

La Riforma del TFR e del TFS nella Legge di Bilancio 2026

Verso un Nuovo Assetto della Previdenza Integrativa e le Persistenti Criticità del Pubblico Impiego

di Claudio Palmisciano [*]



La ratio della riforma. Il sistema previdenziale italiano, con l'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Manovra 2026), subisce un intervento strutturale volto a favorire la patrimonializzazione dei fondi pensione. Il legislatore agisce su due binari: da un lato, l'accelerazione dei flussi di finanziamento tramite automatismi di adesione; dall'altro, l'adeguamento (parziale) delle prestazioni del settore pubblico ai richiami della Corte costituzionale.

Il nuovo “silenzio-assenso” nel settore privato. L'innovazione di maggior impatto è contenuta nell'Art. 1, commi 204 e 205, che modifica il D.Lgs. 252/2005. Dal 1° luglio 2026, per i neoassunti del settore privato, il termine per la scelta sulla destinazione del TFR maturando viene drasticamente ridotto da sei mesi a 60 giorni. In assenza di una manifestazione di volontà esplicita, il TFR viene destinato automaticamente alla previdenza complementare.

Dal punto di vista tecnico, tale automatismo sposta sull'azienda l'onere di un'informatica tempestiva ed esaustiva. La mancata osservanza della procedura o la tardiva comunicazione della scelta silente verso il fondo negoziale (o in subordine verso il fondo previsto dall'accordo aziendale o con più adesioni) espone il datore di lavoro a rischi di contenzioso per “perdita di chance previdenziale”, qualora il lavoratore possa dimostrare un pregiudizio economico derivante dalla scelta automatica non correttamente istruita.

Le leve fiscali: innalzamento della deducibilità. A corredo dell'obbligo di scelta, il legislatore ha potenziato la convenienza fiscale dell'adesione. L'Art. 1, comma 201 innalza il limite di deducibilità dei contributi ai fondi pensione a € 5.300,00. Di particolare interesse è il regime dei cosiddetti “Nuovi Occupati” (iscritti post-2007): per i primi 5 anni, l'eventuale plafond non utilizzato può essere recuperato nei 20 anni successivi, portando la deduzione complessiva annua fino a un massimo di € 7.950,00.

La ridefinizione del perimetro del TFR: il caso dei fringe benefit. Un tema trasversale a privato e pubblico riguarda l'estensione della base di calcolo del trattamento. Le recenti Ordinanze della Corte di Cassazione, fra queste la n. 24849 del 2025, hanno consolidato il principio dell'onnicomprensività della retribuzione ex art. 2120 c.c. Secondo la Suprema Corte, bene-

fici in natura quali l'alloggio aziendale o l'auto ad uso promiscuo, se concessi in via stabile e continuativa e non a mero titolo di rimborso spese documentato, perdono la natura di “liberalità” per assumere quella retributiva. Ne consegue l'obbligo di computare il loro valore economico nel montante utile ai fini del TFR/TFS, salvo che la contrattazione collettiva non preveda una deroga espressa e analitica.

Pubblica Amministrazione: l'architettura del TFS e l'illusione dell'anticipo. Il comparto pubblico rappresenta l'area di maggiore complessità tecnica. Qui coesistono due regimi: il TFS (Trattamento di Fine Servizio, per gli assunti ante-2001) e il TFR (per i post-2001 e gli aderenti ai fondi).

La riduzione dei termini (Art. 1, commi 185 e 191). La Manovra 2026 interviene sui tempi d'attesa per la liquidazione, riducendo da 12 a 9 mesi il termine per l'erogazione della prima tranne (fino a 50.000 euro). Tuttavia, l'analisi tecnica rileva un paradosso fiscale: l'anticipo preclude l'accesso alla detassazione dell'1,5% prevista dall'art. 24 del D.L. 4/2019, la quale matura solo dopo il dodicesimo mese di inattività. In termini pratici, l'anticipo di tre mesi si traduce in un aggravio fiscale stimato tra i 500 e i 750 euro per il lavoratore.

Differenze strutturali nel calcolo. Mentre il TFR è una forma di salario differito basato sugli accantonamenti rivalutati, il TFS (Indennità di Buonuscita o Premio di Servizio) è un'indennità legata all'ultima retribuzione.

La questione del calcolo dei benefit per i dipendenti della Pubblica Amministrazione (PA) è stata oggetto di importanti chiarimenti giurisprudenziali contenuti in recenti ordinanze della Corte di Cassazione (come la n. 24849 del 2025).

Ecco cosa prevedono nello specifico queste novità per il settore pubblico:

1. Il superamento del “Tassativo” elenco tabellare.

Storicamente, nella PA si tendeva a includere nella base di calcolo del TFS/TFR solo le voci retributive espressamente previste dai contratti collettivi (principio di tassatività). La Cassazione ha invece ribadito un orientamento più estensivo: se un benefit o un'indennità ha natura fissa, continuativa e non è un semplice rimborso spese documentato, deve entrare nel calcolo della liquidazione.

2. Quali benefit sono inclusi?

Secondo l'interpretazione tecnica (supportata dall'art. 2120 c.c., applicabile anche ai dipendenti pubblici in regime di TFR), devono essere computati:

- a- Indennità fisse: tutte quelle indennità legate alla funzione o alla posizione che non dipendono da singoli eventi sporadici ma che vengono corrisposte mensilmente.
- b- Alloggio aziendale: se concesso come parte del pacchetto retributivo (es. per dirigenti o personale trasferito con incarichi specifici).
- c- Auto ad uso promiscuo: il valore convenzionale del fringe benefit dell'auto, se assegnata stabilmente.

3. La deroga dei contratti collettivi.

L'unico limite a questa inclusione è rappresentato dalla “deroga espressa”. La sentenza specifica che i benefit entrano nel calcolo a meno che il CCNL di comparto non li escluda esplicitamente con una dicitura chiara e inequivocabile. Nella PA, questo significa che molti Enti dovranno ricalcolare le basi contributive per tutte quelle voci che finora erano state considerate “fuori quota” per prassi amministrativa.

4. Il riflesso previdenziale (il “Doppio Danno”).

L'integrazione di questi benefit non impatta solo sulla liquidazione finale (TFS/TFR), ma anche sulla base contributiva pensionistica. La giurisprudenza sottolinea che l'omissione di queste voci nel calcolo dei contributi versati all'INPS (Gestione Dipendenti Pubblici) genera una posizione assicurativa incompleta, riducendo di fatto l'assegno della pensione mensile.



- TFS: Si calcola sull'80% di 1/12 dell'ultima retribuzione annua per gli anni di servizio.
- TFR: Somma delle retribuzioni lorde divise per 13,5, rivalutate annualmente. L'adesione ai fondi negoziali (Perseo-Sirio, Espero) comporta per il dipendente pubblico il passaggio automatico dal regime TFS al TFR (cosiddetta “opzione”). Questo passaggio è irreversibile e deve essere valutato con attenzione, poiché modifica non solo il calcolo ma anche la tassazione finale.

Conclusioni: il nodo della legittimità costituzionale. Se da un lato la Legge di Bilancio 2026 tenta di “modernizzare” il sistema, dall'altro resta irrisolto il tema della rateizzazione del TFS/TFR pubblico (fino a 3 rate annuali per importi superiori a 100.000 euro). La Sentenza n. 130/2023 della Corte costituzionale ha già ammonito il legislatore definendo il differimento della liquidazione come “un vulnus ai principi di ragionevolezza e proporzionalità”.

La mini-riduzione a 9 mesi non sembra rispondere appieno ai dettami della Consulta, lasciando presagire nuovi interventi della magistratura costituzionale nel corso del 2026. Per i consulenti del lavoro e i responsabili HR, la sfida sarà gestire una fase di transizione dove la certezza del diritto è minata dalla pendenza di giudizi di legittimità e da una prassi amministrativa INPS spesso non allineata alle ultime sentenze della Cassazione sui benefit. ■

[*] Direttore della Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS