

Tavolo Benefit, PdR e Welfare Aziendale: novità dopo la Legge di Bilancio 2026, il decreto correttivo e le più recenti pronunce di prassi dell'Agenzia delle Entrate

Unindustria

23 marzo 2026

Dott. Carlo Dori
Dott. Fabio Esposito

Premessa

La LB 2026 interviene in un contesto di conti pubblici abbastanza impegnativo, con un rapporto debito/PIL stimato intorno al 137,4%, e una disponibilità di risorse più limitata rispetto al passato: 22 miliardi di euro contro i 30 della precedente Manovra

❑ Osservazioni

1. La LB 2026:

- ✓ concentra le risorse disponibili su lavoro, famiglie e competitività (ad esempio, con il taglio dell'IRPEF, la detassazione dei rinnovi contrattuali, e gli interventi a favore della genitorialità)
- ✓ incentiva la genitorialità
- ✓ interviene sull'occupazione, con incentivi mirati e una fiscalità più favorevole al lavoro regolare e qualificato

Principali novità

- ❑ *Riduzione aliquote IRPEF (art. 1, c. 3)*
- ❑ *Rimodulazione detrazioni fiscali (art. 1, c. 4)*
- ❑ *Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio nel settore privato (art. 1, c. 7)*
- ❑ *Imposta sostitutiva su premi di risultato (art. 1, commi 8, 9, 13)*
- ❑ *Imposta sostitutiva su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo (art. 1, commi 10-13)*
- ❑ *Trattamento integrativo speciale settore turismo e pubblici esercizi su notturni e festivi (art. 1, commi 18-21)*

Principali novità

- ❑ *Prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica (art. 1, c. 14)*
- ❑ *Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia (art. 1, commi 25-26)*
- ❑ *Modifiche alla disciplina fiscale degli emolumenti variabili nel settore finanziario*
- ❑ *Misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, commi 153-155)*
- ❑ *Modifiche alla previdenza complementare (art. 1, commi 201-205)*
- ❑ *Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria INPS in tema di TFR (art. 1, comma 203)*

Riduzione aliquote IRPEF (art. 1, c. 3)

Rimodulazione detrazioni fiscali (art. 1, c. 4)

❑ **La norma prevede:**

- ✓ la **riduzione** dal 35% al **33% dell'aliquota IRPEF** del secondo scaglione di reddito imponibile (**oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro**)
- ✓ l'invarianza del primo e del terzo scaglione con le relative aliquote nelle misure attualmente vigenti
- ✓ La riduzione di **440 euro** dell'ammontare della detrazione dall'imposta lorda spettante in relazione a determinati oneri detraibili per i soggetti che hanno un **reddito complessivo superiore a 200.000 euro**

È stato modificato l'art. 11, c. 1, lett. b), nonché l'art. 16-ter del TUIR

Riduzione aliquote IRPEF (art. 1, c. 3)

Rimodulazione detrazioni fiscali (art. 1, c. 4)

❑ **Osservazioni**

- ✓ La LB 2026 continua nel solco già intrapreso della riduzione delle aliquote IRPEF, confermando la struttura a **tre scaglioni di reddito**
- ✓ Per effetto della modifica apportata, gli scaglioni di reddito e le rispettive aliquote dal 1° gennaio 2026 si presentano come segue:

Scaglioni	Aliquota	Imposta	Differenza vs. 2025
Fino a € 28.000	23%	€ 6.440	€ -
Da € 28.000 fino a 50.000	33%	€ 7.260	€ - 440
Oltre € 50.000	43%	€ 19.350	€ -

- ✓ Tali aliquote risultano applicabili alla tassazione dei redditi dei lavoratori dipendenti da parte dei sostituti di imposta, nonché ai fini della determinazione degli acconti IRPEF dovuti per l'anno 2026 calcolati in misura previsionale

Riduzione aliquote IRPEF (art. 1, c. 3)

Rimodulazione detrazioni fiscali (art. 1, c. 4)

❑ Osservazioni

- ✓ Art. 16-ter del TUIR: per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a € 200.000 euro si assiste ad una riduzione, di importo pari a 440 euro, dell'ammontare della detrazione dall'imposta lorda sul totale delle detrazioni spettanti in relazione ai seguenti oneri:



- a) *oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, salvo le spese sanitarie di cui all'art. 15 c. 1, lett. c, TUIR*
- b) *le erogazioni liberali a favore di partiti politici*
- c) *i premi assicurativi per eventi calamitosi di cui all'art. 119, c. 4, quinto periodo del D.L. n. 34/2020*

I contribuenti con redditi superiori a 200.000,00 e che non beneficiano di detrazioni per oneri, avranno una riduzione dell'imposta IRPEF (come da tabella, 440,00 euro).

NOTA BENE: Tale riduzione va ad aggiungersi a quella prevista dall'art. 15, comma 3bis del TUIR applicabile ai possessori di redditi annui compresi tra € 120.000 ed € 240.000.

Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio nel settore privato (art. 1, c. 7)

La norma introduce



un'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e addizionali (comunali e regionali) del **5%** sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno **2026**, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**

NOTA BENE: L'imposta sostitutiva si applica **soltanto ai lavoratori del settore privato** con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, **non superiore a 33.000 euro**

Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio nel settore privato (art. 1, c. 7)

Circolare AdE 2/E del 2026

- Applicabile agli incrementi retributivi **corrisposti nel 2026**, in attuazione di rinnovi dei **contratti collettivi nazionali** sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026;
- Sono esclusi, gli importi erogati prima del 1° gennaio 2026;

Esempio circolare

Si consideri l'ipotesi di un rinnovo di un CCNL stipulato il 22 aprile 2025, che preveda un aumento mensile complessivo stimato di 200 euro, diviso nelle seguenti rate:

- 27,00 euro dal 1° giugno 2025;
- 53,00 euro dal 1° giugno 2026;
- 59,00 euro dal 1° giugno 2027;
- 61,00 euro dal 1° giugno 2028.

In tal caso, l'imposta sostitutiva si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025 e del 2026 (27 euro da gennaio a maggio 2026, 27 euro più 53 euro da giugno a dicembre 2026).

Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio nel settore privato (art. 1, c. 7)

Incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali

- Sono esclusi gli scatti di anzianità e le somme corrisposte per prestazioni aggiuntive all'ordinaria attività, come ad esempio, le ore di lavoro superiori al normale orario che godono di maggiorazioni o le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo e le indennità di turno.
- Sono escluse le somme che, seppur disposte dal rinnovo contrattuale, sono erogate *una tantum* al fine di integrare copertura al periodo di carenza contrattuale, atteso che le stesse hanno carattere straordinario, nonché il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) trattandosi di un elemento della retribuzione il cui pagamento è differito a un momento successivo rispetto a quello della prestazione lavorativa.
- Qualora gli aumenti assorbano l'importo del super minimo assorbibile si ritiene che anche quest'ultimo possa beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi.
- Per i lavoratori che beneficiano di agevolazioni (impatriati, ricercatori) la misura si applica alla sola quota imponibile

Per l'applicazione il lavoratore **NON** deve presentare una specifica istanza, è tuttavia riconosciuta la possibilità di avvalersi della tassazione ordinaria.

Il lavoratore, qualora avesse nel 2025 una o più attività di lavoro dipendente dovrebbe fornire le informazioni relative ai redditi da altri rapporti attraverso la consegna della CU

Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio nel settore privato (art. 1, c. 7)

❑ Osservazioni

- ✓ Tale regime di favore si applica esclusivamente per l'anno 2026 nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato con reddito, percepito nel 2025, non superiore a € 33.000.
- ✓ L'agevolazione è applicata direttamente dal datore di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte del lavoratore, salvo espressa rinuncia scritta.
- ✓ Nel caso in cui il datore di lavoro non sia il medesimo ad avere rilasciato la CU per i redditi 2025, ovvero il rapporto di lavoro non abbia avuto durata per l'intero anno, ovvero per i casi di rapporto di lavoro Part Time, si ritiene che il lavoratore debba attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito in tale periodo di imposta.

Imposta sostitutiva su premi di risultato

(art. 1, commi 8, 9, 13)

- ❑ La norma, in continuità con quanto fino ad ora disciplinato in materia, al fine di agire sul cuneo fiscale e dare sempre maggiore importanza alla retribuzione variabile, prevede:
 - ✓ la **riduzione** dal 10% (5% per il 2025) all'**1%** per gli anni **2026** e **2027** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale sulle somme erogate - in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 - a titolo di premio di risultato o partecipazione agli utili di impresa
 - ✓ l'**incremento del limite di importo complessivo** entro cui è possibile applicare l'imposta sostitutiva da € 3.000 ad **€ 5.000**
- ❑ Anche per l'anno 2026 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo **non superiore a 1.500 euro annui**, sono **esenti** dalle imposte sui redditi per il **50%** del loro ammontare (cfr. art. 6, c. 1, L. 76/2025)

Imposta sostitutiva su premi di risultato

(art. 1, commi 8, 9, 13)

- L'imposta sostitutiva si applica ai lavoratori del settore privato con contratto di lavoro subordinato a tempo **determinato** o **indeterminato**, titolari - nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolabili - di un reddito di lavoro dipendente **non superiore a 80.000 euro** (salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore).
- Il limite di reddito di € 80.000 è rimasto invariato
- L'agevolazione trova applicazione alle somme corrisposte («principio di cassa») negli anni 2026 e 2027.

NOTA BENE: Resta fermo l'assoggettamento ai fini contributivi dei premi corrisposti in quanto l'agevolazione rileva ai soli fini fiscali.

L'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 2/E del 29/01/2026 ha istituito il codice tributo per il versamento della imposta sostitutiva in questione

Imposta sostitutiva su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo (art. 1, commi 10-13)

- ❑ La norma introduce per il solo anno 2026 un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e addizionali (comunali e regionali) sul trattamento accessorio dei **dipendenti del settore privato** del **15%**, applicabile sulle somme corrisposte - entro il limite di 1.500 euro - ai lavoratori dipendenti a titolo di:
 - ✓ maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, c. 2 del D.Lgs. 66/2003 e dei CCNL
 - ✓ maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL
 - ✓ indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL

NOTA BENE: tali disposizioni sono applicate (salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro) dai sostituti di imposta del settore privato - esclusi quelli appartenenti al settore turistico, ricettivo e termale - nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore **nell'anno 2025 a € 40.000.**

Imposta sostitutiva su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo (art. 1, commi 10-13)

❑ Osservazioni

- ✓ L'imposta sostitutiva del 15% non è applicabile, per espressa previsione normativa, ai compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria
- ✓ Non concorrono al raggiungimento del limite annuo di 1.500 euro i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati all'imposta sostitutiva disciplinata all'art. 1, comma 182 e ss. della Legge n. 208/2015
- ✓ Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto previsto diversamente dai CCNL e dalla normativa vigente
- ✓ Il datore di lavoro applica in automatico la agevolazione salvo espressa rinuncia da parte del lavoratore.
- ✓ Ai fini della verifica reddituale se il datore di lavoro non ha rilasciato la CU il lavoratore dovrà attestare il reddito prodotto nell'anno 2025

Imposta sostitutiva su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo (art. 1, commi 10-13)

Circolare AdE 2/E del 2026

- ✓ In riferimento al riposo settimanale, occorre far riferimento a quello individuato dal CCNL, a prescindere dalla circostanza per cui lo stesso coincida o meno con la domenica.
- ✓ Rientrano nell'ambito applicativo dalla disposizione le indennità di reperibilità previste dal CCNL in relazione a lavoro notturno, festivo o giorni di riposo, indennità e emolumenti connessi al lavoro a turni da CCNL.
- ✓ Restano escluse le somme erogate in base agli accordi territoriali e aziendali, nonché gli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni), o quelli differiti (TFR), o ancora le voci riguardanti la retribuzione diretta ordinaria (quindi anche la tredicesima e la quattordicesima mensilità).
- ✓ Sono, difatti, interessati dalla disciplina in esame esclusivamente gli importi “aggiuntivi” collegati agli istituti richiamati, ove previsti dal CCNL, rispetto alla retribuzione ordinaria percepita dai lavoratori, ferma restando l'esclusione delle somme relative a lavoro straordinario.
- ✓ Il limite di 1500 euro rappresenta una franchigia, pertanto le somme eccedenti concorrono al reddito e sono tassate ordinariamente

Trattamento integrativo speciale settore turismo e pubblici esercizi su notturni e festivi (art. 1, commi 18-21)

La misura, introdotta dall'art. 39-*bis* del D.Lgs. n. 48/2023 (c.d. *Decreto Lavoro*), prevede un **trattamento integrativo speciale** pari al **15%** delle retribuzioni lorde riferite a lavoro notturno e/o straordinario festivo, da riconoscere ai lavoratori del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con reddito da lavoro dipendente, nell'anno precedente, non superiore a 40.000 euro



Con la LB 2026 si ripropone una misura in continuità con il 2025, estendendone l'applicazione dal **1° gennaio al 30 settembre 2026**, con la stessa percentuale (15%) e le medesime condizioni sostanziali

Prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica ***(art. 1, c. 14)***

È stato **incrementato**



- da 8 a **10 euro** l'importo complessivo giornaliero delle prestazioni sostitutive del vitto (i.e. *buoni pasto*) rese in forma elettronica che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente
- Resta fermo l'importo di esenzione di Euro 4 per i ticket cartacei

È stato modificato l'art. 51, c. 2, lettera c), del TUIR

Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia (art. 1, commi 25-26)

- ❑ La norma (che modifica l'art. 24-bis del TUIR):
 - ✓ ha elevato da 200.000 euro a **300.000 euro** l'importo dell'**imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero** realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza ai sensi dell'art. 43 del Codice Civile in Italia successivamente al 1° gennaio 2026

In caso di opzione per l'applicazione del regime di favore anche ai familiari (cfr. art. 433 c.c.), l'**importo forfetario** dovuto per ciascun familiare **è stato aumentato** da 25.000 euro a **50.000 euro**

NOTA BENE: le persone fisiche che trasferiscono la propria residenza in Italia possono optare per l'assoggettamento all'imposta sostitutiva dei redditi prodotti all'estero, a condizione che **non siano state fiscalmente residenti in Italia per un tempo almeno pari a nove periodi d'imposta** nel corso dei **dieci precedenti** l'inizio del periodo di validità dell'opzione (cfr. art. 24-bis, c. 1, TUIR).

Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia (art. 1, commi 25-26)

❑ **Osservazioni**

- ✓ Il regime di cui all'art. 24-*bis* del TUIR è rivolto esclusivamente alle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia, alle quali è consentito optare per l'assoggettamento dei **redditi di fonte estera** a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF
- ✓ Come osservato dalla dottrina (*Fondazione Studi Consulenti del Lavoro*), l'aumento degli importi forfetari operato dalla LB 2026 accentua il carattere meramente fiscale dell'incentivo, privandolo di un diretto collegamento causale tra agevolazione fiscale e beneficio di natura economico-sociale che dovrebbe costituire la *ratio* giustificatrice di regimi agevolativi così incisivi

Modifiche alla disciplina fiscale degli emolumenti variabili nel settore finanziario

(art. 1, comma 137)

- ❖ L'addizionale IRPEF del 10% sui compensi variabili dei dirigenti del settore finanziario si applica sulla parte che eccede la retribuzione fissa;
- ❖ Dirigenti e amministratori del settore finanziario che percepiscono *bonus* o *stock option*;
- ❖ La legge di bilancio 2026 introduce la causa di esclusione **opzionale** nel nuovo co. 2-ter art 33 DL n. 78/2010;
- ❖ Non si applica il prelievo fiscale se la società o ente che corrisponde tali remunerazioni di natura variabile operi un versamento verso un ETS almeno pari al doppio dell'altrimenti addizionale dovuta;

L'attuazione della nuova norma è demandata a un provvedimento dell'Agenzia delle Entrate, che ne definirà modalità e termini

- I. Traslazione obbligo di pagamento
- II. Natura del versamento? Liberalità = deducibilità

Misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, commi 153-155)

La LB 2026 ha introdotto una nuova agevolazione alle assunzioni, finalizzata a incrementare l'occupazione giovanile stabile, a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, nonché a sostenere lo sviluppo occupazionale della **Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica** e contribuire alla riduzione dei divari territoriali



È previsto un **esonero contributivo parziale** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL per una durata massima di 24 mesi

Le assunzioni agevolate sono quelle effettuate nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026**, riguardanti personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni, nel medesimo periodo, dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previste

Misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato ***(art. 1, commi 153-155)***

Gli interventi specifici, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa saranno disciplinati con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il MEF, tenendo conto della valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo.

Nell'adozione del decreto dovranno essere rispettati i vincoli comunitari in materia di aiuti di Stato, ai sensi del Trattato sul funzionamento dell'Ue.

È verosimile che i destinatari dell'esonero contributivo siano i giovani che non abbiano mai prestato attività di lavoro subordinato a tempo indeterminato, le donne svantaggiate individuate dal Regolamento (UE) e i soggetti assunti nelle aree ricadenti nella ZES unica, come già previsto dal menzionato Decreto Coesione.

In ogni caso, trattandosi di aiuti di Stato, sarà necessaria un'interlocuzione con la Commissione Europea al fine di consentire la concessione dell'agevolazione in conformità alla disciplina comunitaria.

Fonte: Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Modifiche alla previdenza complementare ***(art. 1, c. 201-205)***

La contribuzione alla previdenza complementare era (è) deducibile dal reddito complessivo per un importo fino al 31 dicembre 2025 non superiore a 5.164,57 euro, calcolato tenendo conto, oltre che dei contributi versati direttamente dal lavoratore, anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza e dei contributi relativi ai familiari fiscalmente a carico

La Legge di Bilancio 2026 ha innalzato l'importo annuo deducibile a ad Euro 5.300,00 dal 1 gennaio 2026

Tale innalzamento implica un impatto anche sulla possibilità, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1/1/2007, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari di dedurre, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a dette forme, dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di Euro 5.300 pari alla differenza positiva tra l'importo di Euro 25.822,85 ed i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni e, comunque per un importo non superiore alla metà del limite annuo.

Modifiche alla previdenza complementare

(art. 1, c. 201-205)

Modifiche in tema di rendita erogata dalle forme di previdenza complementare

A decorrere dal 1 gennaio 2026 la percentuale massima che il lavoratore può chiedere quale erogazione in rendita, non può superare il 60% del montante complessivo della posizione contributiva.

Si assiste, quindi, ad un incremento di detta percentuale che passa dal 50% al 60%.

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR *(art. 1, c. 203)*

La legge di bilancio 2026, ha introdotto importanti novità in merito agli obblighi delle aziende di versare il TFR maturato al Fondo di Tesoreria INPS.

A decorrere dal 1 gennaio 2026 i datori di lavoro che raggiungono o superano la soglia occupazionale di 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività ricadono nell'obbligo di versamento delle quote di TFR mensilmente maturate dai lavoratori al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS.

Per il **biennio 2026-2027** tale obbligo NON opera qualora la media annuale dei lavoratori da considerare non deve essere inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze

Con effetto dai periodi di paga decorrenti **dal 1 gennaio 2032** l'obbligo di versamento si estende anche ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 ovvero che raggiungono tale negli anni successivi all'inizio dell'attività.

Per il **periodo 2028-2031** resta fermo il limite di 50 addetti, già previsto dalla disciplina generale

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR

(art. 1, c. 203)

Pertanto:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027
- 50 addetti per il periodo 2028-2031
- 40 addetti dal 1 gennaio 2032

Il calcolo degli addetti è effettuato quale «media» annua.

Il periodo di riferimento è l'anno precedente a quello di decorrenza dell'obbligo. Ad esempio, per la verifica degli obblighi decorrenti dal 1 gennaio 2026 la media da considerare è quella relativa al 2025.



Se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale nel 2025 **NON AVRA' OBBLIGHI** nel 2026.

Se il limite dimensionale (media) è raggiunto nel corso del 2026, gli obblighi di versamento decorreranno dal 1 gennaio 2027.

Eventuali riduzioni del numero di addetti intervenute successivamente non incidono sull'obbligo di versamento.

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR ***(art. 1, c. 203)***

Il diverso caso dell'azienda già in attività e quella neo costituita

Per **le aziende di nuova costituzione** nel caso di raggiungimento del limite dimensionale di 50 addetti nell'anno 2025, l'obbligo di versamento delle quote di TFR sorge a decorrere dal mese di inizio dell'attività.

Infatti, il raggiungimento della media di **50 addetti** nell'anno di inizio dell'attività fa nascere l'obbligo di conferire le quote di TFR al Fondo di Tesoreria. Resta ferma la disposizione normativa di cui al comma 756 della Legge 296/2006.

Tale disciplina continua ad attribuire rilievo alla verifica del requisito dimensionale nell'anno di costituzione dell'azienda, non rilevando le nuove norme che, invece, si applicano **esclusivamente** per gli anni successivi a quelli di inizio dell'attività

Per le aziende **già costituite nel 2025**, che raggiungono il limite dimensionale di **60 addetti** come media in tale anno, l'obbligo di conferimento del TFR sorge a decorrere dal 1 gennaio 2026.

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR

(art. 1, c. 203)

La media annuale dei dipendenti deve essere calcolata avendo riguardo esclusivamente ai mesi di effettiva attività del datore di lavoro con esclusione, quindi, dei periodi di eventuale sospensione dell'attività aziendale.

Ai fini del calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro.

Per i lavoratori part time sono computati in proporzione all'orario, sommando mensilmente gli orari individuali e rapportandoli all'orario del lavoratore a tempo pieno.

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR ***(art. 1, c. 203)***

L'obbligo di versamento ricorre in tutti i casi in cui il lavoratore non aderisce a forme di previdenza complementare con anche la destinazione del TFR.

L'obbligo sorge nel caso in cui il lavoratore, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione manifesti espressamente la volontà di non aderire alle forme pensionistiche complementari e di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile.

Il riferimento è al D.Lgs. 252/2005 per ciò che concerne gli effetti legati alla scelta del dipendente.

A ciò rileva anche la scelta effettuata nel precedente rapporto di lavoro.

Modifiche alla disciplina del Fondo di Tesoreria - TFR

(art. 1, c. 203)

Il caso delle operazioni straordinarie

Se il personale transita alle dipendenze di un datore di lavoro obbligato al versamento, quest'ultimo deve effettuare tale versamento anche per tali lavoratori, a partire dal periodo di paga in corso alla data di acquisizione

Se il personale in precedenza obbligato al versamento transita verso un datore di lavoro non obbligato, questi deve effettuare il versamento al Fondo di Tesoreria per il solo personale transitato.

Il caso del personale occupato all'estero

Sono assoggettati all'obbligo contributivo i datori di lavoro che, per i lavoratori occupati all'estero accantonano comunque il TFR ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile.

NON RILEVA la presenza o meno di convenzioni di sicurezza sociale stipulate tra i due Stati.

Grazie dell'attenzione

Dott. Carlo Dori: carlo.dori@studiopirola.com

Dott. Fabio Esposito: fabio.esposito@studiopirola.com