

A tutte le aziende clienti
loro sedi

Circolare n. 15/2026

Oggetto: Adesione automatica alla previdenza complementare – novità dal 1° luglio 2026

Dal **1° luglio 2026** entra in vigore il **nuovo meccanismo di adesione alla previdenza complementare** previsto dalla Legge di bilancio 2026 (Legge n. 199/2025).

La riforma prevede per la destinazione del Trattamento di fine rapporto (TFR) un sistema automatico di adesione rispetto al precedente silenzio-assenso: il termine per esprimere la scelta non è più di 6 mesi, ma di 60 giorni dalla data di assunzione.

La novità **riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato assunti dal 1° luglio 2026**, con regole differenziate tra lavoratori di prima assunzione e lavoratori che hanno già avuto precedenti rapporti di lavoro.

In mancanza di una scelta espressa entro 60 giorni, il lavoratore viene iscritto automaticamente alla forma pensionistica complementare individuata dai contratti collettivi o, in assenza, alla forma residuale prevista dalla normativa.

L'automatismo non riguarda solamente il TFR maturando, ma può comportare anche il versamento del contributo datoriale e del contributo del lavoratore (se dovuto e nella misura prevista dagli accordi collettivi), con effetti decorrenti dalla data di assunzione.

Restano invece disciplinate dal **regime previgente** le adesioni dei lavoratori assunti fino al **30 giugno 2026** che non abbiano espresso alcuna volontà nel primo semestre dall'assunzione. Per tali lavoratori, il TFR continuerà a essere destinato al comparto garantito in essere secondo le regole precedenti.

Con delibera del 19 giugno 2026 la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) ha adottato il provvedimento contenente le disposizioni attuative in materia di adesione automatica alla previdenza complementare.

Sul lato strettamente operativo Vi segnaliamo che:

- sarà predisposto un nuovo **modello TFR2 che dovrà essere pubblicato da parte del Ministero** (nelle more della pubblicazione verrà utilizzata una modulistica provvisoria che sarà nostra cura inviarVi con tutta la documentazione in fase di assunzione). Questo modulo è strutturato in sezioni distinte per mappare con precisione la storia lavorativa del dipendente (lavoratori di prima assunzione assoluta, lavoratori con precedenti rapporti, o casi di destinazione parziale).
- in queste settimane, i **principali fondi pensione contrattuali** (es. Arco, Alifond) stanno inviando massicciamente comunicazioni via email e PEC sia alle aziende che ai lavoratori. Questa attività è finalizzata ad adeguare gli statuti alle nuove regole (come i nuovi comparti di investimento "life-cycle" basati sull'età dell'iscritto) e a sollecitare la corretta gestione dei flussi dal 1° luglio.

- la novità a più alto impatto gestionale per le Vostre aziende è il tempo che il lavoratore ha per scegliere se mantenere il TFR in azienda (o in Tesoreria INPS) oppure destinarlo a un fondo **scende, che passa da 6 mesi a soli 60 giorni** dalla data di assunzione.

Resta fondamentale, pertanto, che l'azienda **consegna l'informativa e il modello per la scelta contestualmente all'assunzione** e si attivi per ricevere la documentazione debitamente compilata **entro il brevissimo termine dei 60 giorni, al fine di evitare errati accantonamenti contabili o versamenti tardivi ai fondi.**

Di seguito riportiamo una sintesi delle novità.

ADESIONE AUTOMATICA PER I LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Per i lavoratori dipendenti del settore privato **assunti per la prima volta dopo il 30 giugno 2026** l'adesione alla previdenza complementare **opera automaticamente**. Il datore di lavoro deve, pertanto, considerare che il TFR del lavoratore è destinato, per effetto della legge, a una forma pensionistica complementare, **salvo che il lavoratore eserciti la facoltà di rinuncia entro il termine di 60 giorni dalla data di assunzione.**

Durante tale periodo, il lavoratore può decidere se:

- rinunciare all'adesione automatica;
- destinare il TFR maturando a una diversa forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR in azienda (secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile);
- destinare alla forma pensionistica di riferimento solo una percentuale del TFR maturando qualora sia previsto dagli accordi applicabili;

A tal fine, **il Datore di Lavoro al momento dell'assunzione, deve fornire al lavoratore un'informativa dettagliata** riguardante:

- gli accordi o i contratti collettivi applicabili in materia di previdenza complementare;
- il funzionamento del meccanismo di adesione automatica;
- la forma pensionistica complementare di destinazione;
- le diverse scelte disponibili per il lavoratore;
- il termine di 60 giorni al fine di rinuncia;
- gli effetti della mancata rinuncia;
- le conseguenze su TFR e contribuzione;

LAVORATORI NON DI PRIMA ASSUNZIONE - NUOVO RAPPORTO DALL' 01/07/2026

Per i lavoratori non di prima assunzione che attivano un rapporto di lavoro dopo il 30 giugno 2026 l'adesione automatica non opera in via generalizzata, ma si applica se al momento dell'assunzione il lavoratore ha già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare con destinazione, completa o parziale, del TFR.

Al fine di una corretta applicazione del meccanismo di adesione, **il datore di lavoro deve acquisire un'apposita dichiarazione del lavoratore**, diretta a verificare:

- se il lavoratore è iscritto a una forma di previdenza complementare;
- se alla forma pensionistica sono destinate quote di TFR;
- se la destinazione del TFR è totale o parziale;

Assieme ad essa, **deve fornire un'adeguata informativa sugli accordi collettivi applicabili e una dettagliata informativa:**

- sul meccanismo di adesione automatica;

- sulla forma pensionistica complementare di destinazione;
- sulle diverse scelte disponibili per il lavoratore;
- sulla relativa tempistica, con specifico riferimento al termine di 60 giorni entro il quale il lavoratore può esercitare le opzioni consentite dalla disciplina;

Se il lavoratore è iscritto ad una forma pensionistica complementare a cui non conferisce alcuna quota di TFR il meccanismo dell'adesione automatica non si applica.

Qualora vi sia in essere, invece, un'adesione con versamento di TFR il datore di lavoro deve informarlo della possibilità di indicare, entro il limite di 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare destinare il TFR maturando, precisando che in difetto si procederà con l'applicazione del meccanismo di adesione automatica.

Il meccanismo di adesione automatica non opera:

- qualora la precedente adesione alla previdenza complementare si sia conclusa con un riscatto dell'intera posizione individuale maturata;
- quando il lavoratore dichiara di non aver in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare con versamento di quote di TFR. In tal caso il TFR viene gestito secondo l'articolo 2120 del c.c. (in azienda) con destinazione al Fondo di Tesoreria INPS qualora ne ricorrano le condizioni.

Resta facoltà del lavoratore di rivedere in ogni momento la propria scelta e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.

INDIVIDUAZIONE DELLA FORMA PENSIONISTICA COMPLEMENTARE

La forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica deve essere individuata sulla base degli accordi o dei contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro. Possono assumere rilievo contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

In presenza di una sola forma pensionistica collettiva di riferimento, l'adesione automatica opera verso tale forma. Se sono presenti più forme pensionistiche l'adesione automatica è destinata:

1. alla forma pensionistica individuata con accordo aziendale (se presente);
2. altrimenti alla forma pensionistica alla quale risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, verificato alla data di assunzione del nuovo lavoratore;

Qualora non sussistano accordi o contratti collettivi applicabili la forma pensionistica complementare di destinazione è il Fondo Cometa.

In tal caso l'adesione comporta la destinazione dell'intero TFR senza ulteriori contribuzioni a carico del datore di lavoro o del lavoratore.

CONTRIBUZIONE DEL DATORE DI LAVORO E DEL LAVORATORE

L'adesione automatica del **TFR può comportare il versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore** in base agli accordi o dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro.

Il lavoratore può rifiutare, entro il periodo di 60 giorni dalla data di assunzione, la destinazione alla previdenza complementare **della propria contribuzione** non obbligatoria qualora la sua retribuzione annua lorda sia inferiore all'assegno sociale annuo (€ 7.101,12).

DESTINAZIONE PARZIALE DEL TFR

Nel limite del periodo consentito di 60 giorni, v'è possibilità per il lavoratore, previa espressa volontà di destinare all'adesione automatica solo una percentuale del TFR, nei limiti di quanto previsto dagli accordi applicabili.

RINUNCIA ALL'ADESIONE AUTOMATICA ENTRO 60 GIORNI

In qualità di atto unilaterale recettizio, **la volontà del lavoratore a rinunciare all'adesione automatica deve essere comunicata al datore di lavoro**. Essa ha efficacia retroattiva sin dal momento dell'assunzione.

La rinuncia va collegata ad una scelta alternativa:

- destinare il TFR maturando ad una diversa forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR secondo il regime previsto dall'articolo 2120 del c.c. (in azienda);

PERIODO DI PROVA E DECORRENZA DEI VERSAMENTI

Nel caso in cui, l'accordo o il contratto collettivo di riferimento, preveda che durante il periodo di prova non siano effettuati versamenti contributivi alla previdenza complementare, il datore di lavoro deve distinguere tra TFR e contribuzione.

- TFR → versato dalla data di assunzione;
- Contributi previsti dagli accordi → versati dopo il superamento del periodo di prova.

CONTRATTI A TERMINE INFERIORI A 60 GIORNI E CESSAZIONE ANTICIPATA

Il meccanismo di adesione automatica non si applica ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato di durata inferiore a 60 giorni e non produce effetti quando il rapporto di lavoro cessa prima della scadenza del termine di 60 giorni.

Eventuali sospensioni dell'attività lavorativa non sospendono il computo del termine e i 60 giorni continuano a decorrere dalla data di assunzione.

COSA CAMBIA DAL 31 OTTOBRE 2026?

Dal **31 ottobre 2026** non cambia il meccanismo iniziale di adesione dei neoassunti, che è già operativo dal 1° luglio 2026, ma entra in vigore una regola molto importante sulla **portabilità della posizione previdenziale**. Da questa data, il lavoratore che trasferisce la propria posizione da un fondo negoziale o chiuso verso un fondo aperto o un PIP conserva il diritto al contributo del datore di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva, purché siano rispettate le condizioni normative e il termine minimo di permanenza di due anni.

Allegato: schema riassuntivo scadenze, metodologia nuova normativa.

Cordiali saluti.

Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato