ADVANT Nctm

LE NOVITÀ NORMATIVE PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: PUNTO DI ARRIVO O UNA TAPPA INTERMEDIA?

XXXII EDIZIONE DEL CONVEGNO RIB - ASSIGECO

SAINT-JEAN-CAP-FERRAT, 8-9 OTTOBRE 2026

Antonia Di Bella

Premessa

Le trasformazioni demografiche e il progressivo invecchiamento della popolazione pongono sfide significative, tra cui quella della sostenibilità del sistema di Welfare, inteso come insieme di previdenza, assistenza e sanità.

Per quanto riguarda la previdenza, la "sostenibilità" prospettica dei sistemi pensionistici obbligatori è in gran parte legata al rapporto di composizione tra generazioni ed è fortemente dipendente dalla evoluzione della piramide demografica.

Il calo delle nascite ed il contemporaneo aumento della longevità, con un saldo netto negativo tra nascite e morti arrivato all'attualità a quasi 350.000 unità in Italia, e previsto in ulteriore crescita, possono mettere in pericolo il patto intergenerazionale implicito nella costruzione dei sistemi previdenziali sorti nel secondo dopoguerra e basati su criteri c.d. a ripartizione.

Per rendere sostenibile il sistema nei piani previdenziali dei paesi più sviluppati già da tempo è in corso un processo di aumento dell'età pensionistica e di contenimento delle prestazioni, misure che da sole non bastano a migliorare l'efficacia complessiva del sistema e a rispondere ai bisogni individuali.

Diventa fondamentale promuovere un modello di welfare integrato, capace di favorire l'interazione tra il primo pilastro pubblico e un secondo e terzo pilastro privati, su base collettiva o individuale, all'interno di un quadro normativo chiaro ed efficace.

La riforma della previdenza complementare

30 dic 2025 — Legge di bilancio 2026 (L. 199/2025): in vigore dal 1° luglio, modifica il D.Lgs. 5 dicembre 2005 – Disciplina delle forme pensionistiche complementari

apr 2026 — L. 50/2026: la portabilità del contributo datoriale slitta al 31 ottobre

26 mag 2026 — Avviso comune di 11 associazioni datoriali e CGIL, CISL, UIL: portabilità solo se la prevede il contratto

19 giu 2026 — La COVIP approva le direttive sull'adesione automatica

25 giu 2026 — L. 112/2026: capitale di nuovo al 50%, frazionata rinviata, nuove regole di governance

1 lug 2026 — Parte l'adesione automatica dei neoassunti

31 ott 2026 — Decorrenza della piena portabilità

ott-dic 2026 — Ipotesi allo studio per la Legge di bilancio 2027: fondo previdenziale alla nascita

51,3%

dei lavoratori ritiene inutile pianificare la pensione perché le regole cambiano troppo spesso

6%

conosce le novità della legge di bilancio 2026. Il 55,8% trova poco chiare le informazioni disponibili

Fonte: 7° Rapporto Assogestioni-Censis (giugno 2026).

Dal 1° luglio adesione automatica dei neoassunti del settore privato, salvo scelta diversa entro 60 giorni

1

Assunzione

Vale per i dipendenti del settore privato assunti dal 1° luglio 2026. Restano fuori lavoratori domestici e dipendenti pubblici; nei rapporti di durata inferiore a 60 giorni l'automatismo non si perfeziona

2

60 giorni per decidere

Il datore informa su fondo di riferimento, contributi e alternative. Il lavoratore può rinunciare e tenere il TFR in azienda, oppure scegliere un’altra forma

3

Chi tace è iscritto

al fondo previsto dal contratto collettivo o, se manca, al fondo residuale. Vengono conferiti il TFR maturando, il contributo del datore di lavoro e quello minimo del lavoratore

4

Investimento per età

Si passa dal comparto garantito a un percorso life-cycle, che riduce il rischio man mano che si avvicina la pensione.

100 mila

adesioni tacite in più ogni anno: è la stima della Ragioneria generale dello Stato

757 mila

nuove adesioni nel 2025, il dato più alto da dieci anni. Oltre la metà ha meno di 35 anni

Chi cambia lavoro

L'automatismo opera anche per chi aveva già destinato il TFR alla previdenza complementare e mantiene una posizione non riscattata. Se non esiste più una posizione alimentata da TFR, l'automatismo non scatta

Nuove modalità di uscita e dal 31 ottobre il contributo del datore segue il lavoratore

Come potrà essere erogata la prestazione

FORMULA
Capitale, fino al 50% del montante
Rendita vitalizia
Rendita a durata definita, calcolata sulla vita attesa
Prelievi liberamente determinabili, entro i limiti di legge
Erogazione frazionata, per almeno 5 anni

31 ottobre 2026

Portabilità del contributo datoriale: chi trasferisce la posizione a un’altra forma porta con sé anche il contributo del datore

5.300 euro

limite ordinario annuo. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 è previsto, a determinate condizioni, un recupero della deduzione non utilizzata nei primi cinque anni, fino a 7.950 € annui

60, poi 50, poi 40

I dipendenti oltre i quali il TFR non destinato ai fondi va al Fondo di Tesoreria INPS: 60 nel 2026-2027, 50 dal 2028, 40 dal 2032

Sull'adesione automatica emerge una convergenza; sulla portabilità le posizioni divergono

	POSIZIONE SULL'ADESIONE AUTOMATICA / SULLA RIFORMA	CHE COSA PROPONE
ANIA	Favorevole. L'iscrizione automatica dei neoassunti era tra le sue proposte di dicembre 2025	Portabilità del contributo datoriale senza rinvii, un bonus di ingresso per i diciottenni, più spazio a rendita e LTC
Assogestioni	Favorevole. Adesione automatica, default life-cycle e flessibilità in uscita erano sue proposte dal 2020	Una campagna informativa di sistema ed educazione previdenziale, a partire dai giovani
AssoNEXT	Guarda alla destinazione del risparmio e chiede «finanza paziente» per le PMI quotate	PMI quotate come asset class per fondi pensione e casse. PIR più orientati alle piccole società
Confindustria	Difende il modello negoziale: il contributo del datore è «elemento costitutivo e qualificante» della contrattazione	Portabilità solo se la prevede il contratto collettivo. Meno tasse su rendimenti e prestazioni
CGIL, CISL, UIL – convergenze e accenti differenti	Per la CISL l'adesione automatica è «una conquista importante». La CGIL giudica stretti i 60 giorni per scegliere	Cancellare la portabilità verso fondi aperti e PIP. Più giovani e donne nei fondi

Sulla portabilità del contributo datoriale si scontrano due idee di previdenza complementare

Il contributo segue il contratto

Chi lo sostiene
Confindustria e altre 10 associazioni datoriali, CGIL, CISL, UIL

Perché
Il contributo nasce dal contratto collettivo. I fondi negoziali non possono raccogliere iscritti fuori dal loro settore, quindi ne sarebbe falsata la concorrenza

Cosa chiede
Una clausola nei contratti per cui il contributo spetta solo a chi aderisce a un fondo negoziale

Il contributo segue il lavoratore

Chi lo sostiene
ANIA e gli operatori che collocano fondi aperti e PIP

Perché
Deve prevalere il principio di libertà di scelta per gli iscritti e di concorrenza di mercato

Cosa chiede
Nessun rinvio: la norma deve partire il 31 ottobre, così come formulata

La questione interpretativa

Come si coordina il nuovo diritto alla portabilità del contributo datoriale con eventuali clausole collettive che subordinano tale contributo all'iscrizione al fondo negoziale?

Risparmio previdenziale dei minori

Germania, Frühstart-Rente

Disegno di legge in Parlamento

10 € al mese

dallo Stato per ogni bambino dai 6 ai 18 anni, 1.440 euro in tutto, su un conto investito con costi massimi dell'1%. Se i genitori non scelgono, investe la Bundesbank. Prelievi dai 65 anni. Avvio previsto 1° gennaio 2027; per la coorte 2020 accredito retroattivo dal 1° gennaio 2026

Trentino-Alto Adige/Südtirol

Legge regionale, settembre 2025

1.100 € in cinque anni

300 euro alla nascita e 200 l'anno per quattro anni, se la famiglia versa almeno 100 euro. Per tutti, senza ISEE. Costa 3,2 milioni il primo anno, poi circa 2 milioni l'anno

Friuli Venezia Giulia

Carta famiglia, in vigore

200 € l'anno

Per ogni figlio minorenne, se nell'anno precedente la famiglia ha versato almeno 300 euro nel suo fondo pensione. ISEE fino a 35.000 euro

Valle d'Aosta

Proposta di legge, aprile 2026

1.100 € a bambino

Stesso schema del Trentino-Alto Adige, con un costo stimato di circa 500 mila euro l'anno a regime

Il fondo previdenziale alla nascita è sul tavolo ma governance e disegno restano aperti

Il Governo studia un fondo previdenziale alla nascita, con un primo versamento dello Stato e poi i contributi delle famiglie. Il veicolo è la legge di bilancio 2027.

L'INPS propone un «libretto di risparmio previdenziale». La COVIP aveva lanciato l'idea di un bonus previdenziale alla nascita già nel 2025.

Stime: 355 mila nati l'anno, se contributo di 100 euro per neonato costa 35,5 milioni (al netto di criteri di accesso e costi amministrativi);
se il contributo è di 1.000 euro si arriva a 355 milioni per ogni generazione.

Chi dovrebbe gestirlo

	INPS	**Fondi negoziali**	**Compagnie**	**Banche e Poste**
Ipotesi / Proposta	ipotesi iniziale del Governo	CISL, Assofondipensione	ANIA: «questo mestiere lo sappiamo fare»	Assoprevidenza

Le scelte da fare

- Per tutti o legato all'ISEE?
- Iscrizione automatica o scelta dei genitori?
- Quale investimento di default e quale tetto ai costi?
- Che fiscalità per i versamenti delle famiglie?
- Si potrà usare prima della pensione?

La deduzione conta nella scelta, ma vale di più per i redditi alti

Risparmio d'imposta su 1.000 euro versati, per aliquota IRPEF 2026
Esempio semplificato; escluse addizionali. In prossimità delle soglie il beneficio effettivo può ricadere su più scaglioni



11,3 milioni

di contribuenti non pagano IRPEF (redditi 2024). Per chi non ha capienza IRPEF la deduzione non genera un beneficio fiscale immediato

+2,6%

l'aumento del tetto deducibile dopo 25 anni, da 5.164,57 a 5.300 euro

OCSE

I redditi bassi rispondono meglio a contributi pubblici fissi o abbinati ai versamenti che alle deduzioni

Fonti: aliquote IRPEF 2026, senza addizionali; MEF, statistiche sulle dichiarazioni 2025; L. 199/2025; ISTAT, prezzi al consumo; OCSE, Recommendation on the Good Design of DC Pension Plans.

In Italia i rendimenti sono tassati durante l'accumulo; nei sistemi EET la tassazione è rinviata all'uscita

	CONTRIBUZIONE / ACCANTONAMENTO	RENDIMENTI DURANTE L'ACCUMULO	PRESTAZIONE
Modello prevalente nei Paesi OCSE (EET)	Esenti	Esenti	Tassata
Fondo pensione in Italia	Deducibili fino a 5.300 euro	**20%, 12,5% sui titoli di Stato**	Dal 15 al 9%, frazionata dal 20 al 15%
TFR lasciato in azienda	Nessun versamento	Rivalutazione tassata al 17%	Tassazione separata, secondo la disciplina applicabile al TFR

Nel 2015 l'aliquota sui rendimenti dei fondi pensione è salita dall'11,5 al 20%.

Le richieste sul tavolo

Associazioni datoriali e sindacati
Meno tasse su rendimenti e prestazioni, benefici per chi investe nell'economia reale (Avviso comune)

ANIA e CISL
Rivedere i limiti di deducibilità (ANIA). Una fiscalità di vantaggio per i giovani lavoratori (CISL)

OCSE
Regole fiscali semplici, stabili e uguali per tutti i piani previdenziali

Gli investimenti domestici crescono in valore, ma restano al 19,3% delle attività complessive

19,3%

del patrimonio dei fondi pensione è investito in Italia
(fine 2025)

Il patrimonio è salito a 262 miliardi, +7,7% in un anno. In Italia sono investiti 43,9 miliardi, in gran parte titoli di Stato. Alle imprese italiane arriva una parte marginale.

Fonti: COVIP, Relazioni 2025

Gli strumenti esistono, ma il loro peso resta contenuto

STRUMENTO	COME FUNZIONA	A CHE PUNTO È
Investimenti qualificati dal 2017	Fino al 10% dell'attivo in imprese italiane o europee con sede stabile in Italia. Rendimenti esenti se detenuti 5 anni	In vigore. Dal 2026 almeno il 10% del paniere va in venture capital.
Fondo nazionale strategico CDP, 2025	CDP co-investe con investitori privati in fondi dedicati alle PMI quotate	A marzo 2026 sei fondi e circa 500 milioni raccolti, il 43% da CDP. Istituzionali più cauti del previsto.
PIR dal 2017	Risparmio con vantaggi fiscali destinato alle imprese italiane.	Nei PIR azionari analizzati da First Capital solo il 6% è in società sotto i 500 milioni di capitalizzazione
Revisione IORP II Unione europea	Regole europee che favoriscono fusioni e dimensioni maggiori dei fondi pensione	Proposta del novembre 2025. Oggi circa l'80% dei fondi pensione aziendali europei gestisce meno di 1 miliardo

La scala

262 mld

in Italia: l'11,6% del PIL, divisi tra 273 forme pensionistiche

151%

del PIL nei Paesi Bassi

206%

del PIL in Danimarca

ordine di grandezza; dati non pienamente comparabili

La riforma è una tappa intermedia: facilita l'ingresso dei neo-assunti ma lascia aperti temi fondamentali

1	**La novità acquisita**	Dal 1° luglio il neoassunto viene iscritto in automatico nel fondo previsto dal CCNL applicato in azienda. A decorrere dal 31 ottobre il lavoratore dopo due anni di permanenza nel fondo di previdenza complementare può trasferire la propria posizione contributiva e ha diritto a che il datore di lavoro versi il contributo a suo carico nella forma pensionistica prescelta
2	**La portabilità**	Dal 2026 il trasferimento della posizione incide anche sul contributo datoriale. Parti sociali e mercato hanno posizioni divergenti
3	**Il risparmio dalla nascita**	Trentino-Alto Adige e Friuli Venezia Giulia hanno già adottato tali forme di incentivo. Se ne discute a livello europeo e anche il Governo italiano sta valutando di introdurre una misura analoga
4	**La fiscalità**	La deduzione orienta le scelte, ma vale di più per i redditi alti. Ogni anno una parte del rendimento viene prelevata sotto forma di imposta sostitutiva (12,5%-20%) durante l'accumulo, mentre nella maggior parte dei Paesi OCSE vige il sistema EET.
5	**L'economia reale**	Gli investimenti domestici ammontano complessivamente a 43,9 miliardi di euro contro i 40,1 miliardi del 2024, mantenendosi stabile intorno al 19,3% del totale investimenti: troppo poco per sostenere lo sviluppo del mercato dei capitali e gli investimenti a sostegno del tessuto produttivo italiano

GRAZIE!

ADVANT MEMBER FIRM OFFICES

BEIJING
Suite 3130, 31st Floor
South Office Tower
Beijing Kerry Centre
1 Guang Hua Road
Chao Yang District
100020 Beijing, China
beijing@advant-beiten.com
T: +86 10 85298110

BERLIN
Lützowplatz 10
10785 Berlin, Germany
berlin@advant-beiten.com
T: +49 30 26471-0

BRUSSELS
Avenue Louise 489
1050 Brussels, Belgium
brussels@advant-beiten.com
T: +32 2 6390000

DUSSELDORF
Cecilienallee 7
40474 Dusseldorf, Germany
dusseldorf@advant-beiten.com
T: +49 211 518989-0

FRANKFURT
Mainzer Landstrasse 36
60325 Frankfurt, Germany
frankfurt@advant-beiten.com
T: +49 69 756095-0

FREIBURG
Heinrich-von-Stephan-Strasse 25
79100 Freiburg im Breisgau,
Germany freiburg@advant-
beiten.com
T: +49 761 150984-0

GENOA
Via Roma, 10
16121 Genoa, Italy
genoa@advant-nctm.com
T: +39 010 8531407

HAMBURG
Neuer Wall 72
20354 Hamburg, Germany
hamburg@advant-beiten.com
T: +49 40 688745-0

LONDON
40 Bruton Street
London, W1J6QZ, United
Kingdom
london@advant-nctm.com
T: +44 20 73759900

MILAN
Via Agnello 12
20121 Milan, Italy
milan@advant-nctm.com
T: +39 02 725 511

MOSCOW
Turchaninov Per. 6/2
119034 Moscow, Russia
moscow@advant-beiten.com
T: +7 495 2329635

MUNICH
Ganghoferstrasse 33
80339 Munich, Germany
munich@advant-beiten.com
T: +49 89 35065-0

PARIS
45 Rue de Tocqueville
75017 Paris, France
paris@advant-altana.com
T: +33 (0)1 79 97 93 00

ROME
Via delle Quattro Fontane 161
00187 Rome, Italy
rome@advant-nctm.com
T: +39 06 6784977

SHANGHAI
Room 4102
Hong Kong New World Tower
No. 300 Middle Huaihai Road
200032 Shanghai Shi, China
shanghai@advant-nctm.com
T: +86 21 60906337