

GUIDA PER IMPRENDITORI

COSA DEVI CONSEGNARE AL PROSSIMO DIPENDENTE CHE ASSUMI

(e cosa succede se non lo fai)

Gli adempimenti in vigore dal 1° luglio 2026, il peso reale del tuo monte TFR e le alternative all'accantonamento in azienda.

INTRODUZIONE

UN ADEMPIMENTO IN PIÙ, CON UNA SCADENZA CORTA

Se assumi qualcuno domani mattina, da quel giorno parte un orologio da 60 giorni.

Alla scadenza, se il lavoratore non ha detto niente, tocca a te iscriverlo a un fondo pensione. Insieme al suo TFR ci finiscono anche i contributi, il suo e il tuo, nella misura che stabilisce il contratto collettivo.

Prima di quel momento devi avergli consegnato un'informativa. E se decide di rinunciare, devi conservare la sua dichiarazione.

La regola vale per tutti, con due dipendenti come con duecento.

Questa guida ti dice cosa devi fare in concreto, e poi affronta la parte che ha a che fare con i tuoi soldi: quanto TFR stai accumulando davvero, e cosa succede alla tua cassa il giorno in cui qualcuno se ne va.

01

CAPITOLO

COSA È CAMBIATO PER TE IL 1° LUGLIO

Fino a giugno funzionava il silenzio-assenso. Il lavoratore che non sceglieva niente vedeva il proprio TFR maturando finire nella previdenza complementare, e la faccenda si chiudeva lì.

Adesso il meccanismo si chiama adesione automatica e porta con sé due differenze che ti riguardano direttamente.

La prima: non si muove solo il TFR. L'adesione automatica fa scattare l'obbligo contributivo per entrambi, te e il lavoratore, dalla data di assunzione. Quindi oltre al TFR vanno versati anche il contributo a tuo carico e quello a suo carico, nella misura prevista dalla contrattazione collettiva o aziendale. Prima con il silenzio-assenso questo non succedeva.

C'è un'eccezione: se la retribuzione annua lorda che gli corrispondi sta sotto il valore dell'assegno sociale, per il 2026 pari a 7.101,12 euro annui, la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria.

La seconda: non conta più quanto sei grande. Il meccanismo si applica indipendentemente dalla dimensione aziendale.

Dove finiscono i soldi

Al fondo pensione previsto dal contratto collettivo che applichi, oppure a quello indicato negli accordi aziendali se ne hai firmati con le rappresentanze sindacali. Se il tuo CCNL non individua nessuna forma pensionistica, si finisce nel fondo residuale, oggi il Fondo Cometa.

Questo passaggio conta più di quanto sembri, e ci torniamo nel capitolo 6.

02

CAPITOLO

I TRE DOCUMENTI CHE ORA TI SERVONO

Mettiamola in ordine operativo, così la giri all'ufficio del personale o al consulente del lavoro.

1. L'informativa in sede di assunzione

Da consegnare a chiunque assumi. Deve dirgli:

- quali accordi collettivi si applicano al suo rapporto;
- qual è la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica;
- come funziona il meccanismo e quali sono le tempistiche;
- quali scelte ha a disposizione.

Le scelte sono due: tenere il TFR in azienda, oppure conferirlo alla forma di previdenza complementare a cui ha aderito.

2. La dichiarazione di rinuncia

Se entro i 60 giorni il lavoratore rinuncia all'adesione automatica, tu conservi copia della sua dichiarazione e gliene rilasci una copia.

Questo è il documento che ti serve il giorno in cui qualcuno contesta. Senza, la posizione da difendere è la tua.

3. La conferma di scelta per chi non è di prima assunzione

Se assumi qualcuno che ha già lavorato altrove, cambia qualcosa. Devi comunque consegnargli l'informativa sugli accordi collettivi applicabili, e in più devi verificare la scelta che aveva già fatto in materia di previdenza complementare, facendoti rilasciare una dichiarazione che la conferma.

Se ha già un'adesione in essere, va informato che entro 60 giorni può indicare a quale forma pensionistica destinare il TFR maturando. Se non lo indica, scatta lo stesso automatismo verso il fondo previsto dal tuo contratto collettivo.

Riassumendo: ogni assunzione da luglio in poi produce carta che devi consegnare e carta che devi conservare.

Fin qui gli obblighi. Adesso la parte che ti tocca il conto corrente.

03

CAPITOLO

IL NUMERO CHE QUASI NESSUN IMPRENDITORE CALCOLA

Prendi una dipendente assunta il 1° gennaio, con 30.000 euro lordi l'anno.

Il TFR di competenza si ottiene dividendo la retribuzione per 13,5. Fanno 2.222 euro maturati in dodici mesi.

Ogni anno, l'accantonato si rivaluta dell'1,5% fisso più il 75% dell'inflazione ISTAT dell'anno prima.

Con l'inflazione al 2% e uno stipendio costante, dopo dieci anni quella persona ha maturato 26.152 euro lordi imposte. Quasi un'annualità piena della sua retribuzione.

Adesso moltiplica per il tuo organico e per l'anzianità media che risulta dai cedolini.

Il numero che ti esce è il tuo monte TFR. È un debito certo verso persone che stanno nei tuoi uffici, e la maggior parte degli imprenditori che incontriamo non lo sa a memoria.

Quando devi tirarlo fuori

Il TFR va corrisposto in due casi.

Il primo: la risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque causa. Licenziamento, dimissioni, decesso, invalidità totale e permanente.

Il secondo: la richiesta di anticipazione da parte di chi ha almeno 8 anni di servizio. Una volta sola in tutto il rapporto, fino al 70% di quanto maturato, per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa oppure per spese sanitarie straordinarie. Salvo condizioni migliori previste dai contratti collettivi.

In tutti e due i casi la data la sceglie il dipendente. Tu la subisci.

04

CAPITOLO

UN PRESTITO CHE TI FAI DA SOLO

Il TFR lasciato in azienda ha un vantaggio evidente: quei soldi restano nella tua cassa e li usi per lavorare.

Ha anche un costo che non compare da nessuna parte in bilancio.

Stai facendo circolare nell'impresa una somma che dovrai restituire a una data che non decidi tu. Finché l'azienda cresce e la cassa gira, funziona. Il problema arriva nel momento sbagliato, e il momento sbagliato è quello in cui tre persone escono nello stesso trimestre, oppure quello in cui una richiesta di anticipazione da 20.000 euro capita mentre stai chiudendo un investimento.

C'è un secondo aspetto, meno immediato. Il TFR accantonato in azienda si rivaluta secondo la formula di legge, e quella rivalutazione la devi riconoscere tu, di tasca tua, che l'anno sia andato bene o male. Con l'inflazione al 4%, la rivalutazione che devi ai dipendenti arriva al 4,5%. Se quell'anno il tuo margine operativo è stato inferiore, quella differenza esce comunque.

Il TFR in azienda ti costa una percentuale che non controlli, con una scadenza che sceglie il dipendente.

05

CAPITOLO

COME FUNZIONA L'ACCANTONAMENTO ESTERNO

L'alternativa è mettere quelle somme fuori, in una polizza che le accantona e le fa rivalutare, e che te le restituisce nel momento in cui devi pagare.

Generali Italia lo fa con due soluzioni, TFR Azienda e TFR Dipendenti. Il funzionamento di base è lo stesso, cambia chi incassa l'eventuale differenza tra rendimento e rivalutazione di legge.

Come è costruita

Un unico contratto, con dentro una posizione individuale intestata a ciascun dipendente. Il capitale investito va nella Gestione separata GESAV, la prima gestione separata rivalutabile nata sul mercato italiano, attiva dal 1979, che a marzo 2026 gestiva oltre 48 miliardi di euro.

Versi quando vuoi. Nessun costo aggiuntivo legato alla frequenza dei versamenti, nessun vincolo di importo. Se un trimestre la cassa è tirata, versi meno.

Alla cessazione del rapporto o alla richiesta di anticipo, in qualsiasi momento arrivi, la compagnia mette a disposizione il capitale maturato sulla posizione di quel dipendente.

Le quattro cose che ottieni

La rivalutazione annuale delle prestazioni segue il rendimento della gestione separata.

La garanzia sui premi: il capitale liquidato è almeno pari al totale dei premi investiti su quella posizione, anche se l'uscita avvenisse il giorno dopo l'ingresso in polizza.

La separazione dal rischio d'impresa: le somme accantonate stanno fuori dall'azienda, quindi non seguono le sorti della cassa.

Il trattamento in caso di premorienza: se il dipendente assicurato muore, le somme erogate sono esenti da imposte di successione e viene applicata la sola ritenuta sugli eventuali interessi maturati. Le somme corrisposte a titolo di TFR mantengono la loro natura fiscale e restano soggette alle ritenute di legge.

La differenza tra le due versioni

TFR Azienda ti mette come beneficiario. Se il rendimento della polizza supera la rivalutazione che per legge devi riconoscere ai dipendenti, la plusvalenza resta all'azienda. In più puoi chiedere un anticipo sulle disponibilità maturate, fino al 50% del capitale assicurato, anche nel primo anno e senza penale, per esigenze aziendali che con il TFR non c'entrano niente.

TFR Dipendenti mette come beneficiari i singoli lavoratori. La plusvalenza va a loro al momento della liquidazione.

06

CAPITOLO

IL TFR COME LEVA, NON SOLO COME DEBITO

Torniamo al punto del primo capitolo.

Da luglio, ogni persona che assumi finisce in automatico nel fondo del tuo contratto collettivo. Un fondo che nessuno ti ha spiegato e su cui non hai messo bocca.

Su quella persona hai speso mesi di selezione e settimane di inserimento. Il primo pezzo di welfare che riceve gliel'ha assegnato un automatismo.

Hai due modi per metterci le mani.

Il primo: affiancare all'accordo di settore un accordo aziendale firmato con le rappresentanze sindacali. Le adesioni automatiche confluiscono nella forma pensionistica individuata in quell'accordo, che scegli tu.

Il secondo: usare TFR Dipendenti come strumento di incentivo. Il messaggio che passa alla persona è che l'azienda ha messo il suo TFR al sicuro fuori dal bilancio, con una garanzia sui premi, e che l'eventuale rendimento in più lo incassa lei.

Costa poco spiegarlo e vale parecchio in colloquio di uscita.

E c'è un terzo effetto, quello sulla portabilità. Dal 31 ottobre 2026 un lavoratore che riceve il contributo datoriale può trasferire la propria posizione previdenziale tenendosi anche il diritto a quel contributo, dopo almeno due anni di partecipazione. Chi ha personale qualificato lo scoprirà presto, perché glielo diranno gli altri.

07

CAPITOLO

IL PRIMO PASSO È UN NUMERO

Prima di decidere qualunque cosa serve sapere quanto vale il tuo monte TFR oggi, e come si muove nei prossimi cinque anni con il tuo organico e il tuo turnover.

Quel calcolo non lo fa un preventivo standard. Vanno guardati i tuoi cedolini, la tua anzianità media, e le uscite che puoi già prevedere.

L'analisi del monte TFR

Un incontro in azienda o in videochiamata, senza costi e senza impegno. Alla fine avrai in mano:

- il valore attuale del tuo monte TFR e la proiezione a cinque anni;
- la stima dell'esborso nei prossimi ventiquattro mesi sulla base delle anzianità in essere;
- il confronto tra tenere il TFR in azienda e accantonarlo esternamente, sui tuoi numeri;
- la checklist degli adempimenti da mettere a posto per le assunzioni da qui in avanti.

Quest'ultima ti serve comunque, anche se decidi di non muovere niente.

Prenota l'analisi

Generali Italia — Agenzia Generale di [SEDE] [INDIRIZZO] Tel. [TELEFONO]
[EMAIL] Agenti: Francesco Manzari, Michela Manzari

RICHIEDI L'ANALISI DEL TUO MONTE TFR

consulenza del professionista che assiste l'impresa in materia di lavoro e fiscale. Le disposizioni richiamate sono quelle in vigore alla data di redazione; alcuni aspetti attuativi sono ancora oggetto di indicazioni da parte delle autorità competenti.