Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Ivrea, Pinerolo, Torino

STUDIO CHIADÒ FIORIO & CENTRO PAGHE CONTRIBUTI SAS

di Chiadò Fiorio Christian STP

Società tra Professionisti iscritta al n°13 dell'elenco speciale delle STP dell'Ordine dei Dottori Commercialisti Esperti Contabili di Torino

CentroPagheContributi

Circolare n. 07/26 del 17 giugno: **"Novità su previdenza complementare e destinazione TFR**

Alla spettabile Clientela

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto una riforma profonda della previdenza complementare e della gestione del TFR per il settore privato.
La prossima scadenza chiave è il **1° luglio 2026**, momento in cui entreranno in vigore le novità più impattanti sulle nuove assunzioni.
Si procede qui di seguito ad una sintesi relazionata delle principali novità (già richiamate alla precedente circolare) con una elencazione di riflessioni operative sulle novità.

Il nuovo "Silenzio-Assenso" e l'adesione automatica ai fondi
La novità principale scardina il vecchio meccanismo che lasciava 6 mesi di tempo al dipendente per la scelta della destinazione del proprio TFR (in corso di maturazione) e, nell'ipotesi di volontà al trasferimento si riferiva solamente alla quota TFR "pura" (senza contributo aggiuntivo a carico azienda).
Dal 1° luglio 2026, per i neo-assunti scatta un meccanismo di **adesione automatica** (o *iscrizione coatta reversibile*) in cui il lavoratore avrà solamente **60 giorni** di tempo dall'assunzione per manifestare la propria volontà nel mantenere il TFR in Azienda o di scegliere una forma previdenziale diversa con un fondo contrattuale e/o specifico.
Qualora il nuovo lavoratore assunto non si esprima (silenzio) entro il termine, al fondo pensione non andrà più solo il TFR maturando, ma l'intero pacchetto contributivo previsto dai contratti collettivi applicati e pertanto anche il contributo a carico del lavoratore nella misura minima (che verrà allo stesso trattenuto in busta paga) e il correlato contributo a carico del datore di lavoro (che genererà un costo aggiuntivo aziendale). L'adesione automatica retroagisce alla data di nuova assunzione (dal 1 luglio 2026). Se scattano i 60 giorni di silenzio, l'Azienda deve versare i contributi a partire dal mese successivo, ma recuperando l'arretrato fin dal primo giorno di lavoro.
Il TFR e i contributi confluiscono nel fondo negoziale/collettivo di riferimento del CCNL (o territoriale o aziendale). Se ve ne fossero più di uno, verrà a essere definito come fondo principale di riferimento quello con il maggior numero di iscritti in Azienda.
Per chi aderisce tacitamente, i risparmi non saranno più destinati al comparto "Garantito", bensì in comparti con strategie *life-cycle*, calibrate sull'età anagrafica e sull'orizzonte temporale pensionistico del soggetto (investimenti più dinamici per i giovani, più prudenti per chi è vicino al pensionamento).

Portabilità del Contributo Datoriale
Ad oggi, qualora un lavoratore decida di trasferire la propria posizione da un fondo negoziale (es. Fonchim, Cometa) ad un altro fondo aperto o a un PIP (Piano Individuale Pensionistico), perde il diritto al contributo economico del datore di lavoro.
Dal 31 ottobre 2026 trascorsi 2 anni di partecipazione a una forma pensionistica, il lavoratore potrà trasferire la propria posizione ovunque desideri, mantenendo il diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro previsto dal CCNL.

Sintesi Operativa per le Aziende:

1. **adeguamento della modulistica di assunzione:** entro il 30 giugno 2026 sarà obbligatorio aggiornare i pacchetti informativi consegnati ai lavoratori all'atto dell'assunzione successiva al 1 luglio 2026. Il datore di lavoro deve fornire un'informativa analitica e stringente sul nuovo meccanismo dei 60 giorni, sulle conseguenze del silenzio-assenso (che comporterà anche trattenute in busta paga per la quota dipendente) e sulle opzioni di scelta.
   Naturalmente tutte le attività di redazione dei nuovi contratti di assunzione affidati allo scrivente Studio saranno automaticamente aggiornati a nostra cura;
2. **verifica della storia previdenziale del lavoratore: a**ll'atto dell'assunzione andrà verificato se il lavoratore è alla "prima occupazione" o se ha posizioni pregresse. Se ha già avuto contratti e non aveva mai aderito alla previdenza complementare, il meccanismo del silenzio-assenso a 60 giorni scatterà comunque. Qualora invece il soggetto avesse già una posizione attiva, avrà 60 giorni disponibili per indicarne la destinazione al datore che ivi trasferirà i flussi;
3. **ricalcolo delle medie occupazionali:** verifica immediata. Le aziende che fluttuano tra i 40 e i 60 dipendenti devono monitorare accuratamente la media annua dei dipendenti dell'anno precedente per verificare l'obbligo di versamento del TFR in Azienda al Fondo Tesoreria INPS, seguendo le nuove soglie progressive (60 dipendenti per il 2026). Tutte le attività di verifica dimensionale per i Clienti a gestione del personale interna saranno rese a cura dello Studio;
4. **consegna al dipendente di un'informativa esaustiva** e completa sulle opzioni di scelta di destinazione del TFR (documento fornito dallo Studio) con relativa documentabilità dell'avvenuta consegna; in caso di contestazione, il datore dovrà infatti poter dimostrare formalmente la scelta del dipendente avendone archiviata idonea traccia.

Poiché l'adesione automatica genera un esborso finanziario non solo per il TFR ma anche per il contributo datoriale (e una trattenuta diretta sullo stipendio del lavoratore), la prova dell'avvenuta consegna della corretta informativa nei tempi di legge sarà l'unico scudo per l'Azienda contro eventuali contestazioni future del dipendente "silente".

Spostando infine l'attenzione su un'analisi costi-benefici della Riforma del TFR 2026 per le imprese si evidenzia un impatto asimmetrico che se da un lato genera un **costo finanziario diretto e immediato**, dall'altro comporta **rilevanti vantaggi fiscali, patrimoniali e di bilancio**.

La convenienza finale dipende fortemente dalla struttura finanziaria e dalle dimensioni dell'Azienda.

I Costi per l'Azienda (Oneri Diretti e Indiretti)

Il passaggio al silenzio-assenso incisivo sposterà una massa importante di lavoratori verso la previdenza complementare, trasformando voci di bilancio figurative in flussi di cassa reali. In dettaglio:

- **il costo del contributo datoriale** (Nuovo Onere)**:** è l'impatto economico principale. Con l'adesione automatica del lavoratore "silente", l'Azienda non verserà solo il TFR, ma dovrà aggiungere il **contributo a proprio carico** stabilito dal CCNL (generalmente compreso tra l'1,5% e il 2,5% della retribuzione utile). Questo è rappresentabile come un costo vivo e aggiuntivo prima non dovuto;
- **perdita di liquidità corrente** (Cash flow): Le aziende sotto i 60 dipendenti che storicamente usavano il TFR rimasto in Azienda come forma di autofinanziamento a basso costo vedranno progressivamente svanire questa liquidità mensile, che d'ora innanzi dovrà essere destinata ai fondi.

Per bilanciare i costi sopra esposti, l'ordinamento giuslavoristico e fiscale italiano riconosce alle aziende specifiche misure di favore nelle circostanze in cui il TFR venga esternalizzato (sia verso i fondi che verso l'INPS Tesoreria).

Benefici Finanziari e di Bilancio

- **Eliminazione del rischio rivalutazione:** il TFR che esce dall'Azienda non dovrà più essere rivalutato annualmente dal datore di lavoro (costo che per legge è pari all'1,5% fisso + il 75% dell'inflazione ISTAT). Questo rischio monetario sarà interamente trasferito al fondo pensione o all'INPS.
- **Miglioramento del Rating Creditizio:** il TFR in Azienda è appostato a bilancio come un debito nei confronti dei dipendenti. Esportandolo verso la previdenza complementare, il debito si azzererà mese dopo mese. Questa circostanza ridurrà le passività in bilancio, migliorando la solidità finanziaria percepita dalle banche e facilitando l'accesso al credito.
- **Misure di Compensazione Fiscale e Contributiva**

Deduzione dal reddito d'impresa	Possibilità di dedurre dal reddito d'impresa il **4% del TFR esternalizzato** (quota che sale al **6%** per le aziende con meno di 50 dipendenti).
Esonero dal Fondo di Garanzia	L'Azienda viene esonerata dal versamento del contributo dello **0,20%** della retribuzione normalmente dovuto al Fondo di Garanzia INPS per il TFR.
Abbattimento degli oneri sociali impropri	Riduzione delle aliquote contributive dovute dall'azienda per gli assegni familiari, la maternità e la disoccupazione, quantificabile in una microscopica ma strutturale riduzione del costo del lavoro complessivo pari allo **0,28%** sul monte stipendi

In conclusione:

- ✓ per i lavoratori già in forza alla data del 30 giugno 2026 non sono previste nuove opzioni o obblighi in materia di destinazione del TFR. Le principali novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 riguardano infatti i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della riforma. Resta tuttavia di interesse generale la nuova disciplina della portabilità della posizione previdenziale e del contributo datoriale, che potrà essere esercitata anche dagli aderenti già iscritti a forme di previdenza complementare;
- ✓ per le Aziende, per quanto la riforma miri ad incrementare l'adesione alla previdenza complementare, a ridurre l'inerzia decisionale dei neoassunti ed a favorire la costruzione di una pensione integrativa attraverso il conferimento del TFR e dei contributi previsti dai fondi pensione, in concreto essa, per i nuovi assunti, obbliga l'Azienda a corrispondere subito (flusso di cassa mensile incrementativo, oltre ad un contributo datoriale CCNL) in cambio di uno "snellimento" futuro del bilancio futuro da debiti verso dipendenti oltreché di sgravi contributivi/fiscali che sostanzialmente pareggeranno (nelle aspettative) i costi diretti immediati.

Per le aziende ad alta intensità di capitale o con forti tensioni di cassa a breve termine, l'impatto sul cash flow richiederà una pianificazione di budget rigorosa.

Suggerimenti finali

1) In merito a considerazioni puramente amministrative ed al fine di uno snellimento burocratico si consiglia alle Aziende di valutare attraverso enti creditizi, fondi, società assicurative, proposte uniformi da presentare a tutto il personale, così da orientare la decisione dei dipendenti verso un'unica struttura su cui saranno convogliate il massimo numero di future iscrizioni ad un unico fondo complementare (evitando una polverizzazione di continue pratiche di riepilogo e versamento mensile e/o trimestrale su molteplici fondi differenti).

2) In caso di silenzio del dipendente per 60 giorni, la decorrenza dell'obbligo di destinazione del TFR dalla data di assunzione comporterà la ricostruzione dei flussi dovuti (e quindi delle buste paga) sin dal giorno di inizio del rapporto, nonché il versamento tardivo al fondo pensione degli accrediti maturati. Il silenzio del lavoratore, pertanto, potrà trasformarsi in un costo contributivo strutturale per l'Azienda, non limitato alla sola destinazione del TFR ma anche ai contributi supplementari descritti oltreché alle attività dirette alla ri-gestione dei periodi passati. In tale prospettiva si suggerisce pertanto un attento, tempestivo controllo – **possibilmente ante elaborazione prima busta paga** – relativo alla restituzione del modello attraverso il quale il dipendente dichiarerà le proprie volontà al fine di evitare per l'Azienda ulteriori conseguenti costi.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Ivrea, 17/06/2026

STUDIO CHIADO' FIORIO SAS STP
Dott. Chiadò Fiorio Christian