Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2026 la previdenza complementare cambia passo.

Adesione automatica, scelte del lavoratore e processi di onboarding da aggiornare.

29 giu 2026 · 3 MIN DI LETTURA

Dal 1° luglio 2026 la previdenza complementare cambia passo. La Legge di Bilancio 2026 ha ridisegnato il meccanismo di destinazione del TFR per i lavoratori dipendenti del settore privato, introducendo un’adesione automatica più ampia e un termine di scelta più breve.

Non significa che il lavoratore sia obbligato ad aderire a un fondo pensione. Significa, però, che il silenzio produce conseguenze precise e che l’informazione ricevuta al momento dell’assunzione diventa decisiva.

Sessanta giorni per una scelta consapevole

Chi viene assunto per la prima volta come dipendente del settore privato ha 60 giorni dalla data di assunzione per decidere se destinare il TFR maturando a una forma pensionistica complementare oppure mantenerlo presso il datore di lavoro, secondo il regime ordinario.

Se non esprime alcuna scelta entro il termine, scatta l’adesione automatica. Il TFR viene destinato alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dal contratto collettivo applicato. Quando le forme di riferimento sono più di una, opera il criterio del maggior numero di adesioni in azienda, salvo una diversa previsione aziendale. In mancanza di un fondo collettivo, la destinazione residuale è il Fondo Cometa.

Non viene versato soltanto il TFR

La novità più significativa è che l’adesione automatica comporta, di regola, la contribuzione piena: TFR, contributo del datore e contributo minimo del lavoratore nella misura prevista dagli accordi applicabili. Per il lavoratore con retribuzione annua lorda inferiore al valore dell’assegno sociale è prevista la possibilità di chiedere che il contributo a proprio carico non venga trattenuto.

L’adesione decorre dalla data di assunzione. Il datore inizia i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, comprendendo quanto maturato dall’inizio del rapporto. Per questo il termine non può essere gestito come una scadenza isolata: incide su calcolo, trattenute e flussi contributivi fin dal primo giorno.

Le assunzioni successive richiedono una verifica diversa

Per chi ha già avuto rapporti di lavoro nel settore privato, la soluzione dipende dalla scelta compiuta in precedenza. Se esiste una posizione di previdenza complementare alimentata con il TFR, il lavoratore deve comunicare entro 60 giorni al nuovo datore la forma cui destinare il TFR maturando; non può tornare a lasciarlo in azienda, salvo il caso in cui la precedente posizione sia stata integralmente riscattata.

Se, invece, nel precedente rapporto il TFR era stato mantenuto in azienda e non esiste una posizione alimentata da TFR, quella scelta continua a produrre effetti. Resta sempre possibile modificare successivamente la decisione e destinare il TFR futuro alla previdenza complementare.

Cosa deve cambiare nell’onboarding

Il datore di lavoro deve fornire, al momento dell’assunzione, un’informativa sugli accordi applicabili, sul funzionamento dell’adesione automatica, sul fondo di destinazione, sulle alternative e sul termine di 60 giorni. Deve inoltre acquisire le informazioni necessarie sulla posizione precedente del lavoratore, consegnare la modulistica, conservare la dichiarazione ricevuta e rilasciarne copia.

Se si perfeziona l’adesione automatica, l’azienda deve comunicarla al fondo individuato e avviare i versamenti con la decorrenza corretta. Sono passaggi che coinvolgono lettera di assunzione, raccolta documentale, amministrazione del personale e payroll. Lasciarli separati aumenta il rischio di incoerenze.

La previdenza entra nel primo giorno di lavoro

La riforma non trasforma automaticamente ogni adesione in una scelta migliore. Rende però più evidente una responsabilità: il lavoratore deve poter decidere sulla base di informazioni comprensibili, mentre l’azienda deve costruire un processo capace di dimostrare che quelle informazioni sono state fornite in tempo.

Per imprese e consulenti del lavoro la previdenza complementare non è più un tema da affrontare dopo l’assunzione. Entra nell’onboarding, insieme agli altri elementi essenziali del rapporto. Chi aggiorna le procedure protegge la scelta del lavoratore e, nello stesso tempo, la correttezza dell’azienda.

DOMANDE FREQUENTI

L’adesione automatica opera immediatamente al momento dell’assunzione?

Il lavoratore dispone di 60 giorni per esprimere la propria scelta. Se non comunica una decisione entro il termine e ricorrono le condizioni previste, si perfeziona l’adesione automatica alla forma pensionistica individuata.

Che cosa viene versato al fondo in caso di adesione automatica?

Di regola confluiscono il TFR maturando e la contribuzione prevista dagli accordi applicabili, compresi il contributo datoriale e quello minimo del lavoratore, salvo le specifiche possibilità previste dalla disciplina.

Il datore può occuparsi della previdenza dopo i 60 giorni?

No. Informativa, raccolta delle dichiarazioni e verifica della posizione precedente devono iniziare al momento dell’assunzione, perché la scelta produce effetti fin dal primo giorno del rapporto.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Adesione automatica e destinazione del TFR dal 1° luglio 2026 — Ministero del Lavoro ↗

Circolare INPS n. 73 del 7 luglio 2026 — Previdenza complementare ↗

Messaggio INPS n. 2325 del 10 luglio 2026 — Indicazioni operative ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.