

# NOTIZIARIO

n.

**13**

**2026**

**LEGGE ANNUALE PMI 2026 – LE NOVITÀ**  
Riepilogo delle novità

\*\*\*

**TFR E FONDO TESORERIA – COSA CAMBIA CON LA “LEGGE DI BILANCIO 2026”**  
Riepilogo della disciplina

## NOTIZIE FLASH

### VERIFICHE SU CONTI CORRENTI: OK CON PRESUNZIONE DI INTERPOSIZIONE FITTIZIA

Secondo la Corte di Cassazione, la disponibilità sostanziale di un conto corrente (con delega ad operare) prevale sul dato formale dell'intestazione, quando supportata da indizi concordanti. Pertanto, l'accertamento bancario **può estendersi legittimamente ai conti di terzi**, e le relative movimentazioni possono essere imputate al contribuente senza necessità di prove ulteriori.

In sintesi, ecco quanto affermato dalla pronuncia n.2577/2026 della Cassazione, che ha chiarito come la prova dell'interposizione fittizia di persona, ai sensi dell'articolo 37, comma 3, del Dpr n. 600/1973, possa essere fornita anche per via presuntiva.

### ALLOGGIATIWEB: INCROCIO DATI COL FISCO

In questi giorni, le Entrate stanno inviando ai gestori di esercizi alberghieri, strutture ricettive, proprietari di case e di appartamenti per vacanze, anche persone fisiche, dei questionari per possibili omissioni delle dichiarazioni dei redditi.

Il riscontro deriverebbe dall'incrocio dei dati del Fisco con il portale **Alloggiatiweb** della Questura, al quale i gestori sono tenuti a comunicare le generalità delle persone alloggiate.

Le comunicazioni dell'Agenzia richiedono al contribuente di fornire la documentazione relativa al numero degli ospiti, i giorni di permanenza, l'importo pagato, entro 15 giorni.

Attenzione va prestata al fatto che la mancata risposta è soggetta a sanzione amministrativa da euro 250 a euro 2.000. Inoltre, dato più importante, potrebbe derivarne una determinazione induttiva del reddito ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del Dpr. 600/73.

### SERVIZI DI ESTETICA FORNITI IN NEGOZIO DI TERZI: CHI EMETTE LO SCONTRINO?

Con la [Risposta a interpello n.83 del 23 marzo](#), l'Agenzia delle Entrate ha risposto ad un istante che gestisce un esercizio commerciale e intende affidare l'attività di servizi estetici a un operatore specializzato esterno che utilizza propri prodotti/protocolli e gestisce direttamente le prenotazioni. Il punto vendita, invece, si occuperebbe del rapporto commerciale per la vendita dei prodotti e anche dell'incasso dei corrispettivi dei servizi, trattenendo una commissione.

L'Agenzia ribadisce che gli obblighi di certificazione dei corrispettivi spettano al soggetto che effettua la prestazione. Quindi, nel caso di servizi rientranti nell'art. 22 del DPR IVA:

- ◆ il registratore telematico deve essere intestato al soggetto che effettua il servizio,
- ◆ il documento commerciale deve riportare la partita IVA dell'esercente.

### **RINUNCIA EREDITÀ: ESCLUSA LA REVOCA IMPLICITA**

La rinuncia all'eredità non può essere revocata per fatti concludenti. È questo il principio ribadito dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza n.6803 del 21 marzo 2026.

Il caso riguardava un avviso di accertamento e liquidazione emesso dall'Agenzia delle Entrate per imposte ipotecarie e catastali relative a beni immobili caduti in successione. Il contribuente non aveva presentato dichiarazione di successione e aveva formalmente rinunciato all'eredità del padre. Tuttavia, secondo l'Agenzia, alcune condotte – tra cui: trasferimento della sede legale dell'impresa e sottoscrizione di atti relativi agli immobili, costituivano atti incompatibili con la rinuncia, configurando quindi una accettazione tacita dell'eredità.

La Cassazione afferma invece il seguente principio: *«Nel sistema delineato dagli artt. 519 e 525 c.c. (...) l'atto di rinuncia deve essere rivestito di forma solenne (...) con la conseguenza che una revoca tacita della rinuncia è inammissibile»*

### LEGGE ANNUALE PMI 2026: LE NOVITÀ

La Legge 11 marzo 2026, n. 34 (Legge annuale sulle piccole e medie imprese), è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 2026. In questa scheda si riepilogano le principali novità.

LEGGE ANNUALE PMI 2026: LE NOVITÀ	
<p><b>INCENTIVI FISCALI PER I CONTRATTI DI RETE</b>  (art. 1)</p>	<p>Per il periodo 2026-2028, viene reintrodotta un regime di sospensione d'imposta sugli utili (fino a 1 milione di euro annui per impresa) accantonati ad apposita riserva e destinati a investimenti previsti dal programma comune di rete, preventivamente asseverato. I controlli saranno effettuati dall'Agenzia delle Entrate.</p> <p>Gli utili destinati al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato all'affare trovano espressione in bilancio in una corrispondente riserva, di cui deve essere data informazione in nota integrativa, e sono vincolati alla realizzazione degli investimenti previsti dal programma comune di rete.</p> <p>L'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ non si applica qualora la rete di imprese acquisti soggettività giuridica,</li> <li>◆ può essere fruita, nel limite complessivo nazionale di 15 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2027 al 2029,</li> </ul> <p>esclusivamente in sede di versamento del saldo delle imposte sui redditi dovute dalle imprese aderenti al contratto di rete per il periodo d'imposta relativo all'esercizio cui si riferiscono gli utili destinati al fondo patrimoniale comune a patrimonio destinato all'affare.</p> <p>Con decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'Agenzia delle entrate, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri e le modalità di attuazione dell'agevolazione in commento.</p>
<p><b>FONDO SALVAGUARDIA</b>  (art. 2)</p>	<p>La norma prevede la revisione delle finalità del Fondo per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese titolari di marchi storici e società di rilevanza strategica nazionale.</p>

<p><b>SETTORE MODA</b> (art. 3)</p>	<p>La norma prevede uno stanziamento di <b>100 milioni di euro</b> per sostenere programmi di sviluppo delle PMI della filiera della moda.</p> <p>Con decreto del Ministro delle Imprese e del Made in Italy saranno definite, nel rispetto della disciplina vigente in materia di aiuti di Stato, le condizioni e le modalità che valorizzino:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ l'integrazione di processi produttivi localizzati in Italia lungo l'intera filiera,</li> <li>◆ l'utilizzo prevalente di semilavorati di origine italiana o europea, ove disponibili sul mercato,</li> <li>◆ i programmi proposti da aggregazioni di imprese, per la concessione delle agevolazioni.</li> </ul>
<p><b>CENTRALI CONSORTILI</b> (art. 4)</p>	<p>Vengono riconosciute come "enti mutualistici di sistema" le società che coordinano aggregazioni di micro e piccole-medie imprese (MPMI) già riunite in consorzi di filiera. Le centrali consortili sono finalizzate ad accrescere, singolarmente e collettivamente, la capacità innovativa e la competitività sul mercato delle MPMI, per mezzo di modelli organizzativi di partenariato efficienti e solidaristici.</p> <p>La vigilanza sugli enti mutualistici è attribuita al Ministero delle imprese e del Made in Italy che ne accerta in via esclusiva le finalità mutualistiche.</p> <p>Non possono essere riconosciute più di cinque centrali consortili. Il riconoscimento è concesso con decreto del Ministro delle Imprese e del Made in Italy, sulla base di un'istanza degli interessati corredata della documentazione comprovante il possesso di determinati requisiti.</p>
<p><b>PART-TIME INCENTIVATO</b> (art. 6)</p>	<p>La norma introduce, in via sperimentale per il 2026-2027, un part-time agevolato per lavoratori prossimi alla pensione impiegati in aziende fino a 50 dipendenti. In particolare, possono accedervi, entro un limite di 1.000 soggetti, coloro che maturano il diritto alla pensione entro il 1° gennaio 2028 e con anzianità contributiva antecedente al 1996.</p> <p>Il lavoratore può ridurre l'orario dal 25% al 50% fino al pensionamento.</p>

	È previsto l'esonero totale dei contributi a suo carico e il riconoscimento di contribuzione figurativa piena. L'accesso è subordinato all'assunzione di un giovane under 35 a tempo indeterminato.
<b>DELEGA SUI CONFIDI</b> (art. 7)	Il Governo è delegato a riordinare la disciplina dei confidi per favorire la loro attività a sostegno delle PMI, allargandone la compagine sociale e semplificando i servizi finanziari.
<b>VALORIZZAZIONE DEL MAGAZZINO</b> (art. 8)	La norma introduce modifiche alla legge sulla cartolarizzazione <sup>1</sup> per agevolare l'accesso al credito attraverso la cartolarizzazione dello stock di magazzino, inclusi i prodotti derivanti dalla trasformazione dei beni.
<b>ASSICURAZIONE VEICOLI</b> (art. 9)	Viene previsto l'esonero dall'assicurazione obbligatoria per: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ carrelli elevatori,</li> <li>◆ macchine agricole,</li> </ul> che operano esclusivamente in aree aziendali o fondi privati non aperti al pubblico, purché coperti da altra polizza RC terzi.
<b>MODELLI INAIL SEMPLIFICATI</b> (art. 10)	La norma introduce semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione alle PMI. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ l'INAIL deve predisporre modelli organizzativi semplificati, proporzionati alle dimensioni aziendali e definiti con le parti sociali,</li> <li>◆ la formazione dei lavoratori può essere svolta anche durante i periodi di cassa integrazione,</li> <li>◆ l'addestramento diventa obbligatoriamente pratico, può utilizzare tecnologie di simulazione e deve essere tracciato,</li> <li>◆ viene chiarito che la formazione sulla sicurezza rientra tra i percorsi formativi dei lavoratori sospesi,</li> <li>◆ per il settore agricolo, si semplifica l'iscrizione all'INPS, che può avvenire direttamente senza comunicazione unica.</li> </ul>
<b>LAVORO AGILE</b>	Per il lavoro agile svolto fuori dai locali aziendali, gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro sono assolti tramite un'informativa scritta annuale sui rischi.

<sup>1</sup> legge 30 aprile 1999, n. 130

(art. 11)	<p>In particolare, per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,</li> <li>◆ con cadenza almeno annuale,</li> </ul> <p>di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Rimane fermo l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.</p>
<p><b>VERIFICHE DI ATTREZZATURE</b></p> <p>(art.12)</p>	<p>La norma modifica l'allegato VII del Testo unico sulla sicurezza, introducendo nuovi obblighi di verifica per alcune attrezzature. In particolare, vengono incluse le piattaforme di lavoro mobili elevabili e quelle utilizzate in ambito agricolo (frutteti).</p> <p>Per tali attrezzature è prevista una verifica periodica con cadenza triennale. L'intervento amplia l'elenco delle attrezzature soggette a controlli obbligatori. L'obiettivo è rafforzare la sicurezza nell'utilizzo di macchinari specifici.</p>
<p><b>OPERATORI DELLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI NEL SETTORE HORECA</b></p> <p>(art. 13)</p>	<p>La norma definisce l'operatore della distribuzione alimentare nel settore HORECA come il soggetto che acquista, trasporta e vende prodotti alimentari e bevande a imprese del settore ospitalità e ristorazione.</p> <p>Rientrano tra i destinatari alberghi, ristoranti, bar, catering e attività simili. L'operatore si colloca nella filiera tra produzione e somministrazione al pubblico. Per essere qualificato come tale, deve svolgere prevalentemente questa attività. In particolare, almeno il 70% dei ricavi degli ultimi tre anni deve derivare dalla distribuzione verso imprese HORECA</p>
<p><b>DELEGA AL GOVERNO PER LA</b></p>	<p>Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti modifiche alla</p>

<p><b>RIFORMA DELL'ARTIGIANATO</b></p> <p>(art.15)</p>	<p>disciplina dell'artigianato al fine di razionalizzare, riordinare e aggiornare la normativa vigente.</p>
<p><b>RIFERIMENTO ALL'ARTIGIANATO NELLA PUBBLICITÀ</b></p> <p>(art.16)</p>	<p>La norma vieta alle imprese di utilizzare riferimenti all'artigianato nella ditta, insegna, marchio o promozione se non sono iscritte all'albo delle imprese artigiane e non producono direttamente beni o servizi qualificati come artigianali.</p> <p>Il divieto si estende anche a consorzi e società consortili non iscritti.</p> <p>In caso di violazione è prevista una sanzione pari all'1% del fatturato. La sanzione non può essere inferiore a 25.000 euro. Le regioni devono adeguare la propria normativa.</p>
<p><b>LOTTA ALLE FALSE RECENSIONI</b></p> <p>(art 18-23)</p>	<p>Il blocco di norme disciplina in modo organico le recensioni online nel settore turistico e della ristorazione. Vengono definiti i requisiti di liceità: le recensioni devono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) autentiche,</li> <li>b) rilasciate entro 30 giorni da chi ha effettivamente usufruito del servizio e senza incentivi,</li> <li>c) perdendo validità dopo due anni.</li> </ul> <p>È vietata la compravendita di recensioni, interazioni o apprezzamenti, con poteri sanzionatori affidati all'AGCM.</p> <p>Le strutture possono chiedere la rimozione di contenuti non conformi secondo le regole europee.</p> <p>L'AGCM adotta linee guida operative e monitora annualmente il fenomeno, riferendo al Parlamento.</p> <p>Le associazioni di categoria possono essere riconosciute come segnalatori attendibili, rafforzando il contrasto alle recensioni false.</p>
<p><b>DELEGA AL GOVERNO SUL RIORDINO DELLA DISCIPLINA</b></p>	<p>Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge in commento, un decreto legislativo per il riordino e il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di start-up innovative, di spin-off, di PMI innovative e di incubatori e acceleratori di start-up, nonché di quelle</p>

<b>IN MATERIA DI START-UP E PMI INNOVATIVE</b> (art.24)	relative a tutte le attività di filiera concernenti servizi di formazione e alta formazione, ricerca, sostegno e investimento rivolte ai predetti soggetti, mediante la redazione di un testo unico.
<b>PENSIONATI ESTERI</b> (art. 26)	La norma amplia la platea dei comuni del Mezzogiorno (da 20.000 a 30.000 abitanti) in cui i pensionati esteri che trasferiscono la residenza possono beneficiare dell'imposta sostitutiva forfettaria del 7%.

## DESTINAZIONE DEL TFR E FONDO TESORERIA: COSA CAMBIA CON LA “LEGGE DI BILANCIO 2026”

La “Legge di Bilancio 2026” ha modificato i termini concessi al dipendente per esprimere la propria scelta in merito alla destinazione del TFR. I lavoratori dal 01.07.2026 avranno 60 giorni – e non più 6 mesi – di tempo per decidere se mantenere il TFR in azienda o al contrario destinarlo alla previdenza complementare. Nell’ottica poi di promuovere il versamento del TFR alla previdenza complementare, dal periodo d’imposta 2026 aumenta la soglia di deducibilità fiscale prevista dal TUIR.

### DESTINAZIONE DEL TFR E FONDO TESORERIA: COSA CAMBIA CON LA “LEGGE DI BILANCIO 2026”

#### PREMESSA

**L’art. 2120 del c.c.** riconosce, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il pagamento, a beneficio del lavoratore dipendente e in un’unica soluzione, del Trattamento di Fine Rapporto (**TFR**). Quest’ultimo si identifica come un elemento della retribuzione spettante al dipendente **in ragione della prestazione lavorativa effettuata a beneficio del datore di lavoro**.

A differenza, tuttavia, degli altri compensi mensili, liquidati con il cedolino di competenza del mese di maturazione degli stessi, il TFR matura per ogni mese in forza in azienda ma la sua liquidazione è **posticipata alla cessazione del contratto, quale che ne sia la causa**.

Le eccezioni alla liquidazione del TFR all’interruzione del contratto, da parte del datore di lavoro, sono due e riguardano:

- |           |  |
|-----------|--|
| <b>1)</b> | L’integrale <b>destinazione del TFR alla previdenza complementare</b>  |
| <b>2)</b> | Le ipotesi di <b>pignoramenti o cessioni</b> al cui rimborso è assoggettata non solo la retribuzione mensile ma altresì le somme corrisposte alla cessazione del contratto |

Per quanto riguarda la destinazione delle somme alla previdenza complementare **assume importanza la scelta effettuata dal dipendente**.

Quest’ultimo, entro una determinata scadenza decorrente dalla data di assunzione, è tenuto a scegliere se, in alternativa:

- ◆ **mantenere la maturazione del TFR in azienda**, con liquidazione delle somme, ad opera di quest’ultima, a mezzo cedolino paga e alla cessazione del

	<p>contratto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ destinare il TFR ai fondi di previdenza complementare previsti dal CCNL applicato o liberamente scelti dal dipendente.</li> </ul> <p>Nell'ottica di promuovere il ricorso alla previdenza complementare, quale strumento integrativo alla pensione liquidata dagli enti di previdenza, la "<a href="#">Legge di Bilancio 2026</a>"<sup>2</sup> <b>riduce</b> le <b>tempistiche</b> concesse al dipendente per <b>esprimere</b> la propria <b>scelta</b> in merito alla <b>destinazione del TFR</b>.</p> <p>La Legge 199/2025 interviene anche sulla <b>soglia di deducibilità</b> dal <b>reddito</b> imponibile ai fini fiscali dei <b>contributi versati ai fondi pensione</b>.</p>
<p><b>LA DESTINAZIONE DEL TFR</b></p>	<p>A seguito delle novità introdotte con "Legge di Bilancio 2026" la disciplina in materia di destinazione del TFR cambia a decorrere dal 01.07.2026.</p> <p><b>Sino al 30.06.2026:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ il lavoratore <b>entro sei mesi</b> dalla data dell'assunzione esprime la propria scelta a mezzo compilazione del modello TFR 2, da consegnare firmato al datore di lavoro. La <b>scadenza dei 6 mesi è sospesa</b> nei <b>casi di interruzione dell'attività lavorativa</b>, cui fa seguito anche la sospensione dell'accantonamento del TFR (come nel corso di un periodo di aspettativa non retribuita).</li> <li>◆ <b>30 giorni prima della scadenza dei 6 mesi</b> il datore di lavoro comunica al dipendente che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione, le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR alla scadenza del semestre, in assenza di una scelta espressa.</li> <li>◆ Se il dipendente opta per il conferimento alla previdenza complementare è necessario <b>indicare il fondo prescelto e la data di adesione</b>.</li> <li>◆ Se nel corso di un precedente rapporto il lavoratore aveva già espresso la volontà di destinare il TFR alla previdenza complementare, entro sei mesi dalla nuova assunzione <b>il medesimo può scegliere di conferire la somma ad una diversa forma previdenziale</b>.</li> </ul> <p><b>Dal 01.07.2026</b> il lavoratore è <b>automaticamente iscritto</b> alla <b>forma di previdenza complementare</b> prevista dal <b>CCNL applicato se entro 60 giorni</b></p>

<sup>2</sup> art. 1, commi 201 e ss. della Legge 199/2025.

dall'assunzione non comunica al datore di lavoro una delle seguenti opzioni:

- ◆ mantenimento del TFR in azienda;
- ◆ iscrizione ad un diverso fondo di previdenza complementare.

La Legge **riduce da 6 mesi a 60 giorni** il periodo di tempo, decorrente dalla data di assunzione, entro cui il dipendente è tenuto a esprimere la scelta in merito alla destinazione del TFR.

A beneficio di **un lavoratore che abbia già avuto un precedente rapporto di lavoro**, l'azienda, contestualmente all'assunzione, è tenuta a fornire un'informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e, altresì, **verificare quale sia stata la scelta precedente in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.**

Se il lavoratore ha già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare l'azienda gli deve fornire un'informativa circa la possibilità di indicare, **entro il termine di sessanta giorni**, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.

Il citato TFR è **destinato per l'intero importo**, salvo che il dipendente, entro il termine di sessanta giorni, decida di destinare a tale forma pensionistica una percentuale del TFR maturando, se gli accordi collettivi consentono la destinazione parziale (almeno pari al 50% per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29.04.1993).



#### TFR IN AZIENDA

Il dipendente che decide di mantenere il TFR in azienda vede la somma stessa gestita in maniera differente a seconda della dimensione aziendale.

**A decorrere dal 01.01.2026** sono tenuti al versamento del TFR al FTINPS anche i datori di lavoro che raggiungono, **negli anni successivi quello di inizio dell'attività**, le seguenti soglie dimensionali:

- ◆ **60** addetti, nel **biennio 2026-2027**;
- ◆ **50** addetti **dal 2028**;
- ◆ **40** addetti **dal 2032**.

In tal caso si assume a riferimento **la media annuale dei dipendenti in forza**

	<p><b>nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.</b></p> <p> Al fine di accertare l'eventuale obbligo di versamento, il datore di lavoro <b>è tenuto a comunicare all'INPS la dimensione occupazionale dell'azienda<sup>3</sup>.</b></p>										
<p><b>VERSAMENTO DEL TFR AL FTINPS</b></p>	<p>I datori di lavoro tenuti al versamento del TFR al FTINPS sono obbligati a destinarvi le somme maturate da tutti i dipendenti, eccezion fatta per i lavoratori:</p> <table border="1" data-bbox="411 768 1415 1312"> <tr> <td>a)</td> <td>con <b>contratto a termine di durata inferiore a tre mesi</b></td> </tr> <tr> <td>b)</td> <td>a domicilio</td> </tr> <tr> <td>c)</td> <td>domestici</td> </tr> <tr> <td>d)</td> <td>stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento</td> </tr> <tr> <td>e)</td> <td>impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili) ovvero, al posto dell'accantonamento, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR</td> </tr> </table> <p> Il versamento delle quote di TFR al FTINPS <b>avviene con le stesse modalità e scadenze dei contributi previdenziali e assistenziali (modello F24).</b></p> <p>Le quote versate (detratto il contributo addizionale FPDL dello 0,50%) sono <b>esposte nella denuncia mensile UniEmens</b> da trasmettere in via telematica all'Istituto.</p>	a)	con <b>contratto a termine di durata inferiore a tre mesi</b>	b)	a domicilio	c)	domestici	d)	stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento	e)	impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili) ovvero, al posto dell'accantonamento, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR
a)	con <b>contratto a termine di durata inferiore a tre mesi</b>										
b)	a domicilio										
c)	domestici										
d)	stagionali del settore agro-alimentare per i quali il termine del rapporto di lavoro non è prestabilito ma è legato al verificarsi di un evento										
e)	impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo (assicurati per il TFR presso ENPAIA) nonché i lavoratori per i quali i CCNL prevedono, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, l'accantonamento delle quote maturate di TFR presso soggetti terzi (è il caso dei lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili) ovvero, al posto dell'accantonamento, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR										
<p><b>SILENZIO ASSENSO</b></p>	<p><b>Fino al 30.06.2026</b> nei confronti del lavoratore che, entro sei mesi dall'assunzione, non esprime alcuna scelta in merito alla destinazione del TFR, opera il meccanismo del silenzio assenso, in virtù del quale, a decorrere dal</p>										

<sup>3</sup> Nel computo della soglia dimensionale si considerano tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto e dell'orario di lavoro, inclusi quelli non destinatari delle disposizioni sul TFR. I lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto

mese successivo la scadenza del semestre, il datore di lavoro trasferisce il TFR:

- ◆ alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, ovvero ad altra forma collettiva individuata con un diverso accordo aziendale;
- ◆ in presenza di più forme pensionistiche collettive, alla forma individuata con accordo aziendale o, in assenza di specifico accordo, alla forma alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
- ◆ **quando non sono praticabili le opzioni sopra descritte**, ad un'apposita forma pensionistica complementare residuale istituita presso il Fondo COMETA che, a decorrere dal 01.10.2020, ha sostituito il FONDINPS, alla quale si applica lo stesso regime stabilito per le altre forme di previdenza complementare.



I **nuovi iscritti**, una volta **trascorso un anno** dal **trasferimento** delle quote al **Fondo COMETA** possono **richiedere** il **trasferimento** delle stesse ad **altro fondo** di **previdenza complementare**.

Dal 01.07.2026, **trascorsi 60 giorni dall'assunzione** senza alcuna scelta del dipendente, si genera l'adesione automatica – con onere contributivo in base ai singoli regolamenti dei fondi – alla forma complementare contemplata dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

In presenza di più forme pensionistiche, il fondo di destinazione è quella cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

A seguito **dell'iscrizione automatica il datore di lavoro versa l'intero TFR** ed è altresì tenuto a:

- ◆ versare l'eventuale contribuzione aggiuntiva a suo carico;
- ◆ trattenere in busta paga e versare al fondo la contribuzione a carico del dipendente;

secondo le aliquote e modalità fissate dai singoli regolamenti dei fondi.

In assenza di accordi e contratti collettivi, **il fondo di destinazione dell'intero TFR è il COMETA.**

La contribuzione a carico del dipendente non è obbligatoria se la retribuzione annua lorda corrisposta dall'azienda **è inferiore al valore dell'assegno sociale**.

**CAMBIA LA  
SOGLIA DI  
DEDUCIBILITÀ  
DEL TFR**

A norma dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR sono **deducibili i contributi versati** a:

- ◆ fondi pensione nazionali (chiusi o aperti);
- ◆ forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'UE e in Norvegia e Islanda;
- ◆ forme pensionistiche individuali (attuata mediante adesione a fondi pensione aperti o contratti di assicurazione)

Eccezion fatta per le ipotesi descritte, la deducibilità opera entro il limite di 5.164,57 euro.

La Legge 199/2025 **innalza la soglia di deducibilità, dal periodo d'imposta 2026, a 5.300 euro**.

Nel computo dei limiti di deducibilità:

<b>a)</b>	rilevano i versamenti a carico del contribuente e / o del datore di lavoro (i contributi sono deducibili anche se versati dal solo datore di lavoro)
<b>b)</b>	rilevano le quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza interni
<b>c)</b>	non rileva il conferimento del TFR ai fondi pensione

Se ricorrono versamenti inferiori alla soglia di deducibilità, il residuo non utilizzato non può essere riportato nei periodi di imposta successivi.

Per quanto riguarda i lavoratori di **prima occupazione successiva al 01.01.2007** (a tale data non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria) se nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari hanno effettuato versamenti di importo inferiore al limite predetto, possono godere di un maggior limite di deducibilità, a partire dal sesto anno di partecipazione alle forme pensionistiche e per i venti anni successivi.

Infatti, il limite annuo ordinario di 5.164,57 euro (5.300 euro dal 2026) è **incrementato** di un importo pari alla differenza positiva tra 25.822,85 euro (26.500 euro dal 2030, dal 2026 al 2029 si considerano cinque annualità con i limiti spettanti) **ed i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni** e, comunque, di un importo annuo non superiore a 2.582,29 euro (2.650,00 euro dal 2026).

---

Giuseppe Iannibelli