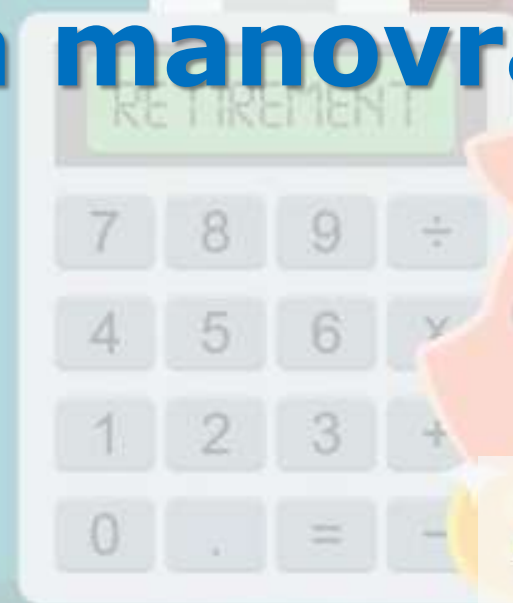


WEBINAR KAIDANERS – Venerdì 16 gennaio, h. 14.30

La «nuova» previdenza complementare, dopo la manovra: spunti operativi



La legge n. 109/2025 (c.d. «Legge di Bilancio») ha apportato diverse novità nel mondo previdenziale.

Andiamo in dettaglio sui **principali aspetti che interessano la consulenza finanziaria** e la costruzione del terzo pilastro, trascurando in questa sede altri di natura più organizzativa e regolamentare.

Il riferimento normativo è nell'**art. 1 della manovra** e, in particolare, i **commi dal 201 al 205** che vanno a integrare o a modificare la legge quadro della previdenza complementare, il d.lgs. 252/05.

Dal periodo d'imposta 2026 il limite di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare passa da **5.164,57 euro a 5.300 euro**.

Per i lavoratori di **prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006** resta la possibilità di recupero nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione, ma con il nuovo plafond aggiornato: possono dedurre, in eccedenza al limite ordinario, la differenza tra **26.500 euro (5.300×5)** e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni.

Su base annua, per questi lavoratori il limite complessivo deducibile può arrivare a **7.950 euro**, fino a esaurimento dell'eventuale plafond residuo.

La prestazione finale potrà essere erogata in forma di capitale fino a un massimo del 60% del montante accumulato (non più 50%).

Si estendono inoltre le possibilità di utilizzo del montante per la parte non erogabile in capitale. Oltre alla rendita «classica», sono altresì previste le seguenti prestazioni:

- **Rendita a durata definita**, stabilita sulla base della durata di vita attesa
- **Prelievi**, nei limiti della somma delle rate di rendita a durata definita maturate e non riscosse
- **Erogazione frazionata**, per un periodo non inferiore a 5 anni

A livello **fiscale**:

- **Per le prestazioni di rendita a durata definita o di prelievi, si applica la stessa tassazione prevista per la prestazione in capitale** (dal 15% al 9%, con sconto dello 0,3% per ogni anno successivo al 15°)
- **Per la prestazione di erogazione frazionata, il meccanismo di tassazione è analogo ma parte da un'aliquota del 20% per scendere fino al 15%**, con uno sconto dello 0,25% per ogni anno successivo al 15°

All'art. 14, comma 6 del d.lgs. 252/05 vengono eliminate le restrizioni che precludevano la portabilità di TFR e contributo datoriale *«nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali»*.

Di conseguenza, con le nuove disposizioni **il lavoratore che chiede il trasferimento della posizione individuale verso una forma aperta** (fondo pensione aperto o PIP) **ha diritto a vedersi riconosciuto il contributo del datore di lavoro** stabilito dai contratti collettivi.

Rispetto alla norma stabilita nel 2007, ai fini della fuoriuscita del TFR dall'impresa verso l'INPS il numero dei dipendenti non viene più «cristallizzato».

In sostanza, le aziende nate dopo il 2006 che nel primo anno di attività avevano meno di 50 dipendenti e che poi sono cresciute non sono più esentate dal versamento al Fondo di Tesoreria INPS.

Se viene superata la soglia anche negli anni successivi, l'impresa è tenuta a contribuire facendo defluire il TFR. In particolare la soglia è stata fissata in **60 addetti per gli anni 2026/2027, poi di nuovo 50 dal 2028 per arrivare a 40 con decorrenza 2032.**

Dal 1° luglio 2026, i lavoratori dipendenti di prima occupazione (esclusi i lavoratori domestici) **aderiscono automaticamente alla previdenza complementare**, salvo rinuncia esplicita entro 60 giorni dalla data di assunzione.

In caso di adesione tacita, **la linea di investimento** non è di default la più prudente ma **segue logiche life-cycle**.

È inoltre previsto un **aumento degli obblighi di comunicazione per le aziende** che devono informare i lavoratori di prima assunzione in merito alla destinazione in caso di adesione automatica, e sono tenute a verificare la scelta in caso di lavoratori non di prima assunzione (e a dare continuità, nel caso si sia optato per la previdenza complementare).

- Direzione chiarissima: **il terzo pilastro è un'urgenza**, non un'opzione
- **Alibi sgretolati** (TFR in azienda, flessibilità in uscita, contributo datoriale)
- Pensarci dopo è **sempre più costoso**
- **Fondo Tesoreria** diventa la destinazione dei disinformati
- Svolta per le **aziende**
- **Consulenza sempre più centrale**

Luca, reddito di 30.000 euro/anno.

Flusso annuo di TFR = $6,91\% \times 30.000 = 2.073$ euro

Ipotesi di reddito costante e 40 anni di lavoro

Confronto azienda – fondo pensione

TFR IN AZIENDA

Ipotesi rivalutazione annua = 2,4% netto (tasso rilevato da COVIP, ultimi 10 anni)

Montante lordo finale = 136.667 euro

Montante TFR netto = 136.667 – 19.072 (23% su 82.920) = 117.595 euro

TFR IN PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ipotesi rivalutazione annua = 4% netto (comparto azionario, tasso medio rilevato da COVIP, ultimi 10 anni)

Montante lordo = 196.988 euro

Montante TFR netto = 196.988 – 7.463 (9% su 82.920) = 189.525 euro (+60%)

Conviene fare qualche riflessione?



CARPE DIEM