



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 29 gennaio 2026

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

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

di Luca Vannoni

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Incentivo Decreto Coesione esteso anche ai liberi professionisti

di Redazione

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Incentivo Decreto Coesione esteso anche ai liberi professionisti

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Bonus mamme: il vademecum INPS

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Bonus mamme: il vademecum INPS

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 68° elenco

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA



Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 68° elenco
di **Redazione**

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Antisindacale il rifiuto dell'azienda a sottoscrivere accordi con alcune rappresentanze
di **Redazione**

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Antisindacale il rifiuto dell'azienda a sottoscrivere accordi con alcune rappresentanze
di **Redazione**

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

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

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

di **Luca Vannoni**

Fino al 31 dicembre 2025 il perimetro delle aziende obbligate al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS era estremamente ristretto e coincidente, di fatto, con quelle realtà che avevano superato la soglia dei 50 dipendenti al 31 dicembre 2006, anno di entrata in vigore del sistema introdotto dalla Legge n. 296/2006. L'obbligo, come noto, non si estendeva alle aziende che negli anni successivi avessero progressivamente aumentato l'organico sino a superare la stessa soglia. La regola era chiara: o si era sopra i 50 dipendenti nel 2006, oppure – se nati dopo – occorreva verificare la soglia esclusivamente nel primo anno di attività. In caso contrario, il TFR dei lavoratori rimaneva interamente in azienda, a nulla rilevando successivi ampliamenti di organico, salvo ovviamente le quote destinate alla previdenza complementare.

A fronte di ciò, la platea degli obbligati al Fondo Tesoreria era rimasta per quasi 20 anni sostanzialmente invariata, con un modello che di fatto congelava al 2006 il perimetro dei soggetti coinvolti.

L'art. 1, comma 204, Legge di bilancio 2026, interviene in modo radicale su questa struttura. A partire dal 1° gennaio 2026 non è più rilevante la fotografia del 2006 né il dato relativo al primo anno di attività delle newco.

La nuova regola è semplice nella formulazione ma relevantissima negli effetti: devono versare il TFR al Fondo Tesoreria tutte le aziende che raggiungono o superano la soglia dei 50 (60 nel 2026 e 2027, 40 dal 2032) dipendenti, indipendentemente dall'anno di costituzione e dall'organico storico. Il requisito dimensionale non è più un dato "cristallizzato" nel passato, ma diventa un parametro dinamico da verificare annualmente.

Di conseguenza, realtà che per anni hanno beneficiato dell'assenza dell'obbligo si trovano ora a rientrarvi in modo pieno. Si pensi a un'azienda costituita nel 2015, che per 10 anni ha operato con un organico inferiore alla soglia e che nel 2025 raggiunge 60 dipendenti. Con il comma 204 questa azienda, dal 1° gennaio 2026, sarà tenuta al conferimento del TFR maturando al Fondo Tesoreria per tutti i lavoratori che non abbiano aderito a forme di previdenza complementare. È un cambio di paradigma significativo, perché impone a imprese fino a ieri escluse un trasferimento diretto di liquidità che incide sul loro equilibrio finanziario.

Anche se la norma si riferisce all'anno solare, si ritiene che l'obbligo debba essere verificato sulla base dell'anno civile media nell'anno 1.1 – 31.12 precedente e versamento dal 1° gennaio dell'anno successivo al superamento della soglia. L'azienda che supera i 60 dipendenti entro il 31 dicembre 2025 entrerà nell'obbligo nel 2026; chi lo farà nel corso del

2026, ad esempio a ottobre, sarà obbligata dal 1° gennaio 2027.

Sotto il profilo del calcolo della soglia, la nuova disciplina non modifica i criteri generali già in uso nell'ordinamento: vengono conteggiati i lavoratori subordinati, inclusi apprendisti, tempi determinati e lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, secondo principi già noti. Ciò che cambia è la rilevanza della verifica, che da controllo statico e pressoché irrilevante dopo il 2006 diventa un adempimento periodico imprescindibile. Le aziende dovranno, infatti, monitorare con continuità l'andamento dell'organico per determinare correttamente l'entrata nell'obbligo.

Il nuovo impianto supera completamente anche la logica che per anni ha regolato le aziende neo costituite: nel vecchio regime, infatti, l'unico dato rilevante era la dimensione nel primo anno di attività.

Una volta scattato l'obbligo, la partecipazione al Fondo di Tesoreria sarà definitiva: come già previsto dal regime originario, anche nel nuovo impianto normativo l'uscita dal sistema non è contemplata. Anche qualora l'organico dovesse scendere sotto i 50 dipendenti, l'azienda continuerà a versare il TFR maturando al Fondo.

La riforma, in sintesi, trasforma l'architettura del Fondo di Tesoreria da sistema chiuso e sostanzialmente immobile a meccanismo dinamico, che si espande automaticamente al crescere delle aziende. Tenuto conto che il primo versamento dovrebbe riguardare le mensilità di gennaio 2026, appaiono quanto mai urgenti le istruzioni da parte dell'INPS.

 **EuroconferenceinPratica**

webinar gratuito

**L'intelligenza artificiale
applicata allo Studio
del Consulente del Lavoro**

27 febbraio ore 11.00 | [iscriviti subito >](#)



Incentivo Decreto Coesione esteso anche ai liberi professionisti

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 270 del 27 gennaio 2026](#), in seguito all'approfondimento con il Ministero del Lavoro e in qualità di autorità di gestione del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, ha offerto precisazioni in merito alla platea dei beneficiari dell'incentivo per l'avvio di un'attività imprenditoriale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, ex art. 21, D.L. n. 60/2024 (c.d. Incentivo Decreto Coesione), anche in relazione ai requisiti di accesso previsti all'art. 6, commi 5 e 6, D.L. 3 aprile 2025.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la norma deve interpretarsi nel senso di riconoscere la misura in esame anche ai liberi professionisti, precisando che per gli stessi il momento costitutivo dell'attività debba essere individuato con la data di apertura della partita IVA, ferma restando l'afferenza della stessa ai codici ATECO individuati dal D.L. e recepiti all'interno della circolare INPS n. 148/2025.

Pertanto, sono destinatari dell'Incentivo Decreto Coesione anche i disoccupati di età inferiore a 35 anni che dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 abbiano avviato un'attività libero professionale in uno dei settori strategici individuati al paragrafo 3 e nell'Allegato n. 1 della circolare n. 148/2025.

Si ricorda che il beneficio è pari a 500 euro al mese (per un massimo di 3 anni).

Il servizio di trasmissione della domanda telematica sul sito istituzionale www.inps.it è stato adeguato: i liberi professionisti in possesso dei requisiti potranno quindi presentare istanza dal 31 gennaio al 2 marzo 2026. Viene precisato che, non essendo tenuti all'iscrizione al Registro Imprese, devono dichiarare, in sede di domanda, la data di apertura della partita IVA, che deve necessariamente collocarsi tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025.



Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

Scopri di più

Incentivo Decreto Coesione esteso anche ai liberi professionisti

di **Redazione**


L'INPS, con [messaggio n. 270 del 27 gennaio 2026](#), in seguito all'approfondimento con il Ministero del Lavoro e in qualità di autorità di gestione del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, ha offerto precisazioni in merito alla platea dei beneficiari dell'incentivo per l'avvio di un'attività imprenditoriale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, ex art. 21, D.L. n. 60/2024 (c.d. Incentivo Decreto Coesione), anche in relazione ai requisiti di accesso previsti all'art. 6, commi 5 e 6, D.L. 3 aprile 2025.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la norma deve interpretarsi nel senso di riconoscere la misura in esame anche ai liberi professionisti, precisando che per gli stessi il momento costitutivo dell'attività debba essere individuato con la data di apertura della partita IVA, ferma restando l'afferenza della stessa ai codici ATECO individuati dal D.L. e recepiti all'interno della circolare INPS n. 148/2025.

Pertanto, sono destinatari dell'Incentivo Decreto Coesione anche i disoccupati di età inferiore a 35 anni che dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 abbiano avviato un'attività libero professionale in uno dei settori strategici individuati al paragrafo 3 e nell'Allegato n. 1 della circolare n. 148/2025.

Si ricorda che il beneficio è pari a 500 euro al mese (per un massimo di 3 anni).

Il servizio di trasmissione della domanda telematica sul sito istituzionale www.inps.it è stato adeguato: i liberi professionisti in possesso dei requisiti potranno quindi presentare istanza dal 31 gennaio al 2 marzo 2026. Viene precisato che, non essendo tenuti all'iscrizione al Registro Imprese, devono dichiarare, in sede di domanda, la data di apertura della partita IVA, che deve necessariamente collocarsi tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025.



Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

Scopri di più

Bonus mamme: il vademecum INPS

di **Redazione**

L'INPS, con [notizia del 27 gennaio 2026](#), ha pubblicato un *vademecum* relativo al *bonus* mamme, l'integrazione al reddito introdotta per sostenere le madri lavoratrici nel corso del 2025. L'Istituto ricorda che per l'anno 2025 il contributo ammonta a 40 euro mensili, per un massimo di 12 mensilità, rivolto alle madri lavoratrici con 2 o più figli. Il contributo viene erogato in unica soluzione entro febbraio 2026 per le domande presentate entro il 31 gennaio 2026 o non ancora liquidate.

Nel caso sia già stata inoltrata la domanda, ma alcuni mesi del 2025 non siano stati inclusi, è possibile inviare un'istanza integrativa entro il 31 gennaio. Anche in caso di maturazione dei requisiti tra il 9 e il 31 dicembre 2025 c'è tempo fino al 31 gennaio per inviare l'istanza.

L'Istituto, inoltre, sta lavorando le domande presentate entro il 9 dicembre che erano state sospese.

Per l'anno in corso la Legge di bilancio 2026 ha aumentato il *bonus* mamme a 60 euro mensili: il beneficio spetta a tutte le lavoratrici dipendenti pubbliche o private e alle lavoratrici autonome con almeno 2 figli, purché abbiano un reddito non superiore a 40.000 euro annui, e fino al 10° compleanno del figlio più piccolo (o fino al 18° per 3 o più figli).

Si rammenta che le lavoratrici domestiche non sono destinatarie dell'incentivo.

Per presentare la domanda è possibile procedere tramite 3 diversi canali:

- online, dal portale INPS, utilizzando il servizio dedicato ("Utilizza il servizio");
- Contact Center Multicanale, chiamando il numero 803 164, gratuito da telefono fisso, o il numero 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori;
- patronati.

Per ogni dettaglio tecnico su fiscalità, importi e requisiti d'accesso l'Istituto rimanda alla circolare INPS n. 139/2025.



Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più



Bonus mamme: il vademecum INPS

di **Redazione**

L'INPS, con [notizia del 27 gennaio 2026](#), ha pubblicato un *vademecum* relativo al *bonus* mamme, l'integrazione al reddito introdotta per sostenere le madri lavoratrici nel corso del 2025. L'Istituto ricorda che per l'anno 2025 il contributo ammonta a 40 euro mensili, per un massimo di 12 mensilità, rivolto alle madri lavoratrici con 2 o più figli. Il contributo viene erogato in unica soluzione entro febbraio 2026 per le domande presentate entro il 31 gennaio 2026 o non ancora liquidate.

Nel caso sia già stata inoltrata la domanda, ma alcuni mesi del 2025 non siano stati inclusi, è possibile inviare un'istanza integrativa entro il 31 gennaio. Anche in caso di maturazione dei requisiti tra il 9 e il 31 dicembre 2025 c'è tempo fino al 31 gennaio per inviare l'istanza.

L'Istituto, inoltre, sta lavorando le domande presentate entro il 9 dicembre che erano state sospese.

Per l'anno in corso la Legge di bilancio 2026 ha aumentato il *bonus* mamme a 60 euro mensili: il beneficio spetta a tutte le lavoratrici dipendenti pubbliche o private e alle lavoratrici autonome con almeno 2 figli, purché abbiano un reddito non superiore a 40.000 euro annui, e fino al 10° compleanno del figlio più piccolo (o fino al 18° per 3 o più figli).

Si rammenta che le lavoratrici domestiche non sono destinatarie dell'incentivo.

Per presentare la domanda è possibile procedere tramite 3 diversi canali:

- online, dal portale INPS, utilizzando il servizio dedicato ("Utilizza il servizio");
- Contact Center Multicanale, chiamando il numero 803 164, gratuito da telefono fisso, o il numero 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori;
- patronati.

Per ogni dettaglio tecnico su fiscalità, importi e requisiti d'accesso l'Istituto rimanda alla circolare INPS n. 139/2025.



Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 68° elenco

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [D.D. n. 4 del 26 gennaio 2026](#), ha pubblicato il 68° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, ai sensi dell'Allegato VII, D.Lgs. n. 81/2008. Tale elenco, che sostituisce il 67°, deriva dalle disposizioni del D.l. 11 aprile 2011, che stabilisce i criteri per l'abilitazione, l'iscrizione e il rinnovo dei soggetti incaricati di eseguire le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, fondamentali per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le iscrizioni hanno validità quinquennale e possono essere rinnovate previa presentazione della documentazione richiesta e dopo la valutazione della Commissione preposta.

Si rammenta che i soggetti abilitati sono tenuti al rispetto di precisi obblighi: garantire il rispetto dei tempi delle verifiche, mantenere un registro informatizzato delle attività effettuate, trasmettere periodicamente i dati al Ministero competente e conservare per almeno 10 anni la documentazione prodotta. Inoltre, devono comunicare tempestivamente qualsiasi variazione societaria o organizzativa che possa influire sull'idoneità o sull'ambito dell'abilitazione, poiché la Direzione Generale per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro può procedere, anche nel corso del quinquennio, alla verifica della permanenza dei requisiti di idoneità.

L'elenco riporta per ciascun soggetto abilitato la denominazione, la sede legale, la data di scadenza dell'iscrizione e le Regioni in cui è autorizzato ad operare, con indicazione delle specifiche categorie di verifica.



Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 68° elenco

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [D.D. n. 4 del 26 gennaio 2026](#), ha pubblicato il 68° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, ai sensi dell'Allegato VII, D.Lgs. n. 81/2008. Tale elenco, che sostituisce il 67°, deriva dalle disposizioni del D.l. 11 aprile 2011, che stabilisce i criteri per l'abilitazione, l'iscrizione e il rinnovo dei soggetti incaricati di eseguire le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, fondamentali per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le iscrizioni hanno validità quinquennale e possono essere rinnovate previa presentazione della documentazione richiesta e dopo la valutazione della Commissione preposta.

Si rammenta che i soggetti abilitati sono tenuti al rispetto di precisi obblighi: garantire il rispetto dei tempi delle verifiche, mantenere un registro informatizzato delle attività effettuate, trasmettere periodicamente i dati al Ministero competente e conservare per almeno 10 anni la documentazione prodotta. Inoltre, devono comunicare tempestivamente qualsiasi variazione societaria o organizzativa che possa influire sull'idoneità o sull'ambito dell'abilitazione, poiché la Direzione Generale per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro può procedere, anche nel corso del quinquennio, alla verifica della permanenza dei requisiti di idoneità.

L'elenco riporta per ciascun soggetto abilitato la denominazione, la sede legale, la data di scadenza dell'iscrizione e le Regioni in cui è autorizzato ad operare, con indicazione delle specifiche categorie di verifica.



Antisindacale il rifiuto dell'azienda a sottoscrivere accordi con alcune rappresentanze

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 12 novembre 2025, n. 29809, in materia di relazioni industriali, ha ritenuto antisindacale il rifiuto dell'azienda di sottoscrivere conciliazioni con alcune rappresentanze. Non rileva, infatti, che l'impresa agisce in attuazione di una volontà proveniente dalla propria associazione di categoria, perché il vincolo associativo non è un'esimente idonea a rendere lecita una condotta lesiva dell'attività sindacale.

Il caso

La Corte di Cassazione è chiamata a pronunciarsi sul ricorso proposto dal sindacato Snater Regionale del Lazio contro Telecom Italia, in relazione alla decisione della Corte d'Appello di Roma che aveva escluso la natura antisindacale della condotta della Società riguardo alla mancata assistenza dei rappresentanti Snater nelle procedure conciliative relative agli accordi di esodo.

La Corte d'Appello aveva escluso che la responsabilità fosse dell'azienda, imputandola invece alle sedi di Unione Industriali di Roma e Torino, che avevano negato al sindacato il ruolo di soggetto assistente. Il Tribunale di seconde cure, infatti, riteneva che la Società non fosse tenuta a esercitare pressioni sulla propria associazione datoriale affinché riconoscesse Snater come controparte e rilevava come in altre sedi la presenza di rappresentanti Snater fosse stata ammessa e che alcuni lavoratori avevano deciso di avvalersi dell'assistenza di altri sindacati, senza considerare necessario l'intervento di Snater.

Il sindacato si rivolge quindi alla Corte di Cassazione, denunciando l'antisindacalità del comportamento tenuto da Telecom, in violazione dell'art. 28, St. Lav., e delle norme civilistiche sulla responsabilità, ritenendo che la società, attuando decisioni discriminatorie provenienti dall'Unione Industriali, abbia comunque contribuito alla lesione dei diritti sindacali degli iscritti. Inoltre, Snater ritiene erronea la valutazione della Corte territoriale in relazione alla natura delle conciliazioni, poiché la controparte del lavoratore è esclusivamente il datore di lavoro e non l'associazione datoriale.



La Cassazione accoglie il ricorso ponendo in evidenza che l'adesione del datore a una determinata associazione di categoria non può costituire un'esimente quando la condotta, pur riflettendo decisioni associative, produca effetti lesivi sulla libertà sindacale: i lavoratori iscritti a Snater non hanno potuto avvalersi dell'assistenza del loro sindacato e sono stati invitati a rivolgersi ad altre sigle, con la conseguenza concreta che alcuni hanno cambiato sindacato per poter concludere le conciliazioni.

Inoltre, la mancata sottoscrizione da parte di Snater degli accordi di esodo collettivo, precedente alle conciliazioni, non giustificava l'esclusione dell'organizzazione dall'assistenza nella fase successiva.

La Suprema Corte critica l'impostazione della Corte d'Appello nell'aver ritenuto la società esente da responsabilità legittimo il comportamento di Telecom, ribadendo come il datore di lavoro sia l'unico soggetto passivamente legittimato nell'azione ex art. 28, St. Lav., e non possa sottrarsi alla responsabilità invocando decisioni associative.

Infine, gli Ermellini chiariscono che il sindacato, nell'ambito delle conciliazioni individuali, è soggetto assistente e non parte contrattuale e non può essere escluso per contrasti intersindacali o decisioni organizzative dell'associazione datoriale.

Pertanto, la Cassazione ritiene la condotta di Telecom antisindacale, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

Antisindacale il rifiuto dell'azienda a sottoscrivere accordi con alcune rappresentanze

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 12 novembre 2025, n. 29809, in materia di relazioni industriali, ha ritenuto antisindacale il rifiuto dell'azienda di sottoscrivere conciliazioni con alcune rappresentanze. Non rileva, infatti, che l'impresa agisce in attuazione di una volontà proveniente dalla propria associazione di categoria, perché il vincolo associativo non è un'esimente idonea a rendere lecita una condotta lesiva dell'attività sindacale.

Il caso

La Corte di Cassazione è chiamata a pronunciarsi sul ricorso proposto dal sindacato Snater Regionale del Lazio contro Telecom Italia, in relazione alla decisione della Corte d'Appello di Roma che aveva escluso la natura antisindacale della condotta della Società riguardo alla mancata assistenza dei rappresentanti Snater nelle procedure conciliative relative agli accordi di esodo.

La Corte d'Appello aveva escluso che la responsabilità fosse dell'azienda, imputandola invece alle sedi di Unione Industriali di Roma e Torino, che avevano negato al sindacato il ruolo di soggetto assistente. Il Tribunale di seconde cure, infatti, riteneva che la Società non fosse tenuta a esercitare pressioni sulla propria associazione datoriale affinché riconoscesse Snater come controparte e rilevava come in altre sedi la presenza di rappresentanti Snater fosse stata ammessa e che alcuni lavoratori avevano deciso di avvalersi dell'assistenza di altri sindacati, senza considerare necessario l'intervento di Snater.

Il sindacato si rivolge quindi alla Corte di Cassazione, denunciando l'antisindacalità del comportamento tenuto da Telecom, in violazione dell'art. 28, St. Lav., e delle norme civilistiche sulla responsabilità, ritenendo che la società, attuando decisioni discriminatorie provenienti dall'Unione Industriali, abbia comunque contribuito alla lesione dei diritti sindacali degli iscritti. Inoltre, Snater ritiene erronea la valutazione della Corte territoriale in relazione alla natura delle conciliazioni, poiché la controparte del lavoratore è esclusivamente il datore di lavoro e non l'associazione datoriale.



La Cassazione accoglie il ricorso ponendo in evidenza che l'adesione del datore a una determinata associazione di categoria non può costituire un'esimente quando la condotta, pur riflettendo decisioni associative, produca effetti lesivi sulla libertà sindacale: i lavoratori iscritti a Snater non hanno potuto avvalersi dell'assistenza del loro sindacato e sono stati invitati a rivolgersi ad altre sigle, con la conseguenza concreta che alcuni hanno cambiato sindacato per poter concludere le conciliazioni.

Inoltre, la mancata sottoscrizione da parte di Snater degli accordi di esodo collettivo, precedente alle conciliazioni, non giustificava l'esclusione dell'organizzazione dall'assistenza nella fase successiva.

La Suprema Corte critica l'impostazione della Corte d'Appello nell'aver ritenuto la società esente da responsabilità legittimo il comportamento di Telecom, ribadendo come il datore di lavoro sia l'unico soggetto passivamente legittimato nell'azione ex art. 28, St. Lav., e non possa sottrarsi alla responsabilità invocando decisioni associative.

Infine, gli Ermellini chiariscono che il sindacato, nell'ambito delle conciliazioni individuali, è soggetto assistente e non parte contrattuale e non può essere escluso per contrasti intersindacali o decisioni organizzative dell'associazione datoriale.

Pertanto, la Cassazione ritiene la condotta di Telecom antisindacale, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

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

di **Luca Vannoni**

Fino al 31 dicembre 2025 il perimetro delle aziende obbligate al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS era estremamente ristretto e coincidente, di fatto, con quelle realtà che avevano superato la soglia dei 50 dipendenti al 31 dicembre 2006, anno di entrata in vigore del sistema introdotto dalla Legge n. 296/2006. L'obbligo, come noto, non si estendeva alle aziende che negli anni successivi avessero progressivamente aumentato l'organico sino a superare la stessa soglia. La regola era chiara: o si era sopra i 50 dipendenti nel 2006, oppure – se nati dopo – occorreva verificare la soglia esclusivamente nel primo anno di attività. In caso contrario, il TFR dei lavoratori rimaneva interamente in azienda, a nulla rilevando successivi ampliamenti di organico, salvo ovviamente le quote destinate alla previdenza complementare.

A fronte di ciò, la platea degli obbligati al Fondo Tesoreria era rimasta per quasi 20 anni sostanzialmente invariata, con un modello che di fatto congelava al 2006 il perimetro dei soggetti coinvolti.

L'art. 1, comma 204, Legge di bilancio 2026, interviene in modo radicale su questa struttura. A partire dal 1° gennaio 2026 non è più rilevante la fotografia del 2006 né il dato relativo al primo anno di attività delle newco.

La nuova regola è semplice nella formulazione ma relevantissima negli effetti: devono versare il TFR al Fondo Tesoreria tutte le aziende che raggiungono o superano la soglia dei 50 (60 nel 2026 e 2027, 40 dal 2032) dipendenti, indipendentemente dall'anno di costituzione e dall'organico storico. Il requisito dimensionale non è più un dato "cristallizzato" nel passato, ma diventa un parametro dinamico da verificare annualmente.

Di conseguenza, realtà che per anni hanno beneficiato dell'assenza dell'obbligo si trovano ora a rientrarvi in modo pieno. Si pensi a un'azienda costituita nel 2015, che per 10 anni ha operato con un organico inferiore alla soglia e che nel 2025 raggiunge 60 dipendenti. Con il comma 204 questa azienda, dal 1° gennaio 2026, sarà tenuta al conferimento del TFR maturando al Fondo Tesoreria per tutti i lavoratori che non abbiano aderito a forme di previdenza complementare. È un cambio di paradigma significativo, perché impone a imprese fino a ieri escluse un trasferimento diretto di liquidità che incide sul loro equilibrio finanziario.

Anche se la norma si riferisce all'anno solare, si ritiene che l'obbligo debba essere verificato sulla base dell'anno civile media nell'anno 1.1 – 31.12 precedente e versamento dal 1° gennaio dell'anno successivo al superamento della soglia. L'azienda che supera i 60 dipendenti entro il 31 dicembre 2025 entrerà nell'obbligo nel 2026; chi lo farà nel corso del

2026, ad esempio a ottobre, sarà obbligata dal 1° gennaio 2027.

Sotto il profilo del calcolo della soglia, la nuova disciplina non modifica i criteri generali già in uso nell'ordinamento: vengono conteggiati i lavoratori subordinati, inclusi apprendisti, tempi determinati e lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, secondo principi già noti. Ciò che cambia è la rilevanza della verifica, che da controllo statico e pressoché irrilevante dopo il 2006 diventa un adempimento periodico imprescindibile. Le aziende dovranno, infatti, monitorare con continuità l'andamento dell'organico per determinare correttamente l'entrata nell'obbligo.

Il nuovo impianto supera completamente anche la logica che per anni ha regolato le aziende neo costituite: nel vecchio regime, infatti, l'unico dato rilevante era la dimensione nel primo anno di attività.

Una volta scattato l'obbligo, la partecipazione al Fondo di Tesoreria sarà definitiva: come già previsto dal regime originario, anche nel nuovo impianto normativo l'uscita dal sistema non è contemplata. Anche qualora l'organico dovesse scendere sotto i 50 dipendenti, l'azienda continuerà a versare il TFR maturando al Fondo.

La riforma, in sintesi, trasforma l'architettura del Fondo di Tesoreria da sistema chiuso e sostanzialmente immobile a meccanismo dinamico, che si espande automaticamente al crescere delle aziende. Tenuto conto che il primo versamento dovrebbe riguardare le mensilità di gennaio 2026, appaiono quanto mai urgenti le istruzioni da parte dell'INPS.

 **EuroconferenceinPratica**

webinar gratuito

**L'intelligenza artificiale
applicata allo Studio
del Consulente del Lavoro**

27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >

