



Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare n. 30 del 01/07/2026

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE DAL 01 LUGLIO 2026

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 dal 1° luglio 2026, un meccanismo di adesione automatica ad una forma di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato in sostituzione del precedente meccanismo dell'adesione con modalità tacite.

Il nuovo meccanismo si applica:

- ai dipendenti di prima assunzione,
- ai dipendenti non di prima assunzione, con degli adattamenti.

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.

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:

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

I. Lavoratori di prima assunzione

Con riguardo ai dipendenti del settore privato di prima assunzione successiva al 30 giugno 2026, 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, il termine decorre dalla data di assunzione. Eventuali sospensioni dell'attività lavorativa del dipendente non comportano la sospensione del computo dei 60 giorni.

La mancata o tardiva informativa espone il datore a sanzioni e a possibili profili di responsabilità risarcitoria.

Regole ed effetti del meccanismo di adesione automatica

Il meccanismo di adesione automatica comporta che il TFR e la contribuzione a carico del dipendente e a carico del 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.

La destinazione del TFR alla previdenza complementare è irrevocabile. In caso contrario e cioè la scelta di mantenere il TFR in azienda, resta sempre modificabile in favore del fondo.

Si precisa che:

- 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;
- 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.

Sono previste 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, in tal caso, 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 annua lorda risulti inferiore all'assegno sociale annuale (per il 2026 pari 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).

Individuazione della forma pensionistica di destinazione

L'individuazione della forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica va eseguita dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi applicati in azienda.

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.

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 contribuzione di parte datoriale o del lavoratore.

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 in luogo dell'intero TFR maturando, una percentuale dello stesso,
- mantenere il TFR, secondo il regime di cui all'articolo 2120 del Codice civile, 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. 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.

In riferimento a tale informativa, lo Studio mette a disposizione un modello di informativa per il dipendente da consegnare al momento dell'assunzione (Allegato A).

I. Lavoratori riassunti

Con riferimento ai dipendenti riassunti, si intendendo per tali i titolari di un pregresso rapporto di lavoro come dipendenti privati, cioè coloro che hanno già avuto precedenti rapporti di lavoro dipendente privato in assoluto, indipendentemente dall'azienda.

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 iscritto a una forma di previdenza complementare con destinazione del TFR.

Da tale circostanza deriva l'applicazione ovvero la non applicazione del meccanismo di adesione automatica e del conseguente termine di 60 giorni.

a) 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 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.

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 rinuncia all'adesione automatica prevede tuttavia come unica possibilità quella 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 in azienda o presso il Fondo di Tesoreria INPS.

b) 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 al Fondo di Tesoreria INPS, non sono soggetti al meccanismo dell'adesione automatica.

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.

II. 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,
- 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. 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).

Modulo di destinazione del TFR

Alla luce delle novità intercorse, si è reso necessario l'adeguamento del modulo per la scelta di destinazione del TFR (c.d. TFR3). A tal fine il Mefop ha reso disponibile una versione aggiornata provvisoria in attesa del modulo definitivo che dovrà essere predisposto dal Ministero del Lavoro.

A riguardo lo Studio mette a disposizione il modulo provvisorio di destinazione del TFR, disponibile [nell'Allegato Mod. TFR3](#) diffusa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il documento è in versione provvisoria, come indicato dalla filigrana «DRAFT» riportata sulle pagine: si attende la pubblicazione del modello definitivo.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati

FAQ RIVOLTE AI DIPENDENTI

Di seguito vengono riportate alcune FAQ per il dipendente, una raccolta di domande e risposte sui dubbi più frequenti rispetto alla Legge n. 199/2025 (L. di Bilancio 2026) — D.Lgs. n. 252/2005 inerenti alla normativa sul TFR e Previdenza Complementare in vigore dal 1° luglio 2026.

DOMANDA	RISPOSTA
<i>Dal 1° luglio 2026 cosa cambia per il mio TFR quando vengo assunto?</i>	Dal 1° luglio 2026 (L. 199/2025), se sei un lavoratore di prima assunzione nel settore privato, sei automaticamente iscritto alla previdenza complementare nel momento stesso in cui inizi a lavorare. Hai 60 giorni di tempo per decidere cosa fare: se non comunichi nulla, il tuo TFR confluirà definitivamente nel fondo pensione contrattuale del tuo CCNL. Se invece vuoi tenerlo in azienda, devi comunicarlo entro quel termine tramite il modulo TFR3.
<i>Cosa si intende per “prima assunzione”?</i>	Si tratta del primo rapporto di lavoro dipendente della tua vita nel settore privato, indipendentemente dall’azienda. Non conta se sei nuovo in questa azienda: se hai già lavorato altrove come dipendente privato, non sei considerato di prima assunzione.
<i>Ho già lavorato in precedenza: le nuove regole si applicano a me?</i>	Dipende dalla tua situazione previdenziale pregressa. Se eri già iscritto a un fondo pensione, hai 60 giorni per indicare a quale fondo vuoi destinare il TFR nel nuovo rapporto; in mancanza di scelta, scatta il silenzio-assenso. Se in precedenza avevi scelto di tenere il TFR in azienda, il silenzio-assenso non si applica: devi comunque compilare il modulo TFR3 e comunicare la tua scelta entro 60 giorni. Il Ministero del Lavoro sta ancora definendo le istruzioni operative per alcune situazioni dei lavoratori non di prima assunzione. Lo studio ti aggiornerà non appena i chiarimenti saranno disponibili
<i>Cosa succede se non restituisco il modulo TFR3 entro 60 giorni?</i>	Se sei di prima assunzione (o hai già aderito a un fondo in precedenza), il tuo silenzio vale come scelta: il TFR viene automaticamente versato al fondo pensione contrattuale del tuo CCNL. Non potrai tornare indietro da questa adesione.
<i>L’iscrizione al fondo pensione è reversibile?</i>	No, una volta aderito a un fondo pensione complementare (per scelta esplicita o per silenzio-assenso) non è possibile recedere dall’iscrizione. Puoi eventualmente cambiare fondo (dopo due anni dall’adesione), ma non puoi chiedere di rientrare al regime del TFR in azienda.
<i>Posso scegliere un fondo pensione diverso da quello del mio contratto collettivo?</i>	Sì, puoi aderire a un fondo aperto o a un Piano Individuale Pensionistico (PIP) invece del fondo contrattuale. Tuttavia, fino al 31 ottobre 2026, se scegli un fondo diverso da quello del tuo CCNL potresti perdere il diritto al contributo del datore di lavoro. Dal 1° novembre 2026 entrerà in vigore la portabilità del contributo datoriale: in quel momento il contributo del tuo datore di lavoro ti seguirà anche se hai scelto un fondo diverso.

<p><i>Quali sono le differenze tra fondo chiuso, fondo aperto e PIP?</i></p>	<p>Il fondo chiuso (o negoziale) è istituito dai contratti collettivi di categoria: vi possono aderire solo i lavoratori coperti da quel CCNL e prevede il contributo del datore di lavoro. Il fondo aperto è gestito da banche, assicurazioni o SGR ed è accessibile a chiunque, senza vincoli di categoria. Il PIP (Piano Individuale Pensionistico) è un contratto assicurativo individuale a carattere previdenziale: offre flessibilità ma di solito ha costi più elevati. Tutte e tre le tipologie beneficiano della deducibilità fiscale dei contributi versati, fino a 5.300,00 euro annui.</p>
<p><i>Cosa mi conviene fare: lasciare il TFR in azienda o versarlo al fondo?</i></p>	<p>La scelta dipende da fattori personali (età, orizzonte temporale, preferenze di rischio) e aziendali (CCNL, aliquota contributiva datoriale). Per ricevere informazioni oggettive e approfondire la tua situazione specifica puoi consultare il Portale della Previdenza Complementare del Ministero del Lavoro all'indirizzo www.lavoro.gov.it/previdenza-complementare.</p>
<p><i>Cosa succede al TFR già accumulato in azienda negli anni precedenti se aderisco al fondo?</i></p>	<p>Dipende dalla situazione della tua azienda. Se il datore di lavoro non è soggetto al Fondo di Tesoreria INPS, il TFR pregresso resta in azienda e ti viene liquidato alla fine del rapporto. Puoi richiederne il trasferimento volontario al fondo, ma il datore di lavoro non ha obbligo di accettare. Se invece il datore di lavoro è soggetto al Fondo di Tesoreria INPS, il TFR pregresso è già nella gestione INPS e non è in alcun modo trasferibile alla previdenza complementare. In ogni caso, solo il TFR che matura dalla data di adesione in poi viene versato al fondo pensione. Le soglie che fanno scattare l'obbligo al Fondo di Tesoreria sono state modificate dalla L. 199/2025 e seguono un percorso progressivo: 60 dipendenti per il biennio 2026-2027, 50 dal 2028 al 2031, 40 dal 2032.</p>
<p><i>Cosa succede ai contributi versati al fondo se cambio lavoro?</i></p>	<p>La posizione previdenziale ti segue: puoi trasferirla al fondo del nuovo datore di lavoro (decorso due anni dall'adesione), mantenerla nel fondo attuale anche senza versare, oppure riscattarla parzialmente o totalmente in caso di inoccupazione prolungata o invalidità. Attenzione: il riscatto totale riattiva il meccanismo del silenzio-assenso con il nuovo datore di lavoro, come se fossi di prima assunzione.</p>
<p><i>Posso chiedere anticipazioni dal fondo pensione?</i></p>	<p>Sì, ma solo in casi specifici e decorso il periodo minimo. Dopo 8 anni di partecipazione puoi richiedere fino al 30% per qualsiasi esigenza. Prima degli 8 anni è possibile anticipare fino al 75% per spese sanitarie gravi documentate, o fino al 75% per acquisto o ristrutturazione della prima casa (solo dopo 8 anni). Le anticipazioni riducono la posizione e hanno un trattamento fiscale meno favorevole rispetto alle prestazioni in forma di rendita.</p>
<p><i>Sono escluso dalla nuova disciplina?</i></p>	<p>Le nuove regole non si applicano ai lavoratori domestici (colf, badanti, baby-sitter), ai tirocinanti, ai dipendenti pubblici (per i quali valgono norme specifiche) e ai lavoratori autonomi. Se rientri in una di queste categorie, non sei soggetto all'adesione automatica.</p>