

# ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E LA DESTINAZIONE DEL T.F.R. AL FONDO DI TESORERIA DELL'INPS

a cura di  
Riccardo **ZATTON**

Componente Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

La legge 30 dicembre 2025, n. 199 (“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028”), pubblicata nella Gazzetta ufficiale del 30 dicembre 2025 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2026, include, nell’ambito di un intervento di circa 22 miliardi di euro, diverse misure che riguardano il mondo del lavoro.

La Legge, in particolare, è intervenuta in maniera decisiva in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto alla previdenza complementare, introducendo novità anche in materia di individuazione dei datori di lavoro privati obbligati al versamento del T.F.R. al Fondo di Tesoreria INPS.

I commi 203-205 dell’art.1 della c.d. “Legge di Bilancio” per l’anno 2026 hanno accolto le più significative novelle legislative del settore, focalizzando l’attenzione sui seguenti argomenti:

- Variazione delle previsioni normative relative al conferimento, esplicito o tacito, del T.F.R. ai Fondi di previdenza complementare;
- Ampliamento della platea dei datori di lavoro soggetti all’obbligo del versamento del T.F.R. che rimane in azienda al Fondo di Tesoreria dell’INPS.

In questa guida, pertanto, si intende effettuare un riepilogo della normativa attualmente vigente alla luce delle novelle introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2026, cercando di delineare i passaggi temporali che connotano le relative previsioni e gli elementi di diversità intercorrenti tra le stesse.

## LA DISCIPLINA DELL’ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Dopo venti anni dalla riforma organica della previdenza complementare confluita nel D. Lgs. 252/2005 “Disciplina delle forme pensionistiche complementari”, la L. 199/2025 ha introdotto una serie di modifiche finalizzate a favorire l’adesione ai Fondi di previdenza complementare da parte dei lavoratori subordinati, senza alterare l’impianto di fondo costituente il cosiddetto “secondo pilastro” del sistema pensionistico il cui scopo, oggi rafforzato, è quello di integrare la previdenza di base obbligatoria o di “primo pilastro”.

L’obiettivo rinnovato è quello di concorrere ad assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica, insieme alle prestazioni garantite dal sistema pubblico di base, rendendo maggiormente vantaggioso il regime fiscale di favore che ne costituisce cifra caratterizzante.

Soffermandoci sui meccanismi di adesione alla previdenza complementare, pare opportuno distinguere, quindi, un criterio di funzionamento “ante” e “post” entrata in vigore delle previsioni di cui al comma 204 dell’art.1, le quali si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 per espressa previsione del comma 205, data entro la quale la COVIP (Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione) dovrà inevitabilmente adeguare le proprie istruzioni alle novità normative.

### Sistema di funzionamento sino al 30/6/2026

A partire dall’1/1/2007 tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, con sola esclusione dei lavoratori domestici, sono tenuti ad effettuare una scelta sulla destinazione del proprio T.F.R. Tale scelta deve essere comunicata al proprio datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di assunzione. In caso di mancata scelta trova applicazione il meccanismo dell’adesione tacita (il c.d. silenzio-assenso) al Fondo di previdenza complementare di categoria ovvero, se non operativo, alla forma residuale istituita presso il Fondo Cometa (D.lgs. 252/2005).

L’intento del legislatore, orientato al consolidamento del sistema previdenziale complementare, è già chiaramente emergente dal comma 1 dell’art. 8 D.lgs. 252/2005, per il quale il finanziamento delle forme di previdenza complementare può avvenire tramite il versamento di contributi a carico del lavoratore e

del datore di lavoro, oltre che tramite il conferimento del T.F.R. maturando. Ogni lavoratore iscritto ad un Fondo di previdenza complementare è libero di determinare l'entità della contribuzione a proprio carico. Per quanto attiene i Fondi di previdenza complementare previsti a livello di contratto collettivo, ovvero a livello di accordo aziendale, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore sono fissati dai contratti e dagli accordi collettivi medesimi.

Operativamente, pertanto, sono due le modalità con le quali il lavoratore può effettuare la propria scelta di destinazione (art. 8 D.lgs. 252/2005):

1) modalità esplicite.

La scelta sulla destinazione del T.F.R., per i lavoratori assunti a decorrere dall'1/1/2007, viene comunicata al datore di lavoro attraverso la compilazione e restituzione di un apposito modello ministeriale (Modello TFR2). I lavoratori in forza al 31.12.2006 hanno manifestato la loro scelta tramite il Modello TFR1.

Entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore manifesta espressamente attraverso il modulo TFR2 la propria volontà di:

- conferire l'intero importo del T.F.R. maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta. In tal caso il datore di lavoro, a decorrere dal mese successivo a quello di effettuazione della scelta da parte del lavoratore, provvede al versamento del T.F.R. a tale forma, unitamente agli altri contributi eventualmente previsti. Tale scelta risulta irrevocabile e come tale valida anche in relazione a rapporti di lavoro intrattenuti successivamente con altri datori di lavoro. Spetterà al datore di lavoro, in sede di nuova assunzione, verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore (COVIP, deliberazione 24/4/2008).
- - mantenere il T.F.R. maturando presso il proprio datore di lavoro ex art. 2120 c.c. In questo caso è, invece, possibile in qualsiasi momento revocare tale scelta optando per il versamento del T.F.R. maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso individuata;

2) modalità tacite.

Se nei 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore non esprime alcuna volontà in merito alla destinazione del proprio T.F.R., tale silenzio comporta che, a decorrere dal mese successivo alla scadenza di 6 mesi:

- il datore di lavoro trasferisce il T.F.R. maturando alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del T.F.R. ad una diversa forma collettiva. Tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale;
- in caso di presenza di più forme pensionistiche, il T.F.R. maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
- residualmente, il datore di lavoro trasferisce il T.F.R. maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS (Fondinps) fino alla sua abrogazione come prevista dal co. 173, art. 1, L. 205/2017. Tale fondo è stato soppresso con decorrenza dalla data determinata con apposito decreto ministeriale (co. 173, art. 1, L. 205/2017) e sostituito da una forma di previdenza residuale istituita presso il Fondo Cometa.

Per quanto attiene ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data anteriore al 29/4/1993:

- se risultano già iscritti alla previdenza complementare, possono, entro 6 mesi dall'assunzione, scegliere se mantenere il residuo T.F.R. maturando presso il proprio datore di lavoro ovvero conferirlo, anche tramite silenzio-assenso e senza esprimere alcuna volontà, alla forma

- complementare collettiva alla quale gli stessi hanno già aderito;
- se risultano non iscritti alla previdenza complementare, possono, entro 6 mesi dall'assunzione, scegliere se mantenere il T.F.R. maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del T.F.R., nella misura non inferiore al 50% e con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare.

Nell'ipotesi in cui, prima della scadenza del semestre, il rapporto di lavoro cessi senza che il lavoratore abbia manifestato espressamente la propria volontà circa la destinazione del T.F.R. risulta chiaro come il meccanismo del silenzio-assenso non può considerarsi perfezionato e, pertanto, il lavoratore ha diritto alla liquidazione del T.F.R. maturato dal proprio datore di lavoro ex art.2120 c.c. Analogi principi va osservato nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi (COVIP, deliberazione 21/3/2007).

Sotto il profilo degli obblighi di trasparenza informativa, prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto dal comma 7 dell'art.8 per l'effettuazione esplicita o tacita dell'opzione, il datore di lavoro è obbligato a fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del T.F.R. maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il T.F.R. maturando è destinato alla scadenza del semestre.

È importante ricordare come l'adesione a una forma pensionistica tramite solo conferimento esplicito o tacito del T.F.R. non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro, salvo che il lavoratore decida di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi (e, quindi, comunicando al datore di lavoro l'entità del contributo e il Fondo di destinazione).

Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo.

### **Sistema di funzionamento dall' 1/7/2026**

Il comma 204 dell'art.1 della Legge di Bilancio per il 2026 introduce modifiche alle regole riguardanti l'adesione ai Fondi di previdenza complementare (volontaria o automatica, c.d. "silenzio-assenso") contenute nel D.lgs. 252/2005 all'art.8, aggiungendo una precisazione al comma 2 e, in particolare, riscrivendo il comma 7, aggiungendo i commi 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies, riscrivendo i commi 8 e 9 e inserendo il comma 9-bis.

L'attuale meccanismo del silenzio-assenso verrà superato a favore di un sistema di adesione automatica con facoltà di recesso del lavoratore dipendente, sempre in un'ottica di rafforzamento dell'obiettivo primigenio di concorrere ad assicurare al lavoratore, attraverso il c.d. "secondo pilastro" e per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica, insieme alle prestazioni garantite dal sistema pubblico di base.

Pertanto, la ratio delle misure approvate con la Legge di Bilancio 2026 è quella di ampliare la platea dei lavoratori aderenti alla previdenza complementare, immaginata quale leva per colmare il divario intercorrente tra i livelli retributivi raggiunti dai medesimi a fine carriera e l'assegno pensionistico percepito, il cui importo risulta già "penalizzato" dal passaggio al sistema contributivo.

Due sono le modalità con le quali il lavoratore può effettuare, ai sensi della novella, la propria scelta

(art. 8 D.lgs. 252/2005 come modificato dalla Legge 199/2025):

1) adesione automatica.

Si applica ai lavoratori di nuova assunzione che, nel termine sensibilmente ridotto di 60 giorni decorrenti dall'assunzione, non esprimono una scelta in merito alla destinazione del proprio T.F.R. (mantenimento del T.F.R. presso il datore di lavoro o adesione esplicita ad un Fondo pensione). Tale silenzio comporta che, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni:

- il datore di lavoro trasferisce il T.F.R. maturando e l'eventuale contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nella misura definita dagli accordi, alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda (RAL) corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale INPS, ex L. n. 335/1995 art. 3 c. 6 e 7;
- in caso di presenza di più forme pensionistiche, il T.F.R. maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
- residualmente e quando non siano applicabili le previe disposizioni, il datore di lavoro trasferisce il T.F.R. maturando alla forma pensionistica complementare residuale istituita presso il Fondo Cometa, come individuato dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 31 marzo 2020 n.85.

In caso di adesione automatica di cui al comma 7, quindi, il datore di lavoro fornisce comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione ed inizia ad effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni di cui al comma 7-quater. Tali versamenti comprendono quanto dovuto, con efficacia retroattiva, dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

2) adesione esplicita.

In tal caso, ovviamente al netto degli inevitabili chiarimenti Ministeriali, ci si attende una nuova revisione del modello da adoperare per l'effettuazione delle opzioni in merito al conferimento del T.F.R.

Tale ipotesi riguarda i lavoratori che, nei 60 giorni dall'assunzione, rinunciano esplicitamente all'adesione automatica ed, invece, aderiscono ad un determinato Fondo di previdenza liberamente prescelto ed in modalità autonoma, ovvero richiedono il mantenimento del T.F.R. presso il datore di lavoro ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2120 c.c. Tale scelta può essere successivamente revocata ed il lavoratore può scegliere di conferire il T.F.R. maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

Il comma 8 ricorda che al momento della prima assunzione il datore di lavoro deve fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica (co. 8 dell'art. 8, D.lgs. 252/2005 come modificato dalla Legge 199/2025).

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, invece, contestualmente all'assunzione il datore di lavoro è tenuto anche a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare,

entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il T.F.R. maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica (co. 9-bis, art. 8, D.lgs. 252/2005).

Pare decisivo ricordare che il comma 9 sostenga la necessità che gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari debbano prevedere che i contributi e le quote di T.F.R. pervenuti a seguito di adesioni automatiche siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio-rendimento, tenendo conto dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Viene, così, rimarcata la gestione prudenziale degli investimenti, già definita per legge (art. 6 del D.lgs. 252/2005): si tratta di regole che dovranno sempre tener conto della finalità previdenziale e non speculativa dell'investimento stesso. Inoltre, tutti gli investimenti devono essere adeguatamente diversificati ed effettuati tenendo conto dei limiti indicati dalla normativa in vigore.

## DESTINAZIONE DEL T.F.R. AL FONDO DI TESORERIA DELL'INPS: NORMATIVE A CONFRONTO

Le norme della Legge di Bilancio 2026 dedicate alla destinazione del T.F.R. al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS sono state, invece, racchiuse nel comma 203 dell'art.1.

Il chiaro intento del legislatore è quello di ampliare la platea dei datori di lavoro destinatari dell'obbligo di conferire il T.F.R. maturando dei propri lavoratori dipendenti, non già iscritti a Fondi di previdenza complementare, al Fondo di Tesoreria, superando una regola, invero bizzarra, che valutava l'insorgenza dell'obbligo "de quo" sulla base della situazione occupazionale cristallizzata ad una data determinata (31/12/2006) o, se si trattava di datori di lavoro di costituzione successiva, al termine dell'anno di costituzione.

La modifica apportata dalla Legge di Bilancio pare seguire una logica giuridica chiara rispetto alle previgenti disposizioni, le quali ancoravano lo smobilizzo del T.F.R. a criteri che non tenevano conto delle successive - sicuramente possibili - variazioni della forza lavoro media aziendale.

Ponendo l'attenzione, pertanto, sulle condizioni di insorgenza dell'obbligo datoriale di destinazione del T.F.R. al Fondo di Tesoreria dell'INPS, pare anche in questo caso opportuno distinguere tra criteri di funzionamento "ante" e "post" entrata in vigore delle previsioni di cui al comma 203 dell'art.1.

### Sistema di funzionamento sino al 31/12/2025

La Legge Finanziaria 2007 (n.296/2006) ai commi 755-762 ha istituito, con decorrenza 1/1/2007, il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", gestito, per conto dello Stato, dall'INPS (Fondo di Tesoreria dell'INPS).

Questo fondo, non rientrante tra i Fondi di previdenza complementare, si limita a raccogliere il trattamento di fine rapporto di quei lavoratori per i quali sussistono, come chiarito dall' INPS con la propria circolare 70/2007, contemporaneamente le seguenti condizioni:

- essere dipendenti di un datore di lavoro del settore privato;
- essere dipendenti di aziende con almeno 50 addetti.

A tale proposito il DM 30 gennaio 2007, recante le modalità di attuazione delle disposizioni dei commi 755 e 756 della Legge Finanziaria 2007, precisa che nel predetto limite devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro.

Ogni lavoratore, quindi, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, stagionale, apprendistato, intermittente ecc.) vale come una unità ai fini del calcolo del predetto limite dimensionale.

Fanno eccezione i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, che sono computati in base alle previsioni dell'art. 6 del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (poi abrogato e sostituito dal D.lgs. 81/2015). Essi saranno computati in proporzione all'orario, sommando ciascun mese i singoli orari individuali, rapportandoli all'orario svolto nel mese dal lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

Il limite dimensionale si calcola, per le aziende in attività al 31/12/2006, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006. Pertanto, eventuali modifiche che dovessero successivamente intervenire in relazione al numero degli addetti risultano irrilevanti al fine di individuare la sussistenza dell'obbligo al versamento, sia in caso di riduzione del numero degli addetti a meno di 50, sia in caso di raggiungimento in data successiva al 31/12/2006 di un numero di addetti pari o superiore a 50.

Per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31/12/2006, si prenderà a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio dell'attività: il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare (inteso come 1° gennaio - 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunga il limite dei 50 addetti come sopra individuato. In tale ultimo caso le aziende saranno tenute al versamento del contributo in parola anche per i mesi pregressi a far tempo da quello di inizio dell'attività.

- aver optato in maniera espressa per il mantenimento del T.F.R. presso il datore di lavoro. Infatti, come più sopra evidenziato, la mancata manifestazione della volontà in relazione alla destinazione del T.F.R. comportava all'epoca l'applicazione del principio del silenzio-assenso con l'automatica adesione alla previdenza complementare.

I datori di lavoro destinatari della normativa succitata sono stati individuati dall'INPS con l'attribuzione del codice di autorizzazione "1R" a seguito di apposita dichiarazione rilasciata all'Istituto, avente il significato di "Azienda con almeno 50 addetti".

### **Sistema di funzionamento dall'1/1/2026**

Destra, invero, "ictu oculi" qualche perplessità la tempistica scelta dal legislatore per l'entrata in vigore delle nuove previsioni, in quanto una discreta platea di imprese che assumono la qualità di datori di lavoro scoprono oggi che, con decorrenza 1/1/2026, non si potrà più considerare il T.F.R. accantonato presso l'azienda quale forma di autofinanziamento, di leva finanziaria quale da sempre tradizionalmente è stato considerato.

A decorrere dall'1/1/2026, infatti, per quanto con un sistema scalare, viene ampliata progressivamente la platea dei datori di lavoro privati tenuti al versamento dei T.F.R. dei propri lavoratori dipendenti al Fondo di Tesoreria dell'INPS, superando le previgenti disposizioni ancorate ad un criterio cristallizzato nel tempo.

Il comma 203 dell'art.1 della Legge di Bilancio 2026 prevede che dal 1° gennaio 2026 il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria a mezzo del conferimento del T.F.R. maturando (sempre di quei dipendenti che non lo hanno destinato esplicitamente o tacitamente alla previdenza complementare) è dovuto dai datori di lavoro del settore privato titolari dei rapporti di lavoro subordinato che, nell'anno solare precedente (inteso quale periodo 1° gennaio-31 dicembre), hanno registrato una media occupazionale così di seguito definita:

- n. 60 addetti negli anni 2025 e 2026 (versamento a decorrere dal 1° gennaio 2026 e 2027);

- n. 50 addetti negli anni 2027, 2028, 2029 e 2030 (versamento a decorrere dal 1° gennaio 2028);
- n. 40 addetti dall'anno 2031 (versamento a decorrere dal 1° gennaio 2032).

Ne consegue che, le aziende che hanno raggiunto la soglia dimensionale nel 2025, a partire dal periodo di paga di gennaio 2026 devono trasferire all'INPS i T.F.R. non destinati ai Fondi pensione, anziché continuare ad accantonarli in azienda. Quelle che, invece, raggiungeranno la soglia nel 2026 o in anni successivi, dovranno iniziare a versare i T.F.R. a partire dall'anno successivo, osservando le soglie dimensionali differenziate per i diversi anni sopra descritte.

Nell'attesa delle necessarie istruzioni dell'INPS dirette agli operatori giuridici a mezzo della pubblicazione di circolari amministrative, le quali avranno il compito di rendere operativo l'obbligo nonché dipanare gli inevitabili dubbi e le conseguenti criticità collegate alla succinta redazione della previsione normativa, si può ipotizzare che il riferimento al 2026, 2028 e 2032 dovrebbe intendersi quale anno d'insorgenza dell'obbligo giuridico contributivo, in quanto la soglia sia stata raggiunta nell'anno precedente.

Tale regola sembrerebbe valere anche per i datori nati dal 2026 in poi che inizieranno a versare a decorrere dall'anno successivo a quello di costituzione o di superamento della specifica soglia dimensionale applicabile.

“Medio tempore” pare possibile asserire che le aziende debbano iniziare valutare l'insorgenza del proprio obbligo di conferimento sulla base delle originarie disposizioni attuative contenute nel decreto ministeriale del 30 gennaio 2007, nonché sulla base delle istruzioni dell'INPS fornite con la circolare 70/2007.

Tra gli oggetti del possibile chiarimento possiamo ipotizzare l'estensione ai datori di lavoro con 60 addetti nel 2025 dell'obbligo, sopra menzionato e già previsto dal DM attuativo del 2007, delle aziende neocostituite di comunicare all'INPS, con apposita dichiarazione, il raggiungimento della soglia, soprattutto al fine dell'attribuzione del C.A. “1R”, indispensabile ai fini dell'effettivo versamento del T.F.R.

Tale obbligo viene sempre richiamato dall'INPS nelle circolari di conguaglio di fine anno e deve essere adempiuto entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di costituzione.