

**GUIDA OPERATIVA PER HR E CONSULENTI DEL LAVORO****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 DI FONDAPI A RICEVERE FLUSSI DI ADESIONI AUTOMATICHE**

Si conferma che Fondapi – n° Albo Covip 116 è idoneo all'accoglimento dei flussi di adesioni automatiche.

**Sommario**

1. Cosa cambia, in sintesi.....	2
2. I due scenari da distinguere.....	2
3. Scenario A – Lavoratori di prima assunzione.....	2
3.1 Cosa deve fare il datore di lavoro all'assunzione.....	2
3.2 Come si individua la forma di destinazione.....	3
3.3 Cosa viene versato: non più solo TFR.....	3
3.4 La finestra dei 60 giorni: cosa può fare il lavoratore.....	3
3.5 Casi particolari da tenere a mente.....	4
3.6 Tempistica dei versamenti.....	4
4. Scenario B – Nuova assunzione di un lavoratore non di prima esperienza.....	5
4.1 L'adempimento chiave: la dichiarazione del lavoratore.....	5
4.2 I quattro esiti possibili.....	5
4.3 Quanto TFR confluisce, in caso di adesione automatica.....	5
5. Checklist operativa per l'assunzione (dal 1° luglio 2026).....	7
Passo 1 – Inquadrare il caso.....	7
Passo 2 – Individuare la forma di destinazione.....	7
Passo 3 – Fornire l'informativa.....	7
Passo 4 – Gestire la finestra dei 60 giorni.....	7
Passo 5 – Avviare i versamenti.....	7
6. Riferimenti normativi.....	8

## 1. 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 già con esperienza lavorativa che attivano un nuovo rapporto di lavoro dopo il 30 giugno 2026, se al momento dell’assunzione risultano già iscritti a una forma di previdenza complementare.

### 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).

## 2. 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.

## 3. Scenario A – Lavoratori di prima assunzione

### 3.1 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 al lavoratore e la relativa tempistica (i 60 giorni).

### 3.2 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 è destinata al Fondo individuato dal CCNL applicato dall'azienda o, in alternativa, al Fondo individuato da un altro accordo aziendale.
2. In mancanza di un accordo aziendale: si applica la forma alla quale risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, calcolato 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.

#### Attenzione operativa

- Prima di iniziare a versare TFR e contributi, l'azienda deve verificare con la forma pensionistica di destinazione che questa sia idonea ad accogliere tali flussi secondo le Istruzioni COVIP sui criteri minimi di investimento. È un controllo da fare a monte, non un dettaglio amministrativo successivo.



**FONDAPI è IDONEO** alla ricezione dei flussi di adesioni automatiche.

### 3.3 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.

### 3.4 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 al momento dell'adesione: è come se l'adesione automatica non fosse mai scattata.

### 3.5 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:** l'adesione automatica non produce effetti, 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.

### 3.6 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.

## 4. Scenario B – Nuova assunzione di un lavoratore non di prima esperienza

Questo scenario riguarda chi ha già lavorato come dipendente e che, al momento di una nuova assunzione successiva al 30 giugno 2026, risulta già iscritto a una forma di previdenza complementare.

### 4.1 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 a 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).

### 4.2 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) <b>Aderenti contrattuali</b>	Niente adesione automatica: il meccanismo richiede che la posizione in essere riceva (anche solo in parte) il TFR.
Iscritto, con 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.

### 4.3 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.

## 5. 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.

## 6. 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.*