

Adesione automatica alla previdenza complementare: pubblicate le direttive COVIP di Annarita Scarcella

(Fonte: <https://www.edotto.com/> 23 giugno 2026)

In questo articolo:

- [Quadro normativo](#)
- [Ambito di applicazione](#)
- [Adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione](#)
- [Informativa del datore di lavoro al momento dell'assunzione](#)
- [Individuazione della forma pensionistica complementare di destinazione](#)
- [Destinazione residuale a COMETA in assenza di accordi](#)
- [Adesione automatica: effetti sul trattamento di fine rapporto](#)
- [Effetti sulla contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore](#)
- [Periodo di prova e decorrenza dei versamenti](#)
- [Rinuncia all'adesione automatica entro 60 giorni](#)
- [Destinazione parziale del TFR](#)
- [Contratti a termine inferiori a 60 giorni e cessazione anticipata](#)
- [Informativa della forma pensionistica complementare](#)
- [Lavoratori non di prima assunzione con nuovo rapporto dal 1° luglio 2026](#)
- [TFR dei lavoratori non di prima assunzione](#)
- [Casi esclusi per i lavoratori non di prima assunzione](#)
- [Adesione automatica alla previdenza complementare, in sintesi](#)



A seguito del conforme avviso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) ha adottato, con la [deliberazione del 19 giugno 2026](#), le attese direttive in materia di [adesione automatica](#).

Il provvedimento, pubblicato sul sito istituzionale della COVIP e in corso di **pubblicazione** nella **Gazzetta Ufficiale**, reca le disposizioni attuative sulle fattispecie di adesione automatica alla **previdenza complementare dei lavoratori dipendenti del settore privato**.

Le direttive riguardano due categorie di lavoratori:

- i lavoratori dipendenti del settore privato di **prima assunzione**;
- i lavoratori dipendenti del settore privato **non di prima assunzione** che, successivamente al 30 giugno 2026, attivano un nuovo rapporto di lavoro.

Il provvedimento dà attuazione alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2026 ([legge 30 dicembre 2025, n. 199](#)), che ha modificato l'articolo 8 del [decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#), sostituendo il precedente sistema di "adesione con modalità tacite" o silenzio-assenso con un nuovo meccanismo di adesione automatica.

Quadro normativo

La legge di Bilancio 2026 (articolo 1, commi 204 e 205, [legge n. 199/2025](#)) disciplina:

- l'adesione automatica dei lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione;
- l'**informativa** che il datore di lavoro deve rendere al momento dell'assunzione;
- la facoltà di rinuncia entro 60 giorni;
- gli effetti sul trattamento di fine rapporto (TFR) e sulla contribuzione;
- l'estensione del meccanismo, con specifici adattamenti, ai lavoratori non di prima assunzione che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dopo il 30 giugno 2026.

Le nuove regole si applicano dal **1° luglio 2026**. Da tale data, le direttive COVIP del 19 giugno 2026 sostituiscono le precedenti indicazioni contenute nella [deliberazione COVIP del 24 aprile 2008](#), relativa alle scelte di destinazione del TFR da parte dei lavoratori che attivano un nuovo rapporto di lavoro.

Ambito di applicazione

Le [direttive COVIP del 19 giugno 2026](#) si applicano alle assunzioni effettuate a partire dal **1° luglio 2026**.

Restano invece disciplinate dal **regime previgente** le adesioni dei lavoratori assunti fino al **30 giugno 2026** che non abbiano espresso alcuna volontà nel primo semestre dall'assunzione. Per tali lavoratori, il TFR continuerà a essere destinato al comparto garantito in essere secondo le regole precedenti.

La nuova disciplina non riguarda i **lavoratori che hanno già un rapporto di lavoro dipendente** e che, dopo il 30 giugno 2026, non attivano un nuovo rapporto di lavoro. Per questi soggetti non è

previsto uno specifico adempimento informativo a carico dei datori di lavoro in merito alle novità sopravvenute.

Sono inoltre esclusi dall'ambito applicativo:

- i **lavoratori domestici**, espressamente esclusi dalla disciplina dell'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione;
- i **lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per i lavoratori pubblici continua ad applicarsi la normativa di settore prevista dal decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124. Per tali lavoratori, la regolamentazione delle modalità di adesione ai fondi di previdenza complementare, anche mediante forme di silenzio-assenso, è demandata alle parti istitutive dei fondi.

Adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione

Per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti per la prima volta dopo il **30 giugno 2026**, l'adesione alla previdenza complementare opera automaticamente.

Per "lavoratori di prima assunzione" si intendono i **soggetti assunti per la prima volta** in qualità di lavoratori dipendenti. In presenza di tale condizione, il lavoratore è considerato aderente alla previdenza complementare già dal momento dell'assunzione.

La conseguenza principale riguarda il TFR maturando. Il datore di lavoro deve considerare che il TFR del lavoratore è destinato, per effetto della legge, a una forma pensionistica complementare, salvo che il lavoratore eserciti la facoltà di rinuncia entro il termine di **60 giorni dalla data di assunzione**.

Il termine di 60 giorni assume quindi una funzione centrale. Durante tale periodo, il lavoratore può valutare le informazioni ricevute e decidere se:

- **rinunciare** all'adesione automatica;
- **destinare il TFR** maturando a una diversa forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile;
- destinare alla forma pensionistica di riferimento **solo una percentuale** del TFR maturando, se tale possibilità è prevista dagli accordi applicabili.

Il silenzio del lavoratore, decorso il termine di 60 giorni, conferma l'adesione automatica già prodottasi al momento dell'assunzione.

Informativa del datore di lavoro al momento dell'assunzione

La [deliberazione COVIP 19 giugno 2026](#) attribuisce particolare rilievo agli obblighi informativi del datore di lavoro. Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'informativa **dettagliata e comprensibile**.

L'informativa deve riguardare:

- gli accordi o i contratti collettivi applicabili in materia di previdenza complementare;
- il funzionamento del meccanismo di adesione automatica;
- la forma pensionistica complementare di destinazione;
- le diverse scelte disponibili per il lavoratore;
- il termine di 60 giorni per l'eventuale rinuncia;
- gli effetti della mancata rinuncia;
- le conseguenze sul TFR e sulla contribuzione.

L'obbligo informativo ha una funzione sostanziale. Il lavoratore deve essere posto nella condizione di conoscere il fondo pensione di destinazione, le modalità di conferimento del TFR, l'eventuale contribuzione dovuta e le alternative esercitabili entro il termine previsto.

Per i lavoratori non di prima assunzione, l'obbligo informativo - come vedremo - si accompagna anche alla necessità di acquisire una dichiarazione del lavoratore sull'esistenza di una precedente adesione a una forma pensionistica complementare con destinazione, totale o parziale, del TFR.

Individuazione della forma pensionistica complementare di destinazione

La forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica deve essere individuata sulla base degli **accordi o dei contratti collettivi** applicabili al rapporto di lavoro.

Possono assumere rilievo contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Quando è presente una sola forma pensionistica collettiva di riferimento, l'adesione automatica opera verso tale forma.

Quando invece sussistono **più forme pensionistiche di riferimento** (ad esempio, fondi pensione negoziali di categoria, fondi territoriali, forme pensionistiche collettive a livello aziendale, la Deliberazione prevede un criterio ordinato di individuazione. L'adesione automatica è destinata:

1. alla forma pensionistica individuata con accordo aziendale;
2. in mancanza di accordo aziendale, alla forma pensionistica alla quale risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

Il numero dei lavoratori iscritti deve essere verificato alla data di assunzione del nuovo lavoratore.

La forma pensionistica individuata deve essere in grado di **accogliere i versamenti e di investirli** secondo le nuove previsioni dell'articolo 8, comma 9, del decreto legislativo n. 252/2005.

A tale fine, il datore di lavoro deve acquisire dalla forma pensionistica complementare le informazioni necessarie sull'adeguamento alle istruzioni COVIP relative ai criteri minimi dei percorsi e delle linee di investimento.

Destinazione residuale a COMETA in assenza di accordi

In assenza di accordi o contratti collettivi applicabili, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 31 marzo 2020, n. 85.

La forma residuale è il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini, in forma abbreviata **COMETA**.

ATTENZIONE: In tale ipotesi, l'adesione automatica comporta la destinazione dell'intero TFR a COMETA. Non sono invece dovute contribuzioni a carico del datore di lavoro o del lavoratore, poiché manca un accordo collettivo di riferimento che disciplini la contribuzione.

Adesione automatica: effetti sul trattamento di fine rapporto

Il nuovo meccanismo incide direttamente sulla destinazione del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori di prima assunzione, il TFR maturando è destinato alla forma pensionistica complementare individuata secondo le regole previste dalla disciplina, salvo rinuncia del lavoratore entro 60 giorni.

L'**adesione automatica** decorre **dalla data di assunzione**. Tuttavia, i **versamenti** alla forma pensionistica complementare sono effettuati **dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni** e comprendono quanto dovuto dalla data di assunzione.

Se il lavoratore decide di mantenere il TFR secondo il regime previsto dall'articolo 2120 del codice civile, il TFR maturando non viene devoluto alla previdenza complementare. Il TFR continua quindi a essere regolato dalla disciplina civilistica, ferma restando l'applicazione delle disposizioni sul Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS, ove ricorrano i presupposti.

Effetti sulla contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore

Rispetto alla disciplina previgente, la [deliberazione COVIP 19 giugno 2026](#) evidenzia un ampliamento degli effetti dell'adesione automatica. Il nuovo meccanismo non riguarda soltanto la destinazione del TFR, ma può comportare anche il versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

La misura della contribuzione è quella prevista dagli **accordi o dai contratti collettivi** applicabili al rapporto di lavoro.

La contribuzione a carico del lavoratore **non è obbligatoria** quando la retribuzione annua lorda è inferiore all'assegno sociale annuo di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335. In tale ipotesi, il lavoratore può dichiarare entro 60 giorni dall'assunzione di non voler destinare alla previdenza complementare la propria contribuzione.

Periodo di prova e decorrenza dei versamenti

La [deliberazione COVIP 19 giugno 2026](#) disciplina anche il caso in cui l'accordo o il contratto collettivo di riferimento preveda che, durante il periodo di prova, non siano effettuati versamenti contributivi alla previdenza complementare.

In tale situazione, il datore di lavoro deve **distinguere tra TFR e contribuzione**.

Il TFR deve essere versato alla forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica dalla data di assunzione. I contributi previsti dagli accordi, invece, devono essere versati dopo il superamento del periodo di prova, se il contratto collettivo subordina la contribuzione a tale condizione.

La disciplina del periodo di prova può quindi incidere sulla contribuzione, ma non esclude la destinazione del TFR alla forma pensionistica complementare dalla data di assunzione, salvo rinuncia o diversa scelta del lavoratore entro 60 giorni.

Rinuncia all'adesione automatica entro 60 giorni

Il lavoratore può rinunciare all'adesione automatica entro **60 giorni dalla data di assunzione**.

La rinuncia è qualificata come atto unilaterale recettizio. La volontà del lavoratore deve quindi essere comunicata al datore di lavoro.

La rinuncia ha efficacia **ex tunc**, cioè retroattiva dalla data dell'adesione automatica. In termini operativi, la rinuncia estingue gli effetti dell'adesione automatica sin dal momento dell'assunzione. La facoltà di rinuncia conferma il principio di volontarietà della previdenza complementare. Il silenzio del lavoratore, decorso il termine di 60 giorni, costituisce una manifestazione implicita di conferma dell'adesione automatica già avvenuta per legge.

La rinuncia può essere collegata a **due diverse scelte**:

- destinare il TFR maturando a una diversa forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR secondo il regime previsto dall'articolo 2120 del codice civile.

Nel primo caso, il lavoratore effettua un'adesione esplicita a una diversa forma pensionistica. La forma scelta riceve il TFR maturato dalla data di assunzione.

Nel secondo caso, il TFR maturando resta fuori dalla previdenza complementare e continua a essere disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile, con eventuale destinazione al Fondo di Tesoreria INPS se ricorrono le condizioni previste dalla normativa.

Destinazione parziale del TFR

Entro il termine di 60 giorni dall'assunzione, il lavoratore può decidere di destinare alla forma pensionistica di riferimento dell'adesione automatica solo una percentuale del TFR maturando, invece dell'intero importo.

Questa possibilità opera nei **limiti** di quanto eventualmente previsto dagli **accordi applicabili**. La scelta consente al lavoratore di confermare l'adesione alla previdenza complementare, modulando tuttavia la quota di TFR destinata alla forma pensionistica.

Contratti a termine inferiori a 60 giorni e cessazione anticipata

Il meccanismo dell'adesione automatica non si applica ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato di **durata inferiore a 60 giorni**.

La ragione dell'esclusione è collegata alla necessità di garantire al lavoratore un periodo sufficiente per valutare le informazioni ricevute ed esercitare consapevolmente le proprie scelte. L'adesione automatica non produce effetti neppure quando il rapporto di lavoro cessa prima della scadenza del termine di 60 giorni.

Eventuali **sospensioni dell'attività lavorativa** non sospendono il computo del termine. I 60 giorni continuano quindi a decorrere dalla data di assunzione.

Informativa della forma pensionistica complementare

Dopo la comunicazione del datore di lavoro, la forma pensionistica complementare deve informare il lavoratore dell'avvenuta adesione.

La comunicazione deve indicare il **percorso o le linee di investimento** nei quali sono investiti il TFR e i contributi derivanti dall'adesione automatica.

La prima informativa deve inoltre fornire al lavoratore le indicazioni necessarie per acquisire:

- la Nota informativa;
- i documenti statutari o regolamentari;
- le informazioni sulle altre opzioni di investimento;
- le informazioni sui meccanismi di funzionamento della forma pensionistica;
- le informazioni sui diritti e sugli obblighi connessi all'adesione.

Questo adempimento completa il sistema informativo avviato dal datore di lavoro al momento dell'assunzione e consente al lavoratore di conoscere le caratteristiche essenziali della forma pensionistica alla quale è stato automaticamente destinato.

Lavoratori non di prima assunzione con nuovo rapporto dal 1° luglio 2026

Le direttive disciplinano anche i lavoratori dipendenti del settore privato non di prima assunzione che attivano un nuovo rapporto di lavoro dopo il **30 giugno 2026**.

Per tali lavoratori, l'adesione automatica non opera in via generalizzata. Il meccanismo si applica solo se, al momento dell'assunzione, il lavoratore ha **già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare con destinazione, anche parziale, del TFR**.

Il datore di lavoro deve acquisire un'apposita **dichiarazione del lavoratore**, diretta a verificare:

- se il lavoratore è iscritto a una forma di previdenza complementare;
- se alla forma pensionistica sono destinate quote di TFR;
- se la destinazione del TFR è totale o parziale.

Il datore di lavoro deve, inoltre, fornire un'adeguata informativa sugli accordi collettivi applicabili e una **dettagliata informativa**:

- sul meccanismo di adesione automatica;
- sulla forma pensionistica complementare di destinazione;
- sulle diverse scelte disponibili per il lavoratore;

- sulla relativa tempistica, con specifico riferimento al termine di **60 giorni** entro il quale il lavoratore può esercitare le opzioni consentite dalla disciplina.

Se il lavoratore è iscritto a una forma pensionistica complementare ma non conferisce alla stessa alcuna quota di TFR, il meccanismo dell'adesione automatica non si applica.

Se invece il lavoratore ha in essere un'adesione con versamento di TFR, il datore di lavoro deve informarlo della possibilità di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare destinare il TFR maturando, precisando che in difetto trova applicazione il meccanismo di adesione automatica.

TFR dei lavoratori non di prima assunzione

Per i lavoratori non di prima assunzione che rientrano nell'adesione automatica, il TFR maturando è conferito **per l'intero importo** alla forma pensionistica individuata secondo le regole previste per il meccanismo automatico.

Il lavoratore può tuttavia scegliere, entro 60 giorni dall'assunzione, di destinare una **percentuale** del TFR maturando, se tale possibilità è prevista dagli accordi.

Una disciplina specifica riguarda i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al **29 aprile 1993**. Per questi soggetti, se gli accordi non prevedono la destinazione del TFR alla previdenza complementare, la quota destinata non può essere inferiore al **50 per cento**.

Quanto alla decorrenza dell'adesione automatica, alla misura della contribuzione e alle modalità di versamento, si applicano le regole previste per i lavoratori di prima assunzione. I versamenti decorrono quindi dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni e comprendono quanto dovuto dalla data di assunzione.

Casi esclusi per i lavoratori non di prima assunzione

Il meccanismo dell'adesione automatica non opera quando il lavoratore dichiara di non avere in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare con versamento di quote di TFR. In questo caso, il nuovo datore di lavoro gestisce il TFR secondo l'articolo 2120 del codice civile, con destinazione al Fondo di Tesoreria INPS ove ne ricorrano le condizioni.

Resta in ogni caso ferma 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. Sono **esclusi** anche i lavoratori che, nel precedente rapporto di lavoro, avevano aderito alla previdenza complementare ma hanno successivamente **riscattato interamente** la posizione individuale maturata.

L'adesione automatica prevista per i lavoratori non di prima assunzione riguarda infatti soltanto coloro che, al momento dell'assunzione, dichiarano di avere ancora una posizione in essere presso una forma pensionistica complementare.

Diversa è l'ipotesi in cui il nuovo rapporto di lavoro comporti la **perdita dei requisiti di partecipazione** al fondo pensione precedentemente scelto, ma il lavoratore non abbia riscattato integralmente la posizione maturata. In tale caso, la presenza di una posizione ancora in essere determina l'applicazione del meccanismo dell'adesione automatica.

Adesione automatica alla previdenza complementare, in sintesi

Sintesi finale

Profilo	Contenuto della direttiva	Effetto operativo
Decorrenza	Le nuove regole si applicano alle assunzioni dal 1° luglio 2026	Le assunzioni fino al 30 giugno 2026 restano soggette alla disciplina previgente
Prima assunzione	Il lavoratore dipendente privato è automaticamente aderente alla previdenza complementare	Il lavoratore può rinunciare entro 60 giorni dalla data di assunzione
Forma di destinazione	La destinazione segue gli accordi collettivi applicabili o, in assenza, la forma residuale COMETA	Il datore di lavoro deve individuare il fondo e verificarne l'adeguamento alle istruzioni COVIP
TFR e contributi	L'adesione automatica comporta il conferimento del TFR e, se previsto, dei contributi	I versamenti decorrono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni e includono quanto dovuto dall'assunzione
Lavoratori non di prima assunzione	Il meccanismo opera se esiste già una posizione di previdenza complementare con versamento di TFR	Il datore di lavoro deve acquisire la dichiarazione del lavoratore e applicare l'automatismo in mancanza di scelta entro 60 giorni

Allegati

- [COVIP - DELIBERAZIONE DEL 19 GIUGNO 2026](#) (PDF)
- [LEGGE N. 199 DEL 30 DICEMBRE 2025 - Legge di Bilancio 2026 - Aggiornata al 27/02/2026](#) (PDF)
- [DECRETO LEGISLATIVO N. 252 DEL 5 DICEMBRE 2005 \(aggiornato al 20/04/2026\)](#) (PDF)