

Lavoro

Previdenza complementare, più opzioni per chi già lavorava

Adesione automatica
al fondo solo se il Tfr era
stato trasferito in passato

Antonio Bernucci
Giorgio Gavelli

Con la riforma della previdenza complementare contenuta nella Legge di bilancio 2026 (legge 199/2025, articolo 1, commi 204 e seguenti), intervenendo sul testo dell'articolo 8 del Dlgs 252/2005, il legislatore ha inteso introdurre una disciplina particolarmente innovativa per coloro che si "rioccupano" in un nuovo impiego a partire dal 1° luglio 2026, essendo stati in precedenza parte di un rapporto di lavoro nell'ambito del quale avevano già manifestato una scelta, espressa o tacita, relativa al trasferimento del Tfr al secondo o al terzo pilastro di previdenza.

Si tratta, cioè, dei cosiddetti lavoratori non di prima assunzione, per i quali sono state introdotte novità rilevanti in caso di nuova occupazione dal 1° luglio 2026. Su questo tema sono arrivati importanti chiarimenti dalla Deliberazione Covip del 19 giugno 2026, che ha approfondito questa fattispecie distinguendo tra lavoratori già interessati al trasferimento del Tfr e lavoratori che in precedenza non avevano trasferito il trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare.

Il trasferimento già avvenuto

Il meccanismo di adesione automatica previsto nei commi da 7 a 7-quinquies dell'articolo 8 del Dlgs 252/2005 – che rappresenta la maggiore novità – riguarda, infatti, solo i lavoratori non di prima assunzione che hanno già in corso il trasferimento del Tfr alla previdenza complementare, secondo o terzo pilastro che sia: in questo caso il datore di lavoro è tenuto a fornire al nuovo assunto un'adeguata

informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, e ad acquisire una dichiarazione circa il fatto che il dipendente, alla data di assunzione, risulti o meno iscritto a una forma di previdenza complementare con destinazione alla stessa, in tutto o in parte, del Tfr.

In questo caso il lavoratore sarà informato che, fatta salva la sua rinuncia espressa entro 60 giorni dall'assunzione, il suo Tfr verrà destinato – esattamente come avviene per i lavoratori di prima assunzione – al fondo negoziale di settore, cioè alla forma complementare collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche di secondo livello, con devoluzione (altra novità di rilievo) anche della contribuzione prevista a livello pattizio (in mancanza di accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, il Tfr verrà destinato al Cometa, fondo chiuso del settore metalmeccanico, ma senza versamento dei relativi contributi).

Il trasferimento mai avvenuto

Al contrario, qualora il neo-assunto non di prima assunzione non abbia destinato in precedenza il suo Tfr alla previdenza complementare (oppure lo abbia fatto, ma abbia poi riscattato la sua posizione) il meccanismo di adesione automatica non troverà applicazione. Le casistiche interessate da questa ultima fattispecie sono le seguenti:

- qualora il lavoratore, pur già iscritto a una forma di previdenza complementare, non conferisca alla stessa nemmeno parzialmente il Tfr maturando (ad esempio, adesione con versamento dei soli contributi

ativa come Fip o Pip), il meccanismo di adesione automatica non opera;

- se il lavoratore dichiara, invece, di avere lasciato in passato il Tfr in azienda, il nuovo datore di lavoro continuerà a gestire il Tfr in base all'articolo 2120 del Codice civile (destinandolo al Fondo di Tesoreria gestito dall'Inps laddove ne ricorrano le condizioni);

- coloro, infine, che nel precedente rapporto di lavoro hanno aderito alla previdenza complementare con versamento del Tfr ma hanno poi riscattato integralmente la posizione individuale maturata non sono interessati dall'adesione automatica. Per contro, se la variazione del rapporto di lavoro comporta anche la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione precedentemente scelto (è il caso del fondo chiuso), ma il lavoratore non ha riscattato integralmente la posizione individuale maturata, lo stesso rientra nel meccanismo dell'adesione automatica.

Esattamente come avviene per i lavoratori di prima assunzione, in tutti i casi in cui opera l'adesione automatica, questa avrà decorrenza dalla data di assunzione. I versamenti sono effettuati a decorrere dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni per esprimere la rinuncia, e comprendono quanto dovuto dall'inizio del rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoratore che aveva mantenuto i ratei in azienda avrà lo stesso trattamento nel nuovo rapporto



L'ANALISI

IL "GIUSTO SALARIO" DEL GOVERNO UN'IDEA, FORSE, BUONA MA DIFFICILISSIMA DA APPLICARE

L'intesa tra le associazioni datoriali è solo il primo passo
Le parti sociali devono trovare un accordo sulla
rappresentanza: altrimenti, quanto disposto dal decreto 1°
maggio non sarà attuabile e l'alternativa sarà il salario minimo

Giampaolo Galli *

Come noto, il governo non ha voluto imporre un salario minimo per legge e, per contrastare il lavoro povero, nel decreto cosiddetto 1° maggio è ricorso al concetto di "giusto salario". Questo decreto sta mettendo a soqquadro le parti sociali perché chiede a sindacati e organizzazioni datoriali di applicare il "giusto salario", cosa tutt'altro che facile.

Ma andiamo con ordine. Cos'è il "giusto salario"? La legge individua il parametro di riferimento nel trattamento economico complessivo (Tec) previsto dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabile al settore di appartenenza. Il Tec comprende le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite dei lavoratori subordinati, nonché il welfare contrattuale riconosciuto alla collettività dei dipendenti, come assistenza sanitaria e previdenza complementare.

In linea di principio, il Tec permette tutele più ampie del salario minimo, visto che quest'ultimo è rappresentato da un singolo numero, indipendentemente dalla mansione e dal livello, mentre il Tec ha valori differenziati in base all'inquadramento e alla qualifica del lavoratore. Chi difende questa scelta legislativa sottolinea che un lavoratore può sempre rivolgersi al giudice e chiedere che gli sia riconosciuto il Tec previsto dal contratto collettivo di riferimento. Si argomenta anche che con questa norma si potrà superare la frammentazione salariale che consente la proliferazione dei cosiddetti contratti pirata ed è uno dei limiti evidenti del mercato del lavoro italiano.

Vediamo ora perché l'applicazione di questa norma sarà molto difficile. La legge non dice come si misura la rappresentatività delle diverse organizzazioni dei datori di lavoro e dei

sindacati. Per le organizzazioni dei lavoratori il problema dovrebbe riguardare settori abbastanza marginali dell'economia italiana, in quanto quasi ovunque le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale sono Cgil, Cisl e Uil. Ciò non toglie che organizzazioni sindacali minori stiano già sostenendo di essere rappresentative, magari a partire dall'identificazione di un settore specifico molto ristretto, e invocano la Costituzione laddove detta che "l'organizzazione sindacale è libera". Una analoga questione, forse anche più complessa, si porrà dal lato delle organizzazioni dei datori di lavoro. Il 7 luglio scorso le principali organizzazioni dei datori di lavoro hanno concordato un importante testo di principi il cui scopo è quello di definire i confini delle diverse associazioni. Il problema è che si tratta di principi. E fra l'enunciare principi e il fare c'è di mezzo un gran numero di accordi che devono essere realizzati in ogni settore. Come si potrà decidere a quale confederazione appartiene una data impresa? Oggi l'adesione a una o altra Confederazione è totalmente volontaria. Ad esempio, poiché i contributi dell'artigianato sono notevolmente più bassi di quelli dell'industria, molte imprese che hanno caratteristiche industriali sono iscritte alle associazioni dell'artigianato. Riusciranno Confindustria e Confartigianato a raggiungere un accordo sui relativi ambiti di competenza e questo accordo sarà sufficiente a indurre le imprese a cambiare gli stipendi per adeguarsi al Tec di riferimento. Problemi



analoghi si pongono per la grande distribuzione che aderisce a Federdistribuzione, in un settore, quello della distribuzione commerciale, in cui l'associazione più rappresentativa è Confcommercio. E per le grandi catene alberghiere che aderiscono a Confindustria, in un settore - quello degli alberghi - in cui l'associazione più rappresentativa è quella di Federalberghi, che a sua

volta aderisce a Confcommercio.

Non va poi sottovalutato il fatto che i contratti che oggi si applicano ad una data impresa sono spesso frutto della storia passata e non hanno nulla a che fare con l'attività principale dell'impresa o settore in cui è classificata da Istat. È questo, ad esempio, il caso di Ibm Italia che applica ancora il

contratto dei metalmeccanici malgrado ormai da tempo sia diventata un'azienda di servizi e di consulenza. Esistono infine associazioni di imprese le cui adesioni incrociano tutti gli altri settori (Industria, Artigianato e Commercio). Qui non è chiaro come si possano definire i confini dell'una e dell'altra.

Se le parti sociali non riusciranno a trovare un accordo, interverrà la magistratura, caso per caso. E non si può escludere che alla fine qualcuno cerchi di risolvere il problema con una norma, come da tempo chiedono i sindacati. Ma se si arrivasse a tanto, allora, per combattere il lavoro povero, sarebbe meglio imporre un salario minimo per legge.

**Direttore scientifico Osservatorio Conti Pubblici Italiani, Università Cattolica*



L'OPINIONE

Senza un accordo sulla definizione dei contratti più rappresentativi, interverrà la magistratura, caso per caso. E alla fine qualcuno cercherà di risolvere il problema con una norma

