

[Home](#) / [Notizie](#) /

Le novità della Legge di Bilancio 2026, in vigore dal primo luglio, in materia di previdenza complementare

Le novità della Legge di Bilancio 2026, in vigore dal primo luglio, in materia di previdenza complementare

18 giugno 2026



La nuova Legge di Bilancio n. 199/2025 introduce profonde innovazioni nel sistema della **previdenza complementare** nel nostro Paese. Le misure che entreranno ufficialmente in vigore a partire dal **primo luglio 2026** puntano a valorizzare i percorsi previdenziali integrativi dei lavoratori, semplificare l'erogazione delle prestazioni e rafforzare il meccanismo di adesione automatica, introducendo contestualmente significativi vantaggi fiscali.

Di seguito si riepilogano i principali pilastri della riforma, secondo il dettato normativo vigente dal prossimo mese.

1. Più flessibilità sulla prestazione finale e nuove forme di rendita

Vengono introdotte importanti novità sulle modalità di liquidazione del montante accumulato al momento del pensionamento:

- **Innalzamento del capitale prelevabile.** La quota massima del montante accumulato erogabile sotto forma di capitale sale dal 50% al 60%. Resta ferma la clausola di salvaguardia: se il 70% del montante finale genera una rendita annua inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS, la posizione può essere interamente liquidata sotto forma di capitale
- **Nuove tipologie di prestazione.** Oltre alle formule tradizionali, il lavoratore potrà scegliere tra rendita a durata definita (calcolata per un numero di anni pari alla vita attesa residua dell'aderente. La rata annuale sarà determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione al numero di anni residui stimati); prelievi liberamente determinabili (nei limiti fissati dalla legge) ed erogazione frazionata (periodica del montante per una durata non inferiore a 5 anni).

2. Riduzione della tassazione e incentivi alla permanenza nei fondi

La riforma premia chi sceglie la permanenza di lungo periodo nelle forme pensionistiche complementari attraverso un regime fiscale agevolato per le prestazioni frazionate:

- Le prestazioni erogate in forma frazionata sono imponibili sul loro ammontare complessivo, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta (rendimenti finanziari già tassati in fase di accumulo)
- Sulla parte imponibile viene applicata una ritenuta a titolo d'imposta con un'aliquota base del 20%
- Tale aliquota si riduce di 0,25 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15esimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, fino a un limite massimo di riduzione di 5 punti percentuali (consentendo quindi di scendere fino a un'aliquota minima del 15% dopo 35 anni di iscrizione).

3. Adesione automatica e criteri di individuazione del Fondo

Dal primo luglio 2026 si rafforza il meccanismo di allocazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e dei contributi previdenziali in assenza di esplicita dichiarazione del lavoratore:

- **Destinazione del TFR.** In caso di adesione automatica, il TFR e i contributi a carico del datore di lavoro e del dipendente confluiscono nella forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi (anche territoriali o aziendali) applicati in azienda
- **Criterio della maggioranza.** Se sono presenti più forme pensionistiche contrattuali, il TFR è devoluto a quella che conta il maggior numero di lavoratori iscritti all'interno dell'azienda, salvo diversi accordi aziendali specifici
- **Forma residuale.** In totale assenza di accordi o contratti collettivi, la destinazione dell'adesione automatica è rappresentata dalla forma pensionistica residuale individuata dal regolamento ministeriale (D.M. Ministero del Lavoro n. 85 del 31 marzo 2020), a cui viene conferito l'intero importo del TFR
- **Esonero contributivo per redditi bassi.** La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la sua retribuzione annuale lorda (RAL) sia inferiore al valore dell'assegno sociale INPS.

4. Diritto di rinuncia (60 giorni) e facoltà di revoca

Il lavoratore conserva la massima libertà di scelta sul proprio TFR:

- **Finestra dei 60 giorni.** Entro tal periodo temporale dalla data di prima assunzione, il lavoratore può manifestare la propria rinuncia all'adesione automatica. In questo modo può decidere di trasferire il TFR maturando a un'altra forma pensionistica complementare liberamente scelta, oppure mantenere il TFR in azienda secondo il regime tradizionale dell'art. 2120 del codice civile
- **Revocabilità della rinuncia.** La scelta di mantenere il TFR in azienda non è irreversibile e il dipendente potrà successivamente revocare la rinuncia e decidere di conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare di propria preferenza

- Libertà di trasferimento delle posizioni tra fondi. Il dipendente che ha scelto di aderire alla previdenza complementare versando i contributi al fondo collettivo aziendale può decidere, decorso un tempo minimo di permanenza nel fondo scelto, di trasferire la posizione maturata in un fondo a sua scelta mantenendo il diritto a percepire il contributo datoriale.

5. Nuovi obblighi informativi per le aziende e tutela dell'investimento

La riforma assegna un ruolo centrale alla trasparenza informativa e alla protezione del risparmio previdenziale in base all'età anagrafica:

- Obblighi per i datori di lavoro. Al momento della prima assunzione, l'azienda ha l'obbligo tassativo di fornire al dipendente un'informativa dettagliata riguardante gli accordi collettivi applicabili sul tema, il funzionamento del meccanismo di adesione automatica, il fondo di destinazione designato, le tempistiche di scelta e le opzioni a disposizione. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a conservare la dichiarazione resa dal lavoratore e a rilasciargliene copia
- Comparti di investimento "Life-Cycle". Per garantire una gestione efficiente del risparmio in caso di adesione automatica o non esplicita, le quote di TFR e i contributi versati non confluiranno più in un comparto esclusivamente garantito. Gli statuti e i regolamenti dei fondi prevedono ora percorsi di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio-rendimento, parametrati sulla base dell'orizzonte temporale e dell'età anagrafica dell'iscritto.

Nota per i datori di lavoro e i lavoratori: i modelli informativi aggiornati e le istruzioni operative per la gestione dei flussi del TFR sono disponibili nella [sezione dedicata alla Previdenza Complementare](#) del portale istituzionale.

CONDIVIDI

STAMPA

Documenti e norme

[Biblioteca](#)

[Collana editoriale "Strumenti per il sociale"](#) 

[Interpelli](#)

[Normativa](#)

[Pubblicità legale](#)

[Studi e statistiche](#)
