

## TFR: tutte le novità in vigore dal 1° luglio 2026

Trattamento di fine rapporto: cosa cambierà per aziende e dipendenti a partire da luglio?

(Fonte: <https://www.informazionefiscale.it/> 29 giugno 2026)



Con l'ultima Legge di Bilancio è stata introdotta una vera e propria mini riforma del sistema dei **fondi di previdenza complementare**.

Sono state introdotte, in particolare, importanti novità tra cui la destinazione automatica del **trattamento di fine rapporto (TFR)** ai **fondi di previdenza complementare** per lavoratori e lavoratrici di prima assunzione, salvo diversa scelta di questi ultimi, e il versamento delle quote di **TFR al fondo di tesoreria INPS** da parte delle aziende con almeno 60 dipendenti o comunque con un numero di dipendenti superiore ad una certa soglia a seconda dell'anno di riferimento. Le novità scatteranno da dopo domani, mercoledì 1° luglio, e aziende e dipendenti devono farsi trovare pronti anche se, ad oggi, mancano ancora i **moduli aggiornati**.

Per fare chiarezza abbiamo realizzato questa bellissima intervista a **Manuela Baltolu**, consulente del lavoro e grande esperta in materia, nella quale vengono spiegate tutte le novità in arrivo **dal prossimo 1° luglio 2026** sulla destinazione del TFR:

### Silenzio assenso per la destinazione del TFR

Dal **1° luglio**, come previsto dalla Manovra 2026, scatta la destinazione automatica del **TFR ai fondi di previdenza complementare**, per cui i neo assunti devono decidere obbligatoriamente se:

- **lasciare il TFR in azienda** (o al *Fondo Tesoreria INPS* per aziende che superano la soglia dimensionale prevista dalla legge, come vedremo più avanti), dove continua a maturare secondo le regole ordinarie;

- **destinare il TFR a un fondo pensione** (quello previsto dal CCNL o un altro), che investirà le somme per generare rendimenti nel tempo.

La normativa fissa a **60 giorni** dalla prima assunzione (6 mesi, invece, per chi è stato assunto prima di tale data) il termine entro cui lavoratori e lavoratrici del settore privato devono decidere cosa fare del proprio TFR.

Il datore di lavoro deve fornire l'apposita informativa (chiara e completa) e il modulo per la scelta, il **modello TFR2**.

Si attende però ancora il decreto ministeriale che metterà a disposizione la versione aggiornata. Nel mentre, ha chiarito il Ministero del lavoro, è possibile produrre una [dichiarazione scritta in forma libera](#).

Se i dipendenti interessati non effettuano la scelta nei termini, trova applicazione il meccanismo del **silenzio-assenso**, per cui il TFR maturando viene **automaticamente trasferito al fondo pensione** di riferimento previsto dall'accordo sindacale aziendale o, in mancanza di questo, dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o, in presenza di più fondi collettivi di riferimento, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti in azienda.

Se non è previsto un fondo pensione di riferimento il TFR viene versato al fondo residuale individuato dalla normativa, ovvero il **fondo "Cometa"**.

A seguito del conferimento automatico, lavoratori e lavoratrici risulteranno [iscritte al fondo pensione](#), con contribuzione piena (TFR, contributo lavoratore e contributo datoriale come previsti dagli accordi applicabili) con decorrenza dalla data di assunzione e con destinazione della contribuzione in percorsi o linee di investimento coerenti con il proprio profilo, tenendo conto dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica.

Ad ogni modo, gli interessati **potranno in ogni momento modificare** il comparto di investimento, l'ammontare dei contributi volontari, e dopo due anni, potranno anche trasferire la posizione verso un'altra forma pensionistica.

Tipologia Fondo	Caratteristiche Essenziali	Vantaggi Principali	Svantaggi
<b>Fondi Chiusi (Negoziali)</b>	Istituiti da contratti collettivi (CCNL). Riservati a specifiche categorie di lavoratori.	Costi di gestione (ISC) minimi; Diritto al contributo aggiuntivo del datore di lavoro; Deducibilità fiscale fino a 5.300,00 euro	Scelta limitata ai comparti del fondo di categoria; Accessibili solo se si appartiene a quel determinato settore lavorativo.

Tipologia Fondo	Caratteristiche Essenziali	Vantaggi Principali	Svantaggi
<b>Fondi Aperti</b>	Gestiti da Banche, Assicurazioni o SGR. Accessibili a chiunque (dipendenti, autonomi, disoccupati)	Massima flessibilità e scelta tra numerosi comparti (es. ESG, Azionario spinto); Possibilità di sottoscrizione individuale senza vincoli contrattuali	Costi (ISC) mediamente più alti dei negoziali; Nessun obbligo di contributo del datore di lavoro (salvo accordi specifici)
<b>Fondi Preesistenti</b>	Forme pensionistiche nate prima del 1993. Spesso legati a grandi gruppi bancari o industriali	Spesso godono di aliquote contributive datoriali storicamente molto elevate; Patrimoni pro-capite molto consistenti e gestione consolidata	Molti sono "chiusi" a nuovi ingressi; Struttura spesso meno trasparente o più complessa rispetto ai fondi moderni

Secondo gli ultimi dati della [COVIP](#), la commissione di vigilanza sui fondi pensione, oggi in Italia sono attivi **291 fondi pensione** di cui:

- 38 sono aperti;
- 69 sono istituiti come PIP ovvero piani individuali di pensione (polizze con finalità previdenziali);
- 33 sono chiusi o negoziali;
- 151 sono fondi preesistenti.

Gli iscritti sono circa **11 milioni**, così distribuiti:

- circa 6 milioni sono **dipendenti del settore privato** (si tratta di circa il 37,50% del totale);
- circa mezzo milione sono **dipendenti del settore pubblico** (si tratta di circa il 15% del totale);
- circa 1,5 milioni sono **autonomi** (si tratta di circa il 33% delle partite individuali che dati MEF alla mano risultano attive a gennaio 2026);
- il resto sono **altre categorie** come inoccupati, studenti, ecc.

### TFR al fondo di tesoreria INPS per le aziende con più di 60 dipendenti

La riforma sul TFR introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 ha previsto anche una revisione delle regole che disciplinano l'obbligo di versamento del [TFR al Fondo di Tesoreria INPS](#).

Da gennaio, infatti, sono cambiati i criteri di calcolo statico del numero di dipendenti che fa scattare l'obbligo: ora è necessario monitorare l'**incremento del numero dei lavoratori** che interviene negli anni successivi.

Le soglie dimensionali devono essere calcolate sulla media dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente, con un sistema per fasi:

- per il **2026 e il 2027**, l'obbligo scatta per i datori di lavoro con una media annuale di almeno **60** addetti;
- **dal 2028 al 2031** si torna alla soglia ordinaria di **50** addetti;
- **dal 1° gennaio 2032** la soglia si abbassa ulteriormente, coinvolgendo tutte le aziende che occupano mediamente almeno **40** addetti.

Va specificato che l'obbligo di versare le quote al Fondo di Tesoreria non dipende solo dal numero di dipendenti, ma anche dalle scelte di questi ultimi. Il versamento, infatti, è dovuto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che decidono di mantenere il **TFR in azienda**, non aderendo ai fondi pensione.

La novità interessa prevalentemente le aziende. Per i dipendenti che hanno scelto di trattenerne il TFR in azienda, infatti, **non cambia nulla**, in quanto non c'è differenza tra l'accantonamento materiale in azienda e il trasferimento all'INPS. Quando necessario sarà sempre il datore di lavoro a corrispondere la quota spettante al dipendente.

Il decreto lavoro 2026, ricordiamo, ha prorogato la scadenza prevista inizialmente per versare i primi 6 mesi di TFR al fondo di tesoreria.

Il termine è passato dal 16 maggio al **16 luglio 2026**.

I datori di lavoro dovranno indicare nel flusso Uniemens il nuovo codice causale "CF05". Tutte le [istruzioni](#) sono state fornite dall'INPS nel messaggio n. 1511/2026.

## La classificazione dei fondi pensione



Dal prossimo 1° luglio 2026 entrano in vigore le nuove regole su TFR e adesione ai fondi pensione. L'occasione ci è utile per vedere qual è la classificazione attuale dei fondi pensione in Italia e quali sono le relative caratteristiche di ciascuno

La normativa entrata in vigore quest'anno e la sua prossima evoluzione rendono sempre più conveniente valutare l'opzione dell'adesione ai **fondi pensione** da parte di lavoratrici e lavoratori dipendenti.

Per questo motivo è bene farsi affiancare da un professionista specializzato in **consulenza finanziaria e previdenziale**: questa scelta è fondamentale per chi lavora e vale potenzialmente per tutta la vita, al netto della possibilità di cambiare il fondo pensione durante il proprio percorso. In questo approfondimento troverete diversi spunti utili sia che voi siate datori di lavoro sia che voi siate lavoratrici e lavoratori, in modo da avere un'idea chiara sia di **cosa sono i fondi pensione** sia delle diverse **caratteristiche da considerare** prima di fare qualsiasi scelta.

I **Fondi Pensione** possono essere distinti in tre macro categorie:

- **fondi pensione aperti**;
- **fondi pensione chiusi o negoziali**;
- **fondi preesistenti**.

Un **fondo pensione aperto** è un fondo di previdenza complementare al quale può iscriversi chiunque, a prescindere dalla situazione lavorativa (dipendente pubblico o privato, professionista, studente, casalinga, ecc.).

Viene normalmente gestito da banche, assicurazioni e società di gestione del risparmio.

È caratterizzato da un **elevato livello di flessibilità** in termini di iscrizione e versamenti.

## Anticipo versamenti fondo pensione aperto

Categoria	Icona	QUANTO	QUANDO	TASSAZIONE
SPESE SANITARIE (GRAVI)	+	Fino al 75% della posizione.	In qualsiasi momento (non servono gli 8 anni).	Molto agevolata, dal 15% al 9% (in base agli anni).
ACQUISTO O RISTRUTTURAZIONE PRIMA CASA	🏠	Fino al 75% della posizione.	Dopo almeno 8 anni di iscrizione.	Aliquota fissa del 23%.
ULTERIORI ESIGENZE (SENZA GIUSTIFICATIVO)	💰?	Fino al 30% della posizione.	Dopo almeno 8 anni di iscrizione.	Aliquota fissa del 23%.

**F** InformazioneFiscale

Un **fondo pensione chiuso o negoziale** è un fondo di previdenza complementare cui può iscriversi solo una determinata categoria di lavoratrici e lavoratori, sulla base della previsione dell'iscrizione al fondo da parte del CCNL.

Rispetto al fondo pensione aperto, il fondo pensione chiuso nasce da accordi tra datori di lavoro e sindacati ed ha il vantaggio di includere (normalmente) un contributo da parte del datore di lavoro e di avere costi più bassi; tuttavia, ha lo svantaggio di avere meno flessibilità in termini di iscrizione e versamenti (normalmente definiti dal contratto collettivo nazionale di riferimento).

La terza categoria di fondo pensione esistente in Italia è il **Fondo Pensione Preesistente (FPP)** ovvero già istituito alla data del 15 novembre 1992 (antecedente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo numero 124/1993, la prima vera legge organica sulla previdenza complementare).

Proprio perché nati prima delle regole attuali, questi fondi godono di un regime transitorio che ha permesso loro di mantenere alcune caratteristiche originarie. In genere, sono stati creati da grandi realtà industriali o bancarie (es. ENI, Pirelli, Intesa Sanpaolo, Unicredit) per i propri dipendenti.

A differenza dei fondi negoziali moderni (che sono sempre enti autonomi), i preesistenti si dividono in:

- **FPP Autonomi:** hanno una propria personalità giuridica (sono associazioni o fondazioni) e un proprio bilancio separato;
- **FPP Interni:** non sono enti separati, ma costituiscono un patrimonio di destinazione all'interno del bilancio della società (molto comuni nelle banche e nelle assicurazioni).

Tra i Fondi Preesistenti (FPP) ci sono i fondi storici di aziende come ENI, Pirelli, Leonardo o Ferrero. Hanno pochissimi iscritti (spesso solo i dipendenti storici), ma il patrimonio medio è altissimo.

Vengono spesso definiti *fortini* della previdenza privata italiana, con tassi di contribuzione che un normale dipendente del terziario oggi farebbe davvero fatica a permettersi.

Tipologia Fondo	Caratteristiche Essenziali	Vantaggi Principali	Svantaggi
<b>Fondi Chiusi (Negoziali)</b>	Istituiti da contratti collettivi (CCNL). Riservati a specifiche categorie di lavoratori.	Costi di gestione (ISC) minimi; Diritto al contributo aggiuntivo del datore di lavoro; Deducibilità fiscale fino a 5.300,00 euro	Scelta limitata ai comparti del fondo di categoria; Accessibili solo se si appartiene a quel determinato settore lavorativo.
<b>Fondi Aperti</b>	Gestiti da Banche, Assicurazioni o SGR. Accessibili a chiunque	Massima flessibilità e scelta tra numerosi comparti (es. ESG, Azionario spinto);	Costi (ISC) mediamente più alti dei negoziali; Nessun obbligo di

Tipologia Fondo	Caratteristiche Essenziali	Vantaggi Principali	Svantaggi
	(dipendenti, autonomi, disoccupati)	Possibilità di sottoscrizione individuale senza vincoli contrattuali	contributo del datore di lavoro (salvo accordi specifici)
<b>Fondi Preesistenti</b>	Forme pensionistiche nate prima del 1993. Spesso legati a grandi gruppi bancari o industriali	Spesso godono di aliquote contributive datoriali storicamente molto elevate; Patrimoni pro-capite molto consistenti e gestione consolidata	Molti sono "chiusi" a nuovi ingressi; Struttura spesso meno trasparente o più complessa rispetto ai fondi moderni

Secondo gli ultimi dati della [COVIP](#), la commissione di vigilanza sui fondi pensione, oggi in Italia sono attivi **291 fondi pensione** di cui:

- 38 sono aperti;
- 69 sono istituiti come PIP ovvero piani individuali di pensione (polizze con finalità previdenziali);
- 33 sono chiusi o negoziali;
- 151 sono fondi preesistenti.

Gli iscritti sono circa **11 milioni**, così distribuiti:

- circa 6 milioni sono **dipendenti del settore privato** (si tratta di circa il 37,50% del totale);
- circa mezzo milione sono **dipendenti del settore pubblico** (si tratta di circa il 15% del totale);
- circa 1,5 milioni sono **autonomi** (si tratta di circa il 33% delle partite individuali che dati MEF alla mano risultano attive a gennaio 2026);
- il resto sono **altre categorie** come inoccupati, studenti, ecc.

La [Legge di Bilancio 2026](#) ha introdotto diverse novità in materia di [previdenza complementare](#) e gestione del [TFR](#).

La ratio è proprio quella di aumentare i numeri di cui sopra, portando più persone a iscriversi a un fondo pensione.

**Qui una tabella di sintesi con tutti i riferimenti normativi aggiornati**

Regole di riferimento	Novità introdotta
Articolo 4 comma 8	Limite di deducibilità annuo a 5.300,00 euro (invece dei precedenti)

Regole di riferimento	Novità introdotta
Decreto Legislativo numero 252/2005	5.164,57 euro)
Articolo 4 comma 6 Decreto Legislativo numero 252/2005	Extra deduzione dei contributi non dedotti nei primi 5 anni di iscrizione al fondo di previdenza complementare entro il limite del 50% di 5.300,00 euro all'anno
Articolo 11 comma 3 primo periodo Decreto Legislativo numero 252/2005	e prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 60 per cento del montante finale accumulato, e in rendita (invece del precedente 50%)
Articolo 11 comma 3 terzo periodo Decreto Legislativo numero 252/2005	Nel caso in cui la rendita vitalizia derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale INPS, la prestazione può essere interamente erogata in capitale
Nuovo comma 3-bis aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Le prestazioni pensionistiche possono essere anche erogate, in luogo della rendita vitalizia, nella forma della rendita a durata definita
Nuovo comma 3-ter aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Modalità di calcolo della durata della rendita a durata definita di cui al comma 3-bis
Nuovo comma 3-quater aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Gestione dei prelievi tempo per tempo
Nuovo comma 3-quinquies aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Riscatto del montante residuo in caso di morte del beneficiario
Nuovo comma 6-bis	Tassazione della rendita a durata definita e dei prelievi

Regole di riferimento	Novità introdotta
aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	
Nuovo comma 6-ter aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Tassazione della rendita frazionata
articolo 11 Comma 10 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Estensione alle prestazioni pensionistiche RITA delle tutele già previste per le pensioni ordinarie di vecchiaia e anzianità
Comma 202 Articolo 1 Legge 199/2025 (LdB 2026)	Decorrenza dal 01/07/2026 per le regole di cui sopra
Comma 756 Articolo 1 Legge 296/2006 (LdB 2007)	Modifica dei limiti di numero dipendenti a partire dal quale scatta l'obbligo del contributo a carico dell'azienda - Media biennale con massimo 60 dipendenti nel 2026-2027 / 40 dipendenti dal 1° gennaio 2032
Articolo 8 Decreto Legislativo numero Comma 7	Adesione automatica dei lavoratori del settore privato di prima assunzione alla previdenza complementare, salvo diversa scelta di questi ultimi
Nuovi commi 7-bis e 7-ter aggiunti all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Modalità di adesione automatica e scelta del fondo di previdenza complementare
Nuovo comma 7-quater aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la

Regole di riferimento	Novità introdotta
	dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia
Nuovo comma 7-quinquies aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	In caso di adesione automatica di cui al comma 7, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni di cui al comma 7-quater. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data
Articolo 11 comma 8 Decreto Legislativo numero 252/2005	Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica
Articolo 11 comma 9 Decreto Legislativo numero 252/2005	Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio-rendimento, tenendo conto in particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente
Nuovo comma 9-bis aggiunto all'articolo 11 del Decreto Legislativo numero 252/2005	Informativa a lavoratrici e lavoratori già in forza all'azienda