

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: DESTINAZIONE DEL TFR E FONDO TESORERIA: COSA CAMBIA CON LA "LEGGE DI BILANCIO 2026"

La "Legge di Bilancio 2026" ha modificato i termini concessi al dipendente per esprimere la propria scelta in merito alla destinazione del TFR. I lavoratori dal 01.07.2026 avranno 60 giorni – e non più 6 mesi – di tempo per decidere se mantenere il TFR in azienda o al contrario destinarlo alla previdenza complementare. Nell'ottica poi di promuovere il versamento del TFR alla previdenza complementare, dal periodo d'imposta 2026 aumenta la soglia di deducibilità fiscale prevista dal TUIR.

DESTINAZIONE DEL TFR E FONDO TESORERIA: COSA CAMBIA CON LA "LEGGE DI BILANCIO 2026"					
PREMESSA	L'art. 2120 del c.c. riconosce in caso di cessazione del rapporto di lavoro il pagamento, a beneficio del lavoratore dipendente e in un'unica soluzione, del Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Quest'ultimo si identifica come un elemento della retribuzione spettante al dipendente in ragione della prestazione lavorativa effettuata a beneficio del datore di lavoro. A differenza, tuttavia, degli altri compensi mensili, liquidati con il cedolino di competenza del mese di maturazione degli stessi, il TFR matura per ogni mese in forza in azienda ma la sua liquidazione è, posticipata alla cessazione del contratto, quale che ne sia la causa. Le eccezioni alla liquidazione del TFR all'interruzione del contratto, da parte del datore di lavoro, sono due e riguardano: <table border="1"> <tr> <td>1)</td><td>L'integrale destinazione del TFR alla previdenza complementare</td></tr> <tr> <td>2)</td><td>Le ipotesi di pignoramenti o cessioni al cui rimborso è assoggettata non solo la retribuzione mensile ma altresì le somme corrisposte alla cessazione del contratto</td></tr> </table> Per quanto riguarda la destinazione delle somme alla previdenza complementare assume importanza la scelta effettuata dal dipendente. Quest'ultimo, entro una determinata scadenza decorrente dalla data di assunzione, è tenuto a scegliere se, in alternativa: ♦ mantenere la maturazione del TFR in azienda, con liquidazione delle somme, ad opera di quest'ultima, a mezzo cedolino paga e alla cessazione del contratto; ♦ destinare il TFR ai fondi di previdenza complementare previsti dal CCNL applicato o liberamente scelti dal dipendente.	1)	L'integrale destinazione del TFR alla previdenza complementare	2)	Le ipotesi di pignoramenti o cessioni al cui rimborso è assoggettata non solo la retribuzione mensile ma altresì le somme corrisposte alla cessazione del contratto
1)	L'integrale destinazione del TFR alla previdenza complementare				
2)	Le ipotesi di pignoramenti o cessioni al cui rimborso è assoggettata non solo la retribuzione mensile ma altresì le somme corrisposte alla cessazione del contratto				

	Nell'ottica di promuovere il ricorso alla previdenza complementare, quale strumento integrativo alla pensione liquidata dagli enti di previdenza, la "Legge di Bilancio 2026"¹ riduce le tempistiche concesse al dipendente per esprimere la propria scelta in merito alla destinazione del TFR. La Legge 199/2025 interviene anche sulla soglia di deducibilità dal reddito imponibile ai fini fiscali dei contributi versati ai fondi pensione.
LA DESTINAZIONE DEL TFR	A seguito delle novità introdotte con "Legge di Bilancio 2026" la disciplina in materia di destinazione del TFR cambia a decorrere dal 01.07.2026. Sino al 30.06.2026: ♦ il lavoratore entro sei mesi dalla data dell'assunzione esprime la propria scelta a mezzo compilazione del modello TFR 2, da consegnare firmato al datore di lavoro. La scadenza dei 6 mesi è sospesa nei casi di interruzione dell'attività lavorativa, cui fa seguito anche la sospensione dell'accantonamento del TFR (come nel corso di un periodo di aspettativa non retribuita). ♦ 30 giorni prima della scadenza dei 6 mesi il datore di lavoro comunica al dipendente che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione, le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR alla scadenza del semestre, in assenza di una scelta espressa. ♦ Se il dipendente opta per il conferimento alla previdenza complementare è necessario indicare il fondo prescelto e la data di adesione. ♦ Se nel corso di un precedente rapporto il lavoratore aveva già espresso la volontà di destinare il TFR alla previdenza complementare, entro sei mesi dalla nuova assunzione il medesimo può scegliere di conferire la somma ad una diversa forma previdenziale. Dal 01.07.2026 il lavoratore è automaticamente iscritto alla forma di previdenza complementare prevista dal CCNL applicato se entro 60 giorni dall'assunzione non comunica al datore di lavoro una delle seguenti opzioni: ♦ mantenimento del TFR in azienda; ♦ iscrizione ad un diverso fondo di previdenza complementare. La Legge riduce da 6 mesi a 60 giorni il periodo di tempo, decorrente dalla data di assunzione, entro cui il dipendente è tenuto a esprimere la scelta in merito alla destinazione del TFR. A beneficio di un lavoratore che abbia già avuto un precedente rapporto di lavoro, l'azienda, contestualmente all'assunzione, è tenuta a fornire un'informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e, altresì, verificare quale sia stata la scelta precedente in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

¹ art. 1, commi 201 e ss. della Legge 199/2025.

	Se il lavoratore ha già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare l'azienda gli deve fornire un'informativa circa la possibilità di indicare, entro il termine di sessanta giorni, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il citato TFR è destinato per l'intero importo, salvo che il dipendente, entro il termine di sessanta giorni, decida di destinare a tale forma pensionistica una percentuale del TFR maturando, se gli accordi collettivi consentono la destinazione parziale (almeno pari al 50% per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29.04.1993).										
TFR IN AZIENDA	Il dipendente che decide di mantenere il TFR in azienda vede la somma stessa gestita in maniera differente a seconda della dimensione aziendale. A decorrere dal 01.01.2026 sono tenuti al versamento del TFR al FTINPS anche i datori di lavoro che raggiungono, negli anni successivi quello di inizio dell'attività, le seguenti soglie dimensionali: ◆ 60 addetti, nel biennio 2026-2027; ◆ 50 addetti dal 2028; ◆ 40 addetti dal 2032. In tal caso si assume a riferimento la media annuale dei dipendenti in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.  Al fine di accertare l'eventuale obbligo di versamento, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS la dimensione occupazionale dell'azienda².										
VERSAMENTO DEL TFR AL FTINPS	I datori di lavoro tenuti al versamento del TFR al FTINPS sono obbligati a destinarvi le somme maturate da tutti i dipendenti, eccezion fatta per i lavoratori: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>con contratto a termine di durata inferiore a tre mesi</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>a domicilio</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>domestici</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento</td></tr> <tr> <td>e)</td><td>impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR</td></tr> </table>	a)	con contratto a termine di durata inferiore a tre mesi	b)	a domicilio	c)	domestici	d)	stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento	e)	impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR
a)	con contratto a termine di durata inferiore a tre mesi										
b)	a domicilio										
c)	domestici										
d)	stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento										
e)	impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR										

² Nel computo della soglia dimensionale si considerano tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto e dell'orario di lavoro, inclusi quelli non destinatari delle disposizioni sul TFR. I lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto

	accantonato presso le Casse Edili) ovvero, al posto dell'accantonamento, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR  Il versamento delle quote di TFR al FTINPS avviene con le stesse modalità e scadenze dei contributi previdenziali e assistenziali (modello F24). Le quote versate (detratto il contributo addizionale FPDL dello 0,50%) sono esposte nella denuncia mensile UniEmens da trasmettere in via telematica all'Istituto.
SILENZIO ASSENSO	Fino al 30.06.2026 nei confronti del lavoratore che, entro sei mesi dall'assunzione, non esprime alcuna scelta in merito alla destinazione del TFR, opera il meccanismo del silenzio assenso, in virtù del quale, a decorrere dal mese successivo la scadenza del semestre, il datore di lavoro trasferisce il TFR: ♦ alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, ovvero ad altra forma collettiva individuata con un diverso accordo aziendale; ♦ in presenza di più forme pensionistiche collettive, alla forma individuata con accordo aziendale o, in assenza di specifico accordo, alla forma alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda; ♦ quando non sono praticabili le opzioni sopra descritte, ad un'apposita forma pensionistica complementare residuale istituita presso il Fondo COMETA che, a decorrere dal 01.10.2020, ha sostituito il FONDINPS, alla quale si applica lo stesso regime stabilito per le altre forme di previdenza complementare.  I nuovi iscritti, una volta trascorso un anno dal trasferimento delle quote al Fondo COMETA possono richiedere il trasferimento delle stesse ad altro fondo di previdenza complementare. Dal 01.07.2026, trascorsi 60 giorni dall'assunzione senza alcuna scelta del dipendente, si genera l'adesione automatica – con onere contributivo in base ai singoli regolamenti dei fondi – alla forma complementare contemplata dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In presenza di più forme pensionistiche, il fondo di destinazione è quella cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. A seguito dell'iscrizione automatica il datore di lavoro versa l'intero TFR ed è altresì tenuto a: ♦ versare l'eventuale contribuzione aggiuntiva a suo carico; ♦ trattenere in busta paga e versare al fondo la contribuzione a carico del dipendente;

	secondo le aliquote e modalità fissate dai singoli regolamenti dei fondi. In assenza di accordi e contratti collettivi, il fondo di destinazione dell'intero TFR è il COMETA. La contribuzione a carico del dipendente non è obbligatoria se la retribuzione annua lorda corrisposta dall'azienda è inferiore al valore dell'assegno sociale.						
CAMBIA LA SOGLIA DI DEDUCIBILITÀ DEL TFR	A norma dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR sono deducibili i contributi versati a: ♦ fondi pensione nazionali (chiusi o aperti); ♦ forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'UE e in Norvegia e Islanda; ♦ forme pensionistiche individuali (attuato mediante adesione a fondi pensione aperti o contratti di assicurazione) Eccezion fatta per le ipotesi descritte, la deducibilità opera entro il limite di 5.164,57 euro. La Legge 199/2025 innalza la soglia di deducibilità, dal periodo d'imposta 2026, a 5.300 euro. Nel computo dei limiti di deducibilità: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>rilevano i versamenti a carico del contribuente e / o del datore di lavoro (i contributi sono deducibili anche se versati dal solo datore di lavoro)</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>rilevano le quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza interni</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>non rileva il conferimento del TFR ai fondi pensione</td></tr> </table> Se ricorrono versamenti inferiori alla soglia di deducibilità, il residuo non utilizzato non può essere riportato nei periodi di imposta successivi. Per quanto riguarda i lavoratori di prima occupazione successiva al 01.01.2007 (a tale data non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria) se nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari hanno effettuato versamenti di importo inferiore al limite predetto, possono godere di un maggior limite di deducibilità, a partire dal sesto anno di partecipazione alle forme pensionistiche e per i venti anni successivi. Infatti, il limite annuo ordinario di 5.164,57 euro (5.300 euro dal 2026) è incrementato di un importo pari alla differenza positiva tra 25.822,85 euro (26.500 euro dal 2030, dal 2026 al 2029 si considerano cinque annualità con i limiti spettanti) ed i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni e, comunque, di un importo annuo non superiore a 2.582,29 euro (2.650,00 euro dal 2026).	a)	rilevano i versamenti a carico del contribuente e / o del datore di lavoro (i contributi sono deducibili anche se versati dal solo datore di lavoro)	b)	rilevano le quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza interni	c)	non rileva il conferimento del TFR ai fondi pensione
a)	rilevano i versamenti a carico del contribuente e / o del datore di lavoro (i contributi sono deducibili anche se versati dal solo datore di lavoro)						
b)	rilevano le quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza interni						
c)	non rileva il conferimento del TFR ai fondi pensione						

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti

