



Edizione di lunedì 9 febbraio 2026

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR al Fondo di Tesoreria: le indicazioni INPS dopo le modifiche della Legge di bilancio
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR al Fondo di Tesoreria: le indicazioni INPS dopo le modifiche della Legge di bilancio
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Nullità della cessione di ramo di azienda: anche il cedente deve versare le retribuzioni
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Nullità della cessione di ramo di azienda: anche il cedente deve versare le retribuzioni
di Redazione

OPINIONI E ISTITUZIONI

**Trasformazione digitale negli Studi di Consulenza del Lavoro: competenze, dati e nuove
traiettorie professionali**
di Milena Montanari

TFR al Fondo di Tesoreria: le indicazioni INPS dopo le modifiche della Legge di bilancio

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 12 del 5 febbraio 2026](#), ha offerto indicazioni relativamente alle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025 in tema di TFR e versamento al Fondo di Tesoreria, chiarendo le modalità per determinare il requisito dimensionale del datore di lavoro sulla base della media annuale dei lavoratori in forza e la decorrenza dell'obbligo. La circolare, inoltre, ha fornito istruzioni operative per la composizione dei flussi UniEmens.

L'art. 1, comma 203, Legge n. 199/2025, ha modificato l'art. 1, comma 756, Legge n. 296/2006, in relazione al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, eliminando il requisito esclusivo della dimensione occupazionale del datore di lavoro rilevata con riferimento al primo anno di attività e attribuendo rilevanza anche all'incremento del numero dei lavoratori eventualmente intervenuto negli anni successivi. In sede di prima applicazione, limitatamente al periodo 2026-2027, la media annuale dei lavoratori da considerare ai fini dell'obbligo contributivo non dev'essere inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze.

Il requisito dimensionale si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato. Pertanto, il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente, la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dimensionale di:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031;
- 40 addetti dal 1° gennaio 2032.

Pertanto, se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026. Tuttavia, se nel corso dell'anno 2026 raggiunge la soglia dimensionale prevista, l'obbligo scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026. La media annuale dei dipendenti va calcolata tenendo conto esclusivamente ai mesi di effettiva attività del datore di lavoro, escludendo dal computo eventuali periodi di sospensione dell'attività aziendale.

L'Istituto precisa che, relativamente al primo anno di applicazione della novella (2026), l'obbligo contributivo trova applicazione per i datori di lavoro in attività nell'anno 2024. Ciò in



quanto l'attuale disciplina continua ad attribuire rilievo alla verifica del requisito dimensionale nell'anno di costituzione dell'azienda, indipendentemente dalle nuove soglie introdotte dalla Legge di bilancio 2026, che operano esclusivamente per gli anni successivi a quello di inizio dell'attività. Di conseguenza, per le aziende di nuova costituzione continua ad applicarsi il criterio vigente prima della novella introdotta dalla Legge di Bilancio 2026, che richiede il raggiungimento della media di 50 dipendenti nell'anno di inizio dell'attività ai fini dell'obbligo di conferimento delle quote al Fondo di Tesoreria.

Ai fini del calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori con contratto part-time. Ai fini del computo, i datori di lavoro che rientrano nel requisito dimensionale devono rilasciare all'Istituto apposita dichiarazione, anche per via telematica, utilizzando il modello "SC34", reperibile nella sezione "Moduli" del sito INPS.

Sono obbligati al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria tutti i datori di lavoro privati, eccetto i datori di lavoro domestico, gli Organismi pubblici privatizzati e gli Enti pubblici economici, i datori di lavoro che, per i lavoratori occupati all'estero (indipendentemente dall'esistenza di convenzioni di sicurezza sociale e dal regime previdenziale applicato), accantonano comunque il TFR ex art. 2120, c.c., anche in virtù di clausole contrattuali di miglior favore.

Pertanto, alla luce della novella legislativa, per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei lavoratori domestici, l'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria sorge nell'ipotesi in cui il lavoratore, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, manifesti espressamente la volontà di non aderire alle forme pensionistiche complementari e di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c. In tale evenienza, qualora il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti dimensionali previsti dalla normativa vigente, le quote di TFR maturando, non destinate alle forme pensionistiche complementari, devono essere conferite al Fondo di Tesoreria secondo le modalità ordinarie.

L'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria ricorre, inoltre, per i lavoratori non di prima assunzione non aderenti alle forme pensionistiche complementari. In tali casi, il TFR maturando resta disciplinato dall'art. 2120, c.c., con l'obbligo di versamento delle relative quote di TFR al Fondo di Tesoreria, laddove il datore di lavoro stesso soddisfi i requisiti dimensionali previsti dalla normativa.

Il versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria dev'essere effettuato dai datori di lavoro con periodicità mensile, con le medesime modalità e nei termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria; pertanto, il versamento deve avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata.

Le aziende che hanno iniziato l'attività nell'anno 2025 e perfezionano il requisito



dimensionale di almeno 50 addetti nel corso del medesimo anno sono tenute al versamento delle quote di TFR maturate anche per i mesi pregressi, a partire da quello di inizio dell'attività.

Le aziende costituite antecedentemente all'anno 2025 e che raggiungono in tale anno il limite dimensionale di almeno 60 addetti sono tenute al versamento delle quote di TFR a fare tempo dal 1° gennaio 2026.

Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più

TFR al Fondo di Tesoreria: le indicazioni INPS dopo le modifiche della Legge di bilancio

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 12 del 5 febbraio 2026](#), ha offerto indicazioni relativamente alle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025 in tema di TFR e versamento al Fondo di Tesoreria, chiarendo le modalità per determinare il requisito dimensionale del datore di lavoro sulla base della media annuale dei lavoratori in forza e la decorrenza dell'obbligo. La circolare, inoltre, ha fornito istruzioni operative per la composizione dei flussi UniEmens.

L'art. 1, comma 203, Legge n. 199/2025, ha modificato l'art. 1, comma 756, Legge n. 296/2006, in relazione al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, eliminando il requisito esclusivo della dimensione occupazionale del datore di lavoro rilevata con riferimento al primo anno di attività e attribuendo rilevanza anche all'incremento del numero dei lavoratori eventualmente intervenuto negli anni successivi. In sede di prima applicazione, limitatamente al periodo 2026-2027, la media annuale dei lavoratori da considerare ai fini dell'obbligo contributivo non dev'essere inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze.

Il requisito dimensionale si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato. Pertanto, il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente, la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dimensionale di:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031;
- 40 addetti dal 1° gennaio 2032.

Pertanto, se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026. Tuttavia, se nel corso dell'anno 2026 raggiunge la soglia dimensionale prevista, l'obbligo scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026. La media annuale dei dipendenti va calcolata tenendo conto esclusivamente ai mesi di effettiva attività del datore di lavoro, escludendo dal computo eventuali periodi di sospensione dell'attività aziendale.

L'Istituto precisa che, relativamente al primo anno di applicazione della novella (2026), l'obbligo contributivo trova applicazione per i datori di lavoro in attività nell'anno 2024. Ciò in



quanto l'attuale disciplina continua ad attribuire rilievo alla verifica del requisito dimensionale nell'anno di costituzione dell'azienda, indipendentemente dalle nuove soglie introdotte dalla Legge di bilancio 2026, che operano esclusivamente per gli anni successivi a quello di inizio dell'attività. Di conseguenza, per le aziende di nuova costituzione continua ad applicarsi il criterio vigente prima della novella introdotta dalla Legge di Bilancio 2026, che richiede il raggiungimento della media di 50 dipendenti nell'anno di inizio dell'attività ai fini dell'obbligo di conferimento delle quote al Fondo di Tesoreria.

Ai fini del calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori con contratto part-time. Ai fini del computo, i datori di lavoro che rientrano nel requisito dimensionale devono rilasciare all'Istituto apposita dichiarazione, anche per via telematica, utilizzando il modello "SC34", reperibile nella sezione "Moduli" del sito INPS.

Sono obbligati al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria tutti i datori di lavoro privati, eccetto i datori di lavoro domestico, gli Organismi pubblici privatizzati e gli Enti pubblici economici, i datori di lavoro che, per i lavoratori occupati all'estero (indipendentemente dall'esistenza di convenzioni di sicurezza sociale e dal regime previdenziale applicato), accantonano comunque il TFR ex art. 2120, c.c., anche in virtù di clausole contrattuali di miglior favore.

Pertanto, alla luce della novella legislativa, per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei lavoratori domestici, l'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria sorge nell'ipotesi in cui il lavoratore, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, manifesti espressamente la volontà di non aderire alle forme pensionistiche complementari e di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c. In tale evenienza, qualora il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti dimensionali previsti dalla normativa vigente, le quote di TFR maturando, non destinate alle forme pensionistiche complementari, devono essere conferite al Fondo di Tesoreria secondo le modalità ordinarie.

L'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria ricorre, inoltre, per i lavoratori non di prima assunzione non aderenti alle forme pensionistiche complementari. In tali casi, il TFR maturando resta disciplinato dall'art. 2120, c.c., con l'obbligo di versamento delle relative quote di TFR al Fondo di Tesoreria, laddove il datore di lavoro stesso soddisfi i requisiti dimensionali previsti dalla normativa.

Il versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria dev'essere effettuato dai datori di lavoro con periodicità mensile, con le medesime modalità e nei termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria; pertanto, il versamento deve avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata.

Le aziende che hanno iniziato l'attività nell'anno 2025 e perfezionano il requisito



dimensionale di almeno 50 addetti nel corso del medesimo anno sono tenute al versamento delle quote di TFR maturate anche per i mesi pregressi, a partire da quello di inizio dell'attività.

Le aziende costituite antecedentemente all'anno 2025 e che raggiungono in tale anno il limite dimensionale di almeno 60 addetti sono tenute al versamento delle quote di TFR a fare tempo dal 1° gennaio 2026.

Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più

Nullità della cessione di ramo di azienda: anche il cedente deve versare le retribuzioni

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 28 novembre 2025 n. 31185, ha statuito che nella fattispecie di cessione di ramo di azienda successivamente dichiarato nullo, le retribuzioni già versate dal datore di lavoro cessionario non valgono a liberare il datore di lavoro cedente riconosciuto come datore di lavoro effettivo. Ne consegue che il lavoratore ha diritto al pagamento dello stipendio anche da parte del cedente per il periodo intercorrente dalla cessione alla riammissione in servizio, benché sia già stato versato anche dalla cessionaria.

Nel caso in esame 3 dipendenti avevano richiesto la condanna della cedente al pagamento completo delle retribuzioni omesse per il periodo trascorso tra la messa a disposizione per il rientro in servizio e l'effettiva reintegra.

Il caso

La Suprema Corte è chiamata a giudicare il ricorso proposto da un'azienda contro la sentenza della Corte d'Appello di Milano, che, confermando la decisione di primo grado, aveva condannato la Società a pagare le retribuzioni dovute a 3 lavoratori dipendenti per il periodo compreso 1° gennaio 2021-30 giugno 2022, nel corso del quale, a seguito della dichiarazione di nullità della cessione del ramo d'azienda a un'altra Società, i dipendenti avevano chiesto senza esito di essere riammessi in servizio.

L'azienda aveva proposto ricorso lamentando 5 motivi:

1. la presunta esistenza di un giudicato preclusivo relativo alle pretese retributive dei lavoratori;
2. la violazione dei principi sulla mora del creditore e la contestazione della possibilità per i dipendenti di ottenere l'intera retribuzione nonostante avessero percepito compensi dal cessionario, sollevando dubbi di costituzionalità in relazione agli artt. 3 e 36, Costituzione;
3. l'erronea applicazione delle norme sull'adempimento del terzo e sulla disciplina

- dell'appalto in relazione agli effetti liberatori per il cedente;
4. l'errata estensione dei principi affermati dalla giurisprudenza sugli appalti illeciti ai casi di trasferimenti d'azienda nulli, proponendo questione di legittimità costituzionale dell'art. 2112, c.c.;
 5. la critica alla conseguenza automatica del riconoscimento della retribuzione piena in caso di mancata reintegrazione, ritenuta lesiva dei principi di proporzionalità, libertà d'iniziativa economica e giusto processo, sollevando ulteriori dubbi di costituzionalità.

Gli Ermellini ha giudicato infondati tutti i motivi, richiamando un orientamento giurisprudenziale consolidato (Cassazione n. 24896/2025, 20303/2025 e 3505/2024 e precedenti conformi del 2023), secondo cui la nullità della cessione del ramo d'azienda prevede che, una volta dichiarata la nullità, il datore cedente sia obbligato a riattivare il rapporto di lavoro e, in caso di rifiuto, incorra nella mora del creditore, con conseguente diritto del lavoratore alle retribuzioni integrali, senza rilievo liberatorio per l'eventuale attività svolta presso il cessionario. La Corte ha, inoltre, ritenuto manifestamente infondate le questioni di costituzionalità sollevate e ha escluso la sussistenza di un giudicato preclusivo.

I Supremi giudici hanno quindi rigettato il ricorso.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**



Nullità della cessione di ramo di azienda: anche il cedente deve versare le retribuzioni

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 28 novembre 2025 n. 31185, ha statuito che nella fattispecie di cessione di ramo di azienda successivamente dichiarato nullo, le retribuzioni già versate dal datore di lavoro cessionario non valgono a liberare il datore di lavoro cedente riconosciuto come datore di lavoro effettivo. Ne consegue che il lavoratore ha diritto al pagamento dello stipendio anche da parte del cedente per il periodo intercorrente dalla cessione alla riammissione in servizio, benché sia già stato versato anche dalla cessionaria.

Nel caso in esame 3 dipendenti avevano richiesto la condanna della cedente al pagamento completo delle retribuzioni omesse per il periodo trascorso tra la messa a disposizione per il rientro in servizio e l'effettiva reintegra.

Il caso

La Suprema Corte è chiamata a giudicare il ricorso proposto da un'azienda contro la sentenza della Corte d'Appello di Milano, che, confermando la decisione di primo grado, aveva condannato la Società a pagare le retribuzioni dovute a 3 lavoratori dipendenti per il periodo compreso 1° gennaio 2021-30 giugno 2022, nel corso del quale, a seguito della dichiarazione di nullità della cessione del ramo d'azienda a un'altra Società, i dipendenti avevano chiesto senza esito di essere riammessi in servizio.

L'azienda aveva proposto ricorso lamentando 5 motivi:

1. la presunta esistenza di un giudicato preclusivo relativo alle pretese retributive dei lavoratori;
2. la violazione dei principi sulla mora del creditore e la contestazione della possibilità per i dipendenti di ottenere l'intera retribuzione nonostante avessero percepito compensi dal cessionario, sollevando dubbi di costituzionalità in relazione agli artt. 3 e 36, Costituzione;
3. l'erronea applicazione delle norme sull'adempimento del terzo e sulla disciplina

- dell'appalto in relazione agli effetti liberatori per il cedente;
4. l'errata estensione dei principi affermati dalla giurisprudenza sugli appalti illeciti ai casi di trasferimenti d'azienda nulli, proponendo questione di legittimità costituzionale dell'art. 2112, c.c.;
 5. la critica alla conseguenza automatica del riconoscimento della retribuzione piena in caso di mancata reintegrazione, ritenuta lesiva dei principi di proporzionalità, libertà d'iniziativa economica e giusto processo, sollevando ulteriori dubbi di costituzionalità.

Gli Ermellini ha giudicato infondati tutti i motivi, richiamando un orientamento giurisprudenziale consolidato (Cassazione n. 24896/2025, 20303/2025 e 3505/2024 e precedenti conformi del 2023), secondo cui la nullità della cessione del ramo d'azienda prevede che, una volta dichiarata la nullità, il datore cedente sia obbligato a riattivare il rapporto di lavoro e, in caso di rifiuto, incorra nella mora del creditore, con conseguente diritto del lavoratore alle retribuzioni integrali, senza rilievo liberatorio per l'eventuale attività svolta presso il cessionario. La Corte ha, inoltre, ritenuto manifestamente infondate le questioni di costituzionalità sollevate e ha escluso la sussistenza di un giudicato preclusivo.

I Supremi giudici hanno quindi rigettato il ricorso.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**



OPINIONI E ISTITUZIONI

Trasformazione digitale negli Studi di Consulenza del Lavoro: competenze, dati e nuove traiettorie professionali

di **Milena Montanari**

Una transizione che riguarda identità e metodo

Per gli Studi di Consulenza del Lavoro la trasformazione digitale rappresenta un passaggio che tocca il modo stesso di **interpretare il ruolo professionale**, il rapporto con le aziende clienti e il valore generato nel tempo. Automazione, gestione strutturata dei dati e intelligenza artificiale stanno ridefinendo confini e opportunità, spingendo lo Studio a ripensare processi, competenze e modelli di servizio. È su questo terreno che si colloca l'**evento gratuito promosso da Euroconference in collaborazione con TeamSystem il 23 febbraio 2026 in diretta web**, dedicato agli Studi che intendono governare il cambiamento anziché subirlo.

Il punto di partenza è una riflessione sul ruolo attuale del Consulente del Lavoro: competenze consolidate, funzioni operative imprescindibili e un **valore sociale** che resta centrale. Tuttavia, i modelli tradizionali di gestione dello Studio e di relazione con il cliente mostrano limiti evidenti quando aumentano complessità normativa, velocità decisionale e aspettative delle imprese. La digitalizzazione interviene qui come **leva di riposizionamento professionale**, capace di liberare tempo dalle attività ripetitive e di rafforzare la funzione consulenziale ad alto valore.

Strumenti, competenze e metodo. Dai dati alla consulenza evoluta

Un passaggio chiave riguarda l'**integrazione tra tecnologia e metodo consulenziale**. Gli strumenti digitali – dall'automazione dei flussi all'analisi predittiva, fino all'uso dell'AI – richiedono nuove competenze nei team di Studio, ma anche una diversa organizzazione del lavoro. La trasformazione digitale non è delegabile al singolo "esperto IT" ma coinvolge l'intera struttura, i processi interni e il modo di collaborare con aziende e dipendenti.

Uno dei temi centrali è l'**analisi dei dati**, che segna il passaggio da *gestori di dati* ad **architetti della strategia**. La rilevazione e l'analisi del costo del personale, le simulazioni con modelli what if e la lettura degli indicatori di rischio permettono allo Studio di offrire una consulenza più evoluta in ambito risorse umane. I dati diventano così uno strumento di dialogo con l'impresa, utile per valutare scenari, prevenire criticità e supportare scelte organizzative consapevoli.

Soluzioni concrete per lo Studio Professionale

L'evento propone anche applicazioni pratiche, con **esempi di soluzioni gestionali ed editoriali** pensate per potenziare le attività dello Studio Professionale. Dalla semplificazione della relazione tra Studio, azienda e dipendenti tramite TeamSystem Studio HR e HR App, fino all'accesso ai contenuti giuslavoristici attraverso ECinPratica, l'attenzione è rivolta all'uso concreto della tecnologia. Un *focus* specifico è dedicato al contributo attuale e futuro dell'intelligenza artificiale nel lavoro del Consulente del Lavoro, con uno sguardo realistico su benefici e limiti.

Ad accompagnare questo percorso di riflessione e di approfondimento sono **Alessandro Rapisarda**, Consulente del Lavoro che ha già sperimentato in prima persona l'impatto della trasformazione digitale sull'organizzazione dello Studio, e **Giovanna De Chiara**, Consulente Applicativo di TeamSystem. Il loro contributo unisce visione professionale e competenza tecnologica, offrendo una lettura concreta dei benefici e delle criticità che accompagnano il percorso di innovazione negli Studi di Consulenza del Lavoro.

Approfondisci e partecipa all'evento [cliccando qui](#).



EVENTO GRATUITO

TRASFORMAZIONE DIGITALE negli Studi di Consulenza del Lavoro

in diretta web il 23 febbraio - scopri di più >

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem