

VENTESIMA PUNTATA PODCAST

“Quattro passi nel futuro: viaggio nel labirinto delle pensioni italiane”

 **Podcast Speciale:**

Tutte le Novità Previdenziali della Legge di Bilancio 2026

Benvenuti a questo episodio speciale dedicato alla Legge di Bilancio 2026. Oggi vi guiderò tra le principali riforme che riguardano pensioni, TFR, previdenza complementare e vantaggi fiscali. Un cambiamento epocale che interessa milioni di lavoratori e aziende italiane.

Capitolo 1: La Nuova Previdenza Pubblica

La Legge di Bilancio 2026 segna una svolta storica per il sistema pensionistico italiano. Si torna a regole più rigide, simili a quelle della riforma Fornero, e vengono abolite le principali deroghe sperimentali.

Le misure come Quota 103 e Opzione Donna non sono state rinnovate. Questo significa che, dal 2026, chi non ha maturato i requisiti entro la fine del 2025 per Quota 103, o entro il 2024 per Opzione Donna, non potrà più accedervi. Si chiude così l'era delle “Quote” che negli ultimi anni avevano permesso a molti di andare in pensione prima.

Un'altra novità importante: **non sarà più possibile sommare la rendita del fondo pensione ai contributi INPS per raggiungere la soglia economica necessaria alla pensione. La pensione pubblica**

dovrà essere autosufficiente, basata solo sui contributi versati all'INPS.

Nel 2026 serviranno 67 anni di età e almeno 20 anni di contributi per la **Pensione di vecchiaia. Dal 2027, l'età salirà a 67 anni e 1 mese, e nel 2028 a 67 anni e 3 mesi, seguendo l'adeguamento alla speranza di vita. Per la pensione anticipata ordinaria, nel 2026 serviranno 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne, con aumenti graduali negli anni successivi. Rimane solo l'APE Sociale, prorogata per tutto il 2026, accessibile a disoccupati, caregiver, invalidi civili (almeno 74%) e chi svolge lavori gravosi, con almeno 63 anni e 5 mesi di età.**

Gli assegni pensionistici saranno adeguati all'inflazione con un sistema a scaglioni. Le pensioni minime saranno rivalutate dell'1,3%, portando l'importo base a circa 612 euro, che può salire a 620 euro per i soggetti più fragili grazie alle maggiorazioni sociali.

Capitolo 2: La Rivoluzione del TFR

Il Trattamento di Fine Rapporto, meglio noto come TFR, cambia radicalmente. La riforma punta a spostare la massa monetaria dalle aziende verso i mercati finanziari tramite i fondi pensione.

Dal 1° luglio 2026, se sei un neoassunto o un riassunto nel settore privato, hai solo 60 giorni per decidere cosa fare del tuo TFR. Se non esprimi una scelta, il TFR viene automaticamente destinato al fondo pensione, insieme al contributo del datore di lavoro e al tuo contributo minimo contrattuale. Questa scelta è irreversibile: una volta che il TFR entra nel fondo tramite silenzio-assenso, non potrai più riportarlo in azienda, ma solo cambiare fondo pensione.

Capitolo 3: Portabilità del Contributo Datoriale

La riforma 2026 introduce una vera rivoluzione nella gestione dei fondi pensione, rendendo la portabilità del contributo aziendale molto più semplice e vantaggiosa per i lavoratori.

Dal 1° luglio 2026, chi viene assunto può scegliere liberamente a quale fondo pensione aderire, anche se non è quello previsto dal contratto collettivo nazionale (CCNL).

👉 Un neoassunto può scegliere subito un fondo aperto o un PIP. Ma la legge sulla portabilità non crea automaticamente il diritto al contributo datoriale in questo caso!

La regola pratica diventa:

Il contributo aziendale nasce solo se previsto dal contratto collettivo e alle condizioni che il contratto stabilisce.

La novità della legge 2026 riguarda solo chi ha già maturato il diritto al contributo nel fondo negoziale e poi lo trasferisce.

Non obbliga il datore a pagarlo a chi non è mai passato dal fondo di categoria.

Dopo due anni di iscrizione a un fondo pensione negoziale, il lavoratore può trasferire la propria posizione (“zainetto previdenziale”) a un altro fondo, portando con sé anche il contributo aziendale accumulato. Questo significa che non solo il capitale personale, ma anche quello versato dal datore di lavoro segue il lavoratore nel nuovo fondo.

⚠️ Eccezione: non vale per chi entra direttamente in un fondo aperto/PIP senza passare da un fondo negoziale, salvo accordi collettivi specifici

Questa portabilità offre maggiore flessibilità: il lavoratore non è più vincolato al fondo previsto dal CCNL o dall’azienda, ma può

scegliere il fondo più adatto alle proprie esigenze. I fondi pensione dovranno offrire condizioni migliori per attrarre e mantenere i lavoratori, e in caso di cambio lavoro o fondo, il capitale accumulato (compreso quello aziendale) non viene perso, ma può essere trasferito e gestito secondo le nuove regole.

Situazione	Contributo datoriale?	Perché
Neoassunto sceglie subito fondo negoziale	<input checked="" type="checkbox"/> Sì	È la forma prevista dal CCNL
Neoassunto sceglie subito fondo aperto / PIP	<input type="checkbox"/> No (salvo accordi specifici)	Il diritto nasce solo se previsto dal contratto collettivo
Iscritto al negoziale da \geq 2 anni \rightarrow trasferisce a fondo aperto/PIP	<input checked="" type="checkbox"/> Sì (dal 1° luglio 2026)	Nuova portabilità: il contributo segue il lavoratore
Iscritto al negoziale da \geq 2 anni \rightarrow trasferisce ad altro negoziale	<input checked="" type="checkbox"/> Sì	Sempre garantito dopo la riforma
Trasferimento prima dei 2 anni	<input type="checkbox"/> No	Il diritto alla portabilità non è ancora maturato
Cambio azienda (stesso CCNL)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì	Il diritto resta legato al contratto di lavoro
Cambio azienda (CCNL diverso)	Dipende	Vale il nuovo contratto collettivo

Capitolo 4: Calcolo delle Nuove Soglie per il TFR

La Legge di Bilancio 2026 modifica profondamente le regole sulla gestione del TFR, sia per i lavoratori che per le aziende.

L'obbligo di versare il TFR non destinato ai fondi pensione direttamente all'INPS riguarda le aziende con una media di almeno 60 dipendenti nel biennio 2026-2027. Dal 2028, la soglia scende a 50 dipendenti, e dal 2032 coinvolgerà tutte le aziende con almeno 40 dipendenti.

Il calcolo si basa sulla media annuale dei dipendenti in forza nell'azienda (non più su quanti dipendenti erano in forza nel 2006 o dopo in caso di inizio attività societaria successiva). **Se la media supera la soglia prevista per l'anno di riferimento, l'azienda è obbligata a versare il TFR non destinato ai fondi pensione al Fondo Tesoreria INPS. La soglia viene abbassata gradualmente negli anni, coinvolgendo un numero sempre maggiore di aziende. Questo processo è pensato per favorire la raccolta di liquidità pubblica e incentivare l'adesione ai fondi pensione privati.**

Le aziende con un numero di dipendenti superiore alle soglie dovranno adeguarsi, versando il TFR all'INPS invece di gestirlo internamente. Le imprese dovranno monitorare costantemente la media dei dipendenti per non incorrere in sanzioni e per pianificare correttamente la gestione del TFR.

Capitolo 5: Nuove Tipologie di Rendita

La riforma introduce una flessibilità mai vista prima nella gestione della pensione complementare.

Al momento della pensione, potrai ritirare subito il 60% del capitale accumulato. Il restante 40% potrà essere gestito in tre modi:

- 1. Rendita a Durata Definita (RDD):** scegli un periodo certo, ad esempio 10, 15 o 20 anni. Se dovessi venire a mancare prima del termine, la rendita passa integralmente agli eredi. Il calcolo si basa sulla speranza di vita statistica ISTAT, ricalcolata ogni anno.
- 2. Prelievi Liberamente Determinabili (Cash Flow):** puoi decidere tu quanto prelevare e quando, senza una frequenza fissa. Il limite massimo di prelievo è legato all'importo della RDD che avresti maturato fino a quel momento.
- 3. Erogazione Frazionata:** il montante viene erogato in rate trimestrali costanti per almeno cinque anni, ideale per chi vuole svuotare il fondo in tempi brevi.

La tassazione sulle nuove rendite è vantaggiosa: l'aliquota parte dal 15% e può scendere fino al 9% per la RDD, mentre per l'erogazione frazionata si parte dal 20% e si scende al 15% dopo 15 anni di partecipazione.

Capitolo 6: Vantaggi Fiscali e Tutela per i Redditi Bassi

Se hai iniziato a lavorare dopo il 2007, puoi dedurre fino a 5.300 euro all'anno di contributi. Se nei primi cinque anni hai versato meno della soglia, dal sesto anno puoi recuperare fino a 7.950 euro totali per un massimo di vent'anni. Un lavoratore con 45.000 euro di reddito che versa 7.950 euro ottiene un risparmio IRPEF netto di 2.623 euro, grazie all'aliquota intermedia scesa al 33%.

Per chi ha un reddito annuo inferiore a 15.000 euro, il versamento del contributo minimo del lavoratore è facoltativo, ma si può

comunque ottenere il contributo del datore di lavoro. Sopra questa soglia, il contributo del lavoratore è obbligatorio solo se si vuole ricevere anche quello aziendale.

Capitolo 7: Consigli Pratici e Considerazioni Finali

La Legge di Bilancio 2026 chiude l'epoca delle deroghe e delle quote sperimentali, puntando su un sistema pensionistico più rigido ma anche su una previdenza complementare più flessibile e vantaggiosa. Il TFR diventa uno strumento dinamico, con nuove possibilità di scelta e portabilità, mentre le nuove tipologie di rendita offrono maggiore libertà e tutela per gli eredi.

Consiglio pratico: se sei un lavoratore di prima occupazione, sfrutta il nuovo tetto di deducibilità per abbattere l'IRPEF. Se hai un reddito basso, valuta la possibilità di ottenere il contributo aziendale senza versare la tua quota. E ricorda: dal 1° luglio 2026, hai solo 60 giorni per decidere cosa fare del tuo TFR!

NB: L'obbligo di Informativa per le Aziende riguarderà tutti i dipendenti, non solo i neoassunti. I già dipendenti potranno rivalutare la propria adesione alla previdenza complementare.

Se desideri un esempio pratico di trasferimento del fondo o chiarimenti sul calcolo della media dipendenti, chiedi pure: possiamo approfondire ulteriormente