

TFR nei fondi pensione: dal 1° luglio scatta il silenzio-assenso. Cosa succede per neoassunti e dipendenti

Grandi novità in arrivo dal 1° luglio 2026 sulla destinazione del TFR.

Nell'ottica di promuovere il ricorso alla previdenza complementare come strumento di integrazione alla pensione liquidata dall'INPS, la Manovra 2026 (Legge 30 dicembre 2025, numero 199) riduce da sei mesi a sessanta giorni decorrenti dall'assunzione il periodo di tempo concesso al dipendente per scegliere se lasciare il TFR in azienda o destinarlo alla previdenza complementare. Analizziamo le novità in dettaglio.

(Fonte: <https://www.leggioggi.it/> 02.02.2026)

Indice

- [La scelta sulla destinazione del TFR](#)
- [Si riducono i tempi per consegnare il modello TFR 2](#)
- [Cosa accade se il dipendente non esprime alcuna scelta?](#)
- [Dipendente già iscritto ad un fondo](#)
- [Come funziona il silenzio assenso fino al 30 giugno 2026?](#)
- [TFR in azienda o ai fondi, quali differenze?](#)

La scelta sulla destinazione del TFR

Tra i documenti da compilare in sede di assunzione **figura il modello (denominato TFR 2)** con il quale il dipendente esprime la scelta sulla destinazione del Trattamento di fine rapporto.

La decisione del lavoratore può essere, in alternativa:

- il mantenimento del TFR in azienda;
- **il conferimento del TFR alle forme di previdenza complementare.**

La Manovra 2026 interviene in materia riducendo da sei mesi a sessanta giorni la scadenza entro la quale il dipendente è tenuto ad effettuare la scelta.

Le modifiche **operano a decorrere dal prossimo 1° luglio.**

Pertanto, **sino al 30 giugno 2026** continua ad applicarsi la normativa ante modifiche della legge di bilancio.

Si riducono i tempi per consegnare il modello TFR 2

A decorrere dal **1° luglio 2026** il lavoratore, entro sessanta giorni decorrenti dall'assunzione, esprime la propria scelta sulla destinazione del TFR, tra:

- **mantenimento del TFR in azienda;**
- **iscrizione al fondo di previdenza previsto dal CCNL o ad una diversa forma complementare.**

L'informativa ai dipendenti

Al momento della prima assunzione l'azienda informa il dipendente sugli accordi collettivi in materia di previdenza complementare e, altresì, su:

- Scadenze e tempistiche per la scelta;
- Meccanismo di adesione automatica;
- Le diverse scelte disponibili;
- La forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica.

Fino al 30 giugno la scadenza è ancora sei mesi dall'assunzione

Al contrario, fino al 30 giugno 2026 il lavoratore ha ancora sei mesi di tempo dall'assunzione per compilare il modello TFR 2.

Cosa accade se il dipendente non esprime alcuna scelta?

Se, entro sessanta giorni dall'assunzione, il dipendente non comunica alcuna scelta al datore di lavoro opera il meccanismo del silenzio assenso cui consegue l'adesione automatica (con annesso onere contributivo) alla forma di previdenza complementare prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

L'iscrizione comporta il versamento di:

- **100% del TFR maturato dal dipendente;**
- Contributi a carico azienda;
- Contributi trattenuti al dipendente in busta paga.

La misura dei contributi a carico azienda e dipendente è determinata dai singoli accordi collettivi.

In assenza di regolamentazione collettiva il fondo di destinazione dell'intero TFR è il COMETA.

I contributi a carico del dipendente, destinati al fondo di previdenza, non sono dovuti se la retribuzione annua lorda corrisposta dall'azienda è di importo inferiore all'assegno sociale.

Nei confronti del dipendente che abbia già avuto un pregresso rapporto di lavoro, l'azienda, contestualmente all'assunzione, deve fornire un'informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e **verificare quale sia stata la scelta precedente.**

Dipendente già iscritto ad un fondo

I dipendenti neoassunti che già aderiscono ad un fondo pensione ricevono dall'azienda un'informativa sull'obbligo di **indicare entro sessanta giorni la scelta sulla destinazione del TFR.**

Come funziona il silenzio assenso fino al 30 giugno 2026?

In virtù della normativa previgente sino al 30 giugno 2026 il dipendente ha sei mesi di tempo per esprimere la propria scelta sulla destinazione del TFR.

In caso contrario scatta il silenzio assenso e, dal mese successivo alla scadenza del semestre il datore di lavoro versa il TFR, in alternativa:

- al fondo individuato dai contratti collettivi, anche territoriali, ovvero alla forma collettiva identificata con accordo aziendale;
- se sono presenti più opzioni il TFR è destinato alla forma individuata con accordo aziendale (in assenza di accordo il fondo beneficiario è quello cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda).

In via residuale, se le opzioni descritte non sono praticabili, il fondo destinatario è il COMETA.

TFR in azienda o ai fondi, quali differenze?

Le modifiche della Manovra 2026 intendono promuovere la destinazione del TFR alle forme di previdenza complementare. Ecco di seguito descritte in tabella **le principali differenze tra TFR mantenuto in azienda o destinato ai fondi pensione:**

Caratteristica	TFR in azienda	TFR alla previdenza complementare
Liquidazione del TFR	Alla cessazione del contratto (fanno eccezione le ipotesi di anticipazione, una sola volta, del 70 per cento della somma maturata)	Al pensionamento eccezion fatta per le ipotesi di anticipazione o riscatto nel rispetto del regolamento del fondo
Rivalutazione	Tasso fisso annuo dell'1,5% + 75% dell'inflazione annua	TFR investito sui mercati finanziari con rendimenti variabili in base alle politiche di investimento del fondo e alla scelta effettuata dall'aderente sul profilo di rischio
Tassazione	Assoggettamento ad IRPEF, con un'aliquota minima al 23 per cento	Prelievo fiscale al pensionamento pari al 15%, destinato a ridursi dello 0,30% per ciascun anno di permanenza nel fondo oltre il quindicesimo, sino a toccare un'aliquota minima del 9%
Quote accantonate	Solo TFR	TFR + eventuali contributi a carico azienda e dipendente