

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2026: UNA RIFORMA CHE CAMBIA VOLTO AL SECONDO PILASTRO*

DI **POTITO DI NUNZIO** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO,
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DELL'ORDINE PROVINCIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

La Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026) rappresenta il più significativo intervento normativo sulla previdenza complementare italiana dal D.lgs. n. 252/2005. Con l'introduzione dell'adesione automatica per i neoassunti, la portabilità del contributo datoriale e nuove modalità di erogazione delle prestazioni, il legislatore ridisegna profondamente l'architettura del secondo pilastro previdenziale. Le novità, concentrate nei commi 195-205 dell'art. 1 (Legge n. 199/25), entreranno prevalentemente in vigore il 1° luglio 2026, concedendo a fondi pensione e datori di lavoro un semestre di adeguamento.

La rinnovata centralità attribuita alla previdenza complementare dalla Legge di Bilancio 2026 trova fondamento nelle persistenti fragilità strutturali del sistema pensionistico pubblico sulle quali notevolmente pesa l'evoluzione demografica in atto caratterizzata da un progressivo invecchiamento della popolazione, dal marcato calo della natalità e dall'allungamento della speranza di vita.

L'equilibrio tra popolazione attiva e popolazione pensionata è sempre più precario e ne derivano tensioni crescenti sul piano finanziario, particolarmente rilevanti in un sistema a ripartizione, nel quale le prestazioni pensionistiche correnti sono finanziate dai contributi versati dai lavoratori in attività.

I vari Governi che si sono succeduti nel corso

degli ultimi anni, consapevoli di tali criticità, hanno tentato di dare delle risposte, ma senza dare corpo a delle vere e proprie riforme previdenziali. Si è preferito procedere con singoli interventi, non di sistema, erodendo progressivamente il complesso pensionistico normativo, sia quello obbligatorio che quello complementare. Ad ogni modo e senza entrare nelle pieghe politiche che si annidano nelle scelte del legislatore, gli interventi che si sono registrati negli ultimi decenni hanno perseguito una duplice direttrice: da un lato, il progressivo innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento; dall'altro, una sensibile riduzione del tasso di sostituzione, ossia del rapporto tra pensione e ultima retribuzione. Gli effetti più penalizzanti di tale evoluzione si registrano in particolare nei confronti dei lavoratori che hanno iniziato la propria carriera dopo il 1995, integralmente assoggettati al metodo contributivo, per i quali le prospettive di adeguatezza delle future prestazioni pensionistiche risultano strutturalmente più deboli.

In questo contesto, la previdenza complementare assume, se possibile, un ruolo ancor più essenziale quale strumento di integrazione della pensione pubblica, finalizzato a garantire il mantenimento di un adeguato tenore di vita nella fase *post*-lavorativa. La Legge di Bilancio 2026, prendendo atto di tale scenario, introduce pertanto un insieme organico di in- ➤

* Pubblicato in *LavoroDirittiEuropa*, 23 febbraio 2026, 1/2026.

terventi – sui quali si sono comunque addensate nuvole scure accanto a voci più favorevoli alla scelta legislativa – volti a rafforzare il mondo della previdenza complementare puntando su una maggiore attrattività e flessibilità dei fondi pensione cercando di raggiungere due obiettivi di sistema strettamente connessi:

- ridurre, nel medio-lungo periodo, la pressione finanziaria gravante sul sistema pensionistico pubblico;
- offrire ai cittadini strumenti concreti ed efficaci per la costruzione di una sicurezza economica futura più solida e consapevole.

A dire il vero, a mio parere, c'è un terzo obiettivo subliminale: ridurre al massimo i nuovi pensionati poveri perché con il sistema contributivo, che si sta lasciando alle spalle il più ricco sistema retributivo, e le attuali retribuzioni basse e sempre meno stabili, il rischio di avere fra qualche decennio molti più pensionati che scendono sotto la soglia di povertà è molto concreto. Invogliare l'adesione alla previdenza complementare è quindi il vero principale obiettivo del legislatore.

IL NUOVO SILENZIO-ASSENSO TRASFORMA L'ADESIONE IN AUTOMATICA

La riforma più incisiva riguarda il meccanismo di adesione per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima occupazione (esclusi i domestici) e cioè di coloro i quali *non hanno mai lavorato* come dipendenti in precedenti occupazioni. Dal 1° luglio 2026, l'attuale regime di silenzio-assenso con termine di sei mesi, durante i quali il dipendente deve decidere se aderire o no ad una forma di previdenza complementare e in caso di mancata adesione decidere se destinare il TFR maturando alla previdenza complementare o lasciarlo in gestione presso il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2120 c.c., viene sostituito da un sistema di adesione automatica alla previdenza complementare con finestra di *opt-out* di soli 60 giorni dall'assunzione.

Il conferimento automatico non riguarda più *solo* il TFR maturando, ma comprende l'intero pacchetto contributivo previsto dalla contrattazione collettiva: TFR, contributo datore di lavoro e contributo minimo a carico del lavoratore (si noti che comunque la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale). In sostanza non si tratta di una scelta di destinazione del TFR ma dell'iscrizione automatica ad una forma di previdenza complementare. L'iscrizione retroagisce alla data di assunzione, non al mese successivo alla scadenza del termine. Entro 60 giorni il lavoratore può rinunciare all'adesione alla previdenza complementare scegliendo, come ora, dove destinare il suo TFR e cioè: mantenerlo in azienda (scelta reversibile), oppure indicare una forma pensionistica anche diversa da quella negoziale. La possibilità di rinuncia di iscrizione automatica alla previdenza complementare è stata introdotta necessariamente per salvaguardare il dettato costituzionale (art. 38, co. 5) che vuole la previdenza privata libera e non obbligatoria.

Per i lavoratori *non di prima occupazione*, invece, il datore deve verificare la posizione previdenziale preesistente e raccogliere apposita dichiarazione da parte del lavoratore. Se il lavoratore avesse aderito ad una forma di previdenza complementare durante la precedente occupazione, entro i 60 giorni successivi all'assunzione deve decidere se aderire alla forma di previdenza complementare esistente presso il nuovo datore di lavoro oppure non aderire ma comunque ha l'obbligo di destinare alla previdenza complementare il TFR maturando perché è una scelta che aveva già fatto in passato. Al contrario, nel caso il lavoratore dichiarasse la mancata precedente adesione alla previdenza complementare scatta anche per lui l'adesione automatica come per il neo occupato.

Il fondo destinatario è quello previsto dagli accordi collettivi; in presenza di più forme, ►

prevale quella con il maggior numero di iscritti nell'azienda.

Una novità tecnica rilevante riguarda i profili di investimento di *default*. Per le adesioni tacite viene abbandonato il comparto garantito a favore di strategie *life-cycle* differenziate per età anagrafica e orizzonte temporale, con progressiva riduzione del rischio all'avvicinarsi del pensionamento (le strategie *life-cycle* (o "a ciclo di vita") sono un approccio di investimento che modifica automaticamente il *mix* di *asset* del portafoglio in funzione dell'età del lavoratore e della distanza dal pensionamento.

LA DEDUCIBILITÀ FISCALE SALE A 5.300,00 EURO

L'art. 8, comma 4, D.lgs. n. 252/2005 viene modificato innalzando il limite annuo di deducibilità dei contributi da 5.164,57 euro (importo rimasto invariato dalla conversione dei vecchi 10 milioni di lire) a 5.300,00 euro, con un incremento di 135,43 euro pari a circa il 2,6%. La decorrenza è dal periodo d'imposta 2026. Viene operato un conseguente coordinamento formale nella norma speciale di deducibilità relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006. Si ricorda che, come prima delle novità della Legge di Bilancio ultima, il beneficio della deducibilità concerne sia i contributi in oggetto volontari sia quelli dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali; al fine del computo del suddetto limite si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro nei cosiddetti fondi interni aziendali costituiti in conti individuali, mentre non si tiene conto dell'ammontare degli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto annualmente destinati a forme pensionistiche complementari.

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 vengono aggiornati i parametri del meccanismo di extra-deducibilità nel caso in cui non avesse beneficiato integralmente della deducibilità della contri-

buzione nei primi cinque anni di adesione. Il *plafond* è stato ridimensionato a non più del 50% del limite annuo di deducibilità.

Non sono stati introdotti limiti differenziati per categorie (giovani, autonomi, forfettari). La soglia di 5.300,00 euro si applica uniformemente a tutti gli aderenti.

LE PRESTAZIONI FINALI GUADAGNANO FLESSIBILITÀ

Vengono introdotte anche modifiche strutturali all'art. 11 del D.lgs. n.252/2005 in materia di prestazioni, ampliando significativamente le opzioni disponibili al pensionamento.

La quota di montante liquidabile in capitale passa dal 50% al 60%, lasciando almeno il 40% in rendita. Resta confermata la possibilità di ottenere il 100% in capitale nei casi di montante esiguo (rendita inferiore al 50% dell'assegno sociale).

Vengono introdotte tre nuove modalità di erogazione alternative alla rendita vitalizia tradizionale:

- La rendita a durata definita corrisponde ad un assegno periodico per un numero di anni pari alla speranza di vita residua calcolata sulle tavole ISTAT. Il montante resta in gestione presso il fondo pensione (non trasferito a compagnia assicurativa) e, in caso di decesso, il capitale residuo è riscattabile dagli eredi. La tassazione segue il regime ordinario: 15% riducibile dello 0,30% annuo dopo il 15° anno fino al minimo del 9%.

- I prelievi liberamente determinabili consentono attingimenti flessibili entro il limite delle rate virtuali maturate dalla rendita a durata definita, con identico trattamento fiscale (15%-9%).

- L'erogazione frazionata prevede un piano di prelievi programmati su un periodo minimo di 5 anni, con regime tributario meno favorevole: aliquota del 20% riducibile dello 0,25% annuo fino al minimo del 15%.

Le tutele su cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità vengono estese a RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata) e alle antici- ➤

pazioni per spese sanitarie, equiparandole alle pensioni pubbliche.

**LA PORTABILITÀ DEL CONTRIBUTO DATORIALE
ROMPE IL MONOPOLIO DEI FONDI NEGOZIALI**

La modifica più controversa riguarda l'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 252/2005: vengono soppresse le parole "nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali" relativamente al diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento. Dal 1° luglio 2026, il lavoratore che trasferisce la propria posizione da un fondo negoziale verso un fondo aperto o un PIP mantiene il diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro previsto dal CCNL, senza più vincoli contrattuali. Il termine minimo di partecipazione per il trasferimento resta di 2 anni.¹

TFR, FONDO TESORERIA INPS E SOGLIE DIMENSIONALI

Il comma 203 estende l'obbligo, a carico delle imprese, di versamento del TFR, non destinato dai lavoratori alla previdenza complementare, al Fondo Tesoreria Inps, secondo un calendario progressivo: nel biennio 2026-2027 per aziende con almeno 60 dipendenti, nel quadriennio 2028-2031 per quelle con almeno 50 dipendenti, dal 2032 per quelle con almeno 40 dipendenti.

La novità riguarda il requisito "dinamico": l'obbligo scatta anche per i datori che raggiungono la soglia negli anni successivi all'avvio dell'attività, non solo nell'anno di costituzione.

**UNA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
CHE TRADISCE LE SUE ORIGINI?**

La riforma impone una riflessione di fondo: la previdenza complementare disegnata dalla Legge di Bilancio 2026 è ancora riconducibile alla visione originaria del D.lgs. n. 252/2005? Il decreto istitutivo costruiva il secondo pila-

stro su tre pilastri concettuali chiari: la centralità della contrattazione collettiva come fonte delle regole previdenziali, la natura collettiva degli strumenti (i fondi pensione negoziali come architrave del sistema), il ruolo del TFR come leva per alimentare forme a basso costo e alta efficienza gestionale. I fondi negoziali, costituiti dalle parti sociali nell'ambito dei rinnovi contrattuali, rappresentavano lo strumento principe attraverso cui realizzare economie di scala, contenere i costi e garantire *governance* partecipata.

La riforma 2026 opera una frattura rispetto a questa impostazione. La portabilità del contributo datoriale verso fondi aperti e PIP non è un semplice ampliamento delle opzioni, ma un cambio di paradigma: dal modello collettivo-contrattuale al modello individuale-competitivo. Il lavoratore diventa consumatore di servizi previdenziali in un mercato dove strumenti con costi strutturalmente più elevati competono su un piano formalmente paritario per assicurarsi il contributo del datore di lavoro.

Questo slittamento verso la logica di mercato ha sollevato interrogativi sulla sostenibilità del modello. Se il contributo datoriale - previsto dai CCNL nell'ambito della funzione redistributiva della contrattazione collettiva - diventa portabile verso qualsiasi forma pensionistica, quale senso mantiene la contrattazione nazionale nel definire percentuali contributive destinate a finanziare strumenti che non sono espressione del sistema delle relazioni industriali?

Esiste, come paventato, il rischio concreto di una competizione asimmetrica dove reti commerciali aggressive delle compagnie assicurative e delle SGR, operanti con mandati di vendita e sistemi incentivanti, intercettano le adesioni di lavoratori spesso privi delle competenze tecniche per valutare l'impatto di differenze di costo apparentemente minime ma ►

¹ N.d.r.: La legge di conversione del decreto PNRR (D.l. n. 19/2026) differisce dal 1° luglio al 31

ottobre 2026 l'entrata in vigore della portabilità del contributo datoriale alla previdenza complementare.

devastanti sul montante finale? Forse sì. La frammentazione del risparmio previdenziale verso una pluralità di forme con diverse strutture di costo, diversi modelli di *governance* (paritaria nei fondi negoziali, esclusivamente privata nei PIP), diverse capacità di investimento (i grandi fondi negoziali accedono a investimenti istituzionali preclusi ai piccoli PIP) rischia di compromettere proprio quell'obiettivo di adeguatezza delle prestazioni che dovrebbe essere il faro della previdenza complementare? Qui molto gioca il ruolo di controllo affidato alla COVIP che dovrebbe garantire l'estromissione dal sistema di quei fondi pensione che perdono di vista il fine della previdenza complementare.

La riforma sembra inoltre ignorare la questione generazionale. I lavoratori che matureranno pensioni interamente contributive necessitano di integrazioni previdenziali molto più robuste rispetto alle generazioni precedenti. Un sistema che incentiva (anche involontariamente) scelte verso strumenti meno efficienti sottrae proprio a questi lavoratori le risorse che dovrebbero compensare il crollo dei tassi di sostituzione pubblici.

Infine, colpisce l'assenza di misure di sistema per ampliare realmente la platea degli aderenti: nessun contributo pubblico di incentivo, nessuna soluzione per i silenti già in forza, nessun intervento sulla contribuzione di solidarietà del 10% che grava sui datori di lavoro. La riforma si limita a redistribuire posizioni esistenti tra forme diverse, senza affrontare il nodo strutturale della bassa adesione.

Il modello che sembra emergere dalla Legge di Bilancio 2026 è quello di una previdenza complementare individualizzata, "mercatazzata", frammentata - lontana dalla visione col-

lettiva, solidaristica ed efficiente del D.lgs. n. 252/2005. Come detto, sarà compito dell'Organismo di vigilanza (COVIP) e della capacità informativa degli operatori (consulenti del lavoro *in primis*) provare a contenere i rischi di questa svolta, orientando i lavoratori verso scelte consapevoli e non solo verso le sirene di promesse commerciali.

IL RUOLO CRUCIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

In questo scenario di profonda trasformazione, i Consulenti del Lavoro sono chiamati a svolgere un ruolo di presidio informativo fondamentale. Non semplici gestori di adempimenti amministrativi, ma veri e propri consulenti previdenziali capaci di orientare datori di lavoro e lavoratori in un panorama sempre più complesso.

L'adesione automatica con *opt-out* a 60 giorni richiede ai datori di lavoro tempestività ed efficienza nell'informativa ai neoassunti. La portabilità del contributo datoriale impone ai lavoratori scelte che richiederanno analisi comparative sui costi, sui rendimenti storici, sulle modalità di *governance*. Le nuove forme di erogazione delle prestazioni necessitano di simulazioni personalizzate per valutare l'opzione più conveniente.

I Consulenti del Lavoro hanno gli strumenti, le competenze e la capillarità territoriale per accompagnare questa transizione, evitando che la libertà di scelta si traduca in disorientamento o, peggio, in scelte indotte da logiche commerciali anziché da valutazioni di convenienza effettiva. È una responsabilità professionale ma anche sociale: dalla qualità di questa attività di orientamento dipende l'adeguatezza delle future pensioni complementari di milioni di lavoratori.