazione della domanda — per ipotesi

|                                                                        |                                                        |                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fallimento / Liq. giudiziale / Liq. coatta / Amm. straordinaria</b> | TFR ammesso allo stato passivo                         | Dal 31° giorno successivo alla data di deposito dello stato passivo reso esecutivo |
| <b>Concordato preventivo / Concordato semplificato</b>                 | Maturato prima del decreto di apertura della procedura | Dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto di omologazione               |
| <b>Esecuzione individuale (datore non sogg. a proc. concorsuale)</b>   | Accertato in giudizio                                  | Dal giorno successivo al verbale di pignoramento negativo                          |

**Surroga:** le somme versate dal Fondo vengono surrogate al lavoratore nel privilegio spettante sul patrimonio del datore di lavoro e dei condebitori solidali (Mess. INPS 19 novembre 2002 n. 856).

# Crediti retributivi garantiti

Art. 42345 · D.Lgs. 80/92 · Art. 42347

## Cosa copre il Fondo

Crediti di natura retributiva degli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro aventi natura di retribuzione, purché nei 12 mesi precedenti specifiche date:

- retribuzione propriamente detta
- ratei di 13a mensilità e mensilità aggiuntive
- somme dovute a titolo di prestazioni di malattia e maternità
- indennità per ferie non godute (natura mista — inclusa)

## Massimale (art. 42347)

Le somme sono erogate dal Fondo nel limite di un massimale pari a:

- 3 volte il trattamento mensile CIGS al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali

### Inclusa la tutela reintegratoria:

tra i crediti retributivi va inclusa l'indennità assimilata alla tutela reintegratoria (v. n. 29285; Cass. 24 marzo 2023 n. 8523).

## Cosa NON copre il Fondo

### Sono esclusi:

- indennità di mancato preavviso
- indennità di malattia a carico dell'INPS (dovute essere anticipate dal datore)
- prestazioni di carattere previdenziale e assistenziale

## Prescrizione (art. 42350)

Il diritto alla prestazione del Fondo si prescrive in 1 anno (art. 2, c. 5, D.Lgs. 80/92):

- dalla data in cui il diritto può essere fatto valere (presentazione della domanda)

*Interessi e rivalutazione decorrono dalla data di presentazione della domanda fino alla data del relativo pagamento.*

# Procedura, privilegio e surroga

Art. 42310 · Art. 42315 · L. 297/82 · D.Lgs. 80/92

## Privilegio generale (art. 42310)

I crediti retributivi hanno privilegio generale sui beni mobili del debitore (o del datore di lavoro), riconosciuto per:

- retribuzioni dovute sotto qualsiasi forma
- indennità per cessazione del rapporto di lavoro
- danni per mancata corresponsione di contributi previdenziali e assicurativi obbligatori

## Onere di attivazione (cessione TFR)

Nel caso di prestiti garantiti dalla cessione del TFR:

- vi è un preciso onere di attivazione da parte del cessionario
- necessario presentare copia del contratto di cessione all'INPS in via preliminare

*Circ. INPS 26 giugno 2012 n. 89*

## Liquidazione (art. 42340)

Il Fondo liquida le somme spettanti (compresi interessi legali e rivalutazione monetaria) entro 60 giorni dalla richiesta, mediante accredito sul conto corrente del beneficiario.

*Rif.: art. 2, c. 7, L. 297/82 · art. 4/2020 conv. in L. 77/2020*

## Interessi e rivalutazione monetaria (art. 42305)

In caso di ritardo nel pagamento, il giudice deve determinare:

- gli interessi nella misura legale (1,60% dal 1° gennaio 2026: DM 10 dicembre 2025; Circ. INAIL 23 dicembre 2025 n. 61)
- la rivalutazione monetaria — decorre dal momento della cessazione del rapporto fino alla data del relativo pagamento (Mess. INPS 19 novembre 2002 n. 856).

# Sequestro, pignoramento e cessione del quinto

Art. 2 DPR 180/50 · Art. 545 c.p.c. · Circ. INPS 30 settembre 2025 n. 130

## Limiti alla pignorabilità della retribuzione

|                                                                                                                     |                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Crediti del datore di lavoro derivanti dal rapporto di lavoro                                                       | 1/5                                                                   |
| Debiti verso Stato, province e comuni facenti carico; crediti vantati verso il personale (L. 26 luglio 1988 n. 878) | 1/5                                                                   |
| Crediti alimentari                                                                                                  | Misura autorizzata dal Presidente del Tribunale (non superiore a 1/3) |
| Pignoramento eseguito dall'agente della riscossione                                                                 | Progressiva: 1/10 fino a €2.500; 1/7 fino a €5.000; 1/5 oltre €5.000  |

## Cessione del quinto (artt. 5 e 51-55 DPR 180/50)

I dipendenti a tempo indeterminato possono contrarre prestiti da estinguere tramite cessione di quote della retribuzione:

- nel limite di 1/5 dell'ammontare (al netto delle ritenute)
- per un periodo non superiore a 10 anni

## Concorso di debiti e regola generale

In caso di concorso di debiti verso il datore di lavoro derivanti dal rapporto di lavoro e tributi:

- non è possibile in ogni caso colpire una quota maggiore del quinto
- Ma se vi sono anche cause di alimenti: non possono colpire una quota maggiore della metà.*

## Schema riepilogativo — Flusso di intervento del Fondo

1

### INSOLVENZA DATORE

Procedura concorsuale  
o escussione forzata

2

### VERIFICA PRESUPPOSTI

TFR ammesso allo stato passivo o  
credito accertato in giudizio

3

### DOMANDA LAVORATORE

Tramite portale INPS o Patronati, entro  
termini specifici per ipotesi

4

### INTERVENTO FONDO

Liquidazione entro 60 gg  
Surrogazione nel privilegio

## NOVITA' DAL 01 LUGLIO 2026

- 1 **Il contesto: perché una riforma ora?**
- 2 **Il nuovo silenzio-assenso**
- 3 **TFR e Fondo di Tesoreria INPS**
- 4 **La deducibilità fiscale**
- 5 **Le nuove prestazioni**
- 6 **La portabilità del contributo datoriale**
- 7 **Adempimenti operativi**
- 8 **Il ruolo dei consulenti e degli HR**

Scenario demografico e pensionistico

Adesione automatica e opt-out 60 giorni

Soglie dinamiche, regime transitorio

Dal limite storico ai nuovi 5.300 €

Rendite, prelievi flessibili, capitale

La grande rottura con il modello 252/2005

Scadenze, modelli TFR2, obblighi informativi

Opportunità e responsabilità professionali

## Il sistema pensionistico pubblico sotto pressione

1,4

**Lavoratori attivi  
per ogni pensionato**

Rapporto stimato nel 2050 (da ~2,5 del 2000)

~60%

**Tasso sostituzione  
per i contributivi puri**

Vs. 70-80% per chi ha carriere miste

33%

**Italiani sotto 40 anni  
senza fondo pensione**

Fonte: Covip – Relazione annuale 2024

## Il declino demografico e il sistema a ripartizione

- Il sistema pensionistico pubblico italiano è a ripartizione: i contributi dei lavoratori attivi finanziano le pensioni correnti
- L'invecchiamento demografico erode il rapporto tra attivi e pensionati, riducendo le risorse disponibili
- Il progressivo spostamento verso il metodo contributivo penalizza chi inizia la carriera dopo il 1995: pensioni più basse e più tarde
- L'allungamento della speranza di vita comporta periodi di quiescenza sempre più lunghi da finanziare
- I giovani oggi rischiano tassi di sostituzione del 50-60%: insufficienti per mantenere il tenore di vita pre-pensionamento
- La previdenza complementare è l'unico strumento strutturale per colmare questo divario

## Lo scenario previdenziale: la diagnosi

- Dal 1995 (riforma Dini) il sistema si è spostato progressivamente dal retributivo al contributivo
- Il contributivo lega la pensione ai contributi versati e ai coefficienti di trasformazione, sensibili alla speranza di vita
- Carriere discontinue, part-time, lavoro autonomo: penalizzano ulteriormente chi è già nel contributivo
- La riduzione del tasso di sostituzione è un fatto strutturale, non un rischio futuro ma una certezza
- I vari governi hanno accumulato interventi episodici (Quota 100, 102, 103, Opzione donna) senza una riforma organica
- La Legge di Bilancio 2026 è il primo intervento strutturale sulla previdenza complementare dopo il D.Lgs. 252/2005

## Lo stato della previdenza complementare prima della riforma

- Al 31/12/2024 risultano iscritti circa 9,9 milioni di lavoratori (Covip): comunque meno del 40% dei potenziali
- I giovani sotto i 35 anni sono significativamente sottorappresentati
- La copertura è disomogenea: più alta nel Nord, nei settori industriali, meno diffusa nel Mezzogiorno e nel terziario
- Il tasso di contribuzione medio è contenuto; molti aderenti versano solo il minimo contrattuale
- L'adesione volontaria 'attiva' ha mostrato i suoi limiti: l'inerzia comportamentale frena l'iscrizione
- Obiettivo della Legge di Bilancio 2026: alzare la quota di lavoratori coperti, aumentare i flussi contributivi

## Obiettivi dichiarati e obiettivi nascosti della riforma

### Obiettivi espliciti del legislatore

- Aumentare il numero di aderenti alle forme di previdenza complementare
- Incrementare i flussi contributivi verso il secondo pilastro
- Ridurre la pressione finanziaria futura sul sistema pubblico
- Offrire maggiore flessibilità nelle prestazioni finali

### L'obiettivo non esplicito

- Evitare la proliferazione di 'nuovi pensionati poveri' fra vent'anni
- Con il contributivo puro e le retribuzioni basse attuali, il rischio povertà pensionistica è concreto e imminente
- L'adesione automatica è la vera leva per cambiare l'inerzia comportamentale dei lavoratori
- La previdenza complementare diventa politica sociale oltre che previdenziale

## Quadro normativo di riferimento

### L. 199/2025

Legge di Bilancio 2026 – commi 195-205 dell'art. 1: tutte le novità sulla prev. complementare

### D.Lgs. 252/2005

Decreto di riforma della previdenza complementare – testo modificato dalla L. 199/2025

### D.L. 19/2026 – Art. 11-bis

Differimento al 31 ottobre 2026 del termine di decorrenza della nuova disciplina TFR portabilità

### L. 296/2006 – Art. 1 c. 749-766

Fondo di Tesoreria INPS (FTINPS) – disciplina del versamento del TFR per le grandi aziende

### D.M. 30 gennaio 2007

Modalità di versamento al Fondo di Tesoreria e gestione del TFR in azienda

### COVIP – delibere attuative

COVIP dovrà aggiornare le istruzioni operative e il modello TFR2 entro le scadenze di legge

## Quadro normativo di riferimento

### D.L. 62/2026 – Art. 16

Proroga al 16 luglio 2026 dei versamenti FTINPS gen-giu 2026 per i datori neo-obbligati. Nessuna sanzione civile né interessi per tale periodo

### Msg. INPS 1511/06-05-2026

Istruzioni operative sulla proroga D.L. 62/2026: codice causale «CF05» (TipolmpPregCMT) per versamento arretrati TFR Fondo Tesoreria

### Msg. INPS 1493/05-05-2026

Settore agricolo: computo OTD ai fini dimensionali, esclusione OTDO, formula media annua ( $\Sigma \text{gg} / 312$ ), codici 1R e 2R — supera Msg. 1388/2026

## SEZIONE 2

---

# Il nuovo silenzio-assenso: adesione automatica e opt-out

---

## La norma cardine: comma 204, L. 199/2025

Dal 1° luglio 2026, i lavoratori dipendenti privati di PRIMA OCCUPAZIONE vengono automaticamente iscritti alla forma di previdenza complementare prevista dalla contrattazione collettiva entro 60 giorni dall'assunzione, salvo opt-out esplicito.

- Il termine semestrale precedente è abolito e sostituito da 60 giorni
- L'adesione decorre dalla DATA DI ASSUNZIONE, non dal mese successivo alla scadenza
- Il conferimento automatico include TFR + contributo datore + contributo minimo lavoratore (se RAL > assegno sociale)

## Prima e dopo: il meccanismo di adesione a confronto

### PRIMA (fino al 30/06/2026)

- Termine di 6 mesi dalla prima assunzione per decidere
- In caso di silenzio: solo il TFR viene conferito al fondo negoziale
- Adesione decorre dal mese successivo alla scadenza semestrale
- Contributo datore e contributo lavoratore NON scattano automaticamente
- Conferimento limitato al TFR maturando

### DOPPO (dal 1° luglio 2026)

- Termine ridotto a 60 giorni con finestra di opt-out
- Iscrizione automatica: TFR + contributo datore + contributo lavoratore
- Adesione decorre dalla data di prima assunzione (retroattività)
- Il lavoratore può rinunciare esplicitamente entro 60 giorni
- Contribuzione a carico del lavoratore non dovuta se  $RAL < \text{assegno sociale}$

## Chi è il 'lavoratore di prima occupazione'?

- La norma si applica ai lavoratori DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO che non hanno mai lavorato come dipendenti in precedenti occupazioni
- Sono ESCLUSI i lavoratori domestici (colf, badanti) – confermata l'esclusione storica
- NON è prima occupazione: chi ha avuto anche un solo rapporto di lavoro subordinato precedente nel settore privato
- Il datore di lavoro deve raccogliere apposita AUTODICHIARAZIONE dal lavoratore per verificare la condizione di prima occupazione
- Lavoratori NON di prima occupazione: il datore deve verificare la posizione previdenziale preesistente e fornire informativa specifica
- Per i non di prima occupazione già iscritti in precedenza: obbligo di destinare il TFR maturando alla prev. complementare (scelta già fatta)

## La dichiarazione del lavoratore (autodichiarazione)

- Il datore deve raccogliere una dichiarazione scritta del lavoratore sulle sue scelte pregresse in materia di previdenza complementare
- Sulla falsariga del modello già predisposto da Covip il 24 aprile 2008 per il TFR
- Per i lavoratori NON di prima occupazione: il datore verifica se vi sia stata adesione precedente e a quale forma
- Se il lavoratore aveva già aderito in precedenza: ha 60 giorni per decidere se aderire al fondo del nuovo datore o restare nella forma precedente
- Se il lavoratore NON aveva mai aderito: scatta l'adesione automatica come per il neo-occupato
- Il NUOVO modello TFR2 sarà aggiornato da COVIP con le novità normative entro le scadenze previste

## Il meccanismo di opt-out: come funziona

- Il lavoratore può RINUNCIARE all'adesione automatica comunicando espressamente al datore di lavoro entro 60 giorni dall'assunzione
- La possibilità di rinuncia è costituzionalmente necessaria: l'art. 38 co. 5 Cost. garantisce la libertà della previdenza privata
- L'opt-out consente al lavoratore di scegliere autonomamente la destinazione del TFR (in azienda o altra forma pensionistica)
- NON può essere il datore di lavoro a suggerire o indurre l'opt-out: rischio di responsabilità civile e disciplinare
- Il datore deve fornire informativa COMPLETA e NON orientativa entro i 30 giorni prima della scadenza dei 60 giorni
- L'adesione automatica è reversibile: il lavoratore potrà trasferire la posizione o richiedere il riscatto nelle ipotesi previste

## L'informativa obbligatoria del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve fornire informativa **ALMENO 30 GIORNI PRIMA** della scadenza del termine di 60 giorni, illustrando la forma pensionistica destinataria, il meccanismo di adesione automatica, le modalità di opt-out e le conseguenze della scelta.

- L'informativa deve essere scritta e documentata (conservare copia firmata per ricevuta)
- Contenuto minimo: forma pensionistica di destinazione, contribuzione prevista, modalità di opt-out
- Il mancato adempimento espone il datore a responsabilità verso il lavoratore

## Il fondo di destinazione in caso di silenzio

- In caso di mancata comunicazione da parte del lavoratore (silenzio = adesione automatica), il TFR viene conferito:
- a) Alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi applicabili (anche territoriali o aziendali)
- b) In presenza di più forme collettive: alla forma alla quale ha aderito il MAGGIOR NUMERO di lavoratori dell'azienda
- c) In assenza di accordi specifici: al Fondo COMETA (Fondo nazionale pensione complementare per l'industria metalmeccanica) come forma 'residuale'
- La forma di destinazione è determinata con criteri oggettivi; il datore non ha discrezionalità nella scelta
- ATTENZIONE: la scelta del fondo di destinazione corretta è responsabilità del datore di lavoro

## I profili di investimento di default

- Novità tecnica rilevante: per le adesioni tacite viene abbandonato il COMPARTO GARANTITO come default
- Si adottano strategie LIFE-CYCLE (o 'ciclo di vita') differenziate per età anagrafica e orizzonte temporale
- Le strategie life-cycle modificano automaticamente il mix di asset in funzione dell'età e della distanza dal pensionamento
- Lavoratori giovani (lontani dal pensionamento): profili più aggressivi con maggiore componente azionaria
- Lavoratori prossimi al pensionamento: profilo progressivamente più prudente e orientato all'obbligazionario
- Obiettivo: ottimizzare il rendimento nel lungo periodo evitando il rischio di concentrare tutto in prodotti garantiti a basso rendimento

## Riepilogo: il nuovo meccanismo di adesione

| Fattispecie                               | Regime                              | Conferimento                                                               | Decorrenza                   |
|-------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Prima occupazione, silenzio entro 60 gg   | Adesione automatica                 | TFR + contributo datore + contributo lavoratore (se RAL > assegno sociale) | Data di assunzione           |
| Prima occupazione, opt-out entro 60 gg    | Scelta esplicita                    | TFR secondo scelta (in azienda o altra forma)                              | Secondo la scelta effettuata |
| Non prima occupazione, già iscritto prev. | Verifica posizione + scelta fondo   | Obbligo TFR alla prev. comp. (scelta già fatta)                            | Entro 60 giorni              |
| Non prima occupazione, mai iscritto       | Adesione automatica come prima occ. | TFR + contributo datore + contributo lavoratore                            | Data di assunzione           |



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



**FONDAZIONE**  
**COMMERCIALISTI**  
**ODCEC di MILANO**

## FAQ – Domande Frequenti

---

Conferimento TFR · Prestazioni · Dipendenti pubblici

## Tipologie di lavoratori pubblici

### **Assunti a tempo indeterminato dopo il 31/12/2000**

Sono sempre in regime di TFR. In caso di adesione alla previdenza complementare, destinano integralmente gli accantonamenti di TFR maturati dopo l'adesione.

### **Assunti a tempo determinato (contratto dal 30/05/2000)**

Sono in regime di TFR. Le misure e le condizioni per gli accantonamenti del TFR da destinare sono definiti dalla contrattazione collettiva.

### **Assunti a tempo indeterminato prima del 1°/01/2001**

Sono in regime di TFS, ma possono optare per il TFR aderendo al fondo pensione di categoria. Le quote destinate sono stabilite dalla contrattazione collettiva.

## Come vengono contabilizzati gli accantonamenti?

⚠ Le quote di TFR dei dipendenti pubblici non sono versate direttamente al fondo pensione, ma sono accantonate figurativamente presso l'ente competente.

### **INPS (Gestione Dipendenti Pubblici)**

Per i dipendenti iscritti all'INPS. La rivalutazione avviene secondo un rendimento netto medio di un "paniere" di fondi pensione.

### **Datore di lavoro**

Per i dipendenti di amministrazioni che provvedono direttamente all'erogazione del TFS/TFR.

### **Trasferimento al fondo pensione**

Il montante accumulato (accantonamenti + rivalutazione) viene trasferito al fondo pensione alla cessazione del rapporto di lavoro, purché venga meno la continuità iscrizionale all'INPS (Gestione Dipendenti Pubblici).

## Rivalutazione degli accantonamenti

---

1

### Fase di avvio del fondo

Rendimento pari alla media dei rendimenti netti di un "paniere" di fondi pensione attivi sul mercato, individuati con D.M. Economia e Finanze del 23 dicembre 2005.

2

### Struttura finanziaria consolidata

Si applica il rendimento netto effettivo realizzato dal fondo pensione stesso, d'intesa con l'INPS e le parti istitutive.



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE  
COMMERCIALISTI  
ODCEC di MILANO

## Anticipazioni, Riscatti e Rendite

## Durante la fase di accumulo



### Anticipazione

È possibile richiedere al fondo una somma a titolo di anticipazione, a condizione che sussistano i presupposti individuati dalla normativa vigente e dal regolamento del fondo pensione.



### Riscatto

L'aderente può richiedere il riscatto (totale o parziale) del montante accumulato al verificarsi delle condizioni previste dalla legge e dal regolamento del fondo.



### Condizione necessaria

Sia per l'anticipazione che per il riscatto devono sussistere i presupposti specifici previsti dalla normativa (D.Lgs. 252/2005) e dal regolamento del singolo fondo pensione.

## Prestazioni al raggiungimento dei requisiti pensionistici

✓ Requisiti: maturazione dei requisiti per la pensione obbligatoria + almeno 5 anni di partecipazione alla previdenza complementare

100%



Rendita pensionistica

Conversione dell'intero montante accumulato in rendita pensionistica vitalizia (o altra forma di rendita prevista dal fondo).

≤ 50%



Liquidazione in capitale

Possibilità di ricevere fino al 50% del montante in forma di capitale, con il restante convertito in rendita.

## RITA – Rendita Integrativa Temporanea Anticipata

### Definizione

Erogazione frazionata di tutto o parte del montante accumulato, sotto forma di rendita, fino al conseguimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.



### Durata temporanea

La RITA eroga la rendita solo per il periodo che intercorre tra il momento della richiesta e il raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia.



### Importo flessibile

L'aderente può scegliere se destinare tutto il montante oppure solo una parte di esso alla RITA, lasciando il resto per la rendita definitiva.



### Condizioni di legge

L'accesso alla RITA è subordinato al verificarsi di determinate condizioni previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 252/2005 e successive modifiche).

| Fase               | Strumento                | Descrizione                                                             |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Durante l'accumulo | Anticipazione            | Somme richiedibili al fondo al verificarsi dei presupposti di legge     |
| Durante l'accumulo | Riscatto                 | Liquidazione parziale o totale al verificarsi delle condizioni previste |
| Al pensionamento   | Rendita                  | Conversione dell'intero montante in rendita pensionistica               |
| Al pensionamento   | Capitale ( $\leq 50\%$ ) | Fino alla metà del montante in forma di capitale, il resto in rendita   |
| Pre-pensionamento  | RITA                     | Rendita temporanea anticipata fino all'età della pensione di vecchiaia  |

## Fondi pensione negoziali (chiusi)

### Istituzione

Costituiti da accordi tra le parti sociali (sindacati e associazioni datoriali) nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria o aziendale.

### Accesso

Riservati ai lavoratori appartenenti alla categoria o azienda che li ha istituiti. Non sono accessibili dall'esterno.

### Contribuzione

Prevedono il contributo del lavoratore, il contributo del datore di lavoro (spesso obbligatorio se il lavoratore aderisce) e il TFR.

### Costi

Generalmente i meno costosi, grazie alle economie di scala e all'assenza di scopo di lucro. L'ISC (Indicatore Sintetico dei Costi) è tipicamente sotto lo 0,5%.

## Fondi aperti e Piani Individuali Pensionistici (PIP)

### Fondi pensione aperti

#### Istituzione

Costituiti da banche, SGR, SIM o imprese assicurative. Chiunque può aderirvi, anche individualmente.

#### Accesso

Adesione individuale o collettiva (tramite accordo aziendale). Accessibili a lavoratori dipendenti, autonomi e non occupati.

#### Gestione

Investimento in comparti (garantito, obbligazionario, bilanciato, azionario) scelti dall'aderente in base al proprio profilo di rischio.

#### Costi

ISC tipicamente tra 0,5% e 1,5% annuo. Più alti dei fondi chiusi ma competitivi rispetto ai PIP.

### PIP – Piani Individuali Pensionistici

#### Natura

Contratti di assicurazione sulla vita (ramo I o III) a finalità previdenziale, commercializzati dalle compagnie assicurative.

#### Accesso

Esclusivamente ad adesione individuale. Massima flessibilità nei versamenti (importo e frequenza).

#### Gestione

Ramo I: gestione separata con rendimento stabilizzato. Ramo III: unit linked, rendimento legato a fondi interni/esterni.

#### Costi

Generalmente i più elevati. ISC può superare il 2% annuo. Importante confrontare l'ISC su orizzonte 10/20/35 anni.

## Come si aderisce a un fondo pensione?

### ✓ Adesione esplicita

1. Il lavoratore compila il modulo di adesione e sceglie il fondo pensione (negoziale di categoria, aperto o PIP).
2. Indica la quota di TFR da destinare e l'importo del contributo volontario.
3. Sceglie il comparto di investimento in base al proprio profilo di rischio e all'orizzonte temporale.
4. Può modificare il comparto e la contribuzione in qualsiasi momento, nel rispetto delle regole del fondo.

### 🕒 Silenzio-assenso (TFR)

1. Entro 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non esprime alcuna scelta: il TFR viene automaticamente destinato al fondo negoziale di categoria.
2. Se non esiste un fondo di categoria, il TFR confluisce nella forma pensionistica indicata dagli accordi aziendali o, in mancanza, al Fondo di Tesoreria INPS.
3. Il lavoratore non è obbligato a versare contributi propri né il datore è tenuto ad aggiungere il proprio contributo in caso di silenzio-assenso.
4. È sempre possibile revocare l'adesione tacita nei termini previsti dalla normativa.

## Portabilità e trasferimento della posizione

### **Trasferimento libero (dopo 2 anni)**

Trascorsi almeno 2 anni di partecipazione, l'aderente può trasferire l'intera posizione maturata a qualsiasi altra forma pensionistica complementare, senza oneri fiscali.

### **Cambio di lavoro**

In caso di cambio di datore di lavoro o di categoria contrattuale, la posizione può essere mantenuta nel fondo di provenienza o trasferita al nuovo fondo di categoria.

### **Posizione quiescente**

Se l'aderente cessa i versamenti senza richiedere il riscatto, la posizione rimane nel fondo e continua a rivalutarsi fino alla pensione.

## Dove conviene destinare il TFR:

### TFR lasciato in azienda vs conferito al fondo pensione

| Aspetto                               | TFR in azienda (o Fondo INPS)                      | TFR al fondo pensione                                    |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>Rivalutazione</b>                  | 1,5% fisso + 75% inflazione ISTAT                  | Rendimento netto del comparto scelto (variabile)         |
| <b>Rischio</b>                        | Nulla (garantito dall'azienda/INPS)                | Dipende dal comparto (da basso a medio-alto)             |
| <b>Tassazione in uscita</b>           | Tassazione separata (aliquota media ultimi 5 anni) | Max 15%, scende fino al 9% dopo 35 anni                  |
| <b>Contributo datoriale</b>           | Non previsto                                       | Spesso previsto se il lavoratore aderisce al fondo       |
| <b>Anticipo/Riscatto</b>              | Anticipazione dopo 8 anni (70% per motivi vari)    | Più flessibile: dopo requisiti minimi previsti dal fondo |
| <b>Garanzie in caso di insolvenza</b> | INPS garantisce fino a certi limiti                | Patrimonio separato del fondo, protetto dai creditori    |

## Anticipazioni: casistiche e condizioni



### Spese sanitarie urgenti e gravi

Quando:

In qualsiasi momento

Massimo:

Fino al 75% del montante

Aliquota:

15% (→ 9%)

*Per sé, coniuge o figli. Riduzione 0,30%/anno oltre il 15° anno di partecipazione.*



### Prima casa (acquisto o ristrutturazione)

Quando:

Dopo 8 anni di partecipazione

Massimo:

Fino al 75% del montante

Aliquota:

23% (→ 15%)

*Per sé o per i figli. Aliquota ridotta al 15% dopo il 15° anno (con riduzione 0,30%/anno, min 9%).*



### Altre esigenze (causale generica)

Quando:

Dopo 8 anni di partecipazione

Massimo:

Fino al 30% del montante

Aliquota:

23%

*Nessun vincolo di destinazione. Aliquota fissa al 23%, senza riduzioni per anzianità.*

## La quota di capitale: dal 50% al 60%

- Prima della riforma: il lavoratore poteva richiedere al massimo il 50% del montante finale in forma di CAPITALE
- Dal 1° luglio 2026: la quota massima liquidabile in capitale sale al 60% del montante
- La parte residua (almeno il 40%) deve essere erogata obbligatoriamente in forma di RENDITA
- Eccezione: è ancora possibile ottenere il 100% in capitale se la rendita vitalizia (calcolata su almeno il 70% del montante) risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale
- L'assegno sociale 2026: verificare il valore aggiornato ai fini del calcolo della soglia del 50%
- Impatto pratico: per montanti medio-alti, aumenta la quota disponibile immediatamente alla pensione

## La rendita a durata definita (nuova)

- NUOVA forma di erogazione: la rendita a durata definita eroga un assegno periodico per un numero di anni pari alla SPERANZA DI VITA RESIDUA calcolata sulle tavole ISTAT
- Il montante RIMANE IN GESTIONE PRESSO IL FONDO PENSIONE: non viene trasferito a una compagnia assicurativa
- In caso di DECESSO prima della fine del periodo: il capitale residuo è RISCATTABILE DAGLI EREDI
- Regime fiscale: tassazione sostitutiva tra 15% e 9% (stessa della rendita vitalizia tradizionale e del capitale)
- La riduzione dell'aliquota (dal 15% al 9%) avviene nella misura di 0,30 punti percentuali per ogni anno oltre il 15° di adesione
- VANTAGGIO rispetto alla rendita vitalizia tradizionale: reversibilità agli eredi in caso di decesso anticipato

## I prelievi liberamente determinabili (nuovi)

- NUOVA forma: prelievi flessibili entro il limite delle 'rate virtuali' maturate dalla rendita a durata definita
- Il lavoratore può attingere liberamente al montante senza vincoli di periodicità o importo, entro il plafond virtuale
- NON è un piano di prelievo rigido ma uno strumento adattabile alle esigenze del pensionato nel tempo
- Regime fiscale: identico alla rendita a durata definita (15%-9%): tassazione favorevole
- Il montante non prelevato continua a essere gestito dal fondo pensione e fruttare rendimento
- Indicato per chi vuole massima flessibilità pur beneficiando della tassazione agevolata

## L'erogazione frazionata (nuova)

- NUOVA forma: piano di prelievi PROGRAMMATI su un periodo MINIMO di 5 anni
- A differenza dei prelievi liberi: è un piano strutturato con calendario predefinito di prelievi
- Regime fiscale MENO FAVOREVOLE: aliquota del 20% (anziché 15%-9%)
- La riduzione è di 0,25 punti percentuali per anno di partecipazione oltre una certa soglia, fino al minimo del 15%
- L'erogazione frazionata è pensata per chi vuole una struttura di prelievo regolare ma non la rendita tradizionale
- ATTENZIONE: la scelta del regime di erogazione deve essere valutata attentamente: impatta significativamente la tassazione finale

## Confronto tra le forme di erogazione disponibili dal 2026

| Forma di erogazione          | Quota del montante          | Regime fiscale | Reversibilità eredi                  | Note                                   |
|------------------------------|-----------------------------|----------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| Capitale (intero)            | Fino al 60%                 | 15% → 9%       | N/A                                  | Parte residua in rendita o altra forma |
| Rendita vitalizia            | Almeno 40%                  | 15% → 9%       | Solo se reversibile (costo maggiore) | Forma tradizionale                     |
| Rendita a durata definita    | Qualsiasi quota             | 15% → 9%       | Sì: capitale residuo agli eredi      | NUOVA – montante in fondo              |
| Prelievi liberamente determ. | Entro plafond rate virtuali | 15% → 9%       | Parziale                             | NUOVA – massima flessibilità           |
| Erogazione frazionata        | Qualsiasi quota             | 20% → 15%      | Parziale                             | NUOVA – piano min. 5 anni              |
| 100% capitale                | 100%                        | 15% → 9%       | N/A                                  | Solo se rendita < 50% assegno sociale  |

## Le tutele su cedibilità e pignorabilità: estensione a RITA e anticipazioni

- Le tutele già esistenti per le prestazioni pensionistiche complementari vengono ESTESE anche a:
- → RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata): le somme già non cedibili né pignorabili
- → Anticipazioni per SPESE SANITARIE: protezione equiparata alle pensioni pubbliche
- Questa estensione protegge il lavoratore/pensionato da azioni esecutive dei creditori
- Importante per i clienti con situazioni debitorie: le somme in forma di RITA o anticipazione sanitaria non possono essere aggredite
- La norma estende un principio già esistente per le rendite alla RITA e alle anticipazioni, colmando un vuoto precedente

## La RITA: breve richiamo alle regole vigenti

- RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata): strumento per chi è in pensione anticipata o ha perso il lavoro in età avanzata
- Requisiti: almeno 20 anni di contributi INPS e maturazione della pensione entro 5 anni (o 10 anni per chi ha perso il lavoro dopo i 55 anni)
- Tassazione agevolata: 15% riducibile fino al 9% come per le rendite ordinarie
- Eroga un reddito integrativo dal fondo pensione fino all'effettivo accesso alla pensione pubblica
- Non è un riscatto ma un'anticipazione della posizione maturata: la parte non utilizzata confluisce nella prestazione finale
- Con la riforma: le somme RITA non possono essere pignorate o cedute: importante schermo patrimoniale

## La modifica dell'art. 14, comma 6 D.Lgs. 252/2005

Vengono soppresse le parole 'nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali' relativamente al diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento verso fondi aperti o PIP.

- **Prima:** il trasferimento verso fondi aperti/PIP poteva avvenire ma il lavoratore perdeva il contributo del datore se il CCNL non lo consentiva
- **Dopo:** il lavoratore che trasferisce la posizione mantiene il diritto al contributo datoriale previsto dal CCNL, SENZA VINCOLI CONTRATTUALI

**Decorrenza: 1° luglio 2026 (differita al 31 ottobre 2026 per i profili di portabilità dall'art. 11-bis D.L. 19/2026)**

## Portabilità: prima e dopo la riforma

### PRIMA (fino al 30/06/2026)

- Il lavoratore poteva trasferire la posizione a un fondo aperto o PIP dopo 2 anni di iscrizione
- MA: il contributo del datore di lavoro seguiva le regole del CCNL
- Nella quasi totalità dei CCNL: il contributo datoriale restava nel fondo negoziale anche dopo il trasferimento
- Risultato pratico: il trasferimento era penalizzante economicamente → effetto 'lock-in' nei fondi negoziali

### DOPO (dal 1° luglio 2026)

- Il lavoratore può trasferire a fondo aperto o PIP mantenendo il contributo datoriale
- Nessun vincolo contrattuale può limitare il diritto al contributo
- Periodo minimo di partecipazione prima del trasferimento: rimane 2 anni
- Il lavoratore diventa un 'consumatore' di servizi previdenziali sul mercato

## Perché questa norma è così controversa?

- Il D.Lgs. 252/2005 costruiva il secondo pilastro sui fondi NEGOZIALI come architrave del sistema: bassi costi, governance bipartita, economie di scala
- I fondi negoziali (Cometa, Fonchim, Previndai, ecc.) si finanziano grazie alle contribuzioni incanalate dai CCNL: perder iscritti = perdere risorse e solvibilità
- Con la portabilità libera del contributo datoriale: fondi aperti e PIP (gestiti da banche, assicurazioni, SGR) competono su un piano 'formalmente paritario'
- MA i costi strutturali dei fondi aperti/PIP sono storicamente più alti dei fondi negoziali: differenze di ISC (Indicatore Sintetico di Costo) anche di 1-2%
- Una differenza di costo dell'1% capitalizzata per 30 anni può ridurre il montante finale del 20-25%
- Il rischio: reti commerciali aggressive possono intercettare i lavoratori verso prodotti meno efficienti

## L'impatto dei costi sulla previdenza complementare

**0,2%**

**ISC medio fondi negoziali**

Bassa gestione, governance bipartita

**1,5%**

**ISC medio PIP unit linked**

Costi commerciali e gestionali più elevati

**~25%**

**Differenza di montante a 30 anni**

Con 1% di extra-costo annuo capitalizzato

## I rischi per i lavoratori: la competizione asimmetrica

- Reti commerciali di compagnie assicurative e SGR operano con mandati di vendita e sistemi incentivanti: obiettivo = acquisire nuovi aderenti
- I lavoratori spesso non hanno le competenze tecniche per confrontare ISC, rendimenti storici, forme di governance
- Una differenza di costo 'apparentemente minima' (es. 1%) si traduce in decine di migliaia di euro di montante in meno a 30 anni
- La frammentazione verso PIP preclude accesso agli investimenti istituzionali tipici dei grandi fondi negoziali
- I grandi fondi negoziali investono in infrastrutture, private equity, obbligazioni a rendimento elevato: inaccessibili ai piccoli PIP
- Il rischio è reale: la libertà di scelta può diventare un'arma contro l'interesse previdenziale del lavoratore

## Il ruolo della COVIP nel nuovo scenario

- La COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) è il presidio regolatorio del sistema
- Ha il potere di escludere dal sistema le forme pensionistiche che 'perdono di vista il fine della previdenza complementare'
- Deve aggiornare le istruzioni operative entro le scadenze della riforma (previste dalla L. 199/2025)
- Deve emanare un NUOVO MODELLO TFR2 aggiornato con tutte le novità normative
- Deve definire le regole operative per le nuove forme di erogazione (rendita a durata definita, prelievi flessibili, erogazione frazionata)
- Il ruolo della COVIP è cruciale: un regolatore efficace può contenere i rischi della 'mercattizzazione' del sistema

## La portabilità: come funziona operativamente

- Il lavoratore può richiedere il trasferimento della posizione a una forma pensionistica diversa dopo almeno 2 ANNI di iscrizione alla forma di provenienza
- Il trasferimento deve essere richiesto per iscritto alla forma di provenienza: questa deve eseguire il trasferimento entro 6 mesi
- Il contributo datoriale: dal 1° luglio 2026 (o 31 ottobre 2026 per la portabilità), il datore deve versarlo alla forma scelta dal lavoratore
- Il datore deve essere informato della scelta di trasferimento: deve adeguare il flusso contributivo alla nuova forma
- TFR: segue la posizione nel trasferimento
- ATTENZIONE: verifica che la nuova forma pensionistica sia iscritta all'albo COVIP e abbia le caratteristiche appropriate

## Una valutazione equilibrata della portabilità

### Aspetti positivi

- Maggiore libertà di scelta per il lavoratore
- Stimola la concorrenza tra le forme pensionistiche
- Può migliorare la qualità dei servizi offerti dai fondi negoziali
- Supera il 'lock-in' che disincentivava la mobilità lavorativa

### Rischi e criticità

- Competizione asimmetrica tra fondi negoziali ed intermediari commerciali
- Rischio di scelte indotte da logiche commerciali e non previdenziali
- Indebolimento dei fondi negoziali per perdita di iscritti e contribuzioni
- La frammentazione riduce le economie di scala e aumenta i costi medi

## Il calendario delle scadenze



## Adempimenti per i datori di lavoro dal 1° luglio 2026

- 1) Identificare i LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE tra i nuovi assunti (raccogliere autodichiarazione)
- 2) Predisporre l'INFORMATIVA scritta da consegnare almeno 30 giorni prima della scadenza dei 60 giorni
- 3) Identificare il FONDO DI DESTINAZIONE applicabile (CCNL, accordi territoriali o aziendali)
- 4) Avviare i FLUSSI CONTRIBUTIVI dalla data di assunzione per le adesioni automatiche (TFR + contributo datore + contributo lavoratore)
- 5) Raccogliere e archiviare le DICHIARAZIONI di opt-out o di scelta alternativa entro 60 giorni
- 6) Adeguare i SISTEMI DI PAGHE alla nuova disciplina: decorrenza, codifiche, importi

## Il nuovo modello TFR2: cosa cambierà

- Il modello TFR2 è il documento con cui il lavoratore comunica la propria scelta sulla destinazione del TFR
- La COVIP dovrà aggiornare il modello entro le scadenze previste dalla L. 199/2025: nuove opzioni di scelta
- Il nuovo TFR2 dovrà riflettere il meccanismo di adesione automatica con opt-out a 60 giorni
- Finché il nuovo modello non è disponibile: usare il modello vigente adattato (Covip 24 aprile 2008)
- Attenzione: NON adottare modelli autoprodotti che non rispecchino fedelmente le opzioni di legge
- Il datore di lavoro deve conservare copia firmata del TFR2 ricevuto dal lavoratore per ogni rapporto di lavoro

## L'informativa al lavoratore: contenuto minimo

- Il datore di lavoro deve informare il lavoratore, entro 30 giorni prima della scadenza dei 60 giorni, su:
- → La forma pensionistica complementare di destinazione (nome, tipo, caratteristiche principali)
- → Il meccanismo di adesione automatica e la sua decorrenza dalla data di assunzione
- → Le modalità di opt-out: come, entro quando, cosa succede se non si comunica nulla
- → La contribuzione prevista: TFR + contributo datoriale + contributo lavoratore (con eventuali esoneri per RAL bassa)
- → Il profilo di investimento di default (life-cycle) assegnato in caso di adesione automatica
- → Come accedere alle informazioni complete sulla forma pensionistica (statuto, regolamento, prospetto)

## La verifica dei CCNL applicati: step fondamentale

- Il fondo di destinazione dipende dal CCNL applicato in azienda: errore nella verifica → fondo errato
- Mappare per ogni cliente: CCNL applicato → forma pensionistica complementare prevista
- Se l'azienda applica più CCNL (multi-settore): verificare il fondo per ogni categoria di lavoratori
- In presenza di accordi aziendali integrativi: verificare se prevedono forme pensionistiche diverse o integrative
- Se non esiste una forma pensionistica collettiva specifica: verificare se si applica il Fondo COMETA come residuale
- La verifica deve essere documentata e aggiornata ad ogni rinnovo contrattuale

## Principali fondi pensione negoziali per settore

| Settore (CCNL)                  | Fondo pensione negoziale | Contributo min. datore | Note                                |
|---------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Metalmeccanici industria        | COMETA                   | 2%                     | Fondo 'residuale' per molti settori |
| Chimici industria               | FONCHIM                  | 1,2%                   | Fra i più antichi e capitalizzati   |
| Edilizia industria              | PREVEDI                  | Variabile              | Gestione con le Casse Edili         |
| Commercio (CCNL Terziario)      | FONTE                    | 1%                     | Dipendenti Confcommercio            |
| Credito (banche)                | PREVIBANK / FONDI BANCA  | Variabile              | Fondi di categoria bancaria         |
| Dipendenti PA contrattualizzati | PERSEO SIRIO             | 1%                     | Fondo del pubblico impiego          |
| Studi professionali             | PREVIPROF / FONDO SANITÀ | 1%                     | Verifica il CCNL specifico          |

## Il monitoraggio della soglia FTINPS: procedura annuale

- Ogni anno, entro il 31 gennaio, calcolare la MEDIA ANNUALE DEI DIPENDENTI dell'anno solare appena concluso
- Se la media supera la soglia prevista per l'anno successivo: comunicare all'INPS tramite modello SC34
- Informare il cliente datore di lavoro dell'ingresso nell'obbligo FTINPS con congruo anticipo (almeno 3 mesi)
- Adeguare il sistema paghe: impostare i codici UNIFORMI per il versamento mensile al FTINPS
- Verificare che l'obbligo FTINPS non riguardi solo i nuovi assunti ma TUTTI i dipendenti con TFR non destinato alla prev. comp.
- Ricordare: una volta entrati nell'obbligo, anche se la media scende sotto la soglia negli anni successivi, l'obbligo non cessa automaticamente

## Gestione pratica del TFR dal 1° luglio 2026: flusso decisionale

- STEP 1: Il nuovo assunto è di prima occupazione? → Sì: adesione automatica salvo opt-out 60 gg / No: verifica posizione pregressa
- STEP 2: Il lavoratore comunica opt-out entro 60 gg? → Sì: destinazione TFR secondo scelta / No: conferimento automatico al fondo
- STEP 3: Individuare il fondo di destinazione (CCNL → fondo negoziale → o indicazione lavoratore)
- STEP 4: Avviare i versamenti dalla data di assunzione: TFR + contributo datore + contributo min. lavoratore (se dovuto)
- STEP 5: Aggiornare i flussi UNIEMENS con le nuove codifiche per adesioni automatiche
- STEP 6: Archiviare tutta la documentazione (TFR2, informativa, dichiarazioni) per almeno 10 anni

## Aspetti contributivi e previdenziali: la contribuzione di solidarietà

- Le somme versate dal datore di lavoro alla previdenza complementare ai sensi dei CCNL sono soggette a CONTRIBUZIONE DI SOLIDARIETÀ al 10%
- La contribuzione di solidarietà è a carico del datore di lavoro: non grava sul lavoratore né riduce la sua posizione
- NON è prevista la deducibilità della contribuzione di solidarietà per il datore di lavoro: è un costo aggiuntivo
- Con la riforma: l'adesione automatica può aumentare il numero di lavoratori per cui il datore versa il contributo contrattuale → più contribuzione di solidarietà
- La L. 199/2025 NON interviene sulla contribuzione di solidarietà: rimane al 10% (punto di critica degli operatori)
- Calcolo: contribuzione datoriale mensile  $\times 10\%$  = contribuzione di solidarietà da versare con F24

## La nuova responsabilità professionale dei professionisti

- La riforma trasforma i professionisti da 'gestori di adempimenti' a 'consulenti previdenziali' a tutto tondo
- I datori di lavoro hanno bisogno di orientamento: nuovi obblighi, nuove scadenze, nuove responsabilità
- I lavoratori hanno bisogno di informazione neutra e competente: opt-out, portabilità, forme di prestazione
- ATTENZIONE: il consulente non è un promotore finanziario → non può raccomandare specifici fondi aperti o PIP a scopo commerciale
- Il consulente può e deve illustrare le opzioni disponibili, spiegare i meccanismi, orientare verso scelte consapevoli

## Attività da proporre ai clienti datori

- AUDIT PREVIDENZIALE: verifica della corretta gestione attuale del TFR e della prev. complementare per tutti i dipendenti
- ADEGUAMENTO PROCEDURE: revisione delle procedure interne per la gestione dei neoassunti (opt-out, informative, modelli)
- VERIFICA SOGLIE FTINPS: monitoraggio annuale della media dipendenti per identificare nuovi obbligati al Fondo di Tesoreria
- FORMAZIONE INTERNA: informare gli addetti HR e paghe sulle nuove regole operative
- MAPPATURA CCNL-FONDI: costruire la mappa dei fondi pensione applicabili per ogni CCNL usato dal cliente
- ARCHIVIO DOCUMENTALE: impostare un archivio strutturato per TFR2, informative, dichiarazioni di scelta

## Attività da proporre ai lavoratori

- SIMULAZIONE PREVIDENZIALE: calcolo della pensione pubblica attesa + integrazione con la prev. complementare
- ANALISI DELL'OPT-OUT: valutazione personalizzata dell'opportunità di optare per una forma diversa dal fondo di default
- ANALISI DELLA PORTABILITÀ: confronto tra fondo negoziale attuale e alternative (costi, rendimenti storici, governance)
- PIANIFICAZIONE DELLA PRESTAZIONE FINALE: simulazione delle diverse forme di erogazione e impatto fiscale
- VERIFICA DELL'EXTRA-DEDUCIBILITÀ: calcolo del plafond di recupero disponibile per i lavoratori di prima occupazione post-2007
- ORIENTAMENTO ALLA RITA: valutazione dell'opportunità della Rendita Integrativa Temporanea Anticipata per i prossimi pensionati

## Come strutturare la consulenza previdenziale in studio

- Predisporre un KIT DI ONBOARDING per i nuovi clienti datori: include la procedura di gestione dei neoassunti
- Creare un CALENDARIO ANNUALE degli adempimenti previdenziali complementari (scadenze, verifiche, comunicazioni)
- Formare IL PERSONALE DI STUDIO: la riforma richiede aggiornamento di tutti i collaboratori che gestiscono le paghe
- Stabilire un PROTOCOLLO DI COMUNICAZIONE con i fondi pensione: know-how sui tempi di risposta e sulle procedure
- Seguire gli aggiornamenti COVIP e le circolari INPS: la riforma genererà istruzioni operative nel corso del 2026
- Considerare la collaborazione con ESPERTI DI PIANIFICAZIONE PREVIDENZIALE per le consulenze più complesse

## I rischi professionali da presidiare

- Rischio 1: non identificare correttamente il lavoratore di prima occupazione → adesione errata → responsabilità verso il lavoratore
- Rischio 2: omettere o ritardare l'informativa obbligatoria → violazione degli obblighi di legge del datore di lavoro
- Rischio 3: non aggiornare i sistemi paghe tempestivamente → versamenti tardivi o errati al fondo
- Rischio 4: non monitorare la soglia FTINPS → omesso versamento al Fondo di Tesoreria → sanzioni INPS
- Rischio 5: consigliare il trasferimento a fondi aperti/PIP senza adeguata analisi → potenziale responsabilità professionale
- Rischio 6: non aggiornare i modelli e le procedure dopo le deliberazioni COVIP e le circolari INPS → non conformità

## Caso 1: Il neo-assunto nel settore metalmeccanico

**SCENARIO:** Azienda metalmeccanica (CCNL Metalmeccanici Industria – Cometa), neoassunto 1° agosto 2026, prima occupazione, RAL 28.000 euro

### CHE COSA SUCCEDDE:

- → Il datore deve consegnare informativa su Cometa entro il 1° settembre 2026 (30 gg prima dei 60 gg dal 1° agosto)
- → Il lavoratore ha tempo fino al 1° ottobre 2026 per effettuare opt-out (60 gg dall'assunzione)
- → Se non comunica nulla: dal 1° agosto è iscritto a Cometa, con TFR + contributo datoriale CCNL + contributo min. lavoratore
- → RAL > assegno sociale → contributo lavoratore dovuto

**ADEMPIMENTI DEL CONSULENTE:** informativa scritta, raccolta dichiarazione, avvio flussi contributivi, archivio documentale

## Caso 2: Il lavoratore non di prima occupazione con iscrizione pregressa

**SCENARIO:** Dipendente assunto il 1° settembre 2026 in un'azienda tessile, precedente rapporto nel settore chimico con iscrizione a Fonchim

### CHE COSA SUCCEDDE:

- → Il datore raccoglie l'autodichiarazione: il lavoratore era già iscritto a Fonchim
- → Il lavoratore ha 60 giorni per decidere: aderire al fondo previsto dal nuovo CCNL tessile O restare in Fonchim
- → In ogni caso il TFR maturando DEVE andare alla previdenza complementare (scelta irrevocabile già fatta)
- → Se aderisce al nuovo fondo: TFR + contributo datoriale + contributo lavoratore fluiscono al nuovo fondo
- → Se resta in Fonchim: TFR va a Fonchim, ma il contributo datoriale del nuovo CCNL va al fondo del nuovo CCNL (o a Fonchim se il lavoratore chiede portabilità)

**COMPLESSITÀ:** la portabilità del contributo datoriale si applica anche qui dopo il 1° ottobre 2026

## Caso 3: L'azienda che raggiunge 60 dipendenti nel 2026

**SCENARIO:** Azienda commerciale con media dipendenti 2025 = 58 (sotto 60 soglia transitoria 2026), nel 2026 cresce e raggiunge media 62

- REGIME 2026: Media 2025 =  $58 < 60$  → NON obbligata al FTINPS per i periodi 2026 (si guarda la media dell'anno precedente)
- REGIME 2027: Media 2026 =  $62 \geq 60$  → OBBLIGATA al FTINPS dal 1° gennaio 2027

### ADEMPIMENTI ENTRO FINE 2026:

- → Calcolare la media dipendenti 2026 entro il 31 gennaio 2027
- → Comunicare all'INPS tramite modello SC34
- → Adeguare il sistema paghe per i versamenti FTINPS da gennaio 2027
- → Informare il cliente per tempo: l'impatto finanziario è rilevante (il TFR non sarà più disponibile per l'azienda)

## Caso 4: Il lavoratore che valuta la portabilità verso un PIP

**SCENARIO:** Lavoratore 40 anni, iscritto a Cometa da 5 anni, riceve proposta commerciale per trasferire a un PIP unit linked

**ANALISI DA FARE** (ruolo del CONSULENTE):

- → Confrontare gli ISC: Cometa (es. 0,2%) vs PIP proposto (es. 1,5%) → differenza dell'1,3% annuo
- → Calcolare l'impatto sul montante a 25 anni: con montante attuale di 15.000 € e versamenti di 1.500 €/anno
- → Con ISC 0,2%: montante ipotetico a 65 anni circa 80.000 € (al netto costi, lordo fiscale)
- → Con ISC 1,5%: montante ipotetico circa 65.000 €: differenza di circa 15.000 € a sfavore del PIP

**CONCLUSIONE:** presentare i dati in modo neutro e aiutare il lavoratore a prendere una decisione INFORMATATA

**LIMITE PROFESSIONALE:** il CONSULENTE non deve né promuovere né sconsigliare prodotti specifici ma illustrare i fatti

## Caso 5: Il lavoratore che valuta la forma di prestazione

**SCENARIO:** Lavoratore 63 anni, pensionando a 67 anni, montante accumulato 120.000 €, iscritto al fondo da 22 anni

### OPZIONI DISPONIBILI:

- → 60% in capitale (72.000 €) + 40% in rendita vitalizia (calcolata su 48.000 €)
- → 60% in capitale (72.000 €) + 40% in rendita a durata definita (40% su 48.000 €: eredi recuperano residuo se decede prima)
- → 100% in prelievi flessibili (se ammissibile): massima liquidità con tassazione 9-15%
- → Erogazione frazionata: piano 5 anni su tutto il montante (tassazione 20%-15%: meno conveniente)

**CALCOLO TASSAZIONE:** 22 anni di iscrizione → aliquota 15% - (7 anni × 0,30%) = 12,9%

**CONSIGLIO:** simulare le diverse opzioni con importi netti per permettere una scelta consapevole

## La riforma tradisce le origini del D.Lgs. 252/2005?

- Il D.Lgs. 252/2005 costruiva il secondo pilastro su tre pilastri concettuali: centralità della contrattazione collettiva, natura collettiva degli strumenti, TFR come leva di alimentazione
- La riforma 2026 opera una frattura: dal modello collettivo-contrattuale al modello individuale-competitivo
- La portabilità del contributo datoriale verso fondi aperti e PIP è un cambio di paradigma, non un semplice ampliamento delle opzioni
- Il lavoratore diventa 'consumatore di servizi previdenziali' in un mercato dove strumenti con costi più elevati competono su piano formalmente paritario
- La domanda è legittima: quale senso mantiene la contrattazione collettiva nel definire percentuali contributive se finanziano qualsiasi forma pensionistica?
- La risposta dipenderà dall'efficacia del controllo COVIP e dalla qualità dell'informazione ai lavoratori

## Le questioni irrisolte dalla riforma

- ASSENZA DI INCENTIVI PUBBLICI: nessun contributo pubblico per stimolare l'adesione di fasce deboli o discontinue
- I LAVORATORI SILENTI GIÀ IN FORZA: chi lavora da anni senza aver mai aderito non è toccato dalla riforma dell'adesione automatica
- LA CONTRIBUZIONE DI SOLIDARIETÀ: rimane al 10% e non è stata abolita o ridotta per favorire la copertura
- LE CARRIERE DISCONTINUE: lavoratori a progetto, freelance, lavoratori autonomi continuano ad avere scarsi incentivi
- LA QUESTIONE GENERAZIONALE: chi matura pensioni interamente contributive ha bisogno di integrazioni molto più robuste
- LA BASSA ADESIONE STRUTTURALE: la riforma redistribuisce posizioni esistenti tra forme diverse, senza affrontare il nodo dell'esclusione

## Voci a favore e contro la riforma

### Valutazioni positive

- L'adesione automatica può significativamente aumentare la copertura previdenziale complementare
- Il life-cycle come default è più appropriato del comparto garantito per gli iscritti giovani
- La portabilità libera stimola la concorrenza e potenzialmente migliora la qualità dei fondi
- Le nuove forme di erogazione rispondono a bisogni reali di flessibilità dei pensionati
- L'innalzamento a € 5.300 del limite di deducibilità, per quanto modesto, è atteso da 20 anni

### Criticità e riserve

- La portabilità del contributo datoriale può indebolire il sistema dei fondi negoziali
- Rischio di scelte indotte da logiche commerciali a danno dei lavoratori
- Nessun incentivo per le fasce deboli o i lavoratori discontinui
- I lavoratori già in forza senza iscrizione rimangono esclusi dalla riforma
- L'assenza di contributi pubblici di incentivo limita la portata della riforma

## Domanda 1: Il nuovo termine per l'adesione automatica

Un lavoratore di prima occupazione viene assunto il 15 settembre 2026.  
Entro quale data deve comunicare l'eventuale opt-out dalla previdenza complementare?

- A) Entro il 15 marzo 2027 (6 mesi dall'assunzione)
- B) Entro il 14 novembre 2026 (60 giorni dall'assunzione) ✓
- C) Entro il 31 dicembre 2026 (fine anno fiscale)
- D) Entro il 15 ottobre 2026 (30 giorni dall'assunzione)

RISPOSTA CORRETTA: B) 60 giorni dall'assunzione = 14 novembre 2026

## Domanda 2: Il contributo datoriale nell'adesione automatica

In caso di adesione automatica (silenzio entro 60 giorni), dal 1° luglio 2026 il conferimento comprende:

- A) Solo il TFR maturando
- B) TFR + contributo datoriale (il contributo del lavoratore NON scatta automaticamente)
- C) TFR + contributo datoriale + contributo minimo del lavoratore (se RAL > assegno sociale) ✓
- D) Solo il contributo datoriale; il TFR rimane in azienda

RISPOSTA CORRETTA: C) Il pacchetto completo: TFR + contributo datore + contributo lavoratore (con soglia RAL)

## Domanda 3: Le soglie FTINPS nel biennio transitorio 2026-2027

Un'azienda aveva media dipendenti 2025 = 55. Nel 2026 cresce fino a media 65 dipendenti.  
Quando scatta l'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS?

- A) Da gennaio 2026 (perché media 2025 < 60, non è obbligata nel 2026)
- B) Da luglio 2026 (con decorrenza dalla riforma)
- C) Da gennaio 2027, poiché la media del 2026 (65)  $\geq$  60 (soglia transitoria) ✓
- D) Da gennaio 2028, quando la soglia scende a 50

RISPOSTA CORRETTA: C) Dal 1° gennaio 2027: la media 2026 (65) supera la soglia 60, l'obbligo scatta l'anno successivo

## Domanda 4: La deducibilità per i lavoratori di prima occupazione post-2007

Un lavoratore assunto nel 2009, iscritto al fondo dal 2010, ha versato nei primi 5 anni (2010-2014) in totale € 10.000.

Qual è il suo plafond massimo di recupero dal 2015 al 2034?

- A) € 15.820 ( $5 \times 5.164,57 - 10.000$  = recupero vecchio plafond)
- B) € 16.500 ( $5 \times 5.300 - 10.000$  = € 16.500) ✓
- C) € 26.500 (solo il plafond lordo, senza sottrarre il versato)
- D) € 0 (il meccanismo di recupero non si applica ai lavoratori pre-2007)

RISPOSTA CORRETTA: B) Plafond =  $(5 \times 5.300) - 10.000$  = € 26.500 - € 10.000 = € 16.500

## Domanda 5: La quota liquidabile in capitale

Dal 1° luglio 2026, un lavoratore con montante di € 200.000 vuole massimizzare la quota in capitale.

Qual è il massimo ottenibile in capitale (salvo eccezione per montante esiguo)?

- A) € 100.000 (50% - vecchia regola)
- B) € 120.000 (60% - nuova regola) ✓
- C) € 140.000 (70% - nuova proposta in discussione)
- D) € 200.000 (100% - solo se rendita < 50% assegno sociale)

RISPOSTA CORRETTA: B) Il 60% = € 120.000. Il restante 40% (€ 80.000) deve obbligatoriamente essere in rendita (o forma alternativa)

## Le 5 novità più importanti della riforma (riepilogo)

1. **ADESIONE AUTOMATICA** (dal 1° lug. 2026): 60 giorni di opt-out per i neoassunti di prima occupazione; adesione decorre dall'assunzione con pacchetto contributivo completo
2. **SOGLIE FTINPS DINAMICHE** (dal 1° gen. 2026): criterio annuale per medie dipendenti; calendario progressivo 60→50→40 dipendenti fino al 2032
3. **DEDUCIBILITÀ A € 5.300** (dal 2026): +135 €/anno; plafond recupero aggiornato a 26.500 € per i nuovi iscritti post-2007
4. **NUOVE PRESTAZIONI** (dal 1° lug. 2026): quota capitale al 60%; rendita a durata definita, prelievi flessibili, erogazione frazionata; protezione RITA ampliata
5. **PORTABILITÀ CONTRIBUTO DATORIALE** (dal 31 ott. 2026): trasferimento verso fondi aperti/PIP con mantenimento del contributo datoriale CCNL

## I 5 adempimenti prioritari per lo studio professionale

1. **PROCEDURA NEOASSUNTI:** predisporre la procedura per identificare i lavoratori di prima occupazione e gestire l'informativa obbligatoria
2. **MAPPA CCNL-FONDI:** costruire per ogni cliente la mappa CCNL → fondo pensione di destinazione
3. **MONITORAGGIO SOGLIA FTINPS:** inserire nel calendario annuale il calcolo della media dipendenti per ogni cliente datore
4. **AGGIORNAMENTO SISTEMI PAGHE:** coordinare con il software house l'adeguamento per i versamenti dalla data di assunzione e le nuove codifiche
5. **ATTESA NUOVE DELIBERE COVIP:** monitorare il nuovo modello TFR2 e le istruzioni operative attese entro fine 2026

SEZIONE 3

---

# TFR e Fondo di Tesoreria INPS: le nuove soglie dinamiche

---

## Il Fondo di Tesoreria INPS (FTINPS): cosa è

- Istituito dalla L. 296/2006 (Finanziaria 2007): i datori privati con almeno 50 dipendenti devono versare al FTINPS il TFR non destinato alla prev. complementare
- Il Fondo eroga il TFR ai lavoratori al momento della cessazione del rapporto (in sostituzione del pagamento diretto del datore)
- Il versamento mensile è obbligatorio: si calcola sul TFR maturato nel periodo e viene versato all'INPS
- I lavoratori mantengono il diritto al TFR come se fosse rimasto in azienda: rivalutazione garantita con le stesse regole
- Prima del 2026: la soglia dei 50 dipendenti era verificata con riferimento all'anno di avvio dell'attività (criterio STATICO)
- Il meccanismo 'cristallizzato' penalizzava le aziende che crescevano dopo la costituzione: rimanevano sotto soglia anche se diventavano grandi

## La novità del comma 203: il criterio DINAMICO

Il comma 203 della Legge di Bilancio 2026 introduce un criterio DINAMICO per determinare l'obbligo di versamento al FTINPS: l'obbligo scatta quando il datore raggiunge o supera la soglia dimensionale negli anni successivi all'avvio dell'attività, calcolata sulla MEDIA ANNUALE dei dipendenti dell'anno solare precedente.

- Addio al meccanismo 'cristallizzato' sull'anno di costituzione
- Verifica annuale: ogni anno si guarda la media dipendenti dell'anno precedente
- I datori che crescono e superano la soglia diventano obbligati dal 1° gennaio dell'anno successivo

## Il calendario delle soglie dimensionali (comma 203)

| Periodo                | Soglia dipendenti (media anno precedente) | Decorrenza obbligo                               | Note                                          |
|------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Anno 2026              | ≥ 60 dipendenti (transitorio)             | Periodi di retribuzione successivi al 31/12/2025 | Prima applicazione del criterio dinamico      |
| Anno 2027              | ≥ 60 dipendenti (transitorio)             | Da gennaio 2027                                  | Ancora soglia elevata per transizione         |
| 2028 – 2031            | ≥ 50 dipendenti                           | Dal 1° gennaio 2028                              | Ritorno alla soglia storica                   |
| Dal 2032               | ≥ 40 dipendenti                           | Dal 1° gennaio 2032                              | Ampliamento definitivo della platea obbligata |
| Aziende neo-costituite | ≥ 50 dipendenti (sempre)                  | Dalla data di costituzione                       | Soglia fissa, non dinamica                    |

## Come si calcola la media annuale dei dipendenti

La media si calcola sull'anno solare precedente (1° gennaio – 31 dicembre)

- Si considerano TUTTI i lavoratori subordinati, a prescindere da tipo di rapporto e orario. Part-time: proporzionati all'orario svolto
- Il lavoratore ASSENTE è escluso dal computo solo se sostituito da un altro lavoratore. Comunicazione: modello SC34 all'INPS
- Lavoratori in aspettativa non retribuita e soci lavoratori: da valutare singolarmente caso per caso

 SETTORE AGRICOLO (Msg. INPS 1493/2026) — Regole specifiche per la media annuale:

- OTD (tempo determinato): computabili SEMPRE, anche se durata < 3 mesi. Le giornate si calcolano da Uniemens/PosAgri, max 26 gg/mese di calendario
- OTDO (occasionali LOAgri): NON concorrono alla media annuale e NON sono soggetti al versamento FTINPS (contribuzione unificata sostitutiva, max 45 gg/anno)
- Formula agricola: Forza media =  $\Sigma$  giornate computabili nell'anno / 312 (= 26 gg × 12 mesi)
- OTD a corresponsione mensile TFR (CPL Livorno, Cuneo, Brescia, Udine...): computabili ai fini dimensionali ma esenti dall'obbligo di versamento FTINPS

## L'obbligo per le aziende di nuova costituzione

- Per le aziende di nuova costituzione: la soglia è SEMPRE fissata a 50 dipendenti
- L'obbligo nasce dalla DATA DI COSTITUZIONE se nell'anno di avvio si raggiunge la media di 50 dipendenti
- L'obbligo di conferimento delle quote TFR al FTINPS decorre fin dalla data di costituzione
- Esempio: azienda nata ad aprile 2025 che raggiunge 50 dipendenti nel 2025 → obbligata al FTINPS fin dall'inizio dell'attività
- Per le neo-costituite: il calcolo della media avviene sull'anno di inizio dell'attività, non su quello precedente
- Circ. INPS 5 febbraio 2026 n. 12: prime istruzioni operative sul nuovo regime

## Effetti pratici per datori di lavoro: prima e dopo

### Aziende già obbligate prima della riforma

- Continuano a versare al FTINPS come prima
- Non subiscono cambiamenti nell'operatività corrente
- Devono adeguare i conteggi alla nuova disciplina del silenzio-assenso (adesione automatica = + flussi alla prev. comp.)
- Possibile riduzione del TFR da versare al FTINPS se più lavoratori aderiscono alla prev. comp.

### Aziende che diventano obbligate con la riforma

- Nuova categoria: datori che superano le soglie dinamiche negli anni successivi all'avvio
- Obbligo di versamento al FTINPS dal 1° gennaio dell'anno successivo al superamento
- Necessità di adeguare i sistemi paghe e i flussi INPS
- Impatto finanziario: il TFR non sarà più disponibile come liquidità per l'azienda

## Il versamento al FTINPS: aspetti operativi

Il versamento avviene tramite flusso UNIEMENS mensile con appositi codici (cod. FTFR)

- L'importo da versare è il TFR maturato nel mese non destinato alla previdenza complementare dai singoli lavoratori
- Il datore anticipa le prestazioni ai lavoratori e si surroga nel credito verso il Fondo per il recupero prioritario sui contributi INPS dello stesso mese
- In caso di incapacienza: l'INPS effettua il pagamento diretto al lavoratore. Rivalutazione a carico dell'INPS; il datore provvede al calcolo annuale

 PROROGA 2026 — D.L. 30 aprile 2026, n. 62, art. 16 + Msg. INPS 1511/2026:

- Destinatari: datori obbligati per la PRIMA VOLTA al FTINPS per effetto del comma 203, L. 199/2025
- Competenze coperte: da gennaio 2026 a giugno 2026
- Termine prorogato: versamenti entro il 16 LUGLIO 2026 si considerano TEMPESTIVI a tutti gli effetti
- Regime sanzionatorio: NESSUNA sanzione civile, nessun interesse, nessuna somma aggiuntiva
- Codice causale Uniemens: «CF05» nell'elemento TipolImpPregCMT di GestioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso
- La Circ. 12/2026 prevedeva già la possibilità di versare senza sanzioni entro il 16/05/2026 — il D.L. 62 estende al 16/07/2026

## AGGIORNAMENTO URGENTE — Proroga versamenti FTINPS (D.L. 62/2026, art. 16)

Per i datori di lavoro obbligati per la PRIMA VOLTA al versamento al Fondo di Tesoreria INPS per effetto del comma 203, L. 199/2025, i versamenti relativi alle competenze da GENNAIO a GIUGNO 2026, effettuati entro il 16 LUGLIO 2026, si considerano TEMPESTIVI a tutti gli effetti. Non si applicano sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

- Fonte: Art. 16, D.L. 30 aprile 2026, n. 62 (GU n. 99 del 30/04/2026) + Messaggio INPS n. 1511 del 06/05/2026
- Codice causale Uniemens: «CF05» nell'elemento TipolImpPregCMT di GestioneTFR → MeseTFR → MeseTesoreria → Contribuzione → ImportoPregresso
- La Circ. INPS 12/2026 prevedeva già versamento senza sanzioni entro il 16/05/2026 — il D.L. 62 estende il termine al 16/07/2026
- Per tutto quanto non diversamente previsto: restano ferme le indicazioni della Circ. n. 12 del 2026

## FTINPS settore agricolo — Indicazioni operative (Msg. 1493/2026)

- Fonte: Msg. INPS n. 1493 del 05/05/2026 — supera e integra il Msg. n. 1388 del 24/04/2026
- OTD (operai a tempo determinato): computabili SEMPRE per la media annuale, anche se il rapporto dura < 3 mesi. La soglia dei 3 mesi vale solo per l'obbligo contributivo FTINPS
- OTDO (lavoro occasionale agricolo – LOAgri): NON concorrono alla media annuale e NON sono soggetti al FTINPS. Contribuzione unificata sostitutiva; max 45 gg/anno per lavoratore
- OTD per fase lavorativa (termine legato a un evento/campagna): nessun obbligo FTINPS — il versamento sarebbe un acconto di somme già corrisposte al lavoratore
- OTD a corresponsione mensile del TFR (CPL Livorno, Cuneo, Brescia, Udine...): nessun obbligo FTINPS — l'obbligo di accantonamento è assolto tramite l'erogazione periodica contrattuale
- Formula media annua agricola: Forza media =  $\Sigma$  giornate computabili / 312 (dove 312 = 26 gg/mese × 12 mesi). Per OTD: giornate effettive da flusso Uniemens/PosAgri, max 26 gg/mese
- Codici autorizzazione: «1R» per datori che superano la soglia; «2R» per obbligo limitato a singoli lavoratori ex art. 2112 c.c. Dichiarazione via Cassetto previdenziale → modulo SC34\_TFR\_Tesoreria
- Scadenza: regolarizzazione flussi gen-mar 2026 entro il 31/05/2026 — prorogata al 16/07/2026 dal D.L. 62/2026 per i datori neo-obbligati

⚠ Per i datori agricoli con OTD: la computabilità ai fini dimensionali è piena, ma l'obbligo contributivo al FTINPS può essere escluso. Verificare caso per caso il tipo di contratto applicato.

## I nuovi limiti di deducibilità

**€ 5.300**

**Limite annuo di deducibilità  
dal 2026**

Prima: € 5.164,57 (invariato dal 2000)

**+€ 135**

**Incremento annuo  
(+2,6%)**

Aumento modesto ma atteso da vent'anni

**€ 7.950**

**Limite max per i 'nuovi iscritti'  
con recupero**

Solo per prima occupazione dopo 1° gen. 2007

## Il limite ordinario: € 5.300,00 (dal 2026)

- Il D.Lgs. 252/2005 fissava il limite a € 5.164,57 (conversione dei 10 milioni di lire): invariato da oltre 20 anni
  - La L. 199/2025 innalza il limite a € 5.300,00 con decorrenza dal PERIODO D'IMPOSTA 2026
  - Il beneficio si applica ai contributi versati sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro (quest'ultimi concorrono al limite)
  - NON rientrano nel limite: i versamenti del TFR alla previdenza complementare (non riducono il plafond disponibile)
  - Il limite si applica uniformemente a tutti gli aderenti: lavoratori dipendenti, autonomi, forfettari, pensionati
  - La deduzione opera dal reddito complessivo (art. 8 D.Lgs. 252/2005): equivale a un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale IRPEF
- Reintegro delle anticipazioni: le somme versate a reintegro concorrono al limite di deducibilità; per la parte eccedente spetta un credito d'imposta pari all'imposta pagata sull'anticipazione
- Premi di produttività destinati alla prev. complementare: non concorrono al reddito di lavoro dipendente e non formano la base imponibile delle prestazioni pensionistiche finali (comunicazione al fondo entro il 31/12 dell'anno successivo)



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE  
COMMERCIALISTI  
ODCEC di MILANO

## Deducibilità dei contributi e tassazione delle prestazioni

## Vantaggi per i datori di lavoro

Benefici fiscali e contributivi a favore del datore di lavoro in caso di adesione del dipendente alla previdenza complementare

### Deducibilità del TFR conferito

**6% / 4%**

Il TFR conferito al fondo pensione è deducibile dal reddito d'impresa nella misura del:

- 6% per aziende con meno di 50 dipendenti
- 4% per aziende con 50 o più dipendenti

Nessuna rivalutazione annua a carico del datore (e quindi nessuna imposta sostitutiva dello 0,50%).

### Sgravio Fondo di Garanzia INPS

**0,20% / 0,40%**

Riduzione del contributo al Fondo di Garanzia INPS sulla retribuzione imponibile:

- 0,20% per la generalità dei dipendenti
- 0,40% per i dirigenti industriali

Lo sgravio si applica nella stessa proporzione del TFR conferito alle forme pensionistiche complementari.

### Riduzione contributi minori

**~ 0,28%**

Ulteriore riduzione dei contributi minori pari a circa lo 0,28% della retribuzione imponibile, nella stessa percentuale in cui il TFR è destinato alla previdenza complementare.

Rif. normativo: art. 10, D.Lgs. 252/2005; art. 1, c. 777, L. 296/2006.

## Deducibilità dei contributi versati

Limite annuo deducibile dal reddito complessivo IRPEF

**€ 5.300,00**

### Contributo del lavoratore

I versamenti volontari al fondo pensione sono deducibili fino al limite di € 5.300, annui, indipendentemente dalla tipologia di fondo (chiuso, aperto, PIP).

### Contributo del datore di lavoro

Il contributo datoriale concorre al limite di € 5.300. Anche il TFR conferito al fondo è incluso nel computo della deducibilità.

### Giovani lavoratori (primo impiego)

Nei primi 5 anni di partecipazione con contributi inferiori al limite, è possibile recuperare gli spazi non utilizzati nei 20 anni successivi, fino a € 7.746,86 annui.

## Tassazione delle prestazioni

| Tipologia di prestazione                                          | Aliquota      | Note                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rendita / Capitale (parte da contributi dedotti + TFR)            | <b>15%</b>    | Aliquota base; si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione oltre il 15° (minimo 9%)                            |
| Rendita / Capitale (parte da contributi non dedotti)              | <b>0%</b>     | Già tassata alla fonte al momento del versamento; non si tassa nuovamente in uscita                                      |
| Rendimento finanziario maturato nel fondo                         | <b>20%</b>    | Imposta sostitutiva applicata annualmente dal fondo; aliquota ridotta al 12,50% sulla quota investita in titoli di Stato |
| Anticipazione (acquisto/ristrutturazione prima casa, altre cause) | <b>23%</b>    | Aliquota massima; riduzione al 15% (fino a 9%) dopo i 15 anni di partecipazione                                          |
| Anticipazione per spese sanitarie gravi                           | <b>15%</b>    | Riduzione dello 0,30% per ogni anno oltre il 15° (minimo 9%)                                                             |
| RITA                                                              | <b>15%→9%</b> | Stesse regole della prestazione in capitale; tassazione sulla quota proveniente da contributi dedotti                    |

## Regime fiscale prestazioni previdenza complementare (aggiornato 2026)

- Tassazione fondo pensione — rendimenti: imposta sostitutiva 20% sul risultato netto annuale. Per titoli pubblici e white list: base imponibile ridotta al 62,50% (imposta effettiva = 12,5%)
- Prestazioni in capitale (contributi dal 01/01/2007): aliquota 15%, ridotta di 0,30 punti % per ogni anno oltre il 15° di partecipazione (dal 2007), fino a minimo 9%. Gli anni pre-2007 contano max 15
- Rendite (contributi dal 2007): ritenuta a titolo d'imposta 15% con stessa riduzione 0,30%/anno, minimo 9%
- Riscatti NON volontari (pensionamento, mobilità, procedure concorsuali, decesso): stessa tassazione delle prestazioni in capitale (15%→9%)
- Riscatti volontari per cause diverse: ritenuta a titolo d'imposta del 23%
- RITA — Rendita Integrativa Temporanea Anticipata: aliquota 15%→9% (stessa logica). Imputazione prioritaria: prima montanti fino al 31/12/2000, poi 2001-2006, poi dal 2007
- Anticipazioni sanitarie (gravissime situazioni): stessa tassazione del capitale (15%→9%). Acquisto prima casa e altri scopi: ritenuta 23%
- Trasferimento tra fondi: esente da ogni onere fiscale se verso forme pensionistiche ex D.Lgs. 252/2005
- Regime transitorio: per iscritti ante 01/01/2007 — sui montanti accumulati fino al 31/12/2006 continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti

 Fonte: Documento regime fiscale Fondo Mario Negri (aggiornato 2026) + D.Lgs. 252/2005, art. 11. Il limite di deducibilità dei contributi è ora € 5.300/anno (L. 199/2025, dal periodo d'imposta 2026).

## Il meccanismo dell'extra-deducibilità per i neooccupati

### Chi può beneficiarne

- Lavoratori che hanno iniziato a lavorare DOPO il 1° gennaio 2007 (prima occupazione)
- Devono aver versato nei PRIMI 5 ANNI di iscrizione contributi inferiori al limite annuo
- La differenza non dedotta nel quinquennio crea un 'plafond di recupero'
- Il recupero può avvenire nei 20 anni successivi ai primi 5

### I nuovi parametri dopo la L. 199/2025

- Plafond di recupero: differenza tra € 26.500 ( $= 5 \times 5.300$ ) e quanto effettivamente versato nel quinquennio
- Incremento massimo deducibile per anno: € 2.650 ( $= 50\%$  del limite ordinario)
- Limite complessivo annuo con recupero: € 7.950 ( $= 5.300 + 2.650$ )
- COORDINAMENTO: aggiornati i parametri in seguito all'innalzamento del limite ordinario

## Esempio pratico: il recupero dell'extra-deducibilità

- Lavoratore: prima occupazione nel 2010, iscritto al fondo pensione dal 2011
- Nei primi 5 anni (2011-2015) ha versato in totale € 8.000 (media € 1.600/anno)
- Plafond potenziale: € 26.500 - € 8.000 = € 18.500 di contributi non dedotti nel quinquennio
- Dalla fine del quinquennio (2016) per i successivi 20 anni (fino al 2035): può dedurre extra € 2.650/anno
- Risparmio fiscale aggiuntivo annuo a 35% IRPEF: € 927,50 per ogni anno di recupero
- Risparmio complessivo massimo nei 20 anni: circa € 18.550 di imposte risparmiate (a 40% medio)

## Cosa NON rientra nel limite di deducibilità

- Le somme versate dal datore di lavoro a fondi di previdenza complementare ESTERNI (fondi negoziali, fondi aperti, PIP) concorrono al limite
- Le somme accantonate dal datore di lavoro nei FONDI INTERNI AZIENDALI costituiti in conti individuali: concorrono al limite
- Le QUOTE DI TFR versate alla previdenza complementare: NON concorrono al computo del limite annuo
- I contributi versati a fondi per spese sanitarie: seguono un regime fiscale diverso (D.Lgs. 314/1997)
- I contributi destinati a forme pensionistiche estere: regime fiscale specifico per i lavoratori transfrontalieri
- ATTENZIONE: la verifica del rispetto del limite richiede di considerare tutti i contributi versati, a qualsiasi titolo

## Impatto fiscale per categorie di lavoratori

- DIPENDENTI con CCNL: contributo datore + contributo minimo lavoratore + TFR = la deduzione massima di € 5.300 può essere raggiunta anche con versamenti modesti
- LAVORATORI AUTONOMI: possono dedurre fino a € 5.300, con scelta libera sull'importo; maggiore flessibilità ma minore automatismo
- FORFETTARI: il regime forfettario non consente la deduzione dei contributi alla previdenza complementare (reddito imponibile determinato forfettariamente)
- PENSIONATI: possono iscriversi e dedurre i contributi fino al limite di € 5.300 (utile per chi ha redditi da lavoro accessorio)
- GIOVANI con RAL bassa: attenzione al limite dell'assegno sociale per il contributo obbligatorio del lavoratore
- COLLABORATORI e autonomi con partita IVA in contabilità ordinaria: piena deducibilità nel limite



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



**FONDAZIONE**  
**COMMERCIALISTI**  
**ODCEC di MILANO**



# CASI PRATICI E RISCHI DI CONTENZIOSO

IL TFR E LE NOVITÀ DEL 2026

## MAPPA DEI RISCHI DI CONTENZIOSO

### Ritardo nel pagamento

Interessi e rivalutazione ISTAT art. 1224 c.c.

### Errato calcolo della quota

Imputazione errata delle voci retributive

### Anticipazioni TFR

Requisiti, limiti e documentazione mancante

### Destinazione previdenza

Silenzio-assenso: errori e omissioni 2026

### Fondo di Garanzia INPS

Presupposti, termini e decadenza

### Tassazione separata

Errori nella liquidazione e recupero imposte

## CASO 1 | RITARDO NEL PAGAMENTO DEL TFR

### FATTISPECIE

Il datore di lavoro corrisponde il TFR oltre i termini di legge.

#### Cessazione rapporto:

entro 7 giorni dalla scadenza del contratto (art. 1 co. 1 D.L. 80/1992)

#### Licenziamento / dimissioni:

stesso termine dalla comunicazione

*Ritardi frequenti in crisi aziendali, procedure concorsuali, contenzioso sulla risoluzione.*

### RISCHI E CONSEGUENZE

#### Interessi legali

ex art. 1224 c.c. – dal giorno successivo alla scadenza

#### Rivalutazione ISTAT

art. 429 c.p.c. – si cumula con gli interessi (Cass. SU n. 15380/2024)

#### Danno da ritardo

onere probatorio in capo al lavoratore (danno ulteriore)

*⚠ Il ritardo non è escluso dall'accordo successivo senza rinuncia esplicita.*

## CASO 2 | ERRATO CALCOLO DELLA QUOTA ANNUA DI TFR

FORMULA (art. 2120 c.c.) →  $\text{TFR annuo} = \text{Retribuzione utile} / 13,5$  | Rivalutazione = 1,5% fisso + 75% indice ISTAT

### ELEMENTI INCLUSI

- Paga base
- Straordinario
- Premi di risultato (se a valenza universale)
- Indennità fisse e continuative
- Ratei 13<sup>a</sup>/14<sup>a</sup> mensilità
- Superminimo individuale

### ELEMENTI ESCLUSI

- Rimborsi spese
- Indennità trasferta (50%)
- Fringe benefit occasionali
- Stock option
- Una tantum non ricorrenti
- Benefit in natura variabili

### ERRORI TIPICI

- Omissione ratei 13<sup>a</sup>/14<sup>a</sup>
- Inclusione rimborsi km
- Calcolo su imponibile netto
- Omissione rivalutazione ISTAT
- Errata base per part-time
- Dimenticanza supplemento notturno

## CASO 3 | ANTICIPAZIONE TFR – REQUISITI E RISCHI

1

### Anzianità minima

Almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore

2

### Limite quantitativo

Max 70% del TFR maturato alla data della richiesta

3

### Motivazione tassativa

Spese sanitarie gravi / acquisto 1<sup>a</sup> casa / congedi L. 53/2000

4

### Una sola volta

L'anticipazione non è reiterabile (salvo accordo collettivo)

5

### Limite al 10% aventi diritto

Quota massima per anno per ogni datore di lavoro

### ⚠ RISCHI DI CONTENZIOSO

#### Anticipo senza documentazione

→ recupero somme + interessi + rivalutazione (Cass. n. 8241/2023)

#### Motivazione non tassativa

→ l'atto è annullabile; il lavoratore può agire entro 5 anni

#### Superamento quota 70%

→ l'eccedenza è restituibile e soggetta a tassazione ordinaria

#### Mancato computo dell'anticipazione a saldo

→ errore frequente nel cedolino di fine rapporto

**Nota bene:** il CCNL può ampliare le causali ma non ridurre la quota 70%.

## CASO 4 | SILENZIO-ASSENSO 2026: ERRORI E OMISSIONI

Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) – il termine di silenzio-assenso è ridotto da 6 mesi a 60 giorni dall'assunzione. Obbligo informativo datoriale entro 30 giorni (INPS msg. 1493/2026).

### Omesso obbligo informativo

Il datore non consegna il modulo TFR2 entro 30 gg → responsabilità per mancata scelta consapevole del lavoratore + eventuale risarcimento.

### Errata destinazione del TFR

Versamento al fondo aperto anziché al fondo negoziale (o viceversa) senza consenso → obbligo di restituzione con interessi.

### Silenzio-assenso non rispettato

Il TFR continua a essere accantonato in azienda dopo i 60 gg senza conferimento al fondo: l'INPS può attivare il Fondo di Tesoreria d'ufficio.

### Portabilità contributo datoriale

Dal 2026 il contributo datoriale è portabile insieme alla quota del lavoratore: omissione nei conteggi di trasferimento genera contenzioso.

## CASO 5 | FONDO DI GARANZIA INPS – DECADENZA E PRASSI

A

Insolvenza datore di lavoro accertata (fallimento, liquidazione, concordato, ristrutturazione D.Lgs. 14/2019)

B

Richiesta al Fondo entro 1 anno dall'insolvenza o dalla cessazione del rapporto (art. 2 D.Lgs. 80/1992)

C

Documentazione: sentenza/decreto, buste paga, estratto contributivo, autodichiarazione credito TFR

D

Intervento del Fondo: TFR + ultime 3 mensilità (D.Lgs. 80/92) + 8° direttiva UE (D.Lgs. 186/2005)

⚠ DECADENZA: il termine annuale è perentorio (Cass. n. 22413/2022). Il mancato rispetto estingue il diritto, anche se il TFR è certo nel quantum.

## CASO 6 | TASSAZIONE SEPARATA TFR – ERRORI E RECUPERO

MECCANISMO BIFASICO (artt. 17 e 19 TUIR): il sostituto applica la ritenuta provvisoria → l'Agenzia delle Entrate riliquida entro 4 anni con l'aliquota media degli ultimi 5 anni. La differenza (a debito o credito) è notificata al contribuente.

### Errata base imponibile

- Inclusione di somme non soggette a tassazione separata
- Omissione della detrazione di €309,87 per ogni anno (art. 19 TUIR)
- Calcolo su TFR lordo senza rivalutazione già tassata

### Aliquota media non corretta

- Utilizzo reddito imponibile errato del quinquennio
- Omessa verifica degli anni di bassa retribuzione
- Mancato riporto della perdita fiscale compensabile

### Recupero e contestazione

- Notifica cartella entro 4 anni: ricorso CTP/CGT
- Rimborso entro 48 mesi: istanza art. 38 DPR 602/73
- Rivalsa del sostituto sul sostituito: limiti art. 23 TUIR

## CHECK-LIST OPERATIVA

- ✓ Verifica la base retributiva utile al TFR (inclusi ratei, esclusi rimborsi)
- ✓ Controlla la rivalutazione annuale con indice ISTAT di competenza
- ✓ Consegna modulo TFR2 entro 30 giorni dall'assunzione (L. 199/2025)
- ✓ Monitora il termine dei 60 giorni di silenzio-assenso per la previdenza complementare
- ✓ In caso di anticipazione: acquisire documentazione tassativa e computarla a saldo
- ✓ In caso di insolvenza datore: attivare Fondo di Garanzia INPS entro 1 anno
- ✓ Verificare la riliquidazione dell'AdE per la tassazione separata entro 4 anni
- ✓ Archiviare cedolino di fine rapporto, ricevuta consegna e scelta previdenziale per 5 anni

## Riferimenti

### **Sabino Piattoni**

Avvocato e Commercialista/Partner

[sabino.piattoni@bureauplattnr.com](mailto:sabino.piattoni@bureauplattnr.com)

### **Francesca Sartirani**

Commercialista

[francesca@olivacommercialisti.it](mailto:francesca@olivacommercialisti.it)