

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.38-2026

Oggetto: Previdenza complementare – Adesione automatica alla previdenza complementare e destinazione del TFR

La nuova Legge di Bilancio (Legge n. 199/2025) introduce profonde innovazioni nel sistema della previdenza complementare nel nostro Paese. Le misure, che entreranno ufficialmente in vigore a partire dal **1° luglio 2026**, puntano a valorizzare i percorsi previdenziali integrativi dei lavoratori, semplificare l'erogazione delle prestazioni e rafforzare il meccanismo di adesione automatica, introducendo contestualmente significativi vantaggi fiscali.

Di seguito si riepilogano le principali novità, secondo il dettato normativo vigente dal prossimo mese.

Cos'è l'adesione automatica e da quando entra in vigore?

L'adesione automatica è il nuovo meccanismo che prevede la destinazione automatica della contribuzione piena (TFR, contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore) alla previdenza complementare. Introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (legge 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, comma 204, che modifica l'art. 8 «Finanziamento» del d.lgs. 252/2005), diventerà operativa a partire dal 1° luglio 2026.

A chi si applica?

Riguarda i lavoratori dipendenti privati assunti dal 1° luglio 2026, con una distinzione fra dipendenti privati di prima assunzione e lavoratori neoassunti ma con una pregressa storia lavorativa come dipendenti privati. Per «prima assunzione» si intende il primo rapporto di lavoro subordinato instaurato dopo il 30 giugno 2026 in capo a chi non è già titolare di una posizione di previdenza complementare. Restano esclusi il pubblico impiego e i lavoratori domestici e, salvo diversa indicazione del decreto attuativo, i lavoratori intermittenti. Per i lavoratori non di prima assunzione si veda la risposta alla FAQ "Cosa succede in caso di lavoratore NON di prima assunzione (Riassunto)?".

Qual è il fondo pensione di destinazione dell'adesione automatica?

L'adesione automatica opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più fondi collettivi di riferimento, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In assenza di fondi collettivi di riferimento, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro 31 marzo 2020, n. 85, alla quale è conferito l'intero importo del TFR (il Fondo Cometa, che dal 1° ottobre 2020 raccoglie le adesioni tacite in sostituzione del soppresso FONDINPS, le cui posizioni individuali sono state trasferite a Cometa).

Quanto tempo ha il lavoratore per esprimere la propria scelta?

Il lavoratore ha un termine di 60 giorni dalla data di assunzione (e non più 6 mesi come nel vecchio meccanismo di silenzio assenso) per esprimere una scelta esplicita sulla destinazione del proprio TFR. Se non si esprime entro questo lasso di tempo, scatta l'adesione automatica.

Cosa si intende per "adesione piena" in caso di adesione automatica?

A differenza della normativa precedente, l'adesione automatica in assenza di diversa esplicita scelta comporta:

- il versamento della contribuzione piena;
- il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) per intero;
- il contributo del datore di lavoro nella misura fissata dagli accordi applicabili;
- il contributo del lavoratore nella misura minima fissata dagli accordi applicabili.

Eccezione: il lavoratore ha la facoltà di non versare la contribuzione prevista a suo carico se la sua Retribuzione Annuale Lorda (RAL) risulta inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Il versamento del TFR maturando deve avvenire integralmente o può essere parziale?

In assenza di scelta esplicita entro 60 giorni dall'assunzione scatta l'adesione automatica che comporta l'integrale destinazione del TFR. Nei 60 giorni di tempo utili ad effettuare una scelta diversa il lavoratore però può scegliere di destinare una parte di TFR nella misura prevista dagli accordi applicabili. Per lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, in assenza di previsioni della contrattazione applicabile, si può destinare una misura non inferiore al 50%. Il conferimento parziale - compresa la misura minima del 50% per i lavoratori iscritti prima del 29 aprile 1993 - riguarda l'ipotesi di scelta esplicita entro i 60 giorni; in assenza di qualsiasi scelta opera l'adesione automatica con conferimento integrale.

Da quando decorre l'adesione automatica e la competenza dei versamenti?

La competenza dei versamenti e la decorrenza dell'adesione automatica scattano dalla data di assunzione. Non si attende più il termine del periodo di ripensamento per far partire i conteggi, come avveniva in passato (ossia dal settimo mese).

In quale linea di investimento confluiscono i contributi dell'adesione automatica?

I contributi vengono destinati a percorsi o linee di investimento di default. La riforma stabilisce esplicitamente che non si utilizzerà più il comparto garantito come scelta predefinita. I criteri minimi di queste linee d'investimento sono definiti da apposite istruzioni COVIP. Sarà poi possibile cambiare le scelte di investimento come indicato nella lettera di conferma di avvenuta iscrizione automatica comunicata dal fondo pensione di destinazione.

Come funziona l'adesione automatica per il lavoratore di prima assunzione?

Il lavoratore di prima assunzione come dipendente privato potrà rinunciare all'adesione automatica al fondo collettivo di riferimento scegliendo un qualsiasi fondo pensione o decidendo di lasciare il TFR in azienda/Fondo Tesoreria INPS. In assenza di scelta esplicita, decorsi 60 giorni scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare.

Che cosa succede in caso di lavoratore NON di prima assunzione (Riassunto)?

Per il caso del lavoratore non di prima assunzione (ossia chi ha già avuto precedenti rapporti di lavoro nel settore privato) occorre distinguere tra soggetti che dichiarano di avere un'adesione a previdenza complementare alimentata in tutto o in parte da TFR e coloro che in fase di assunzione dichiarano di non avere tale forma di adesione. Per i soggetti non di prima assunzione che dichiarano di avere già un'adesione ad un fondo pensione alimentata in precedenza con TFR totale o parziale, scatta

l'adesione automatica, salvo si opti per aderire esplicitamente ad un fondo pensione liberamente scelto. In coerenza con la natura non reversibile della scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare già operata, la quota di TFR continua di norma a essere conferita a previdenza complementare; il punto sarà precisato dalle direttive COVIP. Per soggetti non di prima assunzione che dichiarano di non avere già un'adesione ad un fondo pensione alimentata in precedenza con TFR totale o parziale non scatta l'adesione automatica e il TFR resta in azienda/Fondo Tesoreria INPS. Il lavoratore può sempre rivedere tale scelta destinando il TFR maturando a favore di un fondo pensione liberamente scelto con apposito modulo di adesione a tale fondo.

Quali sono gli obblighi informativi del datore di lavoro in fase di assunzione?

Il datore di lavoro fornisce 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. Per il lavoratore che dichiara di non essere un soggetto di prima assunzione come dipendente privato il datore deve anche verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. L'informativa è resa all'atto dell'assunzione, in modo da consentire la scelta nei 60 giorni, e il datore conserva traccia della consegna.

Come si effettua la scelta della destinazione del TFR entro 60 giorni dall'assunzione?

Unitamente all'informativa obbligatoria, il datore deve consegnare la modulistica per la destinazione del TFR (il nuovo modulo definito con decreto interministeriale Lavoro-MEF, che aggiorna l'attuale modello «TFR2»; il decreto è in corso di emanazione) della cui compilazione dovrà tenere traccia, rilasciandone una copia controfirmata al lavoratore. Se tale modulistica non è compilata entro 60 giorni dall'assunzione scatta l'adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione e per i riassunti con fondo pensione alimentato in precedenza con TFR totale o parziale. Nelle more della disponibilità del nuovo modulo, e in via transitoria, la scelta può essere fatta per iscritto in forma libera.

Rispetto all'adesione automatica cosa deve fare l'azienda?

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni utili ad effettuare una scelta diversa. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data. Il recupero riguarda il TFR e i contributi maturati nel periodo; la valorizzazione delle quote decorre dall'effettivo versamento al fondo.

Chi comunica al lavoratore l'avvenuta adesione automatica?

Il fondo pensione collettivo di destinazione comunica l'avvenuta iscrizione automatica precisando le linee di investimento di default e le modifiche effettuabili, indicando anche la documentazione informativa essenziale resa disponibile sul sito web, utile ad avere consapevolezza dei diritti connessi alla partecipazione alla previdenza complementare.

Se la contrattazione applicabile prevede l'adesione al fondo collettivo solo dopo il periodo di prova trimestrale, l'adesione automatica è preclusa?

L'adesione automatica è prevista da normativa primaria decorsi 60 giorni dalla data di assunzione in assenza di scelta esplicita, pertanto decorso questo termine, in assenza di scelta esplicita differente, l'adesione automatica deve perfezionarsi a prescindere dalla durata del periodo di prova. In caso di

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

cessazione del rapporto durante il periodo di prova prima del decorso dei 60 giorni, l'adesione automatica non si considera perfezionata.

L'adesione automatica trova applicazione anche in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato?

L'adesione automatica può operare anche nei rapporti a tempo determinato, ma solo se il rapporto ha durata tale da consentire il decorso dei 60 giorni dall'assunzione senza che il lavoratore abbia espresso una scelta; nei rapporti di durata inferiore l'automatismo non si perfeziona. Resta ferma la facoltà del lavoratore a termine di aderire con scelta esplicita.

Tabella Comparativa: silenzio-assenso (fino al 30 giugno 2026) verso adesione automatica (dal 1 luglio 2026)

Caratteristica	Meccanismo Attuale (fino al 30/06/2026)	Nuovo Meccanismo (dal 01/07/2026)
Tempo di scelta	6 mesi	60 giorni
Oggetto del versamento	Solo TFR (adesione tacita standard)	Contribuzione piena (TFR + Datore + Lavoratore)
Decorrenza economica	Dal 7° mese in poi	Dalla data di assunzione
Comparto di Default	Comparto Garantito	Linea coerente con il profilo/età
Fondo Tesoreria INPS	Regolato dalla <u>L. 296/2006</u>	Modificato dalla L. Bilancio 2026)

La riforma non è ancora pienamente operativa, mancano le istruzioni Covip sulle linee di default, le direttive sempre della Covip sulle casistiche complesse, ossia la nozione di “ prima assunzione” e “dai riassunti”, e il decreto che varerà il nuovo modulo Tfr2, articolato in una sezione per la prima assunzione e una per le assunzioni successive e il Tfr parziale.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 30 giugno 2026

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio