

Adesione automatica alla previdenza complementare: le novità dal 1° luglio 2026

Riferimenti: art. 8 del D.lgs. 252/2005, come modificato dalla L. 199/2025 — Direttiva COVIP del 19 giugno 2026

IDONEITÀ DEL FONDO PRIAMO A RICEVERE FLUSSI DI ADESIONI AUTOMATICHE:

Si conferma che il Fondo Priamo – n° Albo Covip 139 è idoneo all'accoglimento dei flussi di adesioni automatiche.

Cosa cambia, in sintesi

Dal 1° luglio 2026 cambia il modo in cui i nuovi dipendenti del settore privato entrano in previdenza complementare. Il vecchio meccanismo del “silenzio-assenso” (l’adesione tacita) viene sostituito da un’adesione automatica vera e propria: chi viene assunto è considerato aderente fin dal primo giorno, salvo che decida diversamente entro 60 giorni.

La novità non riguarda solo il TFR: per la prima volta, l’adesione automatica porta con sé anche i contributi a carico di azienda e lavoratore previsti dagli accordi collettivi, non più solo il trattamento di fine rapporto.

Chi è coinvolto

- Lavoratori dipendenti privati assunti per la prima volta in assoluto dopo il 30 giugno 2026 (“prima assunzione”), con esclusione dei lavoratori domestici.
- Lavoratori non di prima assunzione che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente dal 1° luglio 2026 e che, alla data della nuova assunzione, abbiano in essere un’adesione ad un aforma pensionistica completamente alimentata, in tutto o in parte, mediante conferimento del TFR..

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

Cosa deve fare il datore di lavoro all'assunzione

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve fornire un'informativa dettagliata che illustri:

- gli accordi o contratti collettivi applicabili in materia di previdenza complementare;
- il funzionamento del meccanismo di adesione automatica;
- la forma pensionistica di destinazione;
- le diverse scelte disponibili per il lavoratore e la relativa tempistica (i 60 giorni).

Come si individua la forma di destinazione

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.

Cosa viene versato: non più solo TFR

Rispetto al vecchio regime, l'adesione automatica oggi 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.

Eccezione sulla quota a carico del lavoratore: 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 gli accordi lo prevedono.

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.

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

Avviso per la gestione degli aderenti contrattuali

Si segnala che per i lavoratori a cui si applicano i **CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori (Mobilità/Tpl) e Noleggio Autobus con conducente**, in caso di rinuncia all'adesione automatica, la posizione aperta presso il Fondo Priamo rimane attiva come "aderente contrattuale" con decorrenza contributiva coincidente con la data di assunzione come previsto dalla circolare operativa n. 4/2017 e 2/2018 e come stabilito dagli accordi contrattuali stipulati in sede di rinnovo (art. 38, comma a), del rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori – Mobilità e TPL e dall'art. 66 del CCNL Noleggio Autobus con conducente). Per questi lavoratori le aziende dovranno continuare a contribuire versando il contributo contrattuale previsto.

Casi particolari da tenere a mente

- Contratti a termine inferiori a 60 giorni: il meccanismo dell'adesione automatica non si applica, perché non c'è un tempo sufficiente per una scelta ponderata.
- Cessazione del rapporto prima dei 60 giorni: il meccanismo dell'adesione automatica non si applica, qualunque sia la causa della cessazione.
- Sospensioni dell'attività lavorativa (es. malattia, congedi): non sospendono il conteggio dei

60 giorni, che continua a decorrere.

- Periodo di prova: se gli accordi escludono i versamenti contributivi durante la prova, il datore versa comunque il TFR dal primo giorno; i contributi partiranno solo al superamento del periodo di prova.

Tempistica dei versamenti

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 statutari 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, qui 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 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, versamento 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".

Un caso che genera confusione: perdita dei requisiti senza riscatto

- 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. Non basta "non poter più restare" nel vecchio fondo: conta se la posizione è stata liquidata o no.

Quanto TFR confluisce, in caso di adesione automatica

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 (par.3.6).

In ogni caso, anche dopo aver fatto una scelta, il lavoratore può sempre cambiarla in futuro e decidere di destinare il TFR successivo a previdenza complementare.

Checklist operativa per l'assunzione (dal 1° luglio 2026)

Passo 1 — Inquadrare il caso

- Verificare se si tratta di prima assunzione assoluta o di lavoratore con esperienza pregressa.
- Se non è prima assunzione: raccogliere la dichiarazione su iscrizione esistente e versamento di TFR.

Passo 2 — Individuare la forma di destinazione

- Controllare se esiste un accordo aziendale specifico.
- In mancanza, verificare a quale forma è iscritto il maggior numero di dipendenti, alla data di assunzione.
- In assenza di accordi: la destinazione di default è COMETA, solo TFR, senza contributi.
- Verificare con la forma individuata che sia idonea ad accogliere i flussi secondo le Istruzioni COVIP.

Passo 3 — Fornire l'informativa

- Accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare.
- Funzionamento del meccanismo di adesione automatica.
- Forma pensionistica di destinazione individuata.

- Opzioni disponibili al lavoratore e termine di 60 giorni.

Passo 4 — Gestire la finestra dei 60 giorni

- Tracciare la data di decorrenza dei 60 giorni dalla data di assunzione (non dalla firma del contratto, se diversa).
- Verificare se il contratto è a termine inferiore a 60 giorni (in tal caso il meccanismo non si applica).
- Raccogliere per iscritto eventuale rinuncia o scelta di percentuale, perché la rinuncia è un atto recettizio: va comunicata formalmente al datore.
- Verificare l'eventuale soglia dell'assegno sociale per l'esonero dalla quota di contribuzione del lavoratore.

Passo 5 — Avviare i versamenti

- Versamenti a partire dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, comprensivi degli arretrati dalla data di assunzione.
- In presenza di periodo di prova senza contribuzione: versare comunque il TFR da subito, contributi al termine della prova.

Riferimenti normativi

- Art. 8, commi 7, 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies, 8 e 9, D.Lgs. 252/2005 (come modificato dalla L. 199/2025) — meccanismo per i lavoratori di prima assunzione.
- Art. 9-bis, D.Lgs. 252/2005 — estensione del meccanismo ai lavoratori non di prima assunzione con nuovo rapporto di lavoro.
- Art. 1, comma 205, L. 199/2025 — decorrenza dal 1° luglio 2026.
- D.M. 31 marzo 2020, n. 85 — individuazione del fondo residuale (COMETA).
- Direttiva COVIP del 19 giugno 2026 — chiarimenti operativi, in vigore dal 1° luglio 2026; abroga la Deliberazione COVIP del 24 aprile 2008.

Guida sintetica a uso interno, basata sulla Direttiva COVIP del 19 giugno 2026. Per i casi non standard si raccomanda di verificare il testo integrale della Direttiva e gli accordi collettivi applicabili.