



PREVIDENZA COMPLEMENTARE E UTILIZZO DEL TFR

Nota di Aggiornamento

19 febbraio 2026

A) Previdenza complementare

Lavoratori di nuova occupazione: adesione automatica alla previdenza complementare con possibilità di recesso (art.8, d.lgs. n. 252/2005)

Per i lavoratori neoassunti del comparto privato, a decorrere dal 1° luglio 2026, viene introdotta l'adesione automatica alla previdenza complementare, con possibilità di recesso entro 60 giorni dalla data di assunzione (articolo 1, comma 204 e 205 legge 30 dicembre 2025, n.199).

Il meccanismo prevede l'iscrizione automatica ad un fondo pensione, secondo la seguente gerarchia:

- il fondo pensione di riferimento è quello previsto dal contratto collettivo nazionale o dagli accordi territoriali o aziendali applicati al rapporto di lavoro
- in presenza di più forme pensionistiche collettive, la destinazione predefinita è il fondo al quale risultano iscritti il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale
- in assenza di una specifica previsione contrattuale, l'adesione avverrà al Fondo Cometa, individuato espressamente dalla legge come forma pensionistica residuale di riferimento.

Nella previgente normativa, in mancanza di una scelta espressa sulla destinazione del TFR, veniva trasferita automaticamente al fondo pensione soltanto la quota di TFR maturando. Dal 1° luglio 2026, invece, l'adesione automatica comporta il versamento:

- dell'intero TFR maturando (pari al 6,91 % della retribuzione annua lorda, ai sensi dell'art. 2120 c.c. + 0,50 corrisposto all'INPS per finanziare il Fondo di Garanzia)
- della contribuzione a carico del datore di lavoro, nella misura prevista dal CCNL applicato
- della quota di contribuzione a carico del lavoratore.

Il lavoratore assunto per la prima volta dal 1° luglio 2026 dispone di 60 giorni di tempo per comunicare al datore di lavoro l'eventuale volontà di non mantenere l'adesione automatica. Entro questo termine, quindi, il lavoratore può:

- scegliere un fondo di previdenza complementare diverso da quello negoziale;
- decidere di lasciare il TFR in azienda, secondo le regole ordinarie previste dall'art. 2120 c.c.;
- modificare la percentuale di TFR destinata al fondo, qualora il CCNL preveda una quota inferiore al 100%.

Trascorsi i 60 giorni senza comunicazione di recesso da parte del lavoratore, l'adesione automatica diventa pienamente operativa.

Secondo il previgente meccanismo del silenzio - assenso, il TFR dei lavoratori che non esprimevano una scelta veniva indirizzato al comparto garantito del fondo pensione, caratterizzato da un profilo di rischio contenuto e dalla tutela del capitale investito.

Con la legge di Bilancio 2026, il TFR dei soggetti interessati dall'adesione automatica non confluirà più necessariamente nel comparto garantito. Le risorse saranno, invece, allocate in comparti che i fondi pensione metteranno a disposizione con differenti profili di rischio e rendimento, selezionati in base all'età dell'aderente e all'orizzonte temporale dell'investimento rispetto al momento in cui maturerà il diritto alla pensione, in modo che avvicinandosi all'età pensionabile il lavoratore sarà orientato verso linee più prudenti (cd. Modello Lifecycle).

I lavoratori “non di prima occupazione” ma neoassunti per cambio rapporto di lavoro (art.8 d.lgs. n.252/2005)

Dal 1° luglio 2026, anche i lavoratori non alla prima assunzione devono confermare quanto già deciso in passato sulla destinazione del TFR e, pertanto, il nuovo datore di lavoro è tenuto a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta, facendosi rilasciare apposita dichiarazione e a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in relazione all'offerta di previdenza complementare nel nuovo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore abbia già in essere una adesione ad un fondo pensione, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore in merito alla possibilità di indicare entro 60 giorni dalla assunzione se confermare lo stesso fondo pensione, nel caso sia applicabile anche in relazione al CCNL applicabile al nuovo rapporto di lavoro, oppure indicare altra forma pensionistica complementare a cui conferire il TFR maturando da tale data.

Per questi lavoratori, il TFR viene conferito per l'intero importo, fatte salve due ipotesi: che il lavoratore entro i 60 giorni decida di destinare al fondo pensione scelto una percentuale del TFR maturando diversa dal 100%, se ciò è previsto dagli accordi collettivi in base alle disposizioni della L. n. 124/2017; che si tratti di un lavoratore di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, per il quale gli accordi collettivi prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare in misura non inferiore al 50%.

Se il lavoratore non indica il fondo di destinazione o non aderisce esplicitamente al nuovo fondo di riferimento, trova applicazione anche in questo caso il meccanismo previsto per i lavoratori di prima occupazione, ovvero l'iscrizione automatica al fondo pensione previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al nuovo rapporto di lavoro e il versamento di tutte le voci di finanziamento (TFR, contributo datoriale, contributo lavoratore).

Si ricorda che solo qualora il lavoratore abbia chiesto il riscatto totale della posizione maturata nel fondo pensione di provenienza (art.14, comma 5, d.lgs. n. 252/2005), per perdita dei requisiti di partecipazione, potrà nuovamente scegliere se mantenere il TFR in azienda (o Fondo Tesoreria INPS se ne ricorrono i presupposti) presso il nuovo datore di lavoro (cfr. Deliberazione Covip 28/04/2008).

Al fine di agevolare gli adempimenti operativi relativi alle nuove regole, sia rispetto ai fondi pensione che al Fondo Tesoreria INPS, ed evitare di incorrere in future contestazioni, è

opportuno che le aziende pongano particolare attenzione agli obblighi informativi all'atto dell'assunzione sulla destinazione del TFR e sulle diverse opzioni disponibili per la scelta in materia di previdenza complementare, sulle tempistiche e che mantengano la tracciabilità della scelta.

Con riferimento al tenore dell'informativa e all' eventuale modulistica da utilizzare, si forniranno nel prosieguo aggiornamenti e dettagli operativi, anche ad esito di indicazioni e istruzioni che potranno fornire sia il Ministero del Lavoro, che sta adeguando la modulistica prevista dal D.M. 30 gennaio 2007 (cd. Mod. TFR2), che la Covip, che sta elaborando le "Indicazioni e le Istruzioni" previste nella Legge di Bilancio 2026 da porre in pubblica consultazione prima del rilascio della versione definitiva, in tempo utile per la decorrenza dell'efficacia della normativa (1° luglio 2026).

Nuove prestazioni in rendita

La Legge di Bilancio modifica anche la disciplina delle prestazioni pensionistiche in rendita prevista dall'articolo 11 del d.lgs. n. 252 del 2005, sempre con decorrenza 1° luglio 2026 (articolo 1, comma 201, lett. b. e c. legge 30 dicembre 2025, n.199).

Viene aumentato dal 50% al 60% il limite di montante liquidabile in forma di capitale e vengono ampliate le tipologie di rendita opzionabili come di seguito indicato:

- **rendita a durata definita**, per un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al numero di anni residui
- **prelievi liberamente determinabili** nei limiti della somma delle rate, maturate e non riscosse, della rendita a durata definita
- **erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a 5 anni.**

Queste tre nuove tipologie di prestazione finale sono erogate direttamente dal fondo pensione e il relativo montante è mantenuto in gestione fino ad esaurimento. In caso di morte del beneficiario, il montante residuo è riscattato dai soggetti indicati al momento dell'esercizio dell'opzione.

Alle prestazioni in forma di rendita a durata definita o di prelievi si applica lo stesso regime della rendita tradizionale o del capitale in un'unica soluzione, con tassazione che dal 15% si riduce progressivamente dello 0,30% all'anno a partire dal quindicesimo anno di partecipazione al fondo, fino a un minimo del 9%. Le prestazioni erogate in forma frazionata vengono invece tassate con l'aliquota a titolo d'imposta del 20%, ridotta di una quota pari allo 0,25% per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione al fondo, con un limite massimo di riduzione di 5 punti percentuali.

La Legge di Bilancio 2026 estende alle nuove forme di prestazione in rendita la disciplina sulla cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità entro i limiti del quinto dell'importo erogabile (art.11, comma 10, d.lgs. n. 252/2005). Lo stesso limite viene previsto anche per la rendita integrativa temporanea anticipata (RITA), sinora indicato solo in via regolamentare dalla Covip nella Circolare 17 settembre 2020, prot. n. 4209.

“Portabilità “del contributo datoriale (art.14, comma 6, D.lgs. n. 252/2005)

La legge di Bilancio 2026 sopprime all'articolo 14, comma 6, ultimo periodo, del D.lgs. n. 252 del 2005, con decorrenza 1° luglio 2026, le parole “nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali” (articolo 1, comma 202, lett. c. legge 30 dicembre 2025, n.199).

Questa clausola limitava la portabilità del contributo datoriale ai soli fondi pensione negoziali o a specifici fondi individuati dagli accordi collettivi o aziendali.

L'eliminazione appare destinata a determinare una sostanziale alterazione dell'assetto della previdenza complementare di natura negoziale, di cui le Parti sociali dovranno necessariamente tener conto, in quanto il legislatore prevedendo o comunque, lasciando intendere, che la legge possa intervenire sugli accordi collettivi vigenti modificandone il contenuto e quindi, alterando l'equilibrio negoziale che li aveva giustificati.

Va ricordato che la contrattazione collettiva è l'unica fonte del diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento, per rispetto dei principi costituzionali che presiedono all'esercizio dell'autonomia collettiva. In altri termini, il datore di lavoro è tenuto a contribuire al fondo pensione (scelto esplicitamente o tacitamente dal lavoratore) se c'è un contratto o accordo collettivo, anche aziendale che prevede il versamento della contribuzione datoriale a quel fondo pensione, e se, contemporaneamente, il lavoratore versa la contribuzione a proprio carico prevista da quel contratto o accordo.

Con la nuova previsione si assiste ad una deroga ai principi generali in materia di efficacia soggettiva del contratto collettivo: l'obbligo di finanziamento contrattualmente assunto dal datore di lavoro esclusivamente nei confronti di un determinato fondo negoziale, a seguito dell'esercizio da parte del lavoratore della facoltà di trasferimento discrezionale della posizione previdenziale, si potrebbe convertire in un obbligo di finanziare, indistintamente, altri strumenti di previdenza complementare privata (fondi aperti e Pip di matrice bancaria e assicurativa), con grave danno, tra le altre, per la sostenibilità dei fondi pensione negoziali.

L'azione di Confindustria è stata fortemente orientata ad impedire l'approvazione della disposizione, anche promuovendo una interlocuzione con il Governo per la condivisione di correttivi alla norma.

A tal fine, è stato presentato un emendamento al DL Proroghe per il differimento dell'efficacia della disposizione. Si attende l'esito delle votazioni in corso in questi giorni presso le Commissioni Affari costituzionali e Bilancio della Camera, del quale daremo tempestiva informazione.

Confindustria, inoltre, si confronterà con le competenti Autorità per valutare i chiarimenti interpretativi e applicativi relativi alle nuove disposizioni e valuterà la possibilità di adottare soluzioni di tipo contrattuale volte ad attenuare gli effetti negativi della norma.

Incremento del limite di deducibilità (art. 8 d.lgs. n. 252/2005)

A partire dall'anno fiscale 2026, il limite massimo annuo di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare aumenta da 5.164,57 euro a 5.300 euro.

In particolare, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006, la quota annua aggiuntiva che può essere portata in deduzione nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione (per recuperare i versamenti non effettuati nei primi cinque anni) sale a 2.650 euro, con un limite totale annuo di 7.950 euro. Ciò fermo restando l'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione, ma non effettivamente versati.

Sanzioni per organi di amministrazione e controllo dei fondi pensione (art. 19 - quater d.lgs. n. 252/2005)

La Legge di Bilancio 2026 (art.1, comma 295 e 296 legge 30 dicembre 2025, n.199) ha notevolmente inasprito, con decorrenza 1° gennaio 2026, il regime sanzionatorio che la Covip può applicare nei confronti di componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori e delle Funzioni Fondamentali dei fondi pensione, sulla base dell'art. 19-quater d.lgs. n. 252/2005 e della Deliberazione 29/07/2020 recante il "Regolamento in materia di procedura sanzionatoria della Covip".

L'importo massimo delle sanzioni irrogabili dalla Covip viene innalzato dalla Manovra 2026 ad euro 500.000 (rispetto ai precedenti importi di 25.000 o 15.500 euro), modificando il range edittale come segue, ad invarianza delle fattispecie già normate:

- sanzione da euro 5.000 a euro 500.000 nei riguardi di coloro che, nel termine prescritto, non ottemperano, in tutto o in parte, alle richieste della COVIP, ovvero ritardano l'esercizio delle sue funzioni;
- sanzione da euro 500 a euro 500.000 nei riguardi di coloro che non osservano le disposizioni previste negli articoli 1, commi 1-bis e 4, 4-bis, 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-quinquies, 5-sexies, 5-septies, 5-octies, 5-nonies, 6, 7, 11, 13-bis, 13- ter, 13-quater, 13-quinquies, 13-sexies, 13- septies, 14, 14-bis, 15, 15-bis, 17-bis, e 20 ovvero le disposizioni generali o particolari emanate dalla COVIP in base ai medesimi articoli nonché in base all'articolo 19 del d.lgs. n. 252/2005;
- sanzione da euro 2.600 a euro 500.000 per coloro che non osservano le disposizioni sui requisiti di onorabilità e professionalità e sulle cause di ineleggibilità e di incompatibilità e sulle situazioni impeditive previste dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 5-sexies, ovvero le disposizioni sui limiti agli investimenti e ai conflitti di interessi previste dal decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui all'articolo 6, comma 5-bis;
- sanzione da euro 2.600 a euro 500.000 per coloro non effettuano le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità di cui all'articolo 5-sexies, lettera b), nel termine di quindici giorni dal momento in cui sono venuti a conoscenza degli eventi e delle situazioni relative.

Si ricorda che alle sanzioni amministrative in materia di previdenza complementare si applicano i principi di cui alla Legge 24 novembre 1981, n. 689, in base alla quale gli elementi che influiscono nella determinazione di una sanzione da parte della Covip sono:

- la diversa potenzialità lesiva dell'interesse protetto che ciascuna infrazione presenta in astratto;
- le specifiche qualità personali del colpevole, comprese quelle che impongono particolari doveri di prevenzione, controllo e vigilanza;
- il vantaggio che l'infrazione può recare al colpevole o alla persona o ente nel cui interesse egli agisce.

Si tiene, inoltre, conto della gravità in concreto della violazione, dell'intensità del dolo o del grado della colpa e dell'eventuale eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione da parte

dell'agente. Nei casi di maggiore gravità i componenti degli organi collegiali e il responsabile del fondo possono essere dichiarati decaduti dall'incarico da parte della COVIP.

Alla stregua della vigente normativa, tutti i fondi pensione rispondono in solido del pagamento delle sanzioni, salvo il diritto di regresso per l'intero nei confronti del responsabile della violazione, mentre i fondi dotati di soggettività giuridica sono obbligati ad agire in regresso, salvo diversa deliberazione assembleare.

Il tema dell'incremento delle sanzioni merita particolare attenzione, soprattutto per i componenti degli organi di amministrazione e controllo di parte datoriale in carica nei fondi pensione del sistema associativo, e sono in corso valutazioni e interventi, anche rispetto alla Covip, per una revisione normativa dell'importo edittale o almeno per una regolamentazione graduata della sanzione al fine di ricondurre l'impatto sanzionatorio al rispetto dei fondamentali principi di "ragionevolezza" e "proporzionalità", soprattutto in una logica di sostenibilità del quadro sanzionatorio e a garanzia di un giusto procedimento.

La sostenibilità del quadro sanzionatorio va, infatti, valutata anche in relazione al fatto che i fondi negoziali del sistema associativo - associazioni senza scopo di lucro nati nell'ambito della contrattazione collettiva - non sono dotati della governance strutturata delle società istitutrici di natura bancaria e assicurativa delle forme di mercato con scopo di lucro (fondi pensione aperti e Pip), ma hanno uno specifico modello di governance, fondato sull'obbligo di pariteticità della rappresentanza e del metodo elettivo ai fini dell'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori, basato di regola sulla volontarietà o su una base di compensi molto contenuta.

B) TFR al Fondo Tesoreria INPS – I nuovi obblighi dei datori lavoro e i nuovi limiti dimensionali per il conferimento del TFR “non optato”

Parallelamente alle novità in tema di adesione alla previdenza complementare, la Legge di Bilancio 2026 ha apportato modifiche anche alla disciplina del versamento al Fondo Tesoreria INPS (istituito dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296 -Finanziaria 2007), delle quote di TFR maturate dai lavoratori dipendenti del settore privato che non abbiano optato per l'adesione alla previdenza complementare.

L'INPS con circolare n. 12 del 5 febbraio 2026, ha fornito i primi chiarimenti e le istruzioni operative per l'applicazione delle nuove regole, confermando per il resto la vigenza delle disposizioni della circolare INPS n. 70/2007.

Platea delle aziende interessate, requisito dimensionale e calcolo soglia

Secondo le nuove disposizioni, l'azienda deve versare le quote di TFR al Fondo di Tesoreria INPS se, alla fine dell'anno solare precedente, la media dei dipendenti occupati raggiunge la soglia dimensionale di:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031 (soglia prevista già nella previgente normativa);
- 40 addetti dal 1° gennaio 2032.

Finora nel calcolo soglia contava l'anno di costituzione dell'impresa, con immodificabilità della dimensione a prescindere dalle oscillazioni di organico future. Dal 1° gennaio 2026 il requisito dimensionale diventa "dinamico" e la verifica della soglia dimensionale deve essere effettuata di anno in anno, facendo riferimento ogni volta alla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato, dovendosi considerare come "anno solare" l'anno civile dal 1° gennaio al 31 dicembre.

A titolo esemplificativo, se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026. Diversamente, se il datore di lavoro raggiunge la soglia dimensionale prevista dalla già menzionata disposizione nel corso dell'anno 2026, l'obbligo suddetto scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026.

L'INPS precisa, inoltre, che l'ingresso nel Fondo Tesoreria INPS ha carattere definitivo, il che comporta l'irrilevanza ai fini contributivi di eventuali riduzioni della forza lavoro successive al sorgere dell'obbligo. Inoltre, per garantire una rappresentazione fedele della dimensione aziendale, secondo l'INPS, "il calcolo della media occupazionale" deve riflettere la reale presenza dei lavoratori nei mesi in cui il datore di lavoro è stato effettivamente operativo.

Operazioni societarie

In caso di variazioni dell'organico aziendale a seguito di operazioni societarie (acquisizioni, incorporazioni, fusioni ecc.), in linea con la regolamentazione già introdotta con la circolare INPS n. 70/2007, viene confermato che se il personale transita alle dipendenze di un datore di lavoro obbligato al versamento, questo riguarderà anche tali lavoratori, a partire dal periodo di paga in corso alla data di acquisizione; se il personale (in precedenza alle dipendenze di un datore di lavoro assoggettato all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria) transita alle dipendenze di un datore di lavoro non obbligato al versamento, il nuovo datore è tenuto a versare il contributo solo per il personale transitato, limitatamente al periodo successivo al trasferimento.

Lavoratori coinvolti

Resta confermato che nel calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori con contratto part-time (orizzontale, verticale o misto), che sono computati in proporzione all'orario.

In linea di continuità con quanto già previsto dalla menzionata circolare INPS n. 70/2007, sono esclusi dal computo i lavoratori somministrati (che vanno conteggiati in capo all'impresa di somministrazione); i lavoratori per i quali i CCNL prevedano, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR in luogo dell'accantonamento; 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 (es. lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili).

Misure compensative

Restano confermate ed estese alle aziende coinvolte, attenuandone in parte l'impatto finanziario, le misure di compensazione previste dalla normativa vigente (art. 10, D.lgs. 252/2005):

- la deduzione dal reddito d'impresa di un importo pari al 4% per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato al Fondo Tesoreria
- l'esonero dal contributo al Fondo di garanzia TFR
- la riduzione contributiva dello 0,28% proporzionata al TFR conferito.

Mancato versamento TFR al Fondo Tesoreria INPS

Resta altresì fermo che, in caso di mancato o ritardato versamento al Fondo Tesoreria INPS, trovano applicazione le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori (art.1, comma 756 legge n. 296 del 2006).

Decorrenza adempimenti

Le aziende che hanno iniziato l'attività nell'anno 2025 e che perfezionano il requisito dimensionale di almeno 50 addetti nel corso del medesimo anno sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento delle quote di TFR maturate sin dall'inizio dell'attività. Se non risulta raggiunto il requisito dei 50 addetti nel 2025, non vi è alcun obbligo rispetto al Fondo Tesoreria INPS, ma la verifica della soglia dimensionale dovrà essere ripetuta di anno in anno, nel rispetto delle nuove soglie dimensionali previste.

Le aziende già attive nel 2025 e che raggiungono in tale anno il limite dimensionale di almeno 60 addetti sono tenute al versamento delle quote di TFR a fare tempo dal 1° gennaio 2026.

Le aziende che maturano l'obbligo contributivo in forza delle nuove disposizioni sono ammesse a regolarizzare le quote arretrate entro il 16 maggio 2026 ossia il sedicesimo giorno del terzo mese successivo alla pubblicazione della circolare.

Per le Istruzioni operative e i nuovi codici di versamento si rinvia ai contenuti della circolare allegata.

C) Problematiche Gestione TFR

Di seguito, si riportano alcuni chiarimenti a quesiti pervenuti di recente sul tema della gestione del TFR conferito al Fondo Tesoreria INPS.

Richieste di anticipazione del TFR conferito al Fondo Tesoreria INPS

Ricorrono alcuni dubbi circa il riconoscimento delle anticipazioni del TFR conferito al Fondo Tesoreria INPS, in particolare con riguardo alla previsione dell'art. 2120 cod. civ.

L'Inps aveva chiarito nella circolare n. 70/2007 che, ai sensi dell'art. 1, commi 755 e seguenti della L. 296/2006 e dell'art. 2, comma 1, del D.M. 30/01/ 2007, il Fondo Tesoreria può erogare il TFR e le relative anticipazioni secondo le modalità di cui all'art. 2120 cod. civ. e basando il calcolo sull'intero valore del TFR maturato dal lavoratore a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Per le assunzioni a decorrere dal 1° luglio 2007, esiste solo l'accantonamento TFR presso il Fondo Tesoreria INPS. Per le assunzioni ante 31 dicembre 2006, può esistere ancora l'accantonato TFR presso il datore di lavoro. In quest'ultima ipotesi, le anticipazioni sono erogate integralmente dal datore di lavoro, a valersi primariamente sugli importi maturati in virtù degli accantonamenti effettuati presso il datore fino al 31 dicembre 2006, se ancora persiste un pregresso accantonato in azienda. Se l'importo complessivo dell'anticipazione eccede la quota maturata presso il datore di lavoro, questi effettua il pagamento anche della quota residua da porre a carico del Fondo Tesoreria, salvo conguaglio a mezzo contributi previdenziali.

Con successivo Messaggio INPS del 4/02/2020, n. 413, l'Istituto ha ulteriormente precisato che le quote di TFR versate al suddetto Fondo Tesoreria, in quanto di natura contributiva, soggiacciono al regime della indisponibilità, ferme restando le sole ipotesi di anticipazione nei casi e nei limiti normativamente previsti ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. e dell'art. 7 L. n. 53/2000.

Sulla questione è intervenuto più di recente anche l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Nota n. 616 del 3/04/2025, confermando che, stante l’equiparazione del Fondo Tesoreria INPS ad una gestione previdenziale obbligatoria, con applicazione dei principi di ripartizione e dell’automaticità delle prestazioni di cui all’art. 2116 cod. civ., le quote di TFR versate al Fondo, pur rispondendo al regime di indisponibilità proprio della contribuzione previdenziale, possono essere anticipate nei casi e nei limiti normativamente previsti, intendendo per tali i casi e le condizioni di cui ai commi da 6 a 11 dell’art. 2120 cod. civ., ivi comprese quindi le condizioni di miglior favore in forza di pattuizione collettiva o individuale.

Solo in mancanza delle già menzionate condizioni, e quindi nel caso di anticipazioni per motivi diversi o senza i requisiti di anzianità previsti dalla norma di legge, per l’Ispettorato l’erogazione è da qualificare come maggiore retribuzione da assoggettare ad obbligo contributivo, in coerenza peraltro con quanto già stabilito dalla Corte di Cassazione nell’ordinanza n. 4670 del 22/02/2021.

Da ultimo, è dirimente richiamare anche la pronuncia della Corte di Cassazione del 20/05/2025, n. 13525 che conferma i limiti di intervento del patto individuale sul tema anticipazioni, chiarendo che “*è da escludere che le condizioni di maggior favore che il patto individuale del contratto di lavoro può introdurre al regime di anticipazione del TFR... possano concretarsi in una anticipazione mensile del TFR non sostenuta da alcuna specifica causale.... poiché le condizioni di maggior favore cui si riferisce l’ultimo comma dell’art. 2120 c.c. devono intendersi volte ad ampliare i limiti fissati dai commi precedenti ai presupposti dell’anticipazione, non anche a snaturare il meccanismo dell’anticipazione e, correlativamente, del TFR”*...; così, il patto individuale può ad esempio prevedere importi di anticipazione superiori al 70% o causali di anticipazione ulteriori rispetto a quelle fissate dall’art.2120 c.c. ma non l’antícpo mensile o una totale acausalità (così anche Corte di Cassazione n.4133/07), nel qual caso le somme corrisposte assumerebbero natura retributiva, con relativo obbligo contributivo.

Sulla base di quanto sin qui premesso, allo stato, non si ravvisano motivi ostativi al riconoscimento di anticipazioni del TFR versato al Fondo Tesoreria, nel rispetto delle disposizioni dell’art. 2120 cod.civ, ivi comprese le condizioni di miglior favore previste da patto individuale. In quest’ultima ipotesi, resta fermo che, ai fini della incontestabilità dell’erogazione, le valutazioni vanno condotte con cautela e non deve essere superata la capienza di quanto effettivamente maturato dal lavoratore in termini di TFR alla data della richiesta, devono essere comunque indicate delle specifiche causali e deve trattarsi di erogazione “una tantum” e non di anticipazione del TFR mensile o periodica.

TFR Pregresso

Ricorrono altresì necessità di chiarimento circa la possibilità di versare al fondo pensione il TFR maturato e accantonato presso il Fondo di Tesoreria (cd. TFR pregresso) dalla data di assunzione successiva al 1° gennaio 2007 sino alla data di adesione alla previdenza complementare.

Sul tema, è utile fare riferimento al già menzionato messaggio INPS n.413/2020, con cui l'Istituto ha negato detta possibilità di versare al Fondo pensione il TFR accantonato presso il Fondo di Tesoreria, stante la ritenuta indisponibilità delle quote di TFR a cui è attribuita natura previdenziale, per fini diversi dalla concessione delle anticipazioni di legge. Questa posizione limita certamente la portabilità del TFR, creando una forte disparità tra i lavoratori di aziende che occupano almeno 50 addetti, il cui TFR viene fatto appunto confluire nel Fondo di Tesoreria dell'INPS, senza possibilità di poterlo successivamente conferire al fondo pensione e quelli di aziende con meno di 50 addetti, i quali invece, tramite accordo con il datore di lavoro, possono destinare il TFR pregresso alla previdenza complementare(*cfr.* anche Covip nella risposta a quesito maggio 2014, www.covip.it).

Pertanto, ad oggi, in assenza di diverse indicazioni dall'INPS e salvo che per TFR pregresso non si intenda quello accantonato in azienda sino al 31 dicembre 2006, ancora conferibile in forza di accordo individuale (*cfr.* circ. ADE n.70/E del 18/12/2007), non è consentito in linea generale versare al Fondo pensione il TFR maturato e conferito al Fondo Tesoreria successivamente al 1°gennaio 2007.