

di **CRISTIAN CALLEGARO**

Adesione alla previdenza integrativa: i vantaggi per le aziende

La legge di Bilancio 2026 (art. 1, cc. 204 e 205 L. 199/2025) riforma i meccanismi di adesione alla previdenza complementare mediante Tfr attraverso la modifica della normativa di riferimento, ossia l'art. 8 D.Lgs. 252/2005.

Con le novità della legge di Bilancio 2026 **si passa da un regime di silenzio assenso**, dove la mancata scelta relativa al Tfr entro 6 mesi dalla prima assunzione comporta (fino al 30.06.2026) l'adesione alla previdenza complementare, **all'automaticità dell'adesione alla previdenza complementare**, salvo esplicita rinuncia all'adesione da parte del lavoratore, e conseguente mantenimento come Tfr, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione.

Le novità si applicano a decorrere dalla data del **1.07.2026**, in vista della quale la COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) dovrà adeguare le proprie istruzioni, facendo chiarezza su alcuni dubbi degli addetti ai lavori.

In attesa dell'entrata in vigore delle novità in materia di previdenza integrativa, si illustrano di seguito alcuni vantaggi appannaggio delle aziende in relazione a dipendenti che aderiscono alla stessa.

Applicazione di un contributo di solidarietà sulla contribuzione a carico del datore di lavoro - La contribuzione a carico del datore di lavoro è soggetta al solo versamento di un contributo di solidarietà del 10%.

Esenzione dall'obbligo di versamento al Fondo di garanzia gestito dall'Inps - Il Fondo di garanzia per il Tfr, gestito dall'Inps, interviene per pagare il Tfr del lavoratore nel caso di dichiarazione di fallimento del datore di lavoro. Il Fondo di garanzia Inps è alimentato da un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile dei propri dipendenti. L'azienda i cui flussi di Tfr siano destinati a forme di previdenza complementare è esonerata da quest'obbligo.

Risparmio derivante dalla riduzione dei c.d. oneri impropri - Riduzione dei contributi minori (ex D.L. 203/2005), nella misura dello 0,28%, tramite l'esonero dal versamento dei contributi sociali alla Gestione prestazioni temporanee dell'Inps (per ciascun lavoratore e nella stessa percentuale di Tfr versato alla previdenza complementare).

Deduzione dal reddito d'impresa - È deducibile dal reddito d'impresa l'importo pari al 4% dell'ammontare del Tfr destinato ogni anno a forme pensionistiche complementari per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. Per le imprese con meno di 50 addetti l'importo deducibile è pari al 6%. Tale vantaggio opera in presenza di utili generati dall'azienda.

Esenzione della rivalutazione annua del Tfr - Se il Tfr viene versato dal dipendente a una forma di previdenza complementare, viene meno per il datore di lavoro l'obbligo di rivalutare il Tfr maturato. Ogni datore di lavoro è tenuto, secondo l'art. 2120 c.c., a rivalutare annualmente la quota di Tfr maturata dal lavoratore e trattenuta in azienda dell'1,50% più il 75% dell'indice dei prezzi al consumo calcolato annualmente dall'Istat.

Vantaggi gestionali - Quando i dipendenti decidono di conferire il Tfr a una forma di previdenza integrativa, la gestione finanziaria per l'azienda si semplifica e diventa più prevedibile.

Previdenza integrativa come strumento di welfare - Alcune imprese inseriscono la previdenza integrativa nei propri piani di welfare insieme a sanità integrativa, buoni welfare, formazione, sostegno familiare, flexible benefits.

Miglioramento della sostenibilità sociale dell'impresa - Un'azienda che aiuta i dipendenti a costruire stabilità economica futura viene spesso percepita come più responsabile, più attenta alle persone, più sostenibile nel lungo periodo. Tutto ciò ha effetti positivi anche su employer branding e reputazione.

Rappresenta un benefit apprezzato dai dipendenti - Un piano pensionistico aziendale viene percepito come un investimento concreto sul futuro del lavoratore. Infatti, può migliorare la soddisfazione, l'engagement, il senso di appartenenza e la retention dei talenti.