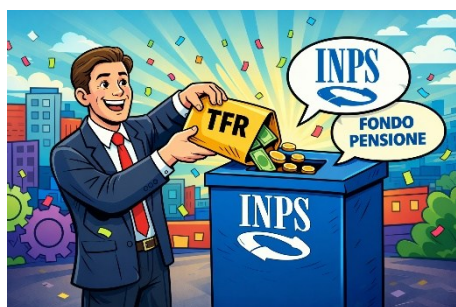


TFR al Fondo di Tesoreria: le nuove regole dal 1° gennaio 2026

Come cambia l'obbligo di versamento per le aziende che crescono

Rif. Art. 1, comma 204, Legge di bilancio 2026 (Legge n. 207/2024)



Dal 1° gennaio 2026 cambiano profondamente le regole per il versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Per quasi 20 anni il perimetro delle aziende obbligate è rimasto sostanzialmente immobile, ancorato alla situazione del 2006. Ora, con la nuova Legge di bilancio, questo scenario viene completamente ribaltato: l'obbligo diventa dinamico e si applica a tutte le aziende che raggiungono determinate soglie dimensionali, indipendentemente da quando sono nate o da quale fosse il loro organico nel passato. Se la vostra azienda sta crescendo, è fondamentale capire subito se e quando entrerete nell'obbligo.

I PUNTI CHIAVE

➡ IL VECCHIO SISTEMA E' FINITO: ORA L'OBBLIGO E' DINAMICO

Cosa significa: Fino al 31 dicembre 2025, l'obbligo di versare il TFR al Fondo di Tesoreria INPS riguardava solo le aziende che avevano superato i 50 dipendenti al 31 dicembre 2006 oppure, per le società nate dopo, quelle che avevano superato la soglia nel loro primo anno di attività. Tutti gli altri, anche se negli anni successivi avevano ampliato l'organico ben oltre i 50 dipendenti, continuavano a tenere il TFR in azienda (salvo le quote destinate alla previdenza complementare).

Il nostro commento: La riforma cambia tutto. Dal 1° gennaio 2026, non conta più quando siete nati né quale fosse il vostro organico nel 2006. Ora tutte le aziende che raggiungono o superano una determinata soglia dimensionale devono versare il TFR maturando al Fondo Tesoreria. È un



cambio di paradigma importante: il requisito dimensionale non è più "cristallizzato" nel passato, ma diventa un parametro che va verificato ogni anno. Se crescete e superate la soglia, entrate nell'obbligo. Questo significa che molte aziende che per anni hanno beneficiato dell'esenzione ora si troveranno a dover trasferire liquidità all'INPS, con un impatto diretto sul loro equilibrio finanziario.

Chi riguarda: Tutte le aziende con più di 60 dipendenti nel 2026 e 2027, più di 50 dipendenti dal 2028 al 2031, e più di 40 dipendenti dal 2032 in poi. L'obbligo riguarda i lavoratori subordinati (inclusi apprendisti, tempi determinati e lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto) che non hanno aderito alla previdenza complementare.

➡ LE SOGLIE DIMENSIONALI: QUANDO SCATTA L'OBBLIGO

Cosa significa: La nuova normativa prevede soglie dimensionali che si abbassano progressivamente nel tempo:

- ✓ **2026 e 2027:** obbligo per aziende con più di 60 dipendenti;
- ✓ **2028-2031:** obbligo per aziende con più di 50 dipendenti;
- ✓ **Dal 2032** in poi: obbligo per aziende con più di 40 dipendenti.

La verifica va fatta sulla base della **media annuale** dei dipendenti nell'anno civile precedente (1° gennaio - 31 dicembre). Se superate la soglia entro il 31 dicembre di un anno, l'obbligo scatta dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Il nostro commento: facciamo un esempio pratico. Se la vostra azienda ha raggiunto 60 dipendenti entro il 31 dicembre 2025, dovrete iniziare a versare il TFR al Fondo Tesoreria già dal 1° gennaio 2026 (il primo versamento riguarderà le mensilità di gennaio 2026). Se invece raggiungete i 60 dipendenti nel corso del 2026, ad esempio a ottobre, l'obbligo scatterà dal 1° gennaio 2027. È fondamentale monitorare con attenzione l'andamento dell'organico per sapere esattamente quando entrerete nell'obbligo e prepararvi per tempo dal punto di vista finanziario e operativo.



Chi dovrebbe prepararsi subito: Tutte le aziende che oggi hanno un organico vicino alle soglie indicate. Se siete a 55-60 dipendenti, è molto probabile che nel 2026 entrerete nell'obbligo. Conviene verificare subito la situazione con il vostro consulente del lavoro.

➔ L'OBBLIGO È DEFINITIVO: NON SI TORNA INDIETRO

Cosa significa: Una volta entrati nell'obbligo, la partecipazione al Fondo di Tesoreria è definitiva. Anche se in futuro l'organico dovesse scendere sotto la soglia (ad esempio da 65 a 45 dipendenti), l'azienda continuerà a versare il TFR maturando al Fondo. Non è prevista alcuna possibilità di uscita dal sistema.

Il nostro commento: Questa è una caratteristica strutturale del Fondo Tesoreria che rimane invariata rispetto al passato. Una volta dentro, non si esce più. Questo significa che la crescita dimensionale oltre le soglie comporta una modifica permanente del modello di gestione del TFR, con conseguenze definitive sull'equilibrio finanziario dell'azienda. È importante esserne consapevoli quando si pianificano assunzioni che potrebbero far superare le soglie.



Cosa cambia in pratica: Dal momento in cui scatta l'obbligo, l'azienda non trattiene più il TFR dei dipendenti, ma lo versa mensilmente all'INPS – per chi non ha aderito alla previdenza complementare. Questo comporta **un'uscita di cassa mensile** che prima non c'era.

IN PRATICA

➔ IL CALCOLO DELLA SOGLIA: QUALI DIPENDENTI CONTANO

Cosa significa: Per verificare se avete superato la soglia, dovete conteggiare **tutti i lavoratori subordinati**, compresi:

- ✓ Dipendenti a tempo indeterminato e determinato
- ✓ Apprendisti di ogni tipo
- ✓ Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio, ecc.)

Il calcolo si fa sulla media annuale nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre), secondo i criteri già in uso nell'ordinamento per il calcolo delle soglie dimensionali.

Il nostro commento: I criteri di calcolo non sono nuovi, ma è fondamentale applicarli correttamente perché ora hanno conseguenze concrete. Una verifica sbagliata potrebbe portare a non entrare nell'obbligo quando invece si dovrebbe, o viceversa. Il consulente del lavoro ha tutti gli strumenti per fare questo calcolo in modo preciso. Considerate che anche i lavoratori part-time vanno computati secondo le regole generali (di norma in proporzione all'orario).



Cosa serve: Il dato della forza lavoro media dell'anno precedente, che normalmente è già disponibile nei vostri sistemi di gestione del personale o negli archivi del consulente del lavoro.

➔ COSA SUCCEDE

Cosa significa: Una volta entrati nell'obbligo, per tutti i **dipendenti che non hanno aderito alla previdenza complementare**, il TFR che matura mensilmente non resta più accantonato in azienda ma viene versato direttamente all'INPS tramite il modello F24, insieme agli altri contributi. Quando il dipendente cesserà il rapporto di lavoro, sarà l'INPS a liquidargli il TFR relativo al periodo in cui l'azienda era soggetta all'obbligo.

Il nostro commento: In termini di tesoreria, questo significa che ogni mese **usciranno liquidità aggiuntive** per il versamento del TFR maturato. Da un lato, questo libera l'azienda dal dover accantonare risorse per il TFR futuro (che non è più un debito aziendale ma viene trasferito all'INPS). Dall'altro, comporta un'uscita di cassa mensile che prima non c'era. È importante considerare questo aspetto nella **pianificazione finanziaria**, soprattutto per le aziende che hanno margini di liquidità stretti. L'impatto può essere significativo: per un dipendente con RAL di 30.000 euro, parliamo di circa 2.300 euro annui da versare all'INPS anziché tenere in azienda.



Chi rischia di più: Le aziende che hanno margini di liquidità limitati o che non si sono preparate per tempo a questo cambio di regole. L'uscita mensile di cassa può essere significativa, specialmente se avete un organico numeroso.

COSA FARE SUBITO

➔ SE SIETE VICINI ALLE SOGLIE DIMENSIONALI

- ✓ **Verificate subito** il numero medio di dipendenti che avete avuto nel 2025;
- ✓ **Calcolate** se siete sopra i 60 dipendenti: in caso affermativo, l'obbligo scatta dal 1° gennaio 2026;
- ✓ **Programmate la liquidità** necessaria per i versamenti mensili del TFR;
- ✓ **Contattate** il vostro consulente del lavoro per verificare che le procedure siano pronte;
- ✓ **Aggiornate** il budget e il piano finanziario 2026 tenendo conto di questa uscita mensile aggiuntiva.

➔ SE AVETE GIÀ SUPERATO LA SOGLIA NEL 2025

- ✓ **Agite immediatamente:** i primi versamenti riguardano già gennaio 2026;
- ✓ **Verificate** con il consulente del lavoro che tutto sia predisposto per i versamenti F24;
- ✓ **Revisionate** la situazione finanziaria per assorbire l'uscita di cassa;

➔ **SE STATE PIANIFICANDO ASSUNZIONI:**

- ✓ **Considerate** l'impatto del superamento della soglia: una volta dentro, non si esce più;
- ✓ **Valutate** se è il caso di pianificare le assunzioni in modo da gestire meglio il momento di entrata nell'obbligo;
- ✓ **Fate simulazioni** dell'impatto finanziario prima di prendere decisioni definitive

➔ **SE AVETE PIU' SEDI O PUNTI OPERATIVI:**

- ✓ **Verificate** quale sia il perimetro di calcolo corretto (normalmente l'azienda nel suo complesso);
- ✓ **Fate un censimento** completo della forza lavoro;
- ✓ **Coordinate con lo studio** per una gestione centralizzata dell'adempimento.

PER APPROFONDIRE

Lo studio rimane a disposizione per:

- ✓ Verificare se la vostra azienda rientra nell'obbligo dal 2026
- ✓ Calcolare l'impatto finanziario del versamento del TFR al Fondo Tesoreria
- ✓ Gestire tutti gli adempimenti operativi e i versamenti F24
- ✓ Simulare scenari di crescita dell'organico e valutarne le conseguenze
- ✓ Assistervi in caso di controlli o contestazioni

AGGIORNAMENTI IN TEMPO REALE

Per chi vuole rimanere sempre aggiornato, abbiamo creato il "Salotto Telegram" dove condividiamo:

- ✓ Anteprime delle novità normative
- ✓ Commenti a caldo su nuove disposizioni
- ✓ Retrosceca e approfondimenti esclusivi
- ✓ Documenti riservati con infografiche e checklist operative

È il nostro canale "riservato" per chi vuole sapere prima degli altri.

Iscriviti cliccando qui 
[CANALE TELEGRAM DOT.COM](#)

Lo studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Si prega di concordare l'appuntamento

DOT.COM SRL

Dott. Lorenza Panigutti