

Fondo Tesoreria INPS 2026: la stretta sui limiti dal primo gennaio

SINTESI OPERATIVA

Dal 1° gennaio 2026 l'obbligo di versare il TFR al Fondo Tesoreria INPS dipende dalla verifica annuale dell'organico e da soglie dimensionali progressive definite dalla Legge di Bilancio, non più soltanto da un criterio cristallizzato. I datori di lavoro, soprattutto se in crescita o con personale variabile, devono monitorare i dipendenti rilevanti, stabilire quando scatta l'obbligo, versare le quote e gestire conguagli e comunicazioni, compreso il codice autorizzativo 1R. Una classificazione errata può causare omissioni contributive e contestazioni dell'INPS.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

Dal primo gennaio 2026 cambiano le regole del Fondo Tesoreria INPS per il TFR. La Legge di Bilancio 2026 ridisegna i parametri dimensionali che obbligano le aziende ai versamenti, introducendo un sistema di verifica dinamico che impone monitoraggi continui dell'organico. Una svolta che riguarda soprattutto le imprese in espansione o con flussi di personale variabili.

COME FUNZIONA IL SISTEMA DI TESORERIA GESTITO DALL'INPS

Dal 2007 esiste presso l'INPS una gestione pubblica destinata all'erogazione del trattamento di fine rapporto per i dipendenti privati: il Fondo di Tesoreria. Questo fondo raccoglie le quote di TFR maturate – quelle che non vanno alla previdenza complementare – e garantisce continuità nei pagamenti. L'idea di fondo era ridistribuire il peso finanziario del TFR nelle aziende più strutturate.

Sul piano tecnico il Fondo si comporta come una sorta di gestione previdenziale: i versamenti seguono regole simili ai contributi obbligatori, con tanto di termini mensili e meccanismi di riscossione. L'azienda paga comunque tutto il TFR al lavoratore quando serve, ma poi recupera la quota versata al Fondo tramite conguaglio nelle denunce contributive.

Il TFR resta disciplinato dall'articolo 2120 del Codice civile, con il suo calcolo (retribuzione utile diviso 13,5) e la rivalutazione annuale (1,5% più il 75% dell'inflazione ISTAT). Però la quota che va al Fondo assume una fisionomia che ricorda la contribuzione vera e propria, almeno per quanto riguarda accertamenti e riscossione.

CHI DEVE VERSARE AL FONDO: ESCLUSIONI E CASI PARTICOLARI

L'obbligo riguarda i datori di lavoro del settore privato. Restano fuori i lavoratori domestici e, più in generale, i dipendenti pubblici di cui al decreto legislativo 165 del 2001, salvo situazioni ibride dove si applica integralmente il diritto privato.

Sono esclusi dal versamento alcuni casi specifici. I contratti a tempo determinato sotto i 3 mesi non rientrano, mentre i contratti a tempo indeterminato sì, anche se durano meno. Per i contratti a termine la regola vale dalla proroga in poi se si superano i 90 giorni complessivi. Non pagano nemmeno i lavoratori stagionali del settore agro-alimentare senza termine fisso, i lavoratori a domicilio, gli impiegati agricoli assicurati ENPAIA.

Se il contratto collettivo prevede già la corresponsione periodica del TFR (come per i marittimi) o l'accantonamento presso soggetti terzi (tipo le Casse Edili), l'obbligo non scatta. Stesso discorso per chi è iscritto a fondi speciali come quello dei concessionari della riscossione tributi o delle abolite imposte di consumo.

Nelle operazioni societarie – fusioni, acquisizioni di ramo, cessioni di contratto – si applica una regola: se il personale passa da un'azienda non obbligata a una obbligata, questa dovrà versare dal periodo di paga dell'acquisizione. Viceversa, se un'azienda non obbligata rileva dipendenti da una obbligata, dovrà versare solo per loro.

LE REGOLE FINO AL 31 DICEMBRE 2025: IL CRITERIO DELLA CRISTALLIZZAZIONE

Fino alla fine del 2025 il sistema ha funzionato così: per le aziende già operative al 31 dicembre 2006 si guardava la media del 2006. Se avevano almeno 50 addetti, erano dentro. Per le aziende nate dopo il 2007, si verificava l'anno di avvio: se raggiungevano i 50 nella media annua, l'obbligo partiva dall'anno successivo.

Il punto chiave era che una volta accertato il requisito (o la sua mancanza), le variazioni successive dell'organico non cambiavano nulla. Un'azienda che nel 2006 aveva 48 dipendenti restava fuori anche se poi arrivava a 100. E una che ne aveva 52 restava dentro anche scendendo a 30.

Per calcolare la media occupazionale si conteggiano tutti i subordinati "a teste", anche i part-time che però vanno riproporzionati in base all'orario. La circolare INPS 70 del 2007 spiega nel dettaglio i passaggi: si sommano le giornate lavorate nel mese da ciascuno, si rapportano all'orario pieno, si fa la media annua. Servono almeno 15.600 giornate annue (50 dipendenti per 26 giorni mensili per 12 mesi) per scattare l'obbligo.

Un esempio: un'azienda con 30 dipendenti full time tutto l'anno, più 5 assunti a luglio e 5 che se ne vanno a ottobre, più 20 a termine che lavorano 6 mesi per 9 giorni al mese, più 40 part-time misti, può arrivare a una media di 53,21 dipendenti. Se invece totalizza 15.599 giornate (media 49,99), resta sotto soglia.

LA RIFORMA DAL PRIMO GENNAIO 2026: VERIFICA ANNUALE E SOGLIE PROGRESSIVE

La Legge di Bilancio 2026 (legge 199 del 30 dicembre 2025) cambia tutto. Dal primo gennaio 2026 il criterio diventa dinamico: ogni anno si verifica la media dell'anno precedente e se si supera la soglia, scatta l'obbligo. Non conta più solo il primo anno o il 2006, ma la situazione anno per anno.

Le soglie poi si muovono. Nel biennio 2026-2027 servono almeno 60 addetti (media annua dell'anno prima). Dal 2028 al 2031 si torna a 50. Dal 2032 in poi la soglia scende a 40. Sempre guardando la media dell'anno solare precedente.

Questo significa che un'azienda nata nel 2015 con 45 dipendenti, rimasta finora esclusa, se nel 2025 ha avuto una media di 60 addetti dovrà versare dal 2026. Se nel 2027 ha ancora 50+ dipendenti di media 2026, continuerà a versare nel 2028. E così via.

L'impatto pratico è notevole: le aziende devono monitorare mensilmente l'organico, tenere traccia della media mobile, verificare costantemente la propria posizione rispetto alle soglie. Chi cresce rapidamente può trovarsi improvvisamente obbligato. Chi ha oscillazioni stagionali deve calcolare con attenzione se la media annua supera il limite.

TABELLA DI CONFRONTO TRA VECCHIA E NUOVA DISCIPLINA

Il passaggio da un sistema statico a uno dinamico si vede bene nella logica delle due discipline. Prima il requisito dimensionale si "fotografava" una volta sola: per le aziende storiche nel 2006, per le nuove nell'anno di avvio. Poi non importava più cosa succedeva all'organico.

Ora invece la verifica è continua, basata sulla media annua dell'anno precedente. Le soglie poi sono progressive: 60 addetti nel 2026-2027, 50 nel periodo 2028-2031, 40 dal 2032. Un'azienda che prima restava tranquillamente fuori con 48 dipendenti, dal 2032 potrebbe doverci fare i conti se arriva a 42 di media.

Sul piano sistematico il Fondo passa da strumento per medio-grandi imprese "storiche" a strumento a platea progressivamente estesa. La gestione amministrativa cambia di conseguenza: prima bastava un controllo una tantum, ora serve un monitoraggio strutturato continuo con verifica dei codici autorizzativi (il famoso "1R" dell'INPS).

GLI OBBLIGHI PRATICI: CALCOLO, VERSAMENTO E CONGUAGLI

Il versamento al Fondo è mensile e si comporta come contribuzione equiparata. Base imponibile: la retribuzione utile ai fini TFR secondo l'articolo 2120 del codice civile, che non coincide sempre con l'imponibile previdenziale ordinario. Rientrano tutte le somme non occasionali, comprese prestazioni in natura e indennità continuative.



La quota annua di TFR è retribuzione utile diviso 13,5 (ossia il 7,41%). Ogni mese si applica questa percentuale alla retribuzione del periodo, sottraendo poi lo 0,50% previsto dalla legge 297 del 1982, che va esposto a parte nella contribuzione ordinaria.

Quando il rapporto finisce, l'azienda paga tutto il TFR al lavoratore, anche la parte del Fondo. Poi recupera tramite conguaglio: prima con i contributi dovuti al Fondo stesso, se non bastano con gli altri contributi obbligatori. Lo stesso vale per le anticipazioni: si calcolano sull'intero TFR, si pagano prima con gli accantonamenti aziendali e se mancano si anticipa anche la quota Fondo, recuperandola dopo.

Se i contributi del mese non bastano a coprire il conguaglio (incapienza contributiva), il Fondo interviene pagando direttamente al lavoratore la sua quota, a patto che l'azienda comunichi tempestivamente l'incapienza secondo le procedure previste.

Il versamento passa dal modello F24 e viene rappresentato nei flussi Uniemens con codici specifici: contribuzione corrente, arretrati, maggiorazioni, recuperi. Nella prassi amministrativa occorre coerenza tra retribuzione utile TFR, quota destinata a previdenza complementare, quota afferente al Fondo ed eventuali arretrati.

IL CODICE AUTORIZZATIVO “1R” E I CONTROLLI DELL’INPS

L'INPS usa il codice di autorizzazione “1R” per identificare le aziende obbligate al versamento. Non è solo un'etichetta burocratica: quel codice qualifica la posizione aziendale come soggetto che occupa lavoratori per i quali è dovuto il contributo al Fondo.

La circolare INPS 70 del 2007 aveva collegato il codice alla soglia dei 50 addetti. Poi con il messaggio 6509 del 2014 l'Istituto ha ridefinito il significato: il “1R” non indica più solo un dato dimensionale astratto, ma qualifica concretamente la posizione per cui serve il versamento.

E con il messaggio 2078 del 2016 l'INPS ha blindato il sistema: senza il codice “1R” le denunce Uniemens con versamenti al Fondo vengono bloccate. In pratica, per versare al Fondo serve prima ottenere il codice autorizzativo. Questo impone alle aziende di richiedere tempestivamente l'attivazione del “1R” quando superano le soglie.

Con la riforma 2026 il monitoraggio del codice diventa ancora più critico. Le aziende devono verificare periodicamente se sono in soglia, e in caso positivo attivarsi subito per il codice autorizzativo. Altrimenti rischiano di trovarsi con denunce rifiutate e posizioni irregolari.



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

STUDIO SABATINO PIZZANO

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)

Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

Nota informativa: Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (22/01/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.



Studio
Sabatino
Pizzano
via
Sant'Alessio,
5,
83030

STUDIO PIZZANO