Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Studio:
Via Muraglie n.3
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150
e-mail: info@studiomalandrino.com

Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

Oggetto: TFR ai fondi pensione dal 1° luglio 2026: cosa cambia

Dal 1**° luglio 2026** la legge di Bilancio 2026 (legge n. 199/2025), **riduce da 6 mesi a 60 giorni** il termine entro il quale il lavoratore dipendente del settore privato può scegliere la **destinazione del TFR maturando**.
Decorso tale termine senza una dichiarazione espressa, opera il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.
La novità, tuttavia, non si esaurisce nella riduzione del termine. Il nuovo silenzio-assenso produce effetti più incisivi rispetto al passato, perché comporta l'iscrizione alla forma pensionistica di riferimento e l'attivazione della contribuzione prevista dagli accordi applicabili, con decorrenza dalla data di assunzione.

Sessanta giorni per scegliere
Nel **regime ordinario previgente**, il lavoratore aveva **6 mesi** per decidere se mantenere il TFR secondo la disciplina dell'art. 2120 c.c., con **accantonamento in azienda** o, nei casi previsti, presso il fondo di tesoreria INPS, oppure se conferirlo a una forma **pensionistica complementare**.
Dal 1° luglio 2026, per i **nuovi assunti del settore privato**, con **esclusione** dei **lavoratori domestici**, il termine si riduce a **60 giorni** dalla data di assunzione.
Resta invece applicabile il termine semestrale per i lavoratori assunti prima di tale data, ove non abbiano ancora espresso la scelta nei termini previgenti.

Informativa e scelta del lavoratore
Il **primo adempimento operativo** consiste nella consegna di un'informativa chiara, completa e tracciabile, al fine di comunicare al lavoratore che la mancata scelta non lascia il TFR in una posizione neutra, ma determina il **conferimento automatico alla previdenza complementare**.
L'informativa, **nuovo modello Tfr2**, in merito alla quale si attendono le istruzioni Covip, dovrebbe indicare gli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare, la forma pensionistica destinataria dell'eventuale adesione automatica, le opzioni disponibili e il termine entro cui effettuare la scelta.
La consegna dell'informativa deve essere **documentabile**: in caso di contestazione, il datore dovrà poter dimostrare formalmente la scelta del dipendente.

Il fondo di destinazione in caso di silenzio
Laddove il lavoratore non esprima alcuna scelta entro 60 giorni, il TFR maturando dovrà essere conferito alla **forma pensionistica complementare collettiva** prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, applicabili al rapporto di lavoro.
In presenza di **più forme collettive** di riferimento, la destinazione avviene verso quella alla quale risulti iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diversa previsione degli accordi aziendali.
Se invece **manca** una forma collettiva **individuata dalla contrattazione**, il TFR viene destinato alla forma residuale prevista dalla normativa (**fondo Cometa)**.

Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Studio:
Via Muraglie n.3
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150
e-mail: info@studiomalandrino.com

Il costo dell'adesione automatica
L'effetto economico della nuova disciplina è uno dei profili più delicati: in caso di adesione automatica, difatti, il lavoratore 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.

La **decorrenza dalla data di assunzione** comporterà, in caso di silenzio per 60 giorni, la ricostruzione dei flussi dovuti sin dall'inizio del rapporto, compreso l'obbligo di versamento al fondo pensione degli accrediti maturati. Il silenzio del lavoratore, pertanto, potrà trasformarsi in un **costo contributivo** strutturale per l'azienda, non limitato alla sola destinazione del TFR.
La disciplina su tale "**contribuzione automatica**" prevede una **specifica eccezione**: l'obbligo non opera qualora la retribuzione annua lorda corrisposta dal datore di lavoro sia inferiore all'importo dell'assegno sociale. Resta comunque ferma la gestione del TFR maturando e della contribuzione datoriale eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva.

Il coordinamento con il fondo di tesoreria INPS
La riforma si innesta in un quadro che può complicarsi ulteriormente: la legge di Bilancio 2026 (art. 1 co. 203 L. n. 199/2025) è infatti intervenuta anche sul Fondo di Tesoreria INPS.
È stato difatti ridefinito il **requisito dimensionale** per l'accesso all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, introducendo una **soglia** "**dinamica**", destinata a variare nel tempo secondo un meccanismo progressivo:
- 60 dipendenti per gli anni 2026 e 2027;
- 50 dipendenti per il periodo 2028–2031;
- 40 dipendenti a decorrere dal 2032.
La regola di base resta comunque ferma: se il TFR maturando è destinato alla previdenza complementare, non confluisce nel Fondo di Tesoreria. Tuttavia, per il datore gli adempimenti si complicano, in quanto dovrà **verificare** correttamente la propria **dimensione aziendale**, alla luce delle nuove disposizioni, e coordinare tale verifica con la scelta espressa dal lavoratore o con l'eventuale adesione automatica.

Portabilità del contributo datoriale: decorrenza al 31 ottobre
Il legislatore ha previsto che, laddove il lavoratore, che abbia destinato il TFR a un fondo negoziale e benefici del contributo datoriale, decida di aderire ad un nuovo fondo pensione, non di categoria e non in accordo con l'azienda, oltre alla posizione individuale maturata, debba essere **trasferito** anche il **diritto a percepire il contributo da parte dell'azienda**. Questo, indipendentemente dal fondo di destinazione, che potrebbe essere anche un fondo aperto o un PIP.
La finalità è rafforzare la libertà di scelta del lavoratore che trasferisce la posizione individuale da una forma pensionistica a un'altra, evitando la perdita del contributo datoriale previsto dalla contrattazione.
Questa specifica novità, però, non entrerà in vigore il 1° luglio. Ma il **31 ottobre 2026**.

Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Studio:
Via Muraglie n.3
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150
e-mail: info@studiomalandrino.com

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha implementato un nuovo Portale sulla Previdenza Complementare, con l'obiettivo di rendere più accessibili concetti, termini e procedure che caratterizzano il sistema dei fondi pensione.
Si riportano alcune FAQ di maggior interesse:

LE SCELTE POSSIBILI DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO IN MERITO AL TFR:

In caso di prima assunzione:
Entro 60 giorni dalla prima assunzione (6 mesi, invece, per chi viene assunto entro del 1° luglio 2026), il lavoratore del settore privato deve decidere cosa fare del proprio TFR. Può destinarlo in via definitiva a una forma pensionistica complementare (compilando il modello TFR2), aderendovi, oppure, lasciarlo presso l'azienda, non aderendo ad alcuna forma di previdenza complementare.
La scelta di aderire alla previdenza complementare è irrevocabile, mentre quella di lasciare il TFR in azienda può in ogni momento essere modificata.
In mancanza di una scelta esplicita da parte del lavoratore in merito al TFR opera il meccanismo del silenzio-assenso: il TFR confluisce automaticamente nel fondo pensione previsto dal contratto collettivo di lavoro o, in presenza di più fondi, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti; in tal caso il lavoratore aderisce "tacitamente" al fondo pensione. Se non è previsto un fondo pensione di riferimento il TFR viene versato al fondo residuale individuato dalla normativa ("COMETA").

In caso di nuovo rapporto di lavoro:
Se nel precedente rapporto di lavoro la scelta è stata quella di mantenere il TFR in azienda, il nuovo datore di lavoro continuerà a mantenere il TFR sulla base della scelta precedente, ferma restando la possibilità da parte del lavoratore di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.
Chi nel precedente rapporto di lavoro ha aderito alla previdenza complementare e ha poi riscattato interamente la posizione individuale maturata (per perdita dei requisiti di partecipazione, ad es. in caso di licenziamento), entro sessanta giorni dalla nuova assunzione deve manifestare la scelta sulla destinazione del TFR futuro e cioè decidere di nuovo se destinarlo a un fondo pensione o lasciarlo in azienda (compilando il modello TFR2). Se non si esprime, alla scadenza del semestre, il TFR viene destinato alla previdenza complementare secondo il meccanismo del silenzio-assenso (cosiddetta adesione tacita).
Se la variazione del rapporto di lavoro comporta anche la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione precedentemente scelto, e il lavoratore non ha riscattato interamente la posizione individuale maturata, lo stesso deve indicare al nuovo datore di lavoro a quale forma di previdenza complementare intende conferire le quote di TFR futuro, tenendo conto delle opportunità che derivano dal nuovo rapporto di lavoro. La posizione già maturata può essere mantenuta nel fondo pensione originario (anche senza effettuare nuovi versamenti), riscattata definitivamente o trasferita al nuovo fondo pensione.

In attesa di poter predisporre l'informativa da consegnare ai lavoratori alla luce delle istruzioni Covip che saranno pubblicate a breve (si spera), restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – *Consulente del Lavoro*