



Roma, 15 maggio 2026

NOTIZIARIO N.11

LE NOVITA' 2026 IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Tra le altre misure, sale la deducibilità fiscale e dal 31 ottobre p.v. piena portabilità dei fondi

La legge di bilancio 2026 (legge 30.12.2025, n. 199) ha introdotto alcune **novità in materia di "Previdenza Complementare"**

Dette novità appaiono davvero importanti, tanto che qualche osservatore le ha addirittura connotate come una "riforma" della previdenza integrativa magari esagerando un po', e sono state introdotte comunque con l'obiettivo, dichiarato apertamente dallo stesso Governo, di un robusto potenziamento della previdenza complementare, posto che siamo oggi di fronte ad un futuro di pensioni che saranno calcolate con il solo metodo del contributivo puro e di crescenti carriere discontinue, che lasciano presagire un futuro assegno pensionistico di certo insufficiente a garantire il mantenimento di un tenore di vita decoroso.

Le principali misure innovative della legge di bilancio 2026 sui fondi pensione riguardano:

- ✓ l'incremento della deducibilità fiscale per i versamenti di pensione integrativa, che sale da 5.164,57 a 5.300,00 €, con un piccolo beneficio per redditi medio-alti, meno per i redditi bassi o con periodi discontinui;
- ✓ l'innalzamento dal 50 al 60% di prestazione erogabile in capitale del montante accumulato;
- ✓ rafforzamento del silenzio assenso per i neoassunti nella destinazione del TFR ai fondi pensione di categoria, salvo che gli stessi non esprimano avviso diverso entro 60 giorni, che a nostro giudizio appare un termine davvero limitato per una scelta consapevole, con il rischio allora di una scelta di default;
- ✓ l'incremento della platea di datori di lavoro che sono obbligati a versare il TFR al Fondo di Tesoreria INPS, che riguarderà anche quelli che superano i 60 addetti per il periodo 2026-2027, i 50 addetti dal 2028 e i 40 addetti dal 2032;
- ✓ di contro, viene eliminata la possibilità, introdotta dalla L. di bilancio 2025, per i lavoratori con accrediti contributivi successivi al 1.1.1996, di computare, a richiesta, le quote versate ai fondi complementari per arrivare all'importo utile ai fini della pensione anticipata contributiva a 64 anni.
- ✓ Per quanto attiene alle **modalità di riscossione finale, in aggiunta alle due opzioni classiche (riscossione del capitale o rendita vitalizia), vengono introdotte modalità alternative:**
 - rendita a durata definita (un assegno periodico erogato per un periodo prestabilito scelto dall'aderente). La prestazione verrà calcolata sulla base degli anni di vita residua, determinati secondo le tabelle ISTAT al momento dell'opzione, e con suddivisione in rate annuali del montante accumulato (per esempio, con un montante di 100.000 € e vita residua stimata in 20 anni, la prestazione annua sarà pari a 5.000 €);
 - prelievi liberi con la possibilità di attingere al proprio montante in maniera autonoma decidendo tempi e importi;
 - erogazione frazionata con un piano di prelievi programmati per un periodo non inferiore a 5 anni.

In caso di opzione per rendita a durata definita o frazionata se il beneficiario decede prima della riscossione dell'intero periodo è previsto che vengano designati i **beneficiari** che riscatteranno le somme residue; dunque, il capitale non si perde come nella rendita vitalizia pura.



CSE-FLP PENSIONATI



Quanto al trattamento fiscale previsto per la rendita a durata definita e per i prelievi flessibili, il regime assimilato a quello delle prestazioni in capitale, con applicazione di una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, riducibile fino al 9% in funzione dell'anzianità di partecipazione al fondo. Diverso il trattamento per le prestazioni frazionate, che scontano una ritenuta del 20%, riducibile dello 0,25% per ogni anno oltre il quindicesimo, entro un limite massimo di riduzione del 5%.

In ultimo, viene introdotta **una nuova disciplina sulla portabilità del contributo datoriale, determinando così la piena portabilità dei fondi pensione**. Vengono infatti eliminati i vincoli precedenti che legavano il contributo datoriale ai soli fondi negoziali di categoria (nel settore pubblico: Perseo Sirio per la PA o Espero per la Scuola), che consentirà, a partire dal 31 ottobre 2026 (data slittata rispetto al 1° luglio 2026, originariamente previsto dalla Legge di bilancio), e dopo un minimo di due anni, a chi è iscritto a un fondo negoziale ritenuto poco performante di spostarsi su un fondo aperto senza perdere il contributo dell'azienda, portandosi dietro non solo i contributi personali (TFR + contributi volontari) ma anche quelli del datore di lavoro .

Queste, in sintesi, le novità introdotte in materia di previdenza complementare dalla Legge di bilancio 2026 con l'obiettivo di potenziarla, rendendola maggiormente appetibile ai lavoratori. Considerazione certamente non secondaria, a nostro avviso: le novità introdotte dalla Legge di bilancio, che cambiano regole ed equilibri, sono state operate dall'esecutivo in modo unilaterale, senza alcun confronto di merito con le OO.SS.

Pur tuttavia, nonostante gli sforzi di quello attuale, ma va detto anche dei precedenti Governi, la previdenza integrativa non riesce proprio a decollare nel nostro Paese.

Il Sole 24 Ore ha fatto riferimento di recente (4 marzo) ai dati contenuti nel rapporto "OECD Pensions at a Glance 2025", che evidenziano per l'Italia, pur a fronte della convinzione della stragrande maggioranza dei lavoratori che la pensione pubblica non sarà sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso in futuro, una adesione ai piani di previdenza complementare di circa solo il 26,7% della popolazione in età lavorativa (15-64 anni), dunque meno di 1 lavoratore su tre con numeri ancor più ridotti per i neo assunti, mentre in altri Paesi OCSE (Germania, per es.) la percentuale è molto più alta (oltre il 40-60%).

Alcuni addetti ai lavori danno la colpa ai deficit di comunicazione in merito a vantaggi, rischi e costi; altri alla mancanza di dialogo costante con i lavoratori interessati; altri ancora a motivazioni diverse.

Rimane comunque il fatto che, allo stato, le adesioni appaiono comunque davvero insufficienti, e questo ci porta a ribadire quanto CSE ed FLP dicono da tempo, che il modello di previdenza integrativa vada ripensato in profondità, ed essere molto più inclusivo sotto il profilo gestionale e anche più trasparente.

A tal riguardo, bisognerà chiedersi in che modo un modello di previdenza complementare pensato e costruito inizialmente per una popolazione attiva crescente e continuativamente occupata, vada modificato per intercettare una realtà sociale che cambia continuamente nel suo assetto e nelle sue priorità, in particolare per quanto attiene alle persone economicamente più fragili che diventano giorno dopo giorno sempre di più.

IL COORDINAMENTO NAZIONALE CSE FLP PENSIONATI