



### [Cosa cambia con la legge di bilancio](#)

La legge di bilancio licenziata dalle Camere nei giorni scorsi introduce novità rilevanti per quanto riguarda la previdenza complementare. Ferma restando la cautela di fronte a norme che diventeranno operative solo una volta recepite nel regolamento Covip, quindi **non prima del prossimo mese di luglio**, ad un primo esame lo spirito delle nuove norme sembra orientato prevalentemente a rendere maggiormente attrattiva la previdenza complementare, sia in fase di contribuzione che al momento delle prestazioni finali.

Esaminiamo le principali variazioni.

#### **Adeguamento del limite di deducibilità annuo**

**Elevato ad € 5.300.** Il precedente limite di € 5.164,57 corrispondeva alla conversione di 10 milioni di lire. E' bene ricordare che il beneficio fiscale dovuto alla deduzione delle somme conferite alla previdenza complementare si ridurrà leggermente per chi ha un **reddito compreso tra i 28/mila e i 50/mila Euro** in quanto l'aliquota marginale scende dal 35% al 33%.

#### **Aggiornamento limite di versamenti extra per lavoratori di prima occupazione**

La normativa prevedeva già una forma di "ripensamento" per i lavoratori che inizialmente avevano deciso di non aderire a nessun fondo pensione, o che pur avendo aderito, avevano effettuato versamenti più limitati a causa di una retribuzione più bassa, tale da limitare la loro capacità contributiva. Per questo, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 che nei loro primi 5 anni abbiano versato contributi in misura inferiore al massimo deducibile nel quinquennio, esiste la possibilità di effettuare versamenti extra per recuperare i benefici fiscali di cui non si è goduto in precedenza.

Considerando una contribuzione massima nei primi 5 anni pari a € 26.500 (5.300 x 5), si possono effettuare versamenti extra pari alla differenza tra tale somma e i conferimenti effettuati nei primi 5 anni. Il massimo della deducibilità extra è pari al 50% del limite annuo, quindi **ulteriori 2.650 annui**. Il nuovo limite massimo per lavoratrici e lavoratori che vogliono approfittare di tale opportunità diventa, pertanto, di € 7.950 (5.300 + 2.650).

Si può beneficiare di tale agevolazione nei 20 anni successivi al quinto, e comunque per **un importo massimo pari alla differenza tra i contributi versati nel quinquennio e la soglia massima deducibile di € 26.500**.

### Nuove opzioni per le prestazioni finali

La previdenza complementare nasce come integrazione alla pensione INPS: per questo, la forma naturale di fruizione del montante accumulato dovrebbe essere la rendita. Eppure è di gran lunga la soluzione meno gradita da lavoratori e lavoratrici che arrivano alla fine del loro percorso. Perché?

Il motivo è che una rendita vitalizia dura tanto quanto l'esistenza di chi ne beneficia: pertanto, in caso di decesso prematuro, c'è il timore di perdere tutti i soldi versati durante la vita lavorativa. Per questo, le persone che fruiscono della previdenza complementare cercano di beneficiarne in forme alternative.

Le modifiche introdotte sembrano assecondare queste esigenze.

#### Riscatto quota capitale

Viene **elevato dal 50% 60%** il massimo richiedibile sotto forma di capitale al momento del riscatto finale.

#### Introduzione rendita a durata definita

In alternativa alla rendita vitalizia, ne viene introdotta un'altra di durata certa, con l'intero capitale che viene corrisposto in un numero di anni pari alla speranza di vita residua. Questa modalità garantisce la totale restituzione del montante accumulato, con **possibilità di riscatto da parte degli eredi in caso di premorienza della persona beneficiaria**.

Tale opzione può essere fruita anche con prelievi liberamente determinabili, che però seguono la tempistica determinata dalla rendita sopra descritta: l'ammontare dei prelievi non può superare il totale delle rate virtualmente maturate tempo per tempo.

#### Erogazione frazionata del montante in un periodo non inferiore ai 5 anni

Una soluzione simile alla R.I.T.A., fruibile anche da chi ha raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia (limite oltre il quale non è più possibile richiedere la R.I.T.A.), ma con una tassazione meno favorevole: si parte dal 20% con decurtazione dello 0,25% per ogni anno di anzianità contributiva successivo al 15mo, ed un'imposta minima del 15%.

***N.B. Questa opzione non si sostituisce ma si aggiunge alla R.I.T.A., che al momento resta la soluzione più conveniente a patto di soddisfare le condizioni necessarie alla richiesta. Trattandosi di una modalità molto simile, ma con un regime fiscale meno favorevole, può essere legittimo il timore che l'opzione appena introdotta sia propedeutica ad una successiva abolizione delle R.I.T.A. in un futuro più o meno prossimo. Al momento restano in piedi entrambe le opzioni.***

#### Mantenimento del contributo datoriale in caso di trasferimento del fondo

Ferma restando la libertà di scelta di lavoratori e lavoratrici in merito al fondo a cui aderire, fino ad oggi la normativa vincolava l'accredito del contributo da parte del datore di lavoro all'adesione ad un **fondo negoziale**, cioè individuato come fondo di riferimento per chi lavora in una determinata azienda a seguito di accordo sindacale. Adesso sarà possibile trasferire la propria posizione anche su fondi pensione diversi da quelli negoziali, **mantenendo il diritto a percepire il contributo datoriale**.

#### Adesione automatica e silenzio-assenso

Dal 1° luglio 2026, per i lavoratori neoassunti è previsto il **versamento automatico del TFR al fondo pensione** previsto da accordi aziendali o contratti collettivi; nel caso ce ne sia più di uno in azienda, l'adesione verrà fatta a quello con più iscritti. Il lavoratore o la lavoratrice avranno **60 giorni di tempo** per manifestare il proprio dissenso e chiedere il

mantenimento del TFR in azienda. La norma prevede anche la scelta di default del comparto in cui investire, determinato in base all'età dell'aderente.

Il conferimento del TFR nel fondo è irreversibile, a meno che in azienda non esistano specifici accordi che consentano di variare la percentuale di conferimento; **nel Gruppo Bper questa possibilità è prevista** dall'**accordo del 28/12/2021**, in base al quale ogni anno, nel mese di dicembre, si può modificare la scelta fatta in precedenza.

***N.B. Le riserve riguardo al conferimento del TFR sono comprensibili. E' bene comunque ricordare che la mancata adesione alla previdenza complementare ha come effetto immediato la rinuncia al contributo del datore di lavoro, con la conseguente perdita di somme che negli anni possono diventare significative. Riteniamo che sia pertanto fondamentale informarsi e scegliere in modo consapevole, e non subire passivamente quella che altrimenti diventerebbe un'imposizione.***

Ribadiamo che tutte le modifiche diventeranno operative solo dopo essere state inserite nel regolamento Covip ed avranno decorrenza 1 luglio 2026; fino ad allora non si possono escludere variazioni più o meno significative. Sarà nostra cura informarvi tempestivamente in merito a possibili modifiche.