



ACCADÉMIA DEL PATRIMONIALISTA

Il anno- 5°MODULO
LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE





Clausola di Copyright e Riservatezza

Tutti i diritti di proprietà intellettuale e di sfruttamento economico relativi al presente documento appartengono in via esclusiva a:

KLEROS S.r.l. con sede legale in Milano, C.F. e P.IVA 01752100931.

Il documento è destinato esclusivamente per finalità formative ai soggetti che hanno un contratto in essere con Kleros s.r.l., ed è da considerarsi materiale confidenziale e riservato.

Esso non costituisce parere professionale né può essere utilizzato come base per decisioni economiche o di investimento senza il supporto di una consulenza specifica.

Qualsiasi utilizzo diverso da quello sopra indicato è vietato e sarà perseguito a norma di legge.

ALLIANZ BANK – *MILANO 27.05.2026*

ALCUNE UTILI PREMESSE METODOLOGICHE





«Non esiste vento favorevole per il marinaio
senza meta»

Lucio Anneo Seneca (Cordova, 4 Roma, 65 D.C.)



«Se faire battre est excusable. Se faire
surprendre c'est impardonnable»

Napoleone Bonaparte (Ajaccio 1769 – sant'Elena 1821)

« La vita è come andare in bicicletta se vuoi stare in equilibrio ti devi muovere....»

Albert Einstein (1879-1955)



«...iniziare un nuovo cammino spaventa...ma dopo ogni passo che percorriamo ci rendiamo conto di come era pericoloso rimanere fermi....»

Roberto Benigni (1952 - vivente)



«Apri la mente a quel ch'io ti paleso e fermalvi entro; ché non fa scienza, senza lo ritenere, avere inteso...»

Dante V canto Paradiso (1265 – 1321)

facesti come quei che va di notte,
che porta il lume dietro e sé non giova,
ma dopo sé fa le persone dotte,



IL RISCHIO DI NON ADEGUARSI AI CAMBIAMENTI

NOKIA LEADER NEI TELEFONINI NEL 1995

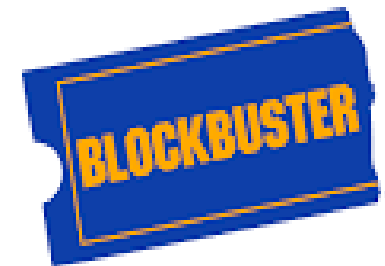
Oggi vende apparecchiature per sommergibili a società di telecomunicazioni



KODAK Leader nella fotografia oggi praticamente uscita dal mercato in cui è affermata la tecnica digitale



BLOCK BUSTER fallita non più in grado di reggere la concorrenza di NEXFLIX, YOUTUBE, SKY



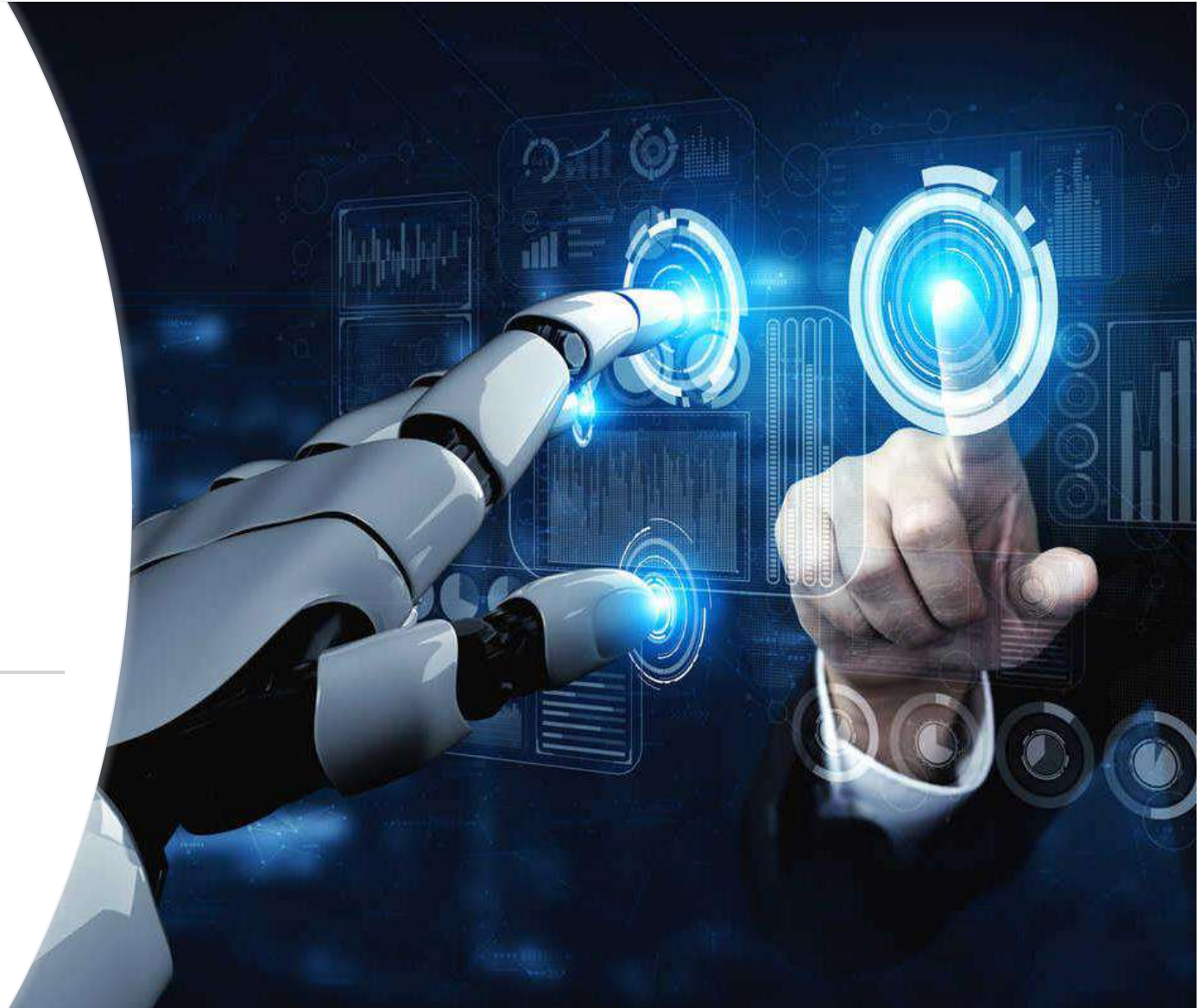
Cosa ci riserva il futuro

- **Big data** a servizio di una migliore valutazione dei rischi analizzando ed elaborando le enormi quantità di dati forniti da scatole nere o altri strumenti di controllo personalizzato migliorando i profili di rischio e tarando in modo sempre più preciso e corretto i premi relativi.
- **Blockchain:** una tecnologia che permette la creazione e la gestione di transazioni condivisibili tra più nodi; una sorta di database strutturato a blocchi che contengono ognuno più transazioni trasparenti, immutabili e decentralizzate.
- **A.I.**
- **IL METAVERSO**



ALLORA LA
NOSTRA
PROFESSIONE
AVRA' UN
FUTURO?

QUALI SONO GLI
ANTIDOTI PER
SOPRAVVIVERE?





*Distinguersi per
non estinguersi.*

Spitfire was killed by Max



5 Ted



Slowed
9
4
5
Max



4 Nerderella



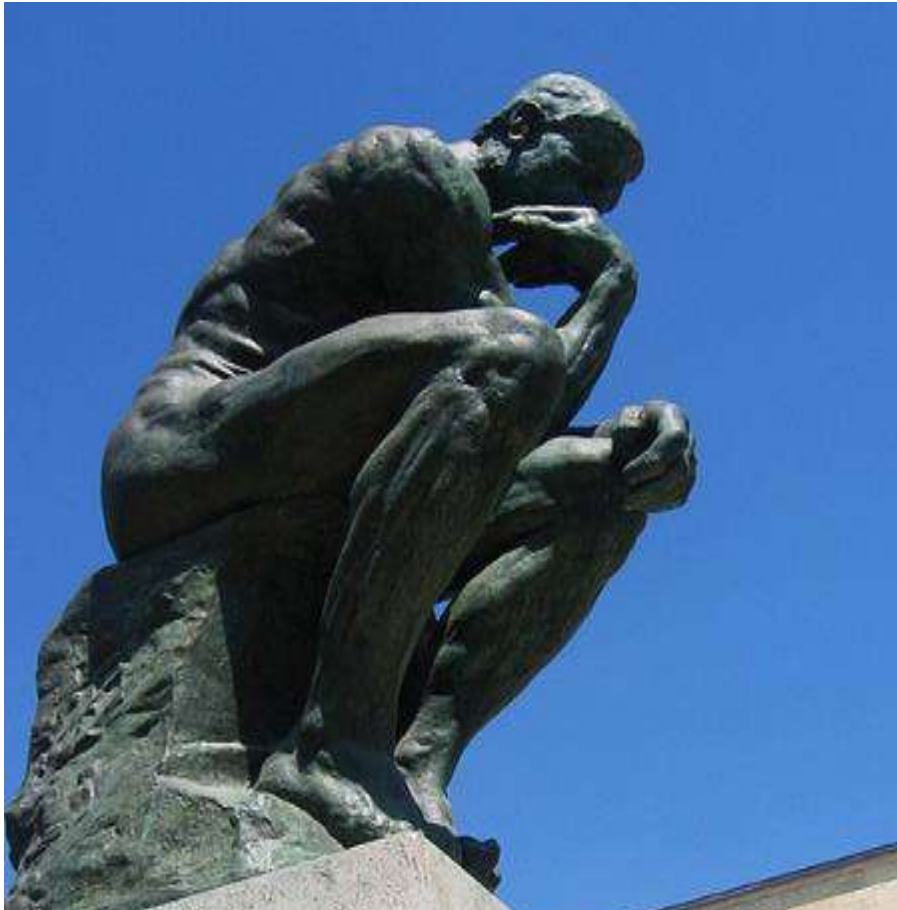
209



L'antidoto contro l'incertezza del futuro



Il futuro non è prevedibile. L'incertezza politica, finanziaria, idrogeologica ci rende fragili: l'unico modo per rendere sostenibile qualsiasi situazione è
PIANIFICARE PRIMA



Di fronte a tutta questa complessità
l'investitore, l'assicurato, l'uomo comune
come può e potrà difendersi?



Con l'aiuto di un Consulente!

Ora possiamo cominciare...

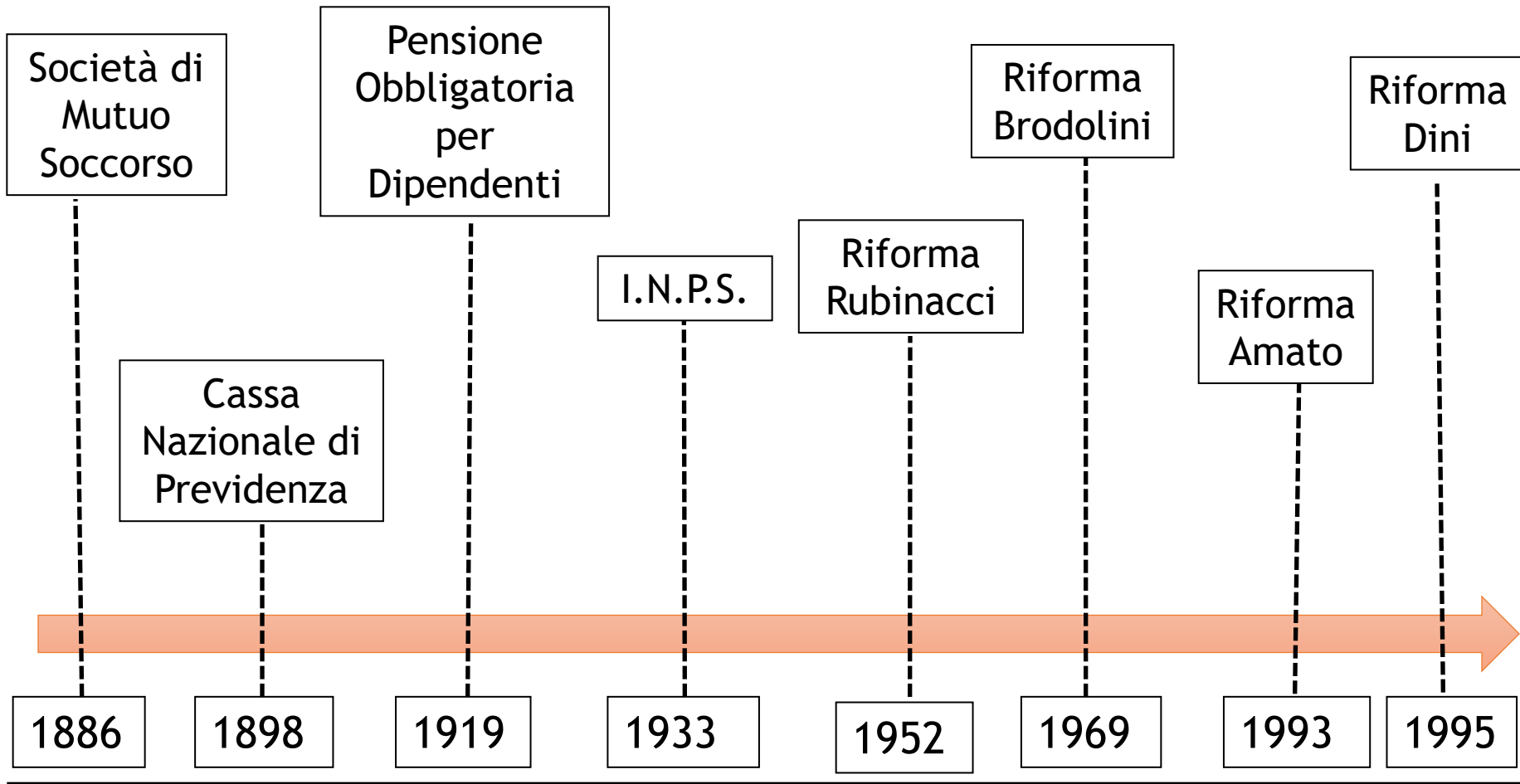
La Previdenza complementare

le nuove regole del 2026

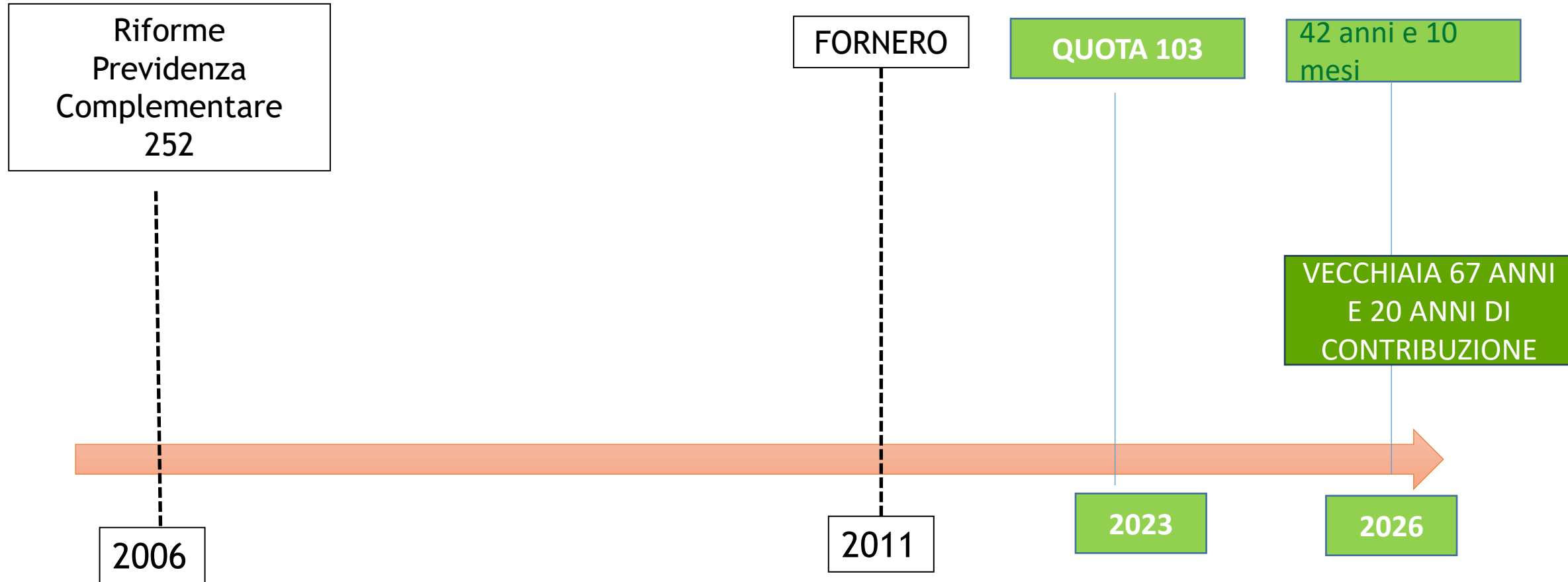


Enrico La Pergola

LE PRINCIPALI TAPPE DELLA PREVIDENZA



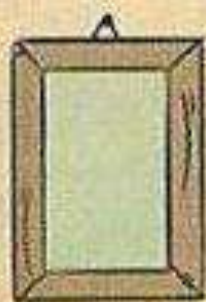
LE PRINCIPALI TAPPE DELLA PREVIDENZA



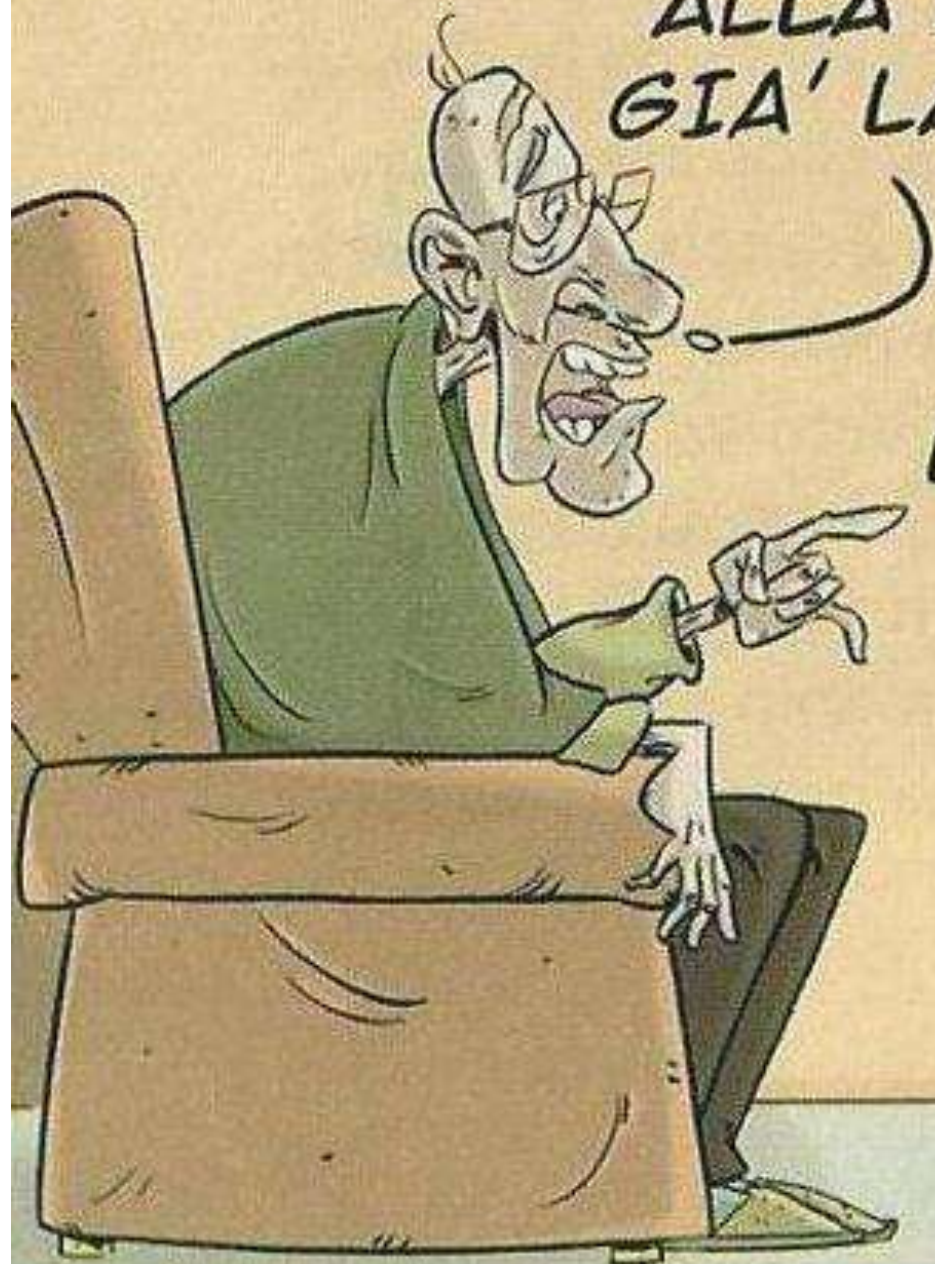
La previdenza complementare

MAGGIO 2026

PENSA, IO
ALLA TUA ETA'
GIÀ LAVORAVO.



PENSA, IO
ALLA TUA
LAVORERO' ANCORA



I PIP : Il sillogismo

1969: il ramo RCA diventa obbligatorio

2005: con la 252 la Previdenza diventa una **scelta obbligata**

2026: attività primaria di consulenza e servizio

oggi parlare di previdenza complementare ad ogni cliente, è un obbligo permanente della relazione Cliente - Agente

La Difficoltà del Sistema Pubblico

Vale la formula di equilibrio :

$$N_{\text{lavoratori}} \cdot \omega \cdot M_{\text{onte reddito}} = N_{\text{pensionati}} \cdot P_{\text{media}}$$

monte contributivo spesa pensionistica

da cui

$$\omega = \frac{N_{\text{pensionati}} \cdot P_{\text{media}}}{N_{\text{lavoratori}} \cdot M_{\text{onte redditi}}}$$

Fattori Oggettivi

- ✓ PIU' POPOLAZIONE ANZIANA
- ✓ MENO NASCITE
- ✓ ALLUNGAMENTO DELLA VITA UMANA
- ✓ PIU' LAVORO PRECARIO CON MINOR CONTRIBUZIONE
- ✓ PIU' PERSONE PENSIONATE DA PAGARE PER PIU' TEMPO

.....**conseguenze**

Fattori Oggettivi

- ✓ PENSIONI PIU' BASSE
- ✓ AUMENTO ETA' PENSIONABILE
- ✓ NECESSITA' DI INTEGRARE LA PENSIONE

.....**e in piu'**

Fattori Oggettivi

- ✓ DEBOLEZZA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ✓ NECESSITA' ASSOLUTA DI ALTRI ASSET FINANZIARI

QUADRO DI RIFERIMENTO

	PENSIONE	SALUTE	PROTEZIONE	
Previdenza OBBLIGATORIA	INPS Casse Professionali	SSN	INAIL / INPS Casse Professionali	
Previdenza AZIENDALE	Fondi Categoria TFR Welfare Aziendale	Fondi Sanitari Integrazioni aziendali Welfare Aziendale	Quadri / Dirigenti Integrazioni aziendali Welfare Aziendale	
Previdenza PRIVATA	PIP/Fondi Pensione Aperti Polizze Accantonamenti	Mutue Sanitarie Polizze sanitarie Polizze malattia	Polizze Infortuni Dread disease / critical illness LTC	

- Lo sviluppo dei fondi pensione è **indispensabile** per i cittadini e per il Paese e quindi bisogna fare tutto ciò che è necessario perché aumentino le adesioni visto che siamo tra gli ultimi nelle classifiche Ocse e la pensione pubblica, per via dei bassi redditi da lavoro, potrebbe non bastare.
- Un punto che è indispensabile chiarire è la continua riduzione del *tasso di sostituzione* avuta la certezza che il potenziale **cliente** abbia capito di cosa si tratta

- Tasso di sostituzione = $\frac{\textit{prima pensione}}{\textit{ultimo stipendio}}$

- Esempio

- *prima pensione* : 1.200€

- *Ultimo stipendio* : 2.500€

$$\textit{tasso} = \frac{1.200\text{€}}{2.500\text{€}} = \mathbf{48\%}$$

- **Cause del mancato sviluppo:**

- Stipendi troppi bassi e una contribuzione INPS troppo alta che non consentono di destinare cifre significative alla Previdenza Integrativa
- Rischio latente di una riforma fiscale peggiorativa
- Poca flessibilità
- Troppo lungo il periodo dei versamenti e il momento delle prestazioni
- Scarsa conoscenza del problema sia fiscale sia delle opportunità di uscita
- Scarsa proposizione degli intermediari che sottovalutano il valore economico del management *fee* nel tempo e nella crescita degli *stock*
- Nessuna conoscenza della R.I.T.A. come *escape line* per anticipare la propria uscita dal lavoro liberamente senza i vincoli della legge Fornero

• **Il valore della rendita**

- Dà continuità e certezza
- Non è aggredibile da figli in difficoltà
- Non si erode come un capitale
- Dà dignità perché finché si vive si produce reddito
- Si è più rispettati perché si è sempre e comunque fonte di reddito
- Il mondo anglosassone molto più maturo del nostro da un punto di vista sia assicurativo che finanziario le preferisce al capitale

• L'importanza di aprirlo subito per un bambino

- Scatta il cronometro del tempo e si ridurrà al minimo la tassazione
- Pur con versamenti modesti il *tempo* e il *tasso* produrranno effetti accrescitivi importanti
- Si può sfruttare la deducibilità dei familiari a carico
- Non si compromette il credito di imposta per le *new entry* quando il figlio si affaccerà al mondo del lavoro e sarà lui a dedurre il contributo

La **Previdenza integrativa**, o **Previdenza Complementare**, comprende quei prodotti che permettono di costruire una pensione destinata ad integrare quella pubblica obbligatoria.

Lo Stato, per agevolare e stimolare chi decide di costruirsi una pensione integrativa, ha introdotto una serie di **agevolazioni fiscali** che riguardano:

- **Il versamento dei contributi**
- **I rendimenti che la gestione genera**
- **Le prestazioni offerte dalle forme pensionistiche**, sia durante il periodo di versamento (anticipazioni e riscatti) che al momento del pensionamento (rendita pensionistica o capitale maturato).

I riferimenti normativi della previdenza integrativa

Fino al 31 dicembre 2000:

- Decreto Legislativo nr. 124, del 21 aprile 1993 (prima normativa organica, sia civile che fiscale, sulla previdenza complementare)
- Successive modifiche: Decreto Legislativo 585/93, Legge 335/95, Decreto Legislativo 669/96 (convertito con modifiche nella Legge 30/97)

2. Dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2006:

- Decreto Legislativo nr. 47 del 18 febbraio 2000
- Successive modifiche: Decreto Legislativo nr. 168 del 12 aprile 2001
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate nr. 29/E del 20 marzo 2001
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate nr. 78/E del 6 agosto 2001

3. Attualmente in vigore:

- Legge nr. 243 del 23 agosto 2004 e Decreto Legislativo nr. 252 del 5 dicembre 2005
- Successive modifiche: Legge 296/2006, Decreto Legislativo 28/2007
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 70/E del 18 dicembre 2007

La fiscalità delle forme previdenziali è complessa, è il frutto di tre importanti riforme che sono state introdotte dal 1993 in poi costituendo, di fatto, tre “epoche fiscali”.

Per semplificare parleremo delle norme assicurative fiscali che riguardano l’ultima riforma in vigore attualmente che si riferisce al **dlgs 252 del 2005**.

Per chi ha iniziato a lavorare dopo l'1 gennaio 2007 e quindi tutti i giovani di oggi giugno 2026 vale una ulteriore agevolazione, particolarmente vantaggiosa per giovani dalla carriera rapida e brillante.

Se, nei primi 5 anni di contribuzione, il soggetto deduce meno di 5.300 potrà godere di un credito di imposta pari alla differenza fra quanto versato nel Pip e il massimo deducibile(oggi 5300€).

Dal **6°al 25°** anno, cioè nei 20 anni successivi dopo i primi **5**, potrà sfruttare il credito di imposta superando la soglia massima di deducibilità oggi consentita(5300€) godendo di un beneficio fiscale fino a € 7.950 all'anno, fino ad esaurimento del credito di imposta maturato recuperando la quota non dedotta nei primi 5 anni.

Chi sono le New entry ? Tutti coloro che aprono una prima posizione contributiva on l'INPS sia come Dipendenti sia come Partite Iva.

• L'importanza di aprirlo subito per un bambino

- Scatta il cronometro del tempo e si ridurrà al minimo la tassazione
- Pur con versamenti modesti il *tempo* e il *tasso* produrranno effetti accrescitivi importanti
- Si può sfruttare la deducibilità dei familiari a carico
- Non si compromette il credito di imposta per le *new entry* quando il figlio si affaccerà al mondo del lavoro e sarà lui a dedurre il contributo

Familiari a carico

È possibile dedurre anche i versamenti effettuati a favore di un **familiare “ fiscalmente a carico ”**.

Quando un familiare è a carico?

Le agevolazioni fiscali per i familiari a carico 2026, dipendono dal reddito del contribuente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 12 del TUIR.

Un soggetto è **a carico** quando non **ha reddito o ha un reddito inferiore o pari a 2.840,51€** (5.500.000 L.it)

Vi sono poi due diverse soglie di reddito per stabilire se ad esempio un figlio è a carico o meno, a seconda dell'età; in particolare, sono **fiscalmente a carico**, i figli con età **non superiore a 24 anni**, con un reddito complessivo non superiore a **4.000 euro** al lordo degli oneri deducibili.

I figli con età superiore a 24 anni, sono **fiscalmente a carico** in base alle condizioni di cui all'articolo 12 del Tuir, con il possesso di un reddito complessivo non superiore a **2.840,51 euro**.

Familiari a carico

Se il familiare a carico non può dedurre per intero i contributi versati, la parte di contributo che rimane può essere dedotta dalla persona che lo ha a carico e che ha effettuato il versamento.

Esempio

Mia moglie ha un garage affittato a 100 €/mese; con un reddito di 1200€ annuo lei è ancora a carico; un PIP da 5.000€ stipulato dal marito pilota della LUFTHANSA dove la moglie è l'Aderente dovrà essere prima dedotto dalla moglie per 1.200€; i restanti 3.800€ potranno essere dedotti dal marito.

Il limite massimo deducibile per ogni contribuente non può superare comunque mai a tutt'oggi 5.164 €.

La **Previdenza integrativa**, o **Previdenza Complementare**, comprende quei prodotti che permettono di costruire una pensione destinata ad integrare quella pubblica obbligatoria.

Lo Stato, per agevolare e stimolare chi decide di costruirsi una pensione integrativa, ha introdotto una serie di **agevolazioni fiscali** che riguardano:

- **Il versamento dei contributi**
- **I rendimenti che la gestione genera**
- **Le prestazioni offerte dalle forme pensionistiche**, sia durante il periodo di versamento (anticipazioni e riscatti) che al momento del pensionamento (rendita pensionistica o capitale maturato).

I riferimenti normativi della previdenza integrativa

Fino al 31 dicembre 2000:

- Decreto Legislativo nr. 124, del 21 aprile 1993 (prima normativa organica, sia civile che fiscale, sulla previdenza complementare)
- Successive modifiche: Decreto Legislativo 585/93, Legge 335/95, Decreto Legislativo 669/96 (convertito con modifiche nella Legge 30/97)

2. Dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2006:

- Decreto Legislativo nr. 47 del 18 febbraio 2000
- Successive modifiche: Decreto Legislativo nr. 168 del 12 aprile 2001
- Circolare dell'Agencia delle Entrate nr. 29/E del 20 marzo 2001
- Circolare dell'Agencia delle Entrate nr. 78/E del 6 agosto 2001

3. Attualmente in vigore:

- Legge nr. 243 del 23 agosto 2004 e Decreto Legislativo nr. 252 del 5 dicembre 2005
- Successive modifiche: Legge 296/2006, Decreto Legislativo 28/2007
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 70/E del 18 dicembre 2007

La fiscalità delle forme previdenziali è complessa, è il frutto di tre importanti riforme che sono state introdotte dal 1993 in poi costituendo, di fatto, tre “epoche fiscali”.

Per semplificare parleremo delle norme assicurative fiscali che riguardano l’ultima riforma in vigore attualmente che si riferisce al **dlgs 252 del 2005**.

NOVITA'



I panorama della previdenza complementare in Italia sta attraversando una fase di profonda trasformazione grazie alla **Legge di Bilancio 2026**. Le novità toccano non solo le modalità di adesione, ma anche i vantaggi fiscali e le opzioni di uscita.

Ecco il dettaglio delle misure in atto e delle principali proposte operative:

1. Il nuovo "Silenzio-Assenso" (dal 1° luglio 2026)

Questa è la novità più impattante per i lavoratori del settore privato:

- **Adesione Automatica:** Per i neoassunti, il silenzio non significherà più "TFR in azienda", ma **adesione automatica** a un fondo pensione.

NOVITA'



- **Finestra di 60 giorni:** Avrai 60 giorni di tempo per manifestare esplicitamente la volontà di mantenere il TFR in azienda o presso l'INPS. Se non comunichi nulla entro questo termine, il TFR verrà destinato al fondo pensione di riferimento (solitamente quello previsto dal contratto collettivo o quello con più iscritti in azienda).
- **Controlli sui già occupati:** Anche per chi ha già un rapporto di lavoro in corso, i datori di lavoro dovranno fornire una nuova informativa e verificare le scelte pregresse.



2. Novità Fiscali e Deducibilità

Per rendere più attraente il risparmio previdenziale, i limiti di deducibilità sono stati ritoccati verso l'alto:

- **Nuovo tetto annuo:** Il limite di deducibilità fiscale dei contributi versati (escluso il TFR) sale da 5.164,57 € a **5.300 €** a partire dal periodo d'imposta 2026.
- **Vantaggio per i giovani (le new entry):** Viene potenziato il meccanismo per chi è al primo impiego: se nei primi 5 anni non si raggiunge il tetto massimo, sarà possibile recuperare l'eccedenza nei 20 anni successivi, portando il limite annuo fino a **7.950 €**.



3. Flessibilità al momento del pensionamento

Cambiano le regole su come puoi incassare quanto accumulato:

- **Più capitale, meno rendita:** Il limite massimo per richiedere la prestazione sotto forma di capitale (liquidità immediata) sale dal 50% al **60%** del montante accumulato. Il restante 40% dovrà essere erogato come rendita mensile. Resta inalterata la formula per ottenere tutto in capitale
- FORMULA: 70% del Montante M \longrightarrow Rendita < 50% ASS.SOC



3. Flessibilità al momento del pensionamento

- Attualmente l'assegno sociale nel 2026 è pari di **7.101,12** e l'importo massimo cumulabile per avere tutto in capitale si aggira sui **85.000/90.000** € in funzione della conversione in rendita e delle tabelle utilizzate
- La tassazione avviene sempre sul **montante lordo**; poi a calcolo eseguito si applica la tassazione che non ha subito variazioni

Nuove Rendite: Sono state introdotte tre nuove tipologie di rendite a durata predefinita per adattarsi meglio alle esigenze di longevità dei pensionati

Le agevolazioni fiscali

Si possono **dedurre**, dal *reddito complessivo*, i **contributi versati direttamente**; i lavoratori **dipendenti privati** possono dedurre **anche i contributi eventualmente versati dal datore di lavoro**:

- La deducibilità massima consentita è quindi dal 2026 è di 5.300€ all'anno; in questo limite rientrano tutti i contributi sia personali che a carico del datore di lavoro
- Il reddito da cui dedurre i contributi può essere di qualsiasi tipo (dipendente, autonomo, d'impresa, da redditi patrimoniali, ecc.)
- Non è obbligatorio versare anche il TFR: qualora il contribuente decida di destinare il proprio TFR al fondo, l'importo versato a tale titolo non concorre comunque al limite di deducibilità fiscale.

I limiti per il regime «forfettario»

- I soggetti che in genere iniziano una nuova attività che permette loro di adottare il **regime forfettario** applicando una imposta sostitutiva in luogo dell'Irpef nel caso in cui non avessero ulteriori redditi assoggettabili all'Irpef **NON POSSONO** beneficiare della deduzione
- Ovviamente tali contributi che il regime forfettario impedisce di dedurre producono una esenzione fiscale sulla prestazione finale; è fondamentale però **non dimenticarsi**, per fruire di tale agevolazione, di comunicare al Fondo cui si è aderito entro il 31.12 di ogni anno la **mancata** deduzione dei contributi

Nel **regime forfettario**, il reddito imponibile non viene determinato analiticamente sottraendo le spese effettive, bensì applicando un coefficiente di redditività fisso al fatturato lordo. Su questa base si applica l'imposta sostitutiva (del 5% o del 15%), che sostituisce l'IRPEF ordinaria.

Previdenza complementare (Fondi Pensione)

- **La regola: Non si può dedurre** dal reddito del regime forfettario. L'unica spesa espressamente deducibile dal forfettario è costituita dai **contributi previdenziali obbligatori** (es. Cassa professionale o Gestione Separata INPS) versati nell'anno.
- **Il vantaggio differito:** I contributi versati alla previdenza complementare che non sono stati dedotti non vanno perduti fiscalmente. Vanno comunicati al fondo pensione entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello del versamento; in questo modo, al momento della liquidazione della prestazione (rendita o capitale), la quota corrispondente a tali contributi non dedotti sarà **completamente esente da tassazione**.

Polizze di protezione (TCM, LTC, Infortuni)

La regola: Le detrazioni IRPEF del 19% (previste per le polizze Temporanea Caso Morte con il limite di spesa di 530 €, per le Long Term Care per il rischio di non autosufficienza con il limite di 1.291,14 €, e per le polizze Infortuni limitatamente al rischio di invalidità permanente superiore al 5% o morte) **non possono essere scaricate dall'imposta sostitutiva** del forfettario.

L'eccezione alla regola: la presenza di "Altri Redditi"

Tutto ciò che abbiamo detto vale se il reddito da partita IVA in regime forfettario è l'**unico** reddito del contribuente. Se invece possiedi **altri redditi soggetti a IRPEF ordinaria** — come ad esempio redditi da lavoro dipendente, redditi da pensione, o redditi da locazione ordinaria (non cedolare secca) — lo scenario cambia totalmente:

- **In questo caso si dispone di una "capienza fiscale" IRPEF.**
- Sarà quindi possibile portare la previdenza complementare in **deduzione** dal reddito complessivo IRPEF (fino al tetto ordinario di 5.164,57 €).
- Si potranno analogamente portare le polizze di protezione in **detrazione al 19%** dall'imposta lorda IRPEF generata da quegli altri redditi.

GESTIONE DEL TFR: COSA CAMBIA

4. Gestione del TFR per le Aziende (Fondo di Tesoreria INPS)

Cambiano le soglie dimensionali che obbligano le aziende a versare il TFR dei dipendenti (che non hanno scelto la previdenza complementare) al Fondo di Tesoreria INPS:

- **Biennio 2026-2027:** L'obbligo scatta per le aziende con almeno **60 dipendenti**.
- **A regime (2032):** La soglia scenderà progressivamente fino a coinvolgere tutte le imprese con almeno **40 dipendenti**.

DOMANDA INQUIETANTE

Nel caso in cui in base al numero di dipendenti(ora 60 dopo 40) l'AZIENDA sia costretta a trasferire il TFR al fondo INPS per chi vuole teneri il proprio TFR in AZIENDA, **l'INPS lo rivaluta secondo le regole dell'art 2120 (75% ISTAT + 1,5) o no?**

La risposta è **sì**.

L' **INPS** rivaluta il **TFR** esattamente secondo le stesse identiche regole stabilite dall'articolo 2120 del Codice Civile.

L'obbligo di versamento al **Fondo di Tesoreria INPS** (che scatta per le aziende con almeno 50 dipendenti) non cambia di un millimetro i diritti del lavoratore che ha scelto di mantenere il TFR "in azienda".

La regola di rivalutazione resta invariata

La quota di TFR che viene trasferita mensilmente alla Tesoreria INPS viene rivalutata ogni anno, al 31 dicembre, applicando il tasso fisso più la componente variabile legata all'inflazione:

Dove **IL RIFERIMENTO** è l'indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (**FOI**) calcolato rispetto al dicembre dell'anno precedente.

Chi paga la rivalutazione?

La gestione operativa della rivalutazione presenta una particolarità contabile importante nel rapporto tra azienda e INPS:

Il calcolo: Viene effettuato a fine anno (**o al momento della cessazione del rapporto**).

La liquidazione al dipendente: Quando il lavoratore cessa il rapporto o chiede un'anticipazione, è sempre **il datore di lavoro** a pagare l'intera somma (capitale + rivalutazioni maturate sia sulla quota rimasta in azienda pre-2007, sia sulla quota in Tesoreria).

Il conguaglio: Il datore di lavoro **recupera** le somme anticipate al lavoratore (comprese le rivalutazioni relative alla quota Tesoreria) scalando l'importo dai contributi mensili dovuti all'INPS tramite il flusso UniEmens.

Nota di coordinamento finanziario: Lo Stato, tramite l'INPS, garantisce l'integrale copertura della rivalutazione della quota di competenza della Tesoreria.

Per il lavoratore la "Tesoreria INPS" è del tutto trasparente: **non è un fondo pensione complementare**, ma una pura gestione previdenziale che conserva la natura e il rendimento tipico del **TFR codicistico**.

Riepilogo delle scadenze chiave

Novità	Data Decorrenza
Innalzamento deducibilità a 5.300€	1° Gennaio 2026
Avvio Silenzio-Assenso (60 giorni)	1° Luglio 2026
Aumento anticipo capitale al 60%	1° Luglio 2026

Nota Bene: Mentre l'adesione al fondo tramite silenzio-assenso comporta il versamento del TFR, per ottenere anche il **contributo del datore di lavoro** è solitamente richiesto un versamento minimo volontario da parte del lavoratore (salvo diversi accordi contrattuali).

LA DESTINAZIONE DEL TFR

Prima della riforma (Regime attuale)

Se un lavoratore viene assunto e **non esprime alcuna scelta** entro 6 mesi:

- **Nelle aziende con almeno 50 dipendenti:** Il TFR viene trasferito al **Fondo Tesoreria dell'INPS**.
- **Nelle aziende con meno di 50 dipendenti:** Il TFR rimane fisicamente **in azienda** (nella disponibilità del datore di lavoro). In entrambi i casi, il TFR viene accantonato e rivalutato secondo l'indice ISTAT (1,5% fisso + 75% dell'inflazione), ma **non viene investito** nei mercati finanziari.

Con la Riforma 2026 (Il nuovo Silenzio-Assenso)

Con le nuove norme, se il lavoratore non sceglie esplicitamente di mantenere il TFR in azienda/INPS entro il termine previsto (**60 giorni** per i nuovi assunti e non i precedenti **6 mesi**), scatta l'**adesione automatica alla previdenza complementare**:

- 1. Destinazione automatica:** Il TFR non resta più "fermo" in azienda o all'INPS, ma viene versato mensilmente a un **Fondo Pensione**.
- 2. Quale fondo?** Il TFR confluisce nel fondo pensione negoziale (di categoria) previsto dal contratto collettivo applicato. Se ne esistono diversi, va a quello con il maggior numero di iscritti in azienda. In assenza di questi, viene destinato al fondo residuale dell'INPS (FONDINPS).
- 3. Investimento:** Una volta nel fondo, quel denaro viene investito (solitamente in un comparto prudente o garantito, se non diversamente indicato) per generare rendimenti nel tempo.

Come si vede la Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) ha ridisegnato in modo profondo il secondo pilastro previdenziale. Se la fase di accumulo ha visto novità importanti (come il nuovo silenzio-assenso con "piena contribuzione" per i neoassunti dal 1° luglio 2026 e l'innalzamento della deducibilità a 5.300 €), è nella **fase di decumulo** e nell'erogazione delle prestazioni che si concentrano i **cambiamenti più radicali, volti a trasformare il fondo pensione in uno strumento di pianificazione patrimoniale estremamente duttile.**

Le nuove regole scardinano il vecchio vincolo del 50% in capitale e introducono opzioni di decumulo finanziario che mantengono il montante investito nel fondo, modificando anche l'approccio fiscale.

La **riforma della previdenza complementare** introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (dlgs. 199/2025) tocca uno dei nodi storici del secondo pilastro: il vincolo del **contributo datoriale** ai soli fondi negoziali (chiusi) di categoria.

Il legislatore ha riscritto la regola sulla portabilità, ma l'attuazione pratica ha subito un recente aggiornamento normativo di cui tenere conto.

Il fulcro della novità (Art. 1, c. 201)

La riforma modifica radicalmente l'articolo 14, comma 6 del *D.Lgs. 252/2005*. Nella versione precedente, il lavoratore che decideva di trasferire la propria posizione da un fondo contrattuale a un fondo aperto o a un PIP (Piano Individuale Pensionistico) perdeva il diritto al contributo del datore di lavoro, a meno che non fosse diversamente previsto dai contratti collettivi (evenienza rarissima).

Con le nuove regole:

- Viene eliminato il vincolo dei contratti collettivi per il mantenimento del contributo.
- Il diritto al contributo datoriale diventa **pienamente portabile**: se decidi di trasferire la tua posizione individuale verso una forma pensionistica di mercato (Fondo Aperto o PIP), **il datore di lavoro è obbligato a continuare a versare la sua quota anche nella nuova forma da te scelta.**

Attenzione all'attivazione: La norma non consente di ottenere il contributo se ci si iscrive *direttamente* a un fondo aperto o a un PIP all'inizio del rapporto. Per far scattare l'obbligo del datore, devi prima attivare il flusso aderendo al fondo negoziale previsto dal tuo CCNL (versando la tua quota minima). Una volta consolidato il diritto, potrai esercitare la portabilità.

La novità dell'ultima ora: lo slittamento dei termini

Originariamente l'entrata in vigore di questa specifica norma era fissata per il 1° luglio 2026. Tuttavia, la legge di conversione del **Decreto PNRR** (*D.L. 19/2026*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 20 aprile 2026) ha modificato le tempistiche:

- La portabilità del contributo datoriale **slitterà ufficialmente al 31 ottobre 2026**.
- Restano invece confermate al 1° luglio 2026 le altre novità della Manovra (come il nuovo meccanismo di silenzio-assenso per i neoassunti e l'innalzamento della deducibilità fiscale a 5.300 euro).

Questo rinvio di quattro mesi è stato introdotto per concedere a imprese, parti sociali e alla stessa COVIP il tempo necessario per adeguare la modulistica, i regolamenti dei fondi e i flussi operativi aziendali.

Vincoli temporali e regime transitorio

Per esercitare questo diritto e "trascinare" il contributo datoriale nel nuovo fondo privato, rimangono fermi i paletti generali della portabilità:

Regola	Condizione
Permanenza minima	È necessario aver maturato almeno 2 anni di permanenza nel fondo di provenienza prima di poter richiedere il trasferimento.
Fase Transitoria	Fino al 31 ottobre 2026 si applica il vecchio regime: in caso di trasferimento anticipato verso forme libere, la quota datoriale cessa di essere versata.

1. Innalzamento del Capitale al 60%

La prima novità strutturale riguarda la ripartizione classica tra capitale e rendita al momento del pensionamento:

- **Prima:** La regola generale imponeva un limite massimo di liquidazione in forma di capitale pari al 50% del montante accumulato.
- **Dal 2026:** La soglia massima liquidabile in un'unica soluzione **sale al 60%**. Il restante 40% deve essere convertito in prestazioni ricorrenti.

(Resta intatta la deroga che consente il riscatto del 100% in capitale nel caso in carenza di requisiti dimensionali, ovvero se la conversione in rendita del 70% del montante generasse un assegno annuo inferiore al 50% dell'assegno sociale).

- **Le Nuove Opzioni di Decumulo Finanziario**

Accanto alla classica rendita vitalizia (basata sui coefficienti demografici di conversione che trasferiscono il rischio di longevità alla compagnia), il legislatore introduce tre nuove modalità di erogazione a contribuzione definita. La caratteristica chiave è che **il capitale residuo resta investito nel fondo pensione**, continuando a generare potenziali rendimenti ed è **interamente riscattabile dagli eredi/beneficiari designati** in caso di premorienza.

A. Rendita a Durata Definita

Non è una rendita assicurativa tradizionale, ma un decumulo finanziario programmato. La durata viene calcolata in base alla vita attesa residua dell'aderente secondo le tavole di mortalità ISTAT aggiornate al momento del pensionamento.

Il denominatore viene ricalcolato a ogni erogazione, rimodulando la rata. Poiché il montante residuo continua a essere investito nel comparto del fondo, l'importo della rata può oscillare o crescere nel tempo in base alle performance finanziarie.

■ Le Nuove Opzioni di Decumulo Finanziario

B. Prelievi Liberi (o "a chiamata")

Abbinata alla rendita a durata definita, viene introdotta la facoltà di effettuare prelievi parziali in base alle proprie necessità di liquidità. Esiste tuttavia un limite previdenziale oggettivo: l'ammontare complessivo dei prelievi effettuabili non può eccedere la somma delle rate virtualmente già maturate nell'opzione a durata definita e non percepite.

C. Erogazione Frazionata

Consente di pianificare una distribuzione del montante residuo in un periodo di tempo liberamente scelto dall'aderente, con un **vincolo minimo di 5 anni**. È una modalità che ricalca la logica della RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata), utile per gestire transizioni flessibili o ponti verso la pensione pubblica, ma senza i vecchi vincoli di accesso della RITA classica.

Il Doppio Binario della Tassazione agevolata

Il regime fiscale applicato alle prestazioni ricalca la filosofia del pilastro complementare (aliquota base al 15% che si riduce dello 0,30% o dello 0,25% per ogni anno di iscrizione oltre il quindicesimo, fino a un tetto minimo), ma **si sdoppia** a seconda della stabilità del decumulo scelto:

Modalità di Erogazione	Aliquota Base	Riduzione Annuale (dopo il 15° anno)	Aliquota Minima (al 35° anno)
Rendita a durata definita e Prelievi Liberi	15%	-0,30% all'anno	9%
Erogazione Frazionata (minimo 5 anni)	20%	-0,25% all'anno	15%

Quali le finalità

La riforma sposta il "default" (la scelta automatica in caso di pigrizia o dimenticanza del lavoratore) dal risparmio tradizionale gestito dall'azienda/INPS al **risparmio investito** nei fondi pensione.

L'obiettivo è duplice:

- Aumentare la platea degli iscritti alla previdenza complementare per compensare le future pensioni pubbliche più basse.
- Convogliare il risparmio dei lavoratori verso i mercati finanziari, sperando in rendimenti di lungo periodo superiori alla rivalutazione standard del TFR.

Non si tratta comunque di una "confisca": il lavoratore riceve una comunicazione formale e ha sempre il diritto di dire di **NO** nei tempi stabiliti, mantenendo il TFR secondo le vecchie regole.

LE NOVITA' PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal **1° luglio 2026**, per i neo-assunti e per chi non ha ancora espresso una scelta, scatta il meccanismo del **silenzio-assenso**.

- Se non comunichi esplicitamente la volontà di mantenere il TFR/TFS presso l'amministrazione entro 60 giorni, verrai **iscritto automaticamente** al Fondo Perseo-Sirio.
- Avrai comunque 30 giorni di tempo dopo l'iscrizione automatica per esercitare il diritto di recesso senza costi.

LE NOVITA' DEL COMPARTO SICUREZZA

• **Pensione di Anzianità (Anticipata):**

- **Indipendentemente dall'età:** Richiede **41 anni di contributi** (più una finestra mobile che per il 2026 sale a **15 mesi**).
- **Con requisito misto:** Rimane la possibilità di uscire con **58 anni di età e 35 di contributi**, ma con una finestra mobile di **12 mesi** che sposta l'assegno effettivo a 59 anni.

• **Aumenti Futuri (2027-2030):** La Legge di Bilancio prevede incrementi graduali dei requisiti: +1 mese dal 2027, fino a +6 mesi complessivi entro il 2030.

LE NOVITA' PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Previdenza Complementare (Fondo Perseo-Sirio)

Novità Fiscali e di Gestione

- **Deducibilità Fiscale:** Il limite massimo di deducibilità annua dei contributi versati sale a **5.300 €** (precedentemente circa 5.164 €).
- **Rivalutazione del TFR:** Dal 1° gennaio 2026 entra in vigore il **criterio multicomparto** per la rivalutazione del "conto virtuale" del TFR. Questo significa che il rendimento della quota TFR accantonata non sarà più fisso, ma potrà seguire le performance dei comparti di investimento scelti (es. Bilanciato o Garantito), rendendo la gestione più simile a quella dei lavoratori privati.
- **Prestazione Finale:** Viene innalzata al **60%** la quota di capitale che puoi richiedere in un'unica soluzione al momento della pensione (prima era il 50%), lasciando il restante 40% come rendita mensile.

LE NOVITA' DEL COMPARTO SICUREZZA

Per il 2026, il quadro previdenziale per il Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso Pubblico presenta aggiornamenti significativi sia sul fronte della pensione ordinaria (INPS) sia su quello della previdenza complementare (Fondo Sirio).

1. Pensione Ordinaria: Requisiti e Adeguamenti

Dall'inizio del 2026 torna pienamente in vigore il meccanismo di **adeguamento alla speranza di vita**, che era stato congelato negli anni precedenti.

Pensione di Vecchiaia:

- Il requisito base resta a **60 anni** (limite ordinamentale), ma solo se hai maturato almeno **36 anni di contributi**.
- Se hai meno di 36 anni di contributi, il requisito anagrafico aumenta. Per il 2026, l'età effettiva di uscita si attesta intorno ai **62 anni** (incluso la finestra mobile di 12 mesi).

LE NOVITA' PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

2. Per gli appartenenti alle **Forze di Polizia** o alle **Forze Armate**, la scelta è complessa perché:

Vi è assenza di un Fondo Negoziale unico: A differenza di un impiegato comunale (che ha *Perseo*), un poliziotto o un carabiniere non ha ancora un fondo "chiuso" pienamente operativo che riceva il contributo del datore di lavoro (lo Stato) in modo automatico come negli altri settori.

Il Fondo PRE.SI.DI.: È un'iniziativa nata negli ultimi anni (attorno al 2022-2024) per cercare di colmare questo vuoto, promossa da alcuni sindacati per creare un fondo dedicato al comparto.

Fondi Aperti: Molti operatori del comparto, stanchi di aspettare la previdenza "di categoria", aprono posizioni in fondi aperti per non perdere i vantaggi fiscali della deducibilità.

2. Previdenza Complementare (Fondo Perseo-Sirio)

Il 2026 è un anno di svolta per i fondi negoziali come Perseo-Sirio, con novità che puntano a rendere la previdenza integrativa più flessibile e vantaggiosa.

Meccanismo del Silenzio-Assenso

Dal **1° luglio 2026**, per i neo-assunti e per chi non ha ancora espresso una scelta, scatta il meccanismo del **silenzio-assenso**.

- Se non comunichi esplicitamente la volontà di mantenere il TFR/TFS presso l'amministrazione entro 60 giorni, verrai **iscritto automaticamente** al Fondo Perseo-Sirio.
- Avrai comunque 30 giorni di tempo dopo l'iscrizione automatica per esercitare il diritto di recesso senza costi.

Un tema aperto

Un giovane italiano che va in Germania per lavoro e apre un fondo di Previdenza tedesco e dopo 15 anni torna in Italia può trasferirlo ad un fondo Italiano esiste cioè la portabilità?

La portabilità transfrontaliera ("*cross-border*") intesa come trasferimento del capitale accumulato da un fondo pensione tedesco o comunque europeo a uno italiano non è, ad oggi, operativamente praticabile.

Nonostante i proclami di unificazione e la libera circolazione dei lavoratori, la previdenza complementare (il cosiddetto "secondo e terzo pilastro") resta **saldamente ancorata alle sovranità fiscali nazionali.**

Ecco come stanno le cose e perché le cose si bloccano.

Un tema aperto

Se per la previdenza pubblica obbligatoria (primo pilastro) esiste il meccanismo della **totalizzazione internazionale** (i 15 anni in Germania si cumulano con gli anni in Italia per raggiungere il diritto alla pensione INPS, e poi ogni Stato paga la sua quota pro-rata), per la **previdenza complementare privata o aziendale il discorso salta**.

I motivi sono essenzialmente tre:

Asimmetria Fiscale Assoluta: La Germania applica schemi di incentivi fiscali radicalmente diversi dai nostri (pensa ai fondi aziendali bAV - betriebliche Altersversorgung, o ai piani Riester e Rürup).

Trasferire il capitale "puro" in Italia significherebbe per il fisco tedesco perdere la potestà tassativa sulle somme che a suo tempo erano state dedotte dalle tasse in Germania.

Mancanza di Accordi Bilaterali di Trasferimento: Non esiste un binario tecnico-normativo tra COVIP (l'autorità italiana) e BaFin (l'autorità tedesca) che permetta il "passaggio del testimone" monetario tra un fondo complementare tedesco e uno italiano.

La Direttiva UE 2014/50 (recepita col D.Lgs 88/2018): Questa direttiva europea, nata proprio per tutelare i lavoratori mobili, **non ha imposto la portabilità del capitale**, considerata politicamente impraticabile. Si è limitata a imporre la "salvaguardia dei diritti dormienti".

Cosa succede, nei fatti, a quel fondo tedesco dopo 15 anni?

Dato che non puoi fare il "bonifico" della tua posizione previdenziale verso un fondo pensione italiano (FPA, PIP o negoziale che sia), il lavoratore di ritorno ha davanti a sé solo due strade reali:

Opzione	Come funziona in pratica	Impatto Fiscale e Note
Conservazione in status "Dormiente" (L'opzione standard)	Il fondo tedesco viene congelato. Non si versano più contributi, ma il capitale resta lì a capitalizzare secondo i rendimenti del fondo fino al compimento dell'età pensionabile tedesca.	Al momento del pensionamento, il fondo tedesco erogherà la rendita (o il capitale, ove previsto). Secondo la Convenzione contro le doppie imposizioni Italia-Germania (e confermato dall'Agenzia delle Entrate nell'interpello 137/2021), se il soggetto risiede in Italia, la rendita privata tedesca verrà tassata in via esclusiva in Italia con l'aliquota IRPEF ordinaria.
Riscatto Totale / Liquidazione (Se consentito dal contratto)	Molti fondi aziendali o privati tedeschi permettono il riscatto della posizione se si lascia definitivamente il Paese.	Attenzione alla penalizzazione: Il fisco tedesco chiederà indietro (Rückzahlung) tutti i vantaggi fiscali e i bonus statali (Zulagen) accumulati nei 15 anni, riducendo drasticamente il netto percepito.

Il tentativo (fallito) del PEPP

L'Europa aveva provato a risolvere questo caos introducendo il **PEPP** (**Pan-European Personal Pension Product**), un prodotto pensionistico individuale pensato proprio per essere trasportabile da un Paese all'altro. Tuttavia, a causa della complessità dei singoli regimi fiscali nazionali, i PEPP non sono mai decollati e sono rimasti un oggetto misterioso e quasi inutilizzato sul mercato.

Le agevolazioni fiscali

Parlando di una forma pensionistica, il primo aspetto da definire è la “**contribuzione**” cioè quanto e come versare. A seconda del tipo di forma pensionistica e della situazione lavorativa, la contribuzione può avvenire con **contributi propri**, **contributi versati dal Datore di lavoro** e con **il versamento del TFR**.

I contributi versati alle forme pensionistiche sono **deducibili** dal reddito dichiarato: in sostanza i contributi riducono il reddito imponibile agendo sull'aliquota marginale e quindi danno origine ad un **risparmio sotto forma di minori imposte IRPEF**.

L'entità del risparmio è variabile, dipende **dall'aliquota massima** che il singolo investitore paga sui propri redditi.

1.Come propoparlo?

Sul « *come* » consiglio di citare la metafora del foglio A4: la rotazione di 90°!!!!



- a) Cresce l'aspettativa di vita
- b) Si riduce la natalità
- c) Si riduce il montante contributivo annuo dei lavoratori attivi
- d) **La sostenibilità del sistema postula che il montante venga spalmato su più anni e, conseguentemente, le pensioni risultano di importo inferiore**