



Fondi pensione e Tfr, dal 1° luglio in vigore le nuove regole: cosa cambia

Descrizione

(Adnkronos) è?

Il 1° luglio entreranno in vigore le nuove regole sulla gestione dei fondi pensione e Tfr, con possibili impatti pratici per aziende e lavoratori, soprattutto in relazione a gestione in busta paga, destinazione ai fondi e corretta contabilizzazione degli accantonamenti. Un tema che anche se percepito come «tecnico», ha in realtà ricadute molto concrete sui dipendenti. A rispondere ai punti più controversi, con Adnkronos/Labitalia, è l'avvocato giuslavorista Vincenzo Ferrante, dello studio Daverio & Florio, professore ordinario dell'università Cattolica di Milano.

Cosa prevede la nuova disciplina del Tfr e quali sono gli obblighi per i datori di lavoro? «La Legge di Bilancio 2026 -spiega Ferrante- ha apportato varie modifiche al decreto lgs. n. 252/2005, introducendo varie novità in materia di previdenza complementare, alcune delle quali sono del tutto irrilevanti per i lavoratori e riguardano piuttosto la gestione dei fondi. In primo luogo, si modificano alcune disposizioni, già esistenti da tempo, che regolano gli investimenti, impedendo che tutte le disponibilità siano concentrate in pochi affari: queste modifiche sono tutto sommato modeste e riguardano anche la procedura di rientro dopo che uno scostamento al rialzo si sia manifestato».

Novità anche sul «silenzio-assenso». «Si interviene -spiega Ferrante- sul regime del «silenzio-assenso» riducendo, da 6 mesi a sessanta giorni, il termine per manifestare l'opposizione a che il Tfr maturando sia conferito al fondo di riferimento. Si modifica poi il regime delle prestazioni, consentendo in certi casi che il lavoratore, giunto al pensionamento, invece di un assegno per tutta la durata della sua vita (non reversibile al coniuge) ottenga o un pagamento unico, o sia autorizzato ad operare prelievi a sua scelta nei successivi cinque anni o, infine, che sia previsto un assegno temporaneo (reversibile in caso di morte antecedente alla data di scadenza di questo). Si tratta di una novità che rende meno evidente la finalità previdenziale di questi accantonamenti, avvicinandoli ad un risparmio a lungo termine», sottolinea.

Maglie più strette inoltre per gli amministratori dei fondi. «Si prevede poi -spiega Ferrante- un inasprimento senza precedenti delle sanzioni a carico degli amministratori dei fondi (che nel caso di fondi sindacali bilaterali operano prevalentemente su base gratuita o semi-gratuita) prevedendo sanzioni individuali sino a 500.000,00 euro».

Ma quali sono gli aspetti più spinosi e da monitorare nel corso del 2026? La questione che ha destato maggiore attenzione -spiega Ferrante- è stata la modifica al regime del trasferimento della posizione individuale, che già era stata al centro dell'attenzione generale durante la gestazione della riforma del 2005 (legge Maroni). La legge prevede che, decorsi due anni dalla prima iscrizione, il lavoratore ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Si tratta di capire se, accanto al maturato, il lavoratore mantenga anche il diritto a portare con sé quella quota di finanziamento che è stata convenuta con i datori di lavoro a condizione che il lavoratore rimanesse iscritto ai fondi bilaterali controllati dalle organizzazioni dei lavoratori e delle imprese nei singoli settori (chimica, metalmeccanica, tessile etc.).

Adesso è arrivata la svolta. La legge del 2025 -sottolinea Ferrante- prevede ora che, in caso di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del Tfr maturando nonché dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro. In questo modo molte imprese italiane finirebbero per finanziare non i fondi collettivi (organismi di fatto no-profit) ma le imprese di assicurazioni e le banche. Con il decreto-legge n. 19/2026, convertito con modificazioni, dalla legge n. 50/2026, si è posticipato al 31 ottobre 2026 il termine di entrata in vigore di questa disposizione.

Ma è arrivata l'opposizione di imprese e sindacati. Con un avviso comune, sottoscritto a fine maggio da tutte le organizzazioni imprenditoriali e da Cgil, Cisl e Uil, si ritiene che questa norma sia illegittima, perché modifica le pattuizioni intervenute al tavolo della contrattazione collettiva, e se ne è sostanzialmente chiesta la modifica (chiedendo anche che si tornasse indietro sulle sanzioni pecuniarie, suscettibili di essere applicate a pensionati che sostanzialmente operano su base semi-gratuita), conclude.

Ma cosa cambia, o potrebbe cambiare, nella gestione pratica tra busta paga, fondi pensione e liquidazione? Se il Governo tenesse duro sulla portabilità, si potrebbe aprire -aggiunge Ferrante- uno scontro su una materia che, invece, ha trovato da anni una sua sistemazione che nessuno delle parti in causa contesta. Si potrebbe immaginare una campagna dei fondi privati diretta ad acquisire adesioni dai lavoratori ed una reazione congiunta di imprese e sindacati.

Quali sarebbero gli impatti per i lavoratori in caso di cambio azienda o cessazione del rapporto? Al momento, la principale novità è rappresentata dalla possibilità di ottenere un assegno temporaneo reversibile, in luogo della pensione vitalizia, conclude Ferrante. (di Fabio Paluccio)

??

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Giugno 23, 2026

Autore

redazione

default watermark