

TFR: informativa lavoratori e novità dal 1 luglio 2026

Materiale informativo per illustrare le scelte disponibili e le novità applicabili ai nuovi rapporti di lavoro.

Premessa Normativa

In conformità agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di previdenza complementare, la presente informativa è redatta e trasmessa secondo quanto stabilito dal [decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124](#), come modificato dal [decreto legislativo 6 dicembre 2005, n. 252](#), nella versione aggiornata dalla [Legge di Bilancio 2026 \(Legge 29 dicembre 2025, n. 199\)](#)[1]. Le disposizioni che seguono hanno lo scopo di fornire informazioni trasparenti e complete riguardanti le opzioni relative al trattamento di fine rapporto maturando nel corso del rapporto di lavoro.

1. **Definizione e Natura del TFR**

1.1 **Concetto Generale**

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Esso matura durante lo svolgimento del rapporto ed è costituito dalla somma di accantonamenti annuali di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente[2].

1.2 **Calcolo del TFR**

Il TFR si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5[2]. La quota di TFR accantonata, viene incrementata al 31 dicembre di ogni anno con l'applicazione di un tasso costituito da:

- **1,5% in misura fissa e**
- **75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT**[2]

1.3 **Composizione della Retribuzione Accantonabile**

La retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR comprende tutte le somme, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo **non occasionale** e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

2. **Opzioni di Destinazione del TFR Maturando**

2.1 **Cambio di Disciplina dal 1° Gennaio 2007**

A partire dal 1° gennaio 2007, il TFR ha assunto la finalità prevalente di strumento di finanziamento previdenziale. Il lavoratore deve obbligatoriamente scegliere, al momento della prima assunzione, la destinazione del TFR maturando da tale data[4].

2.2 **Scelta tra Tre Opzioni**

Il dipendente è chiamato a compiere una scelta vincolante tra le seguenti opzioni:

Opzione A: Conferimento a Fondo di Previdenza Complementare (Adesione Esplicita)

Il lavoratore decide consapevolmente di aderire a una forma pensionistica complementare, designando il fondo prescelto[5].

Effetti:

- Il TFR maturando dal 1° gennaio 2007 (oppure dalla data di assunzione se successiva) viene integralmente trasferito al fondo indicato
- L'adesione è **irrevocabile**
- All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore non riceverà il TFR in unica soluzione, ma una **pensione integrativa** in forma di rendita periodica, erogata dal fondo al raggiungimento dei requisiti di pensionamento[4]
- Il TFR maturato **precedentemente al 1° gennaio 2007** rimane presso il datore di lavoro e sarà corrisposto al termine del rapporto secondo la disciplina ordinaria

Opzione B: Mantenimento presso il Datore di Lavoro (Rifiuto Esplicito)

Il lavoratore esprime il proprio diniego all'adesione a forme di previdenza complementare, optando per il mantenimento del TFR maturando presso il datore di lavoro[5].

Effetti:

- Il TFR continua a maturare secondo le modalità ordinarie presso l'azienda
- Alla cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente riceve il TFR in unica soluzione (retribuzione differita)
- **Per aziende con almeno 50 dipendenti:** il TFR non destinato a previdenza complementare viene gestito dal **Fondo Tesoreria INPS** (Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto)[5]
- Il lavoratore può successivamente revocare questa scelta e conferire il TFR a un fondo pensione

✔ **Opzione C: Silenzio-Assenso (Adesione Automatica)**

Nel caso in cui il lavoratore non esprima alcuna scelta entro i tempi previsti, si applica il meccanismo di **adesione automatica**[5].

3. Effetti e Novità dal 1° Luglio 2026:

dal 1° luglio 2026 entra in vigore il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori di prima assunzione nel settore privato. Il principio si inverte rispetto al passato: l'adesione diventa la regola, la rinuncia l'eccezione. In assenza di scelta esplicita, il TFR viene **automaticamente** conferito a una forma pensionistica collettiva.

La destinazione automatica è irrevocabile salvo rinuncia esercitata dal lavoratore stesso entro 60 giorni dalla assunzione.

3.1 Tempistiche di Scelta e Procedure

Termine di Esercizio della Scelta

Il lavoratore deve compiere la propria scelta **entro 60 giorni dalla data di assunzione**[6].

Comunicazione e Documentazione

1. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore **adeguate informazioni** sulle opzioni disponibili, sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica e sulla relativa tempistica[6]
2. Vengono consegnati moduli standardizzati attraverso i quali il lavoratore esprime la propria scelta (modelli forniti secondo il [Decreto Ministeriale 30 gennaio 2007](#))[5]
3. Il datore di lavoro **conserva il modulo compilato e sottoscritto** dal lavoratore e **ne rilascia copia controfirmata** quale ricevuta della manifestazione di volontà[5]
4. A partire dal 1° luglio 2026, i datori di lavoro comunicano l'adesione (anche automatica) alla forma pensionistica complementare di destinazione e iniziano i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni[6]

3.2 Disciplina Speciale per Lavoratori Già Iscritti a Previdenza Complementare

Nel caso in cui il lavoratore fosse già iscritto a una forma pensionistica complementare alla data di assunzione, **entro 60 giorni dalla data di assunzione medesima**, il medesimo deve comunicare a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da quella data[6].

In caso di mancata comunicazione: si applica il meccanismo di adesione automatica precedentemente indicato

3.3 Anticipazioni del TFR in Costanza di Rapporto

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR accantonato alle seguenti condizioni:

- **Anzianità minima:** almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro[2]
- **Limite importo:** non superiore al 70% del TFR stimato quale sarebbe dovuto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta[2]
- **Limite numerico:** accoglimento limitato al 10% degli aventi titolo e comunque al 4% del numero totale dei dipendenti aziendali (ove applicabile)[2]
- **Una tantum:** l'anticipazione può essere ottenuta **una sola volta** nel corso del rapporto di lavoro[2]

Cause giustificative per l'anticipazione[2]:

- Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti da strutture pubbliche competenti
- Acquisto della prima casa di abitazione (documentato con atto notarile)
- Spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e congedi per formazione del lavoratore

4. 💰 Profili Fiscali e Previdenziali

4.1 Tassazione del TFR

La scelta relativa alla destinazione del TFR non produce effetti soltanto sulle modalità di accantonamento, ma incide anche sul regime fiscale applicabile al momento dell'erogazione.

Il TFR mantenuto presso il datore di lavoro, oppure versato al Fondo di Tesoreria INPS nelle aziende soggette al relativo obbligo, conserva la natura tradizionale di retribuzione differita.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il TFR erogato è assoggettato a tassazione separata IRPEF (Minimo 23%).

- Le rivalutazioni annuali del TFR sono invece soggette a un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi, attualmente pari al 17%.

- Diverso è il regime previsto per le prestazioni pensionistiche complementari. Sulla parte imponibile di tali prestazioni si applica una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15%, ridotta di 0,30 punti percentuali per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, fino al limite minimo del 9%.

4.2 Contributi Previdenziali

Il TFR non è assoggettato a contributi previdenziali obbligatori INPS.

Grazie per l'attenzione

Studio Colombo