

ROMA, 1 SETTEMBRE 2026

CIRCOLARE INFORMATIVA 18/2026

(A CURA DI BEATRICE PALLANTE)

CONFERIMENTO DEL TFR E ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

LE NUOVE REGOLE DAL 1° LUGLIO 2026



Dal 1° luglio 2026 sono divenute operative le nuove disposizioni in materia di previdenza complementare introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025, art. 1, commi 195-205), che modificano il D.Lgs. n. 252/2005.

La riforma interviene su due distinti piani:

- ❖ **le prestazioni erogate dai fondi pensione** (modalità di liquidazione in capitale e in rendita, nuove forme di decumulo flessibile)¹;
- ❖ **le modalità di conferimento del TFR e il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.**

Con la presente circolare ci soffermiamo sul secondo aspetto, di più immediato impatto operativo per i datori di lavoro. Come verrà meglio spiegato nei successivi paragrafi, le nuove regole comportano infatti che l'inerzia del lavoratore (intesa come mancata scelta) non produca soltanto l'effetto della destinazione del TFR a una forma pensionistica complementare, ma possa far scattare anche l'obbligo in capo al datore di lavoro di versare il contributo a suo carico, laddove previsto dal contratto collettivo applicato.

Le nuove regole in sintesi

L'art. 1, comma 204, della L. 199/2025 stabilisce che, dal 1° luglio 2026, **il termine entro cui il lavoratore dipendente del settore privato può scegliere la destinazione del proprio TFR maturando si riduce da 6 mesi a 60 giorni.** Decorso inutilmente tale termine, senza una dichiarazione espressa, opera il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.



Tale novità riguarda i lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione dei domestici, alla prima assunzione dal 1° luglio 2026. Per tale categoria di lavoratori l'inerzia non comporta più soltanto il conferimento del TFR: può infatti attivare anche la

¹Tra le principali novità in materia di prestazioni si segnalano la rimodulazione della quota massima liquidabile in capitale del montante e l'introduzione di nuove modalità di decumulo flessibile (rendita a durata definita, prelievi programmati, erogazione frazionata del montante per un periodo minimo di 5 anni).

contribuzione a carico del datore di lavoro prevista dalla contrattazione collettiva applicata, con un impatto diretto sul costo del lavoro.

Ambito soggettivo

Le regole non sono identiche per tutti i lavoratori: la disciplina applicabile dipende dalla circostanza che si tratti di un lavoratore alla prima assunzione, di un lavoratore già iscritto a una forma di previdenza complementare, oppure di un lavoratore non di prima assunzione privo di una scelta pregressa. Nella tabella che segue si riepilogano le principali casistiche.

Situazione del lavoratore	Regola applicabile
Prima assunzione nel settore privato dal 1° luglio 2026	60 giorni per scegliere tra adesione a una forma di previdenza complementare o mantenimento del TFR in azienda; in mancanza di scelta, adesione automatica al fondo previsto dal CCNL applicato (o, in difetto, al fondo residuale)
Già iscritto a previdenza complementare, in caso di nuovo rapporto di lavoro	60 giorni per indicare la destinazione del TFR futuro; non è possibile optare per il mantenimento in azienda, salvo riscatto integrale della posizione maturata nel precedente rapporto
Non di prima assunzione, senza scelta pregressa espressa	Nuova finestra di silenzio-assenso introdotta dalla riforma; le modalità operative sono in corso di definizione tramite i provvedimenti attuativi e la modulistica ministeriale aggiornata
Rapporto di lavoro a tempo determinato	L'adesione automatica opera solo se la durata del contratto consente il decorso dei 60 giorni dall'assunzione senza che il lavoratore abbia espresso una scelta; resta comunque ferma la facoltà di adesione esplicita

Il meccanismo dell'adesione automatica



In caso di mancata scelta nei 60 giorni, il TFR maturando confluisce automaticamente nella forma pensionistica negoziale individuata dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. Qualora in azienda trovino applicazione più contratti collettivi, con conseguente possibile individuazione di più fondi pensione di riferimento, occorre fare riferimento al fondo negoziale con il maggior numero di adesioni

alla data di assunzione del lavoratore. In assenza di una forma collettiva idonea, la destinazione residuale è rappresentata dal fondo Cometa (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini), che ha sostituito il soppresso FondINPS.

L'adesione automatica, a differenza del precedente meccanismo di silenzio-assenso, comporta il conferimento non solo del TFR maturando, ma anche dell'eventuale contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore prevista dal contratto collettivo applicato (c.d. contribuzione piena).

La scelta di aderire alla previdenza complementare è irrevocabile, mentre quella di mantenere il TFR in azienda può sempre essere rivista in favore dell'adesione.

Il Ministero del Lavoro, con le FAQ diffuse lo scorso 17 giugno, ha chiarito che l'adesione automatica trova applicazione anche nei rapporti di lavoro a tempo determinato, a condizione che la durata del contratto sia tale da consentire il decorso dei 60 giorni dall'assunzione senza che il lavoratore abbia espresso alcuna scelta; resta in ogni caso ferma la facoltà del lavoratore a termine di aderire con scelta esplicita.

La verifica di idoneità del fondo di destinazione

Le istruzioni COVIP del 23 giugno 2026 hanno introdotto un ulteriore adempimento a carico del datore di lavoro: dal 1° luglio 2026 le forme pensionistiche complementari possono raccogliere adesioni automatiche soltanto se dotate di percorsi o linee di investimento conformi ai criteri minimi stabiliti dalla normativa (c.d. percorsi life cycle), che prevedono una riduzione progressiva del rischio in funzione dell'età dell'aderente e dell'orizzonte temporale al pensionamento.



Non è quindi sufficiente individuare il fondo previsto dal contratto collettivo applicato: occorre altresì verificare che il fondo sia idoneo a raccogliere adesioni automatiche, informazione che le forme pensionistiche sono tenute a pubblicare nell'area pubblica del proprio sito internet. È opportuno che l'azienda acquisisca e conservi evidenza della verifica effettuata.

La forma libera in attesa del nuovo modello TFR2

In attesa dell'aggiornamento del modello ministeriale TFR2, che sarà adottato con apposito decreto interministeriale, il Ministero del Lavoro ha chiarito che la scelta del lavoratore può essere validamente espressa mediante dichiarazione scritta in forma libera. Il 30 giugno 2026 è stato pubblicato, sul Portale della Previdenza Complementare, un draft utilizzabile a tale scopo.

Tabella di raffronto: vecchio e nuovo regime

Aspetto	Fino al 30 giugno 2026	Dal 1° luglio 2026
Termine per la scelta del lavoratore	6 mesi	60 giorni
Oggetto del conferimento in caso di inerzia	Solo TFR	TFR, oltre all'eventuale contributo del datore di lavoro

Aspetto	Fino al 30 giugno 2026	Dal 1° luglio 2026
		e del lavoratore previsto dal CCNL applicato
Decorrenza del conferimento in caso di mancata scelta	Dal 7° mese	Dalla data di assunzione
Comparto/linea di investimento di destinazione	Comparto garantito	Linea coerente con il profilo anagrafico dell'aderente (percorsi life cycle)

Adempimenti operativi per il datore di lavoro

L'adeguamento alle nuove regole richiede un aggiornamento delle procedure aziendali di assunzione e paghe. Si riepilogano di seguito i principali passaggi operativi.

Step	Contenuto e tempistiche
1. Informativa scritta all'assunzione	Consegna al lavoratore, contestualmente alla documentazione di assunzione, di un'informativa chiara su CCNL applicato, fondo pensione di riferimento, opzioni disponibili, termine di 60 giorni, conseguenze della mancata scelta ed eventuale contributo datoriale. In attesa del nuovo modello ministeriale, è opportuno predisporre un'informativa in forma libera, fatta sottoscrivere per ricevuta.
2. Acquisizione della dichiarazione del lavoratore	Verifica e raccolta di apposita dichiarazione circa la natura di “prima assunzione” e l'eventuale adesione pregressa a una forma di previdenza complementare, elemento decisivo per individuare la disciplina applicabile.
3. Monitoraggio del termine di 60 giorni	Istituzione di una procedura interna che tracci, per ciascuna assunzione, la data di assunzione, la data di consegna dell'informativa, l'eventuale scelta espressa e la scadenza del termine.
4. Individuazione e verifica di idoneità del fondo	Individuazione del fondo pensione previsto dal CCNL applicato (o del fondo residuale Cometa in mancanza) e verifica che il fondo sia idoneo a raccogliere adesioni automatiche secondo i criteri minimi COVIP sui percorsi life cycle, con conservazione della relativa evidenza.
5. Verifica del contributo datoriale	Accertamento, per ciascun CCNL applicato, della presenza e della misura di un eventuale contributo a carico del datore di lavoro, con valutazione del relativo impatto sul costo del lavoro in caso di adesione automatica.
6. Aggiornamento delle procedure paghe	Adeguamento di anagrafiche, codici fondo, causali contributive e flussi di versamento, sia in caso di scelta espressa sia in caso di adesione automatica.

Step	Contenuto e tempistiche
7. Conservazione documentale	Archiviazione di tutta la documentazione consegnata e ricevuta (informativa, dichiarazioni, moduli di scelta), ai fini probatori in caso di controlli.

Considerazioni finali

Alla luce di quanto esposto, il nuovo assetto normativo richiede alle aziende un presidio costante del termine di 60 giorni e una verifica preventiva, per ciascun contratto collettivo applicato, del fondo di destinazione, della sua idoneità a raccogliere adesioni automatiche e dell'eventuale contributo datoriale. Una gestione tempestiva e correttamente documentata consente di evitare errori nella destinazione del TFR, omissioni contributive e possibili contestazioni da parte dei lavoratori.

§ § § § § §

Non esitate a contattarci per qualsiasi approfondimento.

Cordiali saluti,

Beatrice Pallante

La presente circolare è frutto di una collaborazione tra intelligenza artificiale e competenza umana, con revisione e cura editoriale di Beatrice Pallante