

AON

Legge di Bilancio 2026

*Il presumibile impatto
sulle società in ambito
previdenziale*

**di Claudio Pinna
Partner Aon ed Head of Wealth
Italy**

12 febbraio 2026



Agenda

Ci sarà molto da fare per le società, in particolare per le Direzioni HR, nel corso del 2026 in ambito previdenziale.

La Legge di Bilancio 2026 infatti ha introdotto numerose novità. Vediamo in sintesi le principali disposizioni emanate.

1. Previdenza pubblica

- Incremento dei requisiti per l'accesso al pensionamento
- Via «Opzione Donna» e «Quota 103» / Conferma «Bonus Giorgetti»

2. Previdenza Complementare

- Nuovi obblighi per i neoassunti e i datori di lavoro
- Trasferibilità, ulteriori modalità di erogazione delle prestazioni al pensionamento, nuovo comparto e nuovo limite di deducibilità fiscale



Previdenza pubblica

Incrementi requisiti più conferma ed eliminazioni di alcune prestazioni

1. Incremento dei requisiti pensionistici

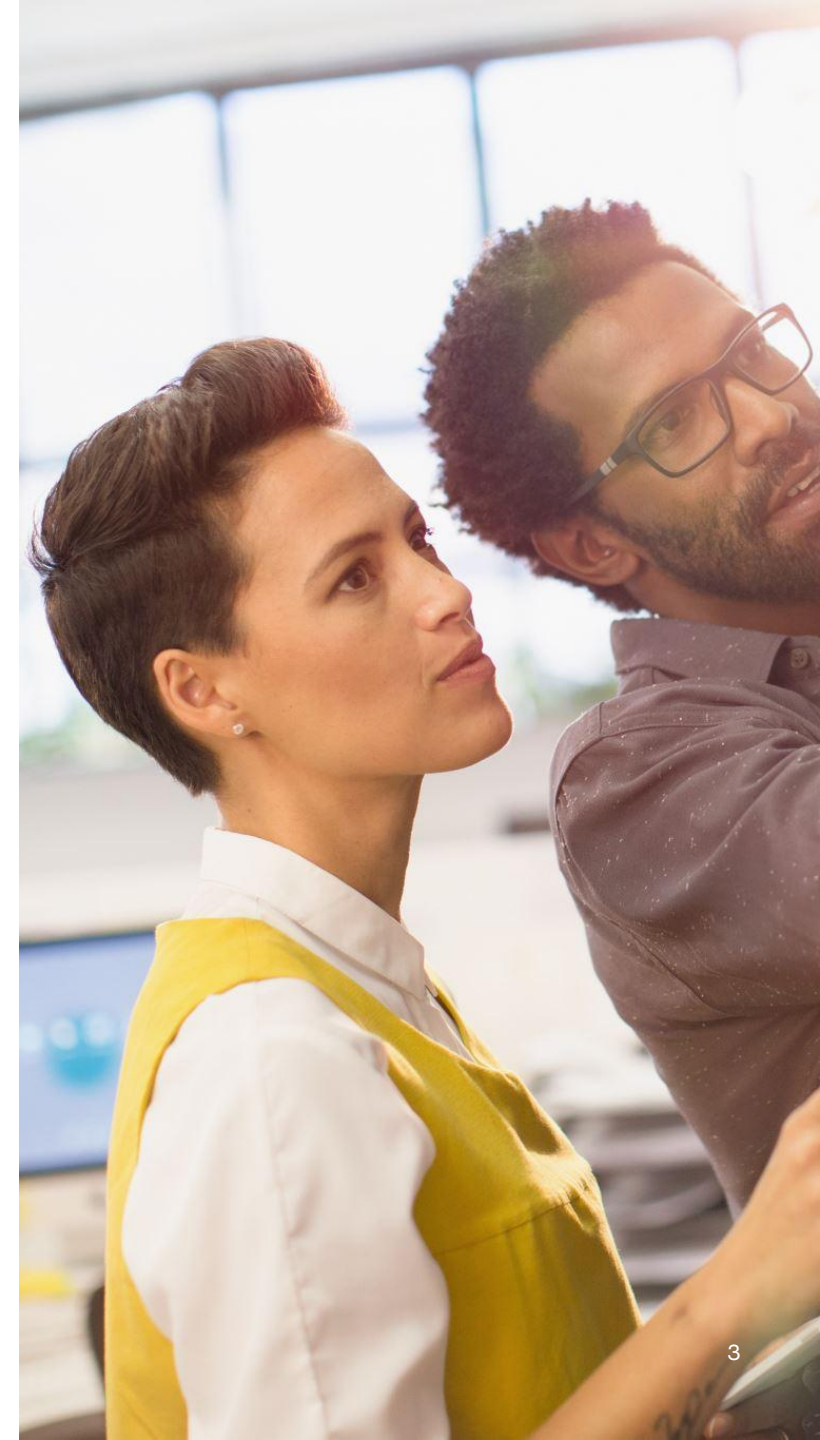
I requisiti per l'accesso al pensionamento per le prestazioni di vecchiaia e anticipata Inps (i 67 anni e i 42 anni e dieci mesi con un anno in meno per le donne) saranno incrementati di tre mesi da qui al 2028 (un mese il 1° gennaio 2027, ulteriori due mesi dal 1° gennaio 2028).

2. Eliminazioni e conferme di alcune prestazioni

In più sono state eliminate alcune prestazioni che consentivano l'accesso al pensionamento anticipato:

- Parliamo di **“Quota 103”** per i lavoratori in possesso di 41 anni di anzianità contributiva ed un'età almeno pari a 62 anni di età
- E **“Opzione donna”** per le lavoratrici con certe caratteristiche, 35 anni di anzianità contributiva ed una età almeno pari dai 59 ai 61 a seconda dei figli posseduti.

È stato invece confermato l'interessante **“Bonus Giorgetti”** che consente ai lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata di continuare l'attività lavorativa ricevendo i contributi a proprio carico netti direttamente in busta paga anziché destinarli all'Inps per finanziare la pensione futura. In diversi casi l'operazione può risultare economicamente vantaggiosa.



Previdenza complementare (1/2)

Nuovi obblighi per neoassunti e datori di lavoro

Dal 1° luglio 2026 le principali disposizioni emanate sono le seguenti:

1. Obbligo di iscrizione automatica ai fondi pensione per i neoassunti

Tutti i lavoratori di prima assunzione sono iscritti automaticamente al fondo pensione previsto dagli accordi collettivi.

2. Obbligo per i datori di lavoro di informativa ampia e tempestiva

Al momento della prima assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore una informativa dettagliata che deve includere:

- Gli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare.
- Il meccanismo di adesione automatica ai fondi pensione.
- La forma pensionistica complementare destinataria dell'iscrizione automatica.
- Le diverse opzioni (scelte) disponibili per il lavoratore.
- La tempistica per effettuare eventuali scelte alternative all'adesione automatica.

Anche ai lavoratori che non sono di prima assunzione deve essere fornita una simile informativa.



Previdenza complementare (2/2)

Nuove disposizioni relative ai fondi di previdenza complementare

3. Trasferibilità della posizione maturata

L'iscritto, dopo due anni di partecipazione a una forma pensionistica complementare, può trasferire tutta la propria posizione individuale ad altro fondo pensione, compreso il TFR maturando e il contributo del datore di lavoro. Le limitazioni stabilite dagli accordi collettivi sono abolite

4. Ulteriori modalità di erogazione delle prestazioni al pensionamento (con l'erogazione sotto forma di capitale che può giungere al 60% di quanto maturato rispetto al 50% prima previsto):

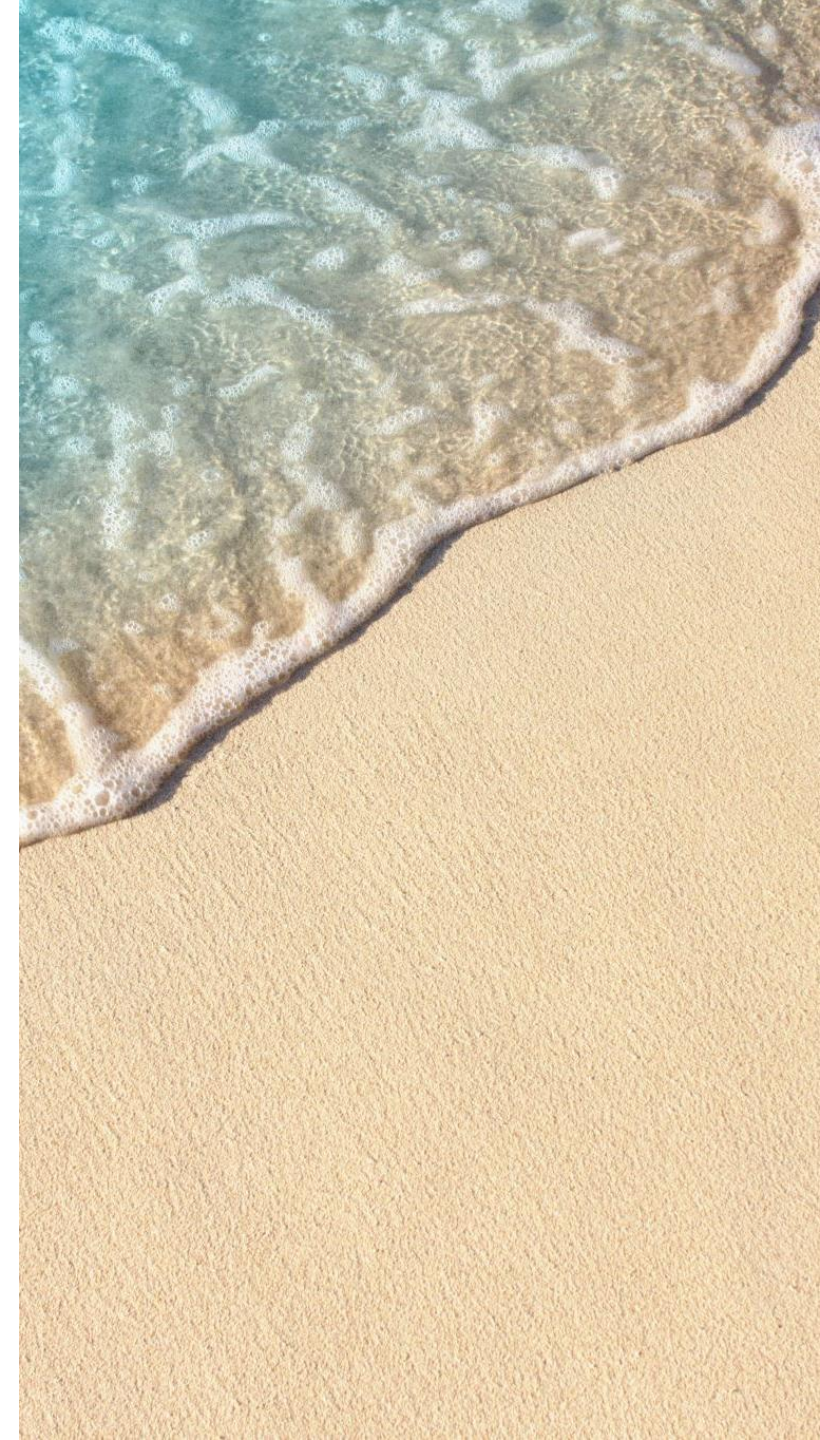
- a. Rendita a durata definita: la prestazione può essere erogata come rendita per un numero di anni pari alla vita attesa residua dell'iscritto (secondo i dati ISTAT aggiornati e confermati da Covip).
- b. Prelievi liberamente determinabili: l'iscritto potrà effettuare, nei limiti della somma delle rate maturate e non riscosse con la modalità stabilite dalla "Rendita a durata definita", dei prelievi liberamente determinabili.
- c. Erogazione frazionata del montante: il montante può essere frazionato per un periodo non inferiore a cinque anni (con una lieve penalizzazione fiscale rispetto alle altre tipologie di rendita).

5. Nuovo comparto per le adesioni automatiche

Il comparto garantito non sarà più quello di *default* per l'iscrizione automatica: sarà sostituito da comparti "*life cycle*" e "*target date*", che adeguano nel tempo la strategia di investimento in base all'età e alla vicinanza al pensionamento.

6. Lieve incremento del limite di deducibilità fiscale

Il limite annuo per la deducibilità dei contributi passa da 5.164,57 euro a 5.300 euro.



Conclusioni

Verso una previdenza sostenibile

Tutte le nuove regole introdotte sono destinate a produrre un significativo impatto sulle società.

Pensiamo ai **nuovi obblighi di formazione** nei confronti dei neoassunti e alla loro specificità se di prima assunzione, se provenienti da altre realtà, se iscritti già alla previdenza complementare oppure no.

Pensiamo **all'azione commerciale** che, con la portabilità del contributo aziendale, **banche e compagnie di assicurazione** con ogni probabilità metteranno in atto nei confronti dei dipendenti già iscritti ad un fondo pensione. L'obiettivo sarà sicuro quello di convincerli a aderire ai loro fondi pensione aperti lasciando i fondi contrattuali.

Pensiamo **alla complicazione amministrativa** alla quale sarebbero soggette le società se un'azione del genere avesse successo. Forse si potrebbe prendere spunto dall'obbligo formativo per i neoassunti per organizzare più in generale momenti di **educazione finanziaria e previdenziale** che prevedano anche una condivisione dei principi che solitamente devono essere considerati per individuare al meglio il fondo pensione più in linea con le rispettive necessità.

Pensiamo anche alle **nuove tipologie di prestazioni** che i lavoratori potranno richiedere al pensionamento. Sicuro queste nuove modalità risulteranno popolari. Attenzione però che tutte le nuove rendite vengono erogate per un periodo limitato. Se si sopravvive oltre, l'erogazione si interrompe e si interrompe proprio nel momento in cui presumibilmente il dipendente avrà più bisogno dell'integrazione della pensione erogata dall'Inps. Anche qui proprio in un'ottica di responsabilità sociale le società potrebbero considerare la possibilità di fornire ai lavoratori che si avvicinano al momento del pensionamento un adeguato supporto per consentire loro di assumere le decisioni migliori.

Molte decisioni quindi e molte riflessioni necessarie. **Il 2026 sarà sicuramente l'anno della previdenza sostenibile.**

