



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 32

Oggetto: Tfr e previdenza complementare dal 1° luglio 2026: prime indicazioni da covip e ministero del lavoro

PREMESSA

La Legge n. 199/2025 (c.d. **Legge di Bilancio 2026**), modificando l'articolo 8 del D.Lgs. n. 252/2005, ha introdotto, a decorrere da oggi **1° luglio 2026**, un meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato, in sostituzione del precedente meccanismo dell'adesione con modalità tacite.

Il nuovo meccanismo si applica sia ai dipendenti di **prima assunzione** che, con degli adattamenti, ai dipendenti non di prima assunzione, mentre non riguarda chi ha già un rapporto di lavoro dipendente in essere e non è interessato, successivamente al 30 giugno 2026, da una nuova assunzione come lavoratore dipendente.

Resta ferma l'applicazione della disciplina previgente relativamente alle adesioni a previdenza complementare di coloro che siano stati assunti fino al 30 giugno 2026 e che non esprimano alcuna volontà nel primo semestre dall'assunzione.

In vista dell'entrata in vigore della novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2026, il Ministero del Lavoro e la COVIP hanno fornito le prime indicazioni attuative, rispettivamente, con delle FAQ pubblicate nel Portale sulla Previdenza complementare e con due Deliberazioni datate 19 giugno 2026 e 23 giugno 2026. Nel presente Aggiornamento AP si focalizza l'attenzione sul nuovo meccanismo di adesione automatica e sui suoi effetti, rinviando all'Aggiornamento AP n. 208/2026 la messa a disposizione dell'Informativa e del Modello di scelta di destinazione del TFR aggiornati, da consegnare ai lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2026, predisposti in via provvisoria dal Mefop in attesa delle versioni ufficiali da parte del Ministero del Lavoro.

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





Al fine di applicare le nuove disposizioni, per le **assunzioni** che intervengono a **partire dal 1° luglio 2026**, risulta fondamentale per il datore di lavoro individuare in via preliminare, all'atto dell'assunzione, se il lavoratore è

- un **dipendente di prima assunzione**, intendendo per tale chi è assunto per la prima volta in qualità di dipendente privato, ovvero
- un **dipendente riassunto**, intendendo per tale chi è già stato titolare di un pregresso rapporto di lavoro come dipendente privato.

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Con riguardo ai dipendenti del settore privato di **prima assunzione successiva al 30 giugno 2026**, intendendo per tali i lavoratori assunti per la prima volta in qualità di dipendenti privati, il nuovo meccanismo di **adesione automatica** implica che, al momento della prima assunzione, il lavoratore sia considerato "aderente" alla previdenza complementare salvo che il lavoratore **rinunci** all'adesione automatica nel termine di 60 giorni dalla data di assunzione.

La COVIP evidenzia che eventuali sospensioni dell'attività lavorativa del dipendente non comportano la sospensione del computo dei 60 giorni.

Regole ed effetti del meccanismo di adesione automatica

Nello specifico, il meccanismo di **adesione automatica** comporta che il TFR e la contribuzione a carico dipendente e a carico datore di lavoro vengano versati alla **forma pensionistica collettiva** prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, a partire dal mese successivo alla scadenza del termine dei 60 giorni comprendendo quanto maturato dalla data di prima assunzione.

Rispetto alla previgente normativa, gli effetti conseguenti alle adesioni automatiche alla previdenza complementare risultano più ampi dal momento che

- da un lato, oltre alla devoluzione al fondo di riferimento dell'intero TFR, è ora previsto anche il versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nella misura definita dagli accordi;
- dall'altro, le quote di TFR e di contribuzione da versare ricomprendono anche quelle maturate dalla data di assunzione e fino al termine di scadenza dei 60 giorni, a differenza di quanto previsto dalla disciplina precedente.

Sono espressamente previste delle **eccezioni all'obbligo** di versamento della contribuzione:

- nel caso in cui l'accordo/contratto collettivo di riferimento preveda che non vengano effettuati versamenti contributivi alla previdenza complementare durante il periodo di prova, il datore di lavoro dovrà versare alla forma di destinazione dell'adesione automatica il TFR dal giorno dell'assunzione, mentre inizierà a effettuare i versamenti contributivi previsti dagli accordi una volta superato il periodo di prova;
- i lavoratori la cui retribuzione annuale lorda risulti inferiore all'assegno sociale annuale (pari per il 2026 ad euro 7.101,12) hanno la facoltà, entro i 60 giorni successivi all'assunzione, di dichiarare di non voler destinare a previdenza complementare la contribuzione a proprio carico (mentre rimane dovuta la contribuzione a carico del datore di lavoro).



Per i lavoratori con retribuzione annuale lorda inferiore all'assegno sociale, ci si chiede se l'eventuale dichiarazione abbia efficacia illimitata nel tempo o se vada aggiornata al variare della situazione retributiva dell'interessato. Sul punto si auspicano ulteriori chiarimenti.

Individuazione della forma pensionistica di destinazione

Per quanto concerne l'**individuazione** della forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica, la verifica va eseguita dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi che si applicano alla sua azienda (siano essi nazionali ovvero territoriali ovvero aziendali).

Qualora siano presenti **più forme pensionistiche** di riferimento (ad esempio, fondi pensione negoziali di categoria, fondi territoriali, forme pensionistiche collettive a livello aziendale), l'adesione automatica si perfeziona

- alla forma individuata con accordo aziendale ovvero, in sua assenza,
- alla forma alla quale risulti iscritto il maggior numero di dipendenti dell'azienda.

Per la rilevazione del numero di lavoratori iscritti a ciascun fondo occorre fare riferimento alla data di assunzione del lavoratore soggetto all'adesione automatica.

In assenza di accordi o di indicazioni nei contratti collettivi sulla forma pensionistica di riferimento, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale, attualmente individuata nel **Fondo COMETA**.

In tale ipotesi, l'adesione automatica comporta la destinazione alla stessa **dell'intero TFR, senza** contribuzioni di parte datoriale o del lavoratore.

Nell'ipotesi di adesione automatica, la forma pensionistica di destinazione deve tenere conto dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente, contrariamente a quanto accadeva in precedenza quando i versamenti confluivano automaticamente nel comparto garantito. Qualora la forma pensionistica non sia adeguata a tale previsione non è considerata idonea a raccogliere adesioni automatiche.

La COVIP, nella Deliberazione del 19 giugno 2026, impone ai datori di lavoro di acquisire informazioni dalla forma pensionistica complementare in merito a tale adeguamento prima di iniziare a destinare alla stessa i flussi di TFR e di contribuzione.

La stessa COVIP, nella Deliberazione del 23 giugno 2026, richiede a tutte le forme pensionistiche di dare notizia entro il 30 giugno 2026 sull'area pubblica del sito web circa la loro idoneità e precisa che, in assenza di forme pensionistiche di riferimento adeguate, la forma residuale di destinazione delle adesioni automatiche è il Fondo COMETA al quale andranno versati, in questa specifica ipotesi, sia il TFR che i contributi a carico lavoratore e datore previsti dagli accordi.

Qualora siano presenti più forme pensionistiche di possibile destinazione per il lavoratore, se la forma pensionistica individuata non risultasse idonea si ritiene che l'adesione automatica operi nei confronti della forma pensionistica che soddisfi i requisiti di idoneità.

Rinuncia all'adesione automatica

Al lavoratore è concessa la facoltà di **rinunciare espressamente** all'adesione automatica alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, **entro il termine di 60 giorni** dall'assunzione con efficacia retroattiva dalla data di assunzione.



La rinuncia all'adesione automatica è diretta conseguenza della scelta espressa del dipendente di

- destinare il TFR a una forma pensionistica complementare da lui prescelta, versando il TFR e l'eventuale contribuzione, se prevista, dalla data di assunzione;

Il lavoratore può decidere di destinare, alla forma pensionistica di riferimento dell'adesione automatica, in luogo dell'intero TFR maturando, una percentuale dello stesso secondo quanto eventualmente previsto dagli accordi.

- mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile, dunque, presso il datore di lavoro o il Fondo di Tesoreria INPS, nel caso in cui il datore sia soggetto all'obbligo di versamento al suddetto fondo.

In tale ipotesi, il TFR maturato a decorrere dalla data di assunzione **non** viene devoluto a previdenza complementare.

Informativa

La norma impone precisi obblighi informativi in capo al **datore di lavoro** al momento dell'assunzione. Lo stesso è tenuto a **fornire un'informativa dettagliata** al neoassunto sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica di destinazione, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.



LAVORATORI RIASSUNTI

Con riferimento ai dipendenti riassunti, intendendo per tali i titolari di un pregresso rapporto di lavoro come dipendenti privati, il datore è tenuto a fornire un'adeguata informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e, qualora risultino già iscritti a previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica di destinazione, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Di fondamentale importanza risulta essere la dichiarazione che il lavoratore riassunto, in fase di assunzione, deve fornire circa il fatto di essere o meno, alla data di assunzione, iscritto a una forma di previdenza complementare con destinazione, in tutto o in parte, del TFR, poiché da tale circostanza deriva l'applicazione ovvero la non applicazione del meccanismo di adesione automatica e del conseguente termine di 60 giorni.

Lavoratori riassunti con adesione in essere alla previdenza complementare

Il meccanismo di adesione automatica opera anche per i **lavoratori riassunti** che attivano un nuovo rapporto di lavoro dipendente successivamente al 30 giugno 2026 e che, sulla base della citata



dichiarazione da fornire in fase di assunzione, risultino avere in essere, al momento dell'assunzione, un'adesione a una forma pensionistica complementare con destinazione del TFR, qualora gli stessi non vi rinuncino espressamente nel termine di 60 giorni.

Anche per i lavoratori riassunti con adesione in essere alla previdenza complementare valgono pertanto le regole di decorrenza, versamento e individuazione del fondo di riferimento dell'adesione automatica già esposte relativamente ai lavoratori di prima assunzione.

La COVIP chiarisce che il meccanismo di **adesione automatica** non opera per il lavoratore che

- pur risultando già iscritto a una forma di previdenza complementare, non conferisce alla stessa neanche parzialmente il TFR maturando (adesione con versamento dei soli contributi);
- nel precedente rapporto di lavoro ha aderito alla previdenza complementare e ha poi riscattato interamente la posizione individuale maturata.

Il meccanismo di adesione automatica opera, invece, per i lavoratori per i quali la variazione del rapporto di lavoro ha comportato anche la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione precedentemente scelto, ma non abbiano riscattato interamente la posizione individuale maturata.

Rinuncia all'adesione automatica

Anche per i lavoratori riassunti che abbiano in essere, al momento dell'assunzione, un'adesione a una forma pensionistica complementare con destinazione del TFR è concessa la facoltà di rinunciare espressamente all'adesione automatica alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, entro il termine di 60 giorni dall'assunzione con efficacia retroattiva dalla data di assunzione.

La COVIP evidenzia che eventuali sospensioni dell'attività lavorativa del dipendente non comportano la sospensione del computo dei 60 giorni.

La **rinuncia** all'adesione automatica prevede tuttavia come unica possibilità, a differenza di quanto previsto per i lavoratori di prima assunzione, di destinare il TFR a una forma pensionistica complementare scelta dal lavoratore, versando il TFR e l'eventuale contribuzione, se prevista, dalla data di assunzione.

Per tali lavoratori non è infatti possibile mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile, dunque, in azienda o presso il Fondo di Tesoreria INPS.

Anche in questo caso il lavoratore può decidere di destinare, alla forma pensionistica di riferimento dell'adesione automatica, in luogo dell'intero TFR maturando, una percentuale dello stesso secondo quanto eventualmente previsto dagli accordi.

Per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, tale percentuale non può tuttavia essere inferiore al 50%.

Lavoratori riassunti senza adesione in essere alla previdenza complementare

I lavoratori che, sulla base della dichiarazione da fornire in fase di assunzione, risultano aver in precedenza mantenuto il TFR presso il datore di lavoro o, qualora ne ricorressero le condizioni, al Fondo di Tesoreria INPS, non sono soggetti al meccanismo dell'adesione automatica.

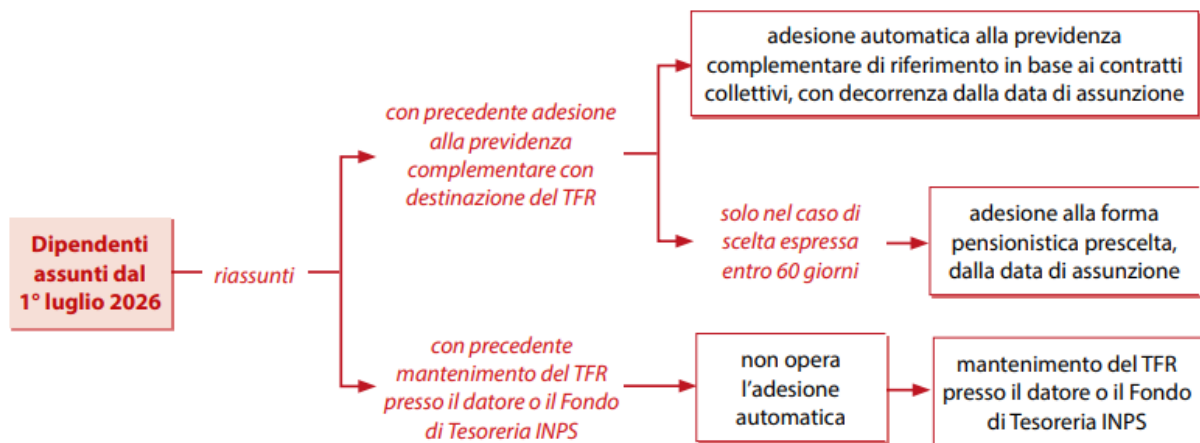
Per tali dipendenti, pertanto, non opera il termine di 60 giorni per la scelta e il datore continuerà ad applicare la disciplina prevista dall'articolo 2120 del codice civile, senza versare alcuna somma a previdenza complementare. Resta ferma per loro la possibilità di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.



Lavoratori riassunti che non rendono disponibili le informazioni sulla precedente scelta

Ci si pone fin d'ora il dubbio sul trattamento da riservare ad eventuali dipendenti riassunti che, all'atto dell'assunzione e comunque entro 60 giorni dalla stessa, non fornissero alcuna informazione in merito alla loro precedente scelta circa la destinazione del TFR alla previdenza complementare ovvero in azienda/Fondo di Tesoreria. Tale ipotesi non è al momento contemplata dalla norma e non risulta ancora oggetto di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e della COVIP.

Se da un lato si auspicano puntuali indicazioni da parte degli Organi competenti, dall'altro si evidenzia l'importanza per i datori di lavoro di raccogliere tempestivamente le dichiarazioni dei lavoratori circa la loro precedente posizione, al fine di evitare di ricadere in questa situazione allo stato attuale non normata.



LAVORATORI ESCLUSI

Il meccanismo dell'adesione automatica e il conseguente termine di 60 giorni per la sua revoca **non** si applicano, per espressa previsione normativa,

- ai lavoratori domestici e
- ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Per i lavoratori domestici, il TFR rimane per legge in azienda (quindi accantonato dal datore di lavoro domestico) e viene liquidato direttamente alla fine del rapporto, a meno che non ci sia un diverso accordo volontario e specifico tra le parti. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni continua, invece, ad applicarsi in materia la normativa di cui al D.Lgs. n. 124/1993.

Il Ministero del lavoro e la COVIP specificano, inoltre, che l'applicazione del meccanismo di adesione automatica è esclusa

- qualora prima della scadenza del periodo di 60 giorni il rapporto di lavoro cessi, anche qualora l'interruzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso o al termine del periodo di prova;
- i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato inferiori a 60 giorni;



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Laddove intervenisse la proroga del contratto a termine, che determini il superamento dei 60 giorni di durata del rapporto, si ritiene che anche tali lavoratori risultino soggetti al meccanismo dell'adesione automatica.

- per gli intermittenti, salvo diversa indicazione del decreto attuativo di prossima emanazione;
- per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro hanno aderito alla previdenza complementare e hanno poi riscattato interamente la posizione individuale maturata (di fatto, al momento della riassunzione, tali lavoratori non hanno in essere una posizione presso una forma pensionistica complementare).

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 01.07.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)

