



Carcare, lì 15/06/2026

Circolare n. 69

Oggetto: Nuova disciplina sulla destinazione del TFR e previdenza complementare

A seguito delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) e dal D.L. n. 19/2026, cambiano le modalità e i tempi di gestione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e della previdenza complementare nel settore privato.

Di seguito si riepilogano le scadenze, gli impatti operativi ed economici e gli adempimenti a carico dei datori di lavoro.

1. Riduzione dei termini per la scelta del TFR

Per i lavoratori del settore privato (esclusi i lavoratori domestici) assunti a partire **dal 1° luglio 2026**, il termine per decidere la destinazione del TFR maturando si riduce da 6 mesi a **60 giorni dalla data di assunzione**.

Per i lavoratori assunti prima del 1° luglio 2026 che non hanno ancora espresso una scelta, resta valido il termine semestrale originario.

Procedura

Lavoratori di prima assunzione

In base alle FAQ pubblicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per «prima assunzione» si intende il primo rapporto di lavoro subordinato instaurato dopo il 30 giugno 2026 in capo a chi non è già titolare di una posizione di previdenza complementare. Restano esclusi il pubblico impiego e i lavoratori domestici e, salvo diversa indicazione del decreto attuativo, i lavoratori intermittenti.

Il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio – rendimento, tenendo conto, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Il lavoratore ha un termine di 60 giorni dalla data di assunzione per esprimere una scelta esplicita sulla destinazione del proprio TFR. Se non si esprime entro questo lasso di tempo, scatta l'adesione automatica.

Lavoratori non di prima assunzione

Contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.



Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero 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, in misura non inferiore al 50%.

2. Il meccanismo del Silenzio-Assenso e i costi correlati

In caso di mancata dichiarazione espressa da parte del lavoratore entro i 60 giorni, si attiva l'**adesione automatica** alla previdenza complementare con effetto retroattivo dalla data di assunzione.

Il datore comunica l'adesione al fondo e avvia i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, recuperando Tfr e contributi maturati dalla data di assunzione.

Individuazione del Fondo di destinazione

Il TFR viene conferito:

1. Al fondo pensione collettivo previsto dai contratti collettivi (anche territoriali o aziendali),
2. In presenza di più fondi collettivi, a quello che conta il maggior numero di iscritti in azienda (salvo diversi accordi aziendali),
3. In mancanza di un fondo contrattuale, al fondo residuale nazionale (Fondo Cometa).

Impatto economico per l'azienda

L'adesione automatica comporta l'obbligo di versare al fondo pensione, con decorrenza dalla data di assunzione:

- Il TFR maturando,
- La **contribuzione a carico del datore di lavoro** prevista dagli accordi applicabili,
- Il **contributo minimo a carico del lavoratore**.

Attenzione:

<u>Retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro < al valore dell'assegno sociale</u>	
Contribuzione a carico del lavoratore	NON dovuta
Contribuzione a carico del datore di lavoro	Dovuta
TFR maturando	Dovuta

3. Nuove soglie per il Fondo di Tesoreria INPS

La Legge di Bilancio 2026 ha modificato i criteri dimensionali che obbligano l'azienda al versamento del TFR non destinato alla previdenza complementare presso il Fondo di Tesoreria INPS.



Viene introdotta una soglia dinamica e progressiva:

Periodo	Soglia dimensionale (Numero dipendenti)
Anni 2026 e 2027	60 dipendenti
Periodo 2028–2031	50 dipendenti
A decorrere dal 2032	40 dipendenti

Se il TFR è destinato alla previdenza complementare, non confluisce nella Tesoreria INPS. Il datore di lavoro deve verificare costantemente la propria dimensione aziendale in base a questi parametri.

4. Portabilità del contributo datoriale (Dal 31 ottobre 2026)

L'applicazione della norma sulla portabilità del contributo datoriale è differita al **31 ottobre 2026**.

Da tale data, se un lavoratore decide di trasferire la propria posizione da un fondo negoziale a una forma pensionistica diversa (es. fondo aperto o PIP), mantiene il diritto a ricevere il contributo a carico del datore di lavoro, che dovrà essere versato al nuovo fondo scelto.

5. Operatività completa della procedura

La riforma non è ancora pienamente operativa; manca, infatti, la pubblicazione della seguente documentazione:

- Istruzioni Covip sulle linee di default;
- Direttive Covip sulle casistiche complesse (nozione di prima assunzione, riassunti, ...);
- Decreto che varerà il nuovo modulo Tfr2, articolato in una sezione per la prima assunzione e una per le assunzioni successive e il Tfr parziale.

Fino ad allora, è opportuno che i datori di lavoro operino con prudenza, tracciando tutte le scelte dei lavoratori.

Restiamo a disposizione.

Lo Studio Nicco