

## **Applicazione del meccanismo di adesione automatica**

Le Direttive Covip precisano che, per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a decorrere dal 1° luglio 2026, entra in vigore il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.

Il meccanismo prevede che il lavoratore, previa adeguata Informativa da parte del datore di lavoro, venga automaticamente iscritto alla previdenza complementare a decorrere dalla data di assunzione, salvo che eserciti la rinuncia entro 60 giorni da formalizzare per iscritto.

Dal testo delle Direttive si ricava che il meccanismo di adesione automatica scatta solo per queste due tipologie di lavoratori:

1)- lavoratori nuovi assunti “di prima occupazione”, che entro 60 giorni dall’assunzione rinuncino formalmente all’adesione automatica, scegliendo un fondo pensione diverso oppure aderendo esplicitamente al fondo collettivo di riferimento (ad esempio perché vuole versare solo il TFR o una parte di esso oppure vuole scegliere un comparto diverso da quello di default), oppure lasciando il TFR in azienda in regime ex art. 2120 c.c.

In questo caso, in base alle dimensioni dell’organico, si applica la disciplina del conferimento del TFR al Fondo Tesoreria ex art.1, commi 755 e 756, della L. n. 296/2006. Tale scelta potrà sempre essere revocata in un momento successivo e il lavoratore potrà conferire il TFR maturando ad un fondo dallo stesso prescelto.

2) - lavoratori nuovi assunti non di prima occupazione, che nei precedenti rapporti di lavoro abbiano aderito alla previdenza complementare almeno con il TFR, che entro 60 giorni dall’assunzione non si esprimano circa la volontà di mantenere l’iscrizione al fondo di cui si è già aderenti (se possibile in relazione al nuovo rapporto di lavoro) o se intendano aderire ad altra forma pensionistica (fondo aperto o Pip).

L’automatismo scatta solo a una condizione tassativa: il lavoratore deve possedere già una posizione previdenziale complementare attiva che comprenda la destinazione, anche parziale, del TFR. Il nuovo datore di lavoro deve richiedere una dichiarazione scritta al lavoratore per mappare con puntualità la situazione pregressa.

In assenza di una scelta esplicita, le Direttive stabiliscono una gerarchia rigida per individuare il fondo di destinazione in base agli accordi e contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, privilegiando la forma collettiva indicata dagli accordi nazionali, territoriali o aziendali.

Se esistono più opzioni, la precedenza spetta all’accordo aziendale o al fondo con il maggior numero di iscritti all’interno della società al momento dell’assunzione.

Se mancano intese contrattuali di qualsiasi tipo, i contributi vengono versati al Fondo pensione Cometa, come forma residuale.

**Nel caso del lavoratore sub 1),** la disciplina comporta in via automatica il versamento del TFR e della contribuzione a carico dell’azienda e di quella a carico del dipendente, nel rispetto delle quote fissate dai contratti collettivi. La norma inserisce però una tutela specifica per salvaguardare i redditi più bassi: se la retribuzione annua lorda risulta inferiore all’assegno sociale, il contributo a carico del dipendente perde la sua natura obbligatoria. Il lavoratore può annullare questa trattenuta con una apposita dichiarazione da consegnare al datore entro 60 giorni.

**Nel caso del lavoratore sub 2),** Il TFR è conferito per l'intero importo, salvo che:

- il lavoratore, entro il suddetto termine di 60 giorni, decida di destinare al fondo pensione una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi applicabili (se prevedono percentuali diverse dal 100% del TFR, a seguito di adeguamento della contrattazione alla L. 124/2017- Legge sulla concorrenza), comunicandolo espressamente al datore di lavoro;
- ovvero, si tratti di lavoratore di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare in misura non inferiore al 50 per cento.

Il meccanismo di adesione automatica **NON** si applica nei seguenti casi:

**3)**-per i lavoratori riassunti “non di prima occupazione” che, nei precedenti rapporti di lavoro, abbiano optato per mantenere il TFR in azienda ex art. 2120 c.c. (o conferimento del TFR Fondo Tesoreria INPS, in base alle dimensioni dell'organico aziendale). Anche in questa fattispecie, è bene che il nuovo datore di lavoro richieda una dichiarazione scritta al lavoratore per mappare con puntualità la situazione pregressa.

Ciò anche per evitare di trovarsi nella situazione in cui il lavoratore riassunto “non di prima occupazione”, pur adeguatamente informato sulla disciplina applicabile e tenuto a fornire raggugli sulla situazione pregressa, non provveda all'adempimento e il Datore di lavoro rimanga all'oscuro.

Né la Legge di Bilancio 2026 né le Direttive Covip, infatti, precisano cosa accade in questo caso e quale sarebbe l'opzione di default che il Datore di lavoro deve assumere. Dalla ricostruzione sistematica di questa tipologia, l'orientamento del Legislatore e della Covip è di tenerla fuori dall'adesione automatica, ma occorrerebbero chiarimenti puntuali al riguardo sia dalla Covip che dal Ministero del Lavoro che, in ogni caso, ci riserviamo di richiedere.

**4)**- per i lavoratori riassunti “non di prima occupazione” che, nei precedenti rapporti di lavoro, abbiano aderito alla previdenza complementare ma che, con la cessazione del rapporto di lavoro, abbiano riscattato l'intera posizione presso il Fondo pensione per perdita dei requisiti di partecipazione, essendo quindi definitivamente usciti dal sistema della previdenza complementare.

**5)** - per i lavoratori riassunti non di prima occupazione, che nei precedenti rapporti di lavoro, abbiano aderito alla previdenza complementare solo con i contributi, senza il conferimento del TFR.

### **Informativa del datore di lavoro e scelta del dipendente**

Sulla base di quanto previsto dal novellato art.8 comma 8, del D.Lgs. n. 252/2005, e dalle Indicazioni Covip, il primo adempimento operativo per i datori di lavoro consiste nella consegna di un'Informativa chiara, completa e tracciabile, sulle regole del meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica di destinazione, sulle opzioni alternative a disposizione e i tempi esatti per esercitare le scelte, al fine di comunicare ai lavoratori delle fattispecie sub 1) e 2) che la mancata espressione di volontà, comporta l'adesione automatica al fondo negoziale di riferimento in relazione al nuovo rapporto di lavoro.

Il Datore di lavoro, al fine di fornire una Informativa completa, è bene che individui la forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica sulla base dei contratti collettivi che si applicano alla sua azienda (siano essi nazionali ovvero territoriali ovvero aziendali).

Inoltre, il Datore di lavoro è tenuto a verificare se la forma pensionistica di destinazione così individuata sia in grado di accogliere i versamenti e di investirli in conformità alle nuove previsioni di cui all' art.8, comma 9, del D.lgs. n. 252/2005.

Si deve, cioè, trattare di una forma che risulti adeguata alle Istruzioni COVIP del 23 giugno 2026 in merito ai criteri minimi che devono soddisfare i percorsi e le linee di investimento di cui al sopra indicato comma, adottate ai sensi dell'art. 8, comma 9, del D.lgs. n. 252/2005, anche se in via transitoria, ciò perché, altrimenti, nel caso in cui la forma pensionistica complementare individuata non sia idonea a raccogliere adesioni automatiche e in assenza di diverse forme pensionistiche complementari di natura collettiva adeguate alle istruzioni e di possibile destinazione per il singolo lavoratore, la forma residuale di destinazione delle adesioni automatiche, alla quale saranno destinati sia il TFR sia i flussi contributivi previsti dagli accordi, è il Fondo pensione COMETA.

Nelle Istruzioni Covip del 23 giugno, allegate, è precisato che i fondi pensione sono tenuti a comunicare sul proprio sito entro il 30/06/2026, se sono adeguati o meno alle nuove Indicazioni. I Datori di lavoro dovranno, quindi, acquisire informazione dal fondo negoziale di riferimento in merito a tale adeguamento prima di iniziare a destinare allo stesso i flussi di TFR e di contribuzione.

Il Datore di lavoro, appena disponibile, dovrà consegnare anche il Modulo di scelta sulla destinazione del TFR che il neoassunto dovrà restituire compilato e firmato entro i 60 giorni dall'assunzione. In attesa del Modello che dovrebbe essere emanato con decreto ministeriale, si potrà utilizzare il Format allegato alla News del 17 giugno scorso, predisposto dal Mefop in collaborazione con il Ministero del lavoro o testo di altra formulazione, purché contenga la nozione base richieste dalla Legge e dalla Regolamentazione Covip.

Sarà, inoltre, utile per i Datori di lavoro predisporre una procedura per il controllo della scadenza dei 60 giorni, così da provvedere agli adempimenti conseguenti in tempo utile. E' importante, inoltre, a fini di tutela per eventuali future contestazioni, che i Datori di lavoro conservino la prova documentale della consegna dell'Informativa, datata e sottoscritta per ricevuta dal lavoratore, e della successiva dichiarazione del lavoratore.

### **Versamento della contribuzione**

In caso di adesione automatica, il lavoratore nuovo assunto di prima occupazione sub 1) risulterà iscritto al fondo pensione con conferimento del TFR maturando e della contribuzione prevista dagli accordi applicabili, inclusa quella a carico del datore di lavoro, a partire dalla data di assunzione, quindi con effetto retroattivo.

Scaduti i 60 giorni, in caso di adesione automatica, l'azienda dovrà contattare il fondo pensione collettivo di destinazione e procedere dal mese successivo all'attivazione dei flussi contributivi, compreso quanto retroattivamente maturato dalla data di assunzione.

Questo significa che l'impresa se, alla scadenza del termine dei 60 giorni, non avrà ottenuto la dichiarazione espressa del lavoratore, sarà tenuta alla ricostruzione dei flussi di TFR e contribuzione dovuti sin dall'inizio del rapporto, per effettuare il versamento al Fondo pensione.

La ricostruzione dei flussi di TFR, nel frattempo accantonati per due mesi, va coordinata con la disciplina degli obblighi rispetto al Fondo Tesoreria INPS per le aziende tenute al

versamento mensile del TFR in base alla dimensione aziendale, soprattutto nel caso di adesione automatica al Fondo pensione, decorsi i 60 giorni.

Il versamento al Fondo di Tesoreria deve infatti essere effettuato dai datori di lavoro mensilmente con le modalità e i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria, ossia entro il 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota maturata. Inoltre, tale accantonamento datoriale a titolo di TFR assume la natura di contribuzione previdenziale, equiparata, ai fini dell'accertamento e della riscossione, a quella obbligatoria e, per altro verso, l'INPS vieta ipotesi di cd "TFR pregresso."

Sull'argomento, chiederemo appositi chiarimenti e raggugli all'INPS, al fine di consentire l'adozione della procedura più corretta ed evitare alle aziende ulteriori aggravii operativi.

### **Casistiche particolari: Contratti a termine e rapporti di lavoro con periodo di prova**

Le Direttive chiariscono il coordinamento della nuova normativa rispetto alle nuove assunzioni con contratto a termine di non più di 60 giorni o con riguardo a rapporti di lavoro caratterizzati dal periodo di prova.

La Covip precisa che per i contratti a tempo determinato con una durata inferiore a 60 giorni, l'adesione automatica non parte in alcun modo. La brevità del rapporto impedisce infatti un periodo di riflessione adeguato alla scelta.

Allo stesso modo, l'automatismo si annulla in radice se il rapporto di impiego termina prima dello scadere dei 60 giorni.

Per quanto riguarda il periodo di prova, le disposizioni seguono i contratti collettivi di riferimento. Se l'accordo di categoria vieta i versamenti della contribuzione durante la prova, l'azienda accantona il TFR per il Fondo dal primo giorno di assunzione, ma avvia la trattenuta dei contributi ordinari solo al superamento definitivo e positivo del periodo di prova.