

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 3/2026 del 18 agosto 2026

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

DAL 1° LUGLIO 2026 IN VIGORE LE NUOVE REGOLE SULLA DESTINAZIONE DEL TFR E L'ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER LE NUOVE ASSUNZIONI

Dal 1° luglio 2026 sono entrate in vigore nuove disposizioni che introducono il meccanismo della **adesione automatica** alla previdenza complementare, per i soli lavoratori dipendenti del settore privato.

PRINCIPALI NOVITÀ

Riduzione del termine per la scelta del TFR

Per i **lavoratori assunti dal 1° luglio 2026** il termine per decidere la destinazione del TFR maturando passa da 6 mesi a **60 giorni dalla data di assunzione**. Per i lavoratori assunti entro il 30 giugno 2026 continua ad applicarsi il termine di 6 mesi.

Adesione automatica in assenza di scelta

Se il lavoratore non esprime alcuna scelta entro 60 giorni dall'assunzione, viene automaticamente iscritto alla forma di previdenza complementare individuata dagli accordi collettivi applicabili. In assenza di specifiche indicazioni, si applicano i criteri previsti dalla normativa vigente.

Effetti dell'adesione automatica

L'adesione comporta il conferimento del TFR maturando e dei contributi previsti dagli accordi collettivi, sia a carico del datore di lavoro sia, nei casi previsti, del lavoratore. **L'iscrizione decorre dalla data di assunzione e i versamenti vengono effettuati dal mese**

successivo alla scadenza dei 60 giorni, con recupero degli importi maturati dall'inizio del rapporto.

Facoltà del lavoratore

Entro 60 giorni dall'assunzione il lavoratore può:

- aderire a una forma pensionistica complementare;
- scegliere una forma pensionistica diversa da quella individuata per l'adesione automatica;
- mantenere il TFR presso il datore di lavoro o il Fondo Tesoreria INPS secondo le regole ordinarie.

Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro

Per i **lavoratori già occupati in precedenza nel settore privato** è necessario acquisire una dichiarazione relativa alle scelte previdenziali già effettuate. **L'applicazione dell'adesione automatica dipenderà dalla presenza o meno di una precedente adesione a un fondo pensione alimentato dal TFR.**

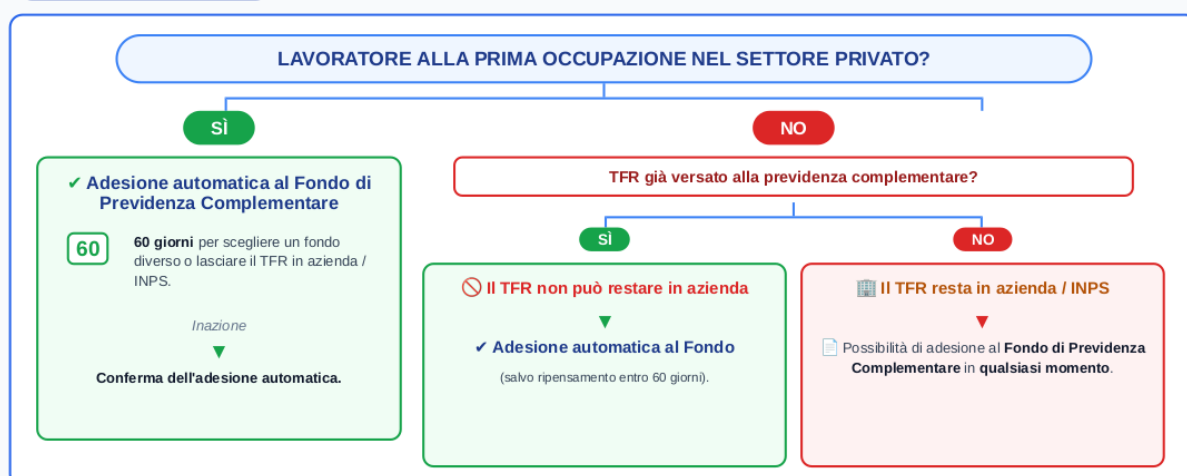
Obblighi del datore di lavoro

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro deve fornire un'apposita informativa sulle opzioni disponibili, sul funzionamento dell'adesione automatica e sulla forma pensionistica individuata dagli accordi collettivi (un esempio di informativa è allegato alla circolare). Deve inoltre consegnare la modulistica prevista, conservare la documentazione acquisita e rilasciarne copia al lavoratore.

Rapporti a termine e periodo di prova

L'adesione automatica può operare anche nei rapporti a tempo determinato purché la durata del rapporto consenta il decorso dei 60 giorni senza una scelta espressa. Il periodo di prova non sospende il termine previsto dalla normativa.

Gli scenari possibili



Come funziona l'adesione automatica

Contribuzione piena



Attenzione: Se la RAL è inferiore all'assegno sociale, il lavoratore può scegliere di non versare il contributo a proprio carico e **mantenere quello datoriale**.

Chi NON è coinvolto (nessun nuovo adempimento)

- chi ha già un rapporto di lavoro in corso e non viene assunto di nuovo dopo il 30 giugno 2026: per loro nulla cambia e il datore di lavoro non ha alcun obbligo informativo specifico
- lavoratori domestici
- dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001): per loro resta valido il regime del D.Lgs. 124/1993
- assunzioni avvenute fino al 30 giugno 2026: resta in vigore la vecchia disciplina (TFR nel comparto garantito se non viene espressa una scelta nei primi sei mesi).

I due scenari da distinguere

La prima cosa da fare, in pratica, è capire in quale dei due scenari rientra il neoassunto:

Scenario A — Prima assunzione assoluta	Scenario B — Nuova assunzione, non prima assunzione
Il lavoratore non è mai stato dipendente prima. Diventa aderente automaticamente dal giorno dell'assunzione.	Il lavoratore ha già lavorato come dipendente e, al momento della nuova assunzione, risulta già iscritto a una forma di previdenza complementare.

Scenario A — Lavoratori di prima assunzione

L'adesione automatica non va a una forma scelta a caso: la legge stabilisce una sequenza di criteri, da applicare in ordine.

1. l'adesione automatica opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, applicabili all'azienda.
2. ove sussistano più forme pensionistiche di riferimento, l'adesione automatica è destinata alla forma individuata con accordo aziendale, ovvero, in difetto, alla forma alla quale risulti iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, determinato alla data di assunzione del nuovo dipendente.
3. in assenza di qualsiasi accordo o contratto collettivo di riferimento: la destinazione è il fondo residuale individuato dal D.M. 85/2020, cioè COMETA (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, dell'installazione di impianti e dei settori affini). In questo caso confluisce solo il TFR: non essendoci un accordo di riferimento, non sono dovuti contributi né a carico del datore né a carico del lavoratore.

La forma pensionistica così individuata deve risultare idonea ad accogliere i flussi derivanti dalle adesioni automatiche secondo le Istruzioni Covip vigenti; il datore di lavoro è pertanto tenuto ad acquisire dalla forma pensionistica di riferimento l'informazione relativa a tale idoneità prima di iniziare a destinare i relativi flussi di TFR e contribuzione.

Rispetto al precedente regime, l'adesione automatica comporta:

- la devoluzione dell'intero TFR maturando alla forma individuata;
- il versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nella misura prevista dagli accordi collettivi applicati.

Tuttavia, se la retribuzione annua lorda è inferiore all'assegno sociale annuale, il lavoratore non è obbligato a versare la propria quota di contribuzione e può, entro 60 giorni dall'assunzione, dichiarare di non volerla destinare a previdenza complementare.

La finestra dei 60 giorni: cosa può fare il lavoratore

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può:

- non fare nulla → l'adesione automatica si conferma: il silenzio vale come manifestazione implicita di conferma, non più come adesione tacita;
- rinunciare e mantenere il TFR secondo il regime dell'art. 2120 c.c. (con possibile destinazione al Fondo di Tesoreria INPS, dove ne ricorrano le condizioni);
- rinunciare all'adesione automatica al Fondo previsto dagli accordi e scegliere un'altra forma pensionistica complementare;
- destinare solo una percentuale del TFR alla forma di destinazione dell'adesione automatica, invece dell'intero importo, se previsto dagli accordi collettivi.

La rinuncia è un atto unilaterale che deve essere comunicato al datore di lavoro (non basta una decisione interiore del lavoratore) e produce effetto retroattivo dal momento dell'adesione: è come se l'adesione automatica non fosse mai scattata.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare la dichiarazione resa dal lavoratore e a rilasciarne copia allo stesso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro i primi 60 giorni (di calendario) il meccanismo di adesione automatica non opera; al contrario, eventuali sospensioni dell'attività lavorativa (es. malattia, congedi) non sospendono il conteggio dei 60 giorni, che continuano a decorrere.

I versamenti partono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, ma devono comprendere quanto dovuto a partire dalla data di prima assunzione: non c'è perdita di importi per il periodo di "attesa".

Una volta ricevuta la comunicazione del datore di lavoro, la forma pensionistica destinataria deve informare il lavoratore dell'avvenuta adesione, del comparto o linea di investimento scelta, e fornire indicazioni su come ottenere la Nota Informativa e i documenti statuari o regolamentari.

Scenario B — Nuova assunzione di un lavoratore non di prima assunzione

Questo scenario riguarda chi ha già lavorato come dipendente e che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente successivamente al 30 giugno 2026. Per tali lavoratori, l'operatività del meccanismo di adesione automatica dipende dalla situazione previdenziale dichiarata al momento della nuova assunzione.

L'adempimento chiave: la dichiarazione del lavoratore

A differenza dello scenario A, in questo caso il datore di lavoro deve prima raccogliere una dichiarazione del lavoratore su due punti:

1. se risulta già iscritto a una forma di previdenza complementare;

2. se a quella forma destina, anche solo in parte, il TFR maturando.

Oltre alla dichiarazione, resta fermo l'obbligo di fornire la stessa informativa dettagliata prevista per lo scenario A (accordi applicabili, meccanismo, forma di destinazione, opzioni, tempistica).

I quattro esiti possibili

Situazione dichiarata	Effetto
Nessuna posizione previdenziale in essere	Niente adesione automatica. Il TFR resta regolato dall'art. 2120 c.c. (eventualmente Fondo di Tesoreria INPS).
Iscritto, ma versa solo contributi (non il TFR) Aderenti contrattuali	Niente adesione automatica: il meccanismo richiede che la posizione in essere riceva (anche solo in parte) il TFR.
Iscritto, conversamento di TFR alla posizione esistente	Il datore informa che entro 60 giorni il lavoratore può scegliere a quale forma destinare il TFR maturando. Se non sceglie, si applica l'adesione automatica con le stesse regole e gli stessi criteri di individuazione della forma visti per lo scenario A.
Posizione precedente riscattata interamente	Niente adesione automatica: chi ha riscattato per intero la posizione non ha più, di fatto, una posizione "in essere".

Se il cambio di lavoro comporta la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo precedentemente scelto, ma il lavoratore **non** ha riscattato la posizione, l'adesione automatica si applica comunque, in quanto la posizione previdenziale presso il fondo di previdenza complementare risulta ancora esistente e attiva.

Se scatta l'adesione automatica nello scenario B, il TFR maturando confluisce per intero, salvo che il lavoratore, entro 60 giorni, scelga diversamente:

- una percentuale diversa, se prevista dagli accordi collettivi applicabili;
- per chi ha la prima iscrizione alla previdenza obbligatoria precedente al 29 aprile 1993 e gli accordi non prevedono la destinazione del TFR a previdenza complementare: una quota non inferiore al 50%.

Per decorrenza dei versamenti e misura della contribuzione si applicano le stesse regole illustrate per lo scenario A.

In ogni caso, anche dopo aver fatto una scelta, il lavoratore può sempre decidere in futuro di destinare il TFR maturando alla previdenza complementare.

Il nuovo modello di destinazione del TFR (TFR3)

Dulcis in fundo, in forza delle rilevanti novità introdotte è stato predisposto un nuovo modello per comunicare la destinazione del TFR, chiamato modello TFR3 che al momento è ancora in bozza e che si spera venga modificato per renderlo comprensibile e più agile da gestire, considerato che consta di 4 pagine con una grafica "lunare" e una leggibilità pari a quella di una tavoletta sumera o ittita (anzi, peggio ...).

Si tratta di un modello da utilizzare in tutti i casi di nuove assunzioni con decorrenza successiva al 30.6.2026, sia nel caso di "nuovi assunti" che di lavoratori con un pregresso rapporto di lavoro subordinato.

In allegato alla presente circolare, oltre al modello TFR3 viene fornita una sinossi operativa con l'auspicio che possa aiutare nella interpretazione di questo astruso, criptico e labirintico modello.

Alcune brevi osservazioni:

- nella prima pagina il lavoratore non dovrebbe barrare nulla, in quanto si tratta di una dichiarazione nella quale dà atto di avere ricevuto le necessarie informazioni (al riguardo si veda la bozza di informativa allegata)
- nella seconda pagina **solo** il lavoratore **non** di prima assunzione post 30.6.2026, deve barrare la casella corrispondente all'esistenza o meno di una adesione attiva (o non ancora liquidata) alla previdenza complementare
- nella terza pagina la sezione 1 va compilata **solo** dai lavoratori di prima assunzione e contempla anche la possibilità di lasciare il TFR in azienda o al fondo tesoreria INPS
- nella quarta pagina la sezione 2 va compilata **solo** dai lavoratori che abbiano in essere una adesione alla previdenza complementare e consente di mantenere il fondo prescelto e attivo oppure di conferirlo in modo automatico.

I lavoratori **non** di prima assunzione e **privi di adesione alla previdenza complementare** non devono fare nulla e il TFR rimane in azienda o al fondo tesoreria INPS.

Di seguito si fornisce una check list delle operazioni da affrontare per adempiere alle nuove regole sulla destinazione del TFR

Passo	Fase Operativa	Azione / Controllo da Effettuare	Dettaglio / Note Operative
1	Inquadramento Caso	Verificare il profilo di assunzione del lavoratore <i>Se con esperienza pregressa: Raccogliere la dichiarazione</i>	Prima assunzione assoluta o lavoratore con esperienza pregressa? Richiedere iscrizione esistente e stato del versamento TFR.
2	Individuazione Fondo	Verificare presenza di accordi aziendali <i>In mancanza di accordi: Verificare iscrizioni esistenti</i> <i>In assenza di altri criteri: Applicare destinazione di default</i>	Controllare se esiste un accordo aziendale specifico per la previdenza. Rilevare la forma pensionistica con il maggior numero di iscritti alla data di assunzione. Destinazione default: COMETA (solo TFR, senza contributi datori/lavoratore).
3	Informativa	Consegnare informativa nei termini Specificare dettagli e opzioni	Confermare la compatibilità dell'incasso flussi con le Istruzioni COVIP. Indicare accordi collettivi applicabili e funzionamento dell'adesione automatica. Comunicare forma pensionistica individuata, opzioni disponibili e termine di 60 giorni.
4	Gestione Finestra 60 gg	Tracciare i 60 giorni a partire dalla data di assunzione (non dalla firma del contratto). Verificare durata contratto Raccogliere manifestazioni di volontà Verificare soglia Assegno Sociale	Se il contratto a termine è inferiore a 60 giorni, il meccanismo automatizzato non si applica. Acquisire per iscritto eventuale rinuncia o scelta percentuale (atto recettizio). Verificare eventuale esonero dalla quota di contribuzione del lavoratore.
5	Avvio Versamenti	Programmare decorrenza versamenti Gestione periodo di prova	Avviare dal mese successivo ai 60 giorni, con arretrati dalla data di assunzione. In prova senza contributi: versare subito il TFR, contributi al termine della prova.

Allegati:

- modello TFR3 bozza (anzi ... draft perché l'italico idioma, alla cui tutela qualcuno si vantava di spendersi, si usa a correnti alternata, forse perché ritenuto meno cool)
- sinossi per la compilazione del modello TFR3
- bozza informativa aziendale TFR
- check list (anzi lista di controllo ...) gestione operativa TFR