

Assunzione con scelta previdenziale

Lavoro. Dal 1° luglio i dipendenti del settore privato quando vengono assunti devono fornire informazioni all'azienda sulle scelte che riguardano la previdenza complementare: adesione automatica al fondo di riferimento, verso un altro fondo o non iscrizione

Barbara Massara
Matteo Prioschi

L'adesione automatica al fondo negoziale o, in mancanza, al fondo Cometa (quello di metalmeccanici e affini) porta sempre con sé il versamento dei contributi a carico dell'azienda e del dipendente. Salvo il diritto del lavoratore, con retribuzione annua inferiore all'importo dell'assegno sociale, di rinunciare alla propria quota di contributi, fermo restando l'obbligo di versamento di quella in carico al datore di lavoro. È una delle principali novità del nuovo sistema di adesione alla previdenza complementare, applicato alle assunzioni effettuate dal 1° luglio 2026 nel settore privato. Il sistema si differenzia dalla previgente adesione tacita o silenzio assenso, che comportava il solo conferimento del Tfr al fondo negoziale.

Aderire con modalità automatica, ha chiarito il ministero del Lavoro con le FAQ pubblicate nella sezione dedicata del proprio sito, vuol dire scegliere di trasferire Tfr e contributi al fondo pensione negoziale (o al fondo Cometa) con tre diverse graduazioni.

1 Quella detta «adesione piena» (per la spiegazione di questa e altre definizioni, si veda anche il glossario sulla destra), consiste nel conferimento integrale di trattamento di fine rapporto e contributi a carico del dipendente e dell'azienda. Per fare ciò i lavoratori di prima assunzione devono solo autoidentificarsi come tali spuntando l'opzione nelle premesse del modulo Tfr3; quelli non di prima assunzione, sempre nelle premesse devono dichiarare di aver già aderito alla previdenza complementare con versamento del Tfr, anche parziale.

2 Quella in cui si spunta la lettera A del Tfr3 comporta il versamento parziale del Tfr. Può essere attivata se l'accordo o il contratto collettivo consentono di conferire solo una parte del trattamento di fine rapporto o se si è un lavoratore iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993. In quest'ultimo caso si deve comunque versare almeno il 50% del Tfr. Rimane salvo l'obbligo di versamento anche del-

la contribuzione.

3 Quella formalizzata alla lettera B del modulo implica la rinuncia del dipendente al versamento della sola contribuzione a suo carico, possibilità riservata ai lavoratori con Ral (reddito annuo lordo) inferiore all'assegno sociale Inps (7.101,12 euro nel 2026).

Nelle opzioni 2 e 3, il modulo va restituito entro 60 giorni dall'assunzione, pena l'applicazione dell'adesione automatica «piena».

L'adesione automatica comporta, per l'azienda, l'obbligo di comunicare al fondo pensione di riferimento i nominativi di chi ha aderito e le relative opzioni, mentre il fondo notifica al dipendente che l'iscrizione è avvenuta. Il datore è altresì tenuto a versare al fondo il Tfr, con decorrenza dalla data di assunzione, nonché i contributi secondo le decorrenze e modalità previste dal fondo medesimo. In caso di conferimento parziale del Tfr, la restante parte, come sempre, viene accantonata in azienda ovvero versata al fondo di tesoreria dell'Inps se il datore ha i requisiti dimensionali minimi per essere soggetto a tale obbligo.

Invece l'adesione esplicita alla previdenza complementare si verifica quando, entro 60 giorni dall'assunzione, il lavoratore indica un fondo pensione diverso da quello di riferimento. Tale opzione è effettuata apponendo la spunta alla lettera C del Tfr3, indicando la percentuale di Tfr da conferire. In tale caso il dipendente deve anche presentare il modulo di adesione direttamente al fondo ed eventualmente optare per il versamento della contribuzione a suo carico, mentre resta in genere escluso l'obbligo della contribuzione a carico del datore. Dal lato dell'azienda, il Tfr è versato al fondo prescelto, a decorrere dalla data di assunzione.

La non adesione alla previdenza complementare si esprime in due modalità diverse:

- il lavoratore di prima assunzione, sempre entro 60 giorni, può spuntare la lettera D della sezione 1 del Tfr3 e mantenere il Tfr secondo il regime stabilito dall'articolo 2120 del Codice civile (presso l'azienda o il Fondo di tesoreria Inps);
- il lavoratore non di prima assun-

zione deve spuntare la relativa indicazione nelle premesse del Tfr3. Deve fornire questa indicazione anche il dipendente che ha integralmente riscattato la sua posizione presso il fondo pensione. Anche se la norma non è esplicita al riguardo (e il modulo Tfr3 non contempla la non risposta), in caso di mancata indicazione delle scelte precedenti, a questi lavoratori dovrebbe applicarsi l'adesione automatica.

In tutte le situazioni di non adesione, il datore deve tenere il Tfr in azienda o versarlo al fondo di tesoreria dell'Inps, se soggetto a tale obbligo.

Questi dipendenti potranno sempre cambiare idea e scegliere in un momento successivo all'assunzione di trasferire il Tfr alla previdenza complementare, secondo la decorrenza e le regole del fondo a cui dovranno formalmente aderire, in quanto tale adesione dovrebbe configurarsi come esplicita anche verso il fondo pensione negoziale.

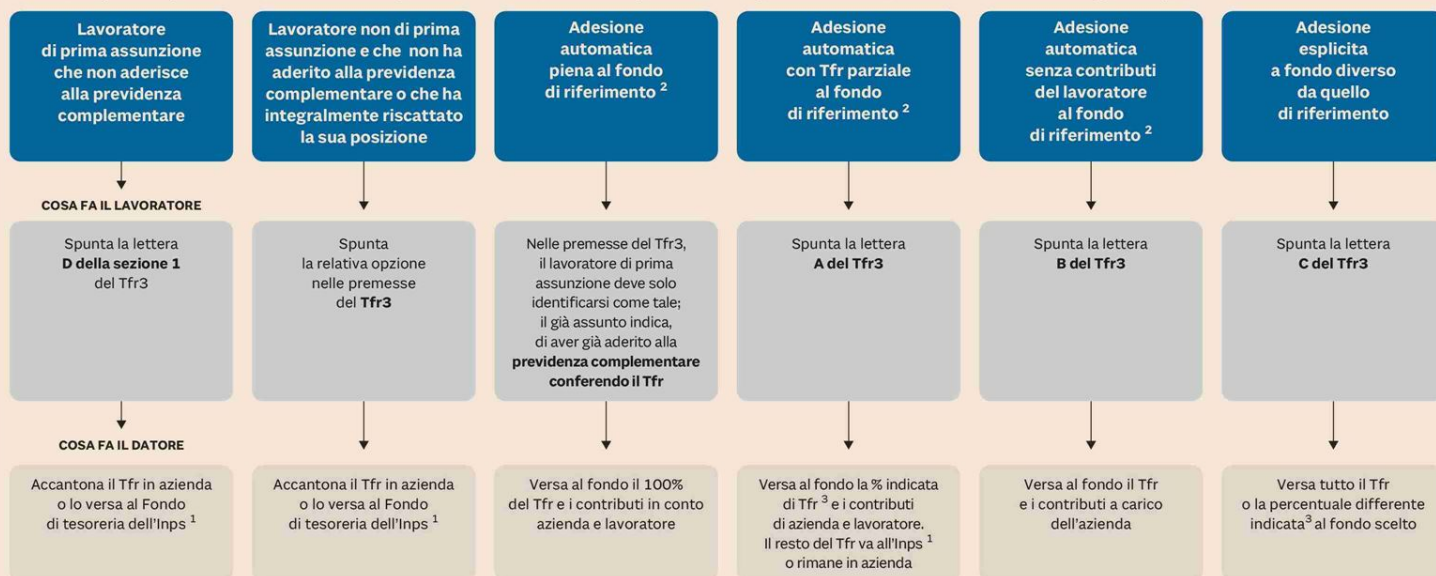
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quando un lavoratore non aderisce, il datore deve tenere in azienda il suo Tfr o versarlo al fondo tesoreria Inps



Opzioni e adempimenti

Quali scelte può compiere il lavoratore del settore privato in fase di assunzione a partire dal 1° luglio 2026, come indicarle nel modulo Tfr3 e gli adempimenti a carico dell'azienda



(1) Se sussistono i requisiti dimensionali minimi; (2) Fondo pensione negoziale o quello in cui risulta iscritta la maggioranza dei dipendenti (se più di uno), o Cometa, in mancanza di fondo negoziale; (3) nella misura prevista dal fondo, o in mancanza, non inferiore al 50% per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993

Il glossario

1

Lavoratore di prima assunzione

Lavoratore del settore privato che viene assunto, successivamente al 30 giugno 2026, per la prima volta come dipendente

2

Lavoratore non di prima assunzione

Lavoratore dipendente del settore privato che, successivamente al 30 giugno 2026, avvia un nuovo rapporto di lavoro ma ne ha già avuto almeno uno in precedenza

3

Adesione automatica

Scatta per i lavoratori assunti dal 1° luglio 2026. Se di prima assunzione, scatta in caso non effettuino una scelta esplicita differente entro 60 giorni; se non di prima assunzione, se indicano di aver già aderito alla previdenza complementare conferendo il Tfr e non decidono di passare a un fondo pensione differente. Si ha adesione automatica anche quando il lavoratore (sia di prima assunzione sia non), sempre nei 60 giorni, indica di voler versare solo una quota del Tfr o non versare il contributo a suo carico, comunque alla forma pensionistica di riferimento

4

Adesione esplicita

Si verifica quando il lavoratore, entro 60 giorni dall'assunzione post 30 giugno 2026, decide di destinare il Tfr a una forma pensionistica differente da quella prevista in caso di adesione automatica

5

Regime previsto dall'articolo 2120 del Codice civile

Il Tfr del lavoratore che non aderisce alla previdenza complementare rimane presso l'azienda se quest'ultima non supera una certa soglia dimensionale. Se la supera, viene destinato al fondo di tesoreria presso l'Inps

6

Forma pensionistica di riferimento

In caso di adesione automatica, si viene iscritti alla forma collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi (fondo negoziale). Se ci sono più fondi negoziali, è quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo. Se non ci sono fondi negoziali, si viene iscritti al fondo Cometa

7

Versamenti alla previdenza complementare

Si compongono del Tfr, del contributo a carico del lavoratore e di quello a carico del datore di lavoro. Non sempre si versano tutti e tre. Il Tfr in genere si versa interamente, ma può essere consentito conferirne una quota. L'ammontare degli altri contributi è definito dagli accordi collettivi o, in alcuni casi, dall'iscritto (solo per la sua quota).

8

Tfr3

È il modulo (disponibile per ora in bozza) con cui il lavoratore assunto dal 1° luglio 2026 può effettuare le sue scelte in materia di previdenza complementare e comunicarle al datore di lavoro



POVERA SCUOLA RIPARTE IL 10: AULE FATISCENTI, SALARI DA FAME

Più 12 miliardi in armi e zero per pagare i prof

ULTIMI IN EUROPA L'ITALIA SPENDE MENO DELLA MEDIA UE COI DOCENTI MENO PAGATI

» DELLA SALA A PAG. 6 - 7 CON UN COMMENTO DI MONTEVERDI E OLIVA

IL DOSSIER • Non è un Paese per studenti

MILIARDI IN BOMBE E SPICCIOLI PER PAGARE I PROF

» Virginia Della Sala

Non esiste materialmente un bonifico che sposta soldi dalla scuola ai carri armati, ma non è difficile immaginarlo. Le chiamano "priorità" e stando a fatti e bilanci, quelle italiane sono chiare: mentre la spesa militare accelera, quella per i cittadini e il loro futuro, a partire dalla scuola, viene lasciata al suo destino, in ogni ambito. Parlare di "definanziamento" rischia di essere impreciso: la parola giusta è "disinvestimento", nelle tasche come nelle menti, nell'edilizia come nella libertà d'insegnamento, nella dignità dei lavoratori della scuola come nei loro stipendi. Abbiamo deciso di lanciare una battaglia per il futuro dell'istruzione, che in tempi di guerra ha bisogno di essere difesa più che mai. E partiamo dalla spesa, che non diminui-

sce necessariamente in valore assoluto, eppure continua a pesare molto meno di quanto accade nel resto d'Europa. Il primo effetto: nelle tasche dei docenti.

DEFINANZIAMENTO COSTANTE SI PARTE DAGLI STIPENDI

Nel 2024 l'Italia ha destinato all'istruzione 88,95 miliardi, il 4% del Pil contro il 4,8% medio dell'Ue a 27 (Istat, Rapporto annuale 2026). Sul fronte opposto, il rapporto annuale Nato 2025 attribuisce all'Italia una spesa per la Difesa del 2,01% del Pil, circa 45,3 miliardi, contro 33,4 miliardi e l'1,52% del 2024. Non significa che quei miliardi siano stati materialmente tolti alle scuole, le definizioni Nato comprendono anche spese diverse da quelle del bilancio della Difesa e il 2% deriva in parte da un diverso perimetro contabile. Ma il confronto racconta le priorità dell'Italia: si investe su ciò a cui si tiene.

Secondo *Education at a Glance 2025* dell'Ocse, in Italia la retribuzione effettiva degli insegnanti della primaria è inferiore del 33% a quella dei lavoratori a tempo pieno con titolo di studio terziario; nella media Ocse il divario è del 17%. Tra il 2015 e il 2024 gli stipendi reali dei docenti italiani della primaria sono diminuiti del 4,4%, mentre nella media Ocse sono cresciuti del 14,6%. Gli ultimi rinnovi hanno mosso le cifre, ma non risolto il problema. Il contratto 2025-2027 porta a un aumento medio di 143 euro lordi al mese. L'Aran calcola che, sommando i tre contratti dal 2019-2021 al 2025-2027, l'incremento strutturale arrivi a 412 euro lordi medi mensili.



Ma il recupero va letto insieme a un decennio in cui, certifica l'Ocse, il salario reale è progressivamente arretrato.

La Flc Cgil, che non aveva sottoscritto il contratto precedente giudicandone insufficienti le risorse, ha firmato il 2025-2027 ritenendo l'incremento del 5,9% in linea con l'inflazione prevista. È però solo una "prima risposta" all'emergenza salariale che necessita di nuovi investimenti. La Uil Scuola ha firmato, ma già a marzo chiedeva "più fondi per recuperare il potere d'acquisto" e la detassazione degli aumenti. Più netta la Gilda: per Vito Carlo Castellana i rinnovi "non risolvono il problema del gap salariale" rispetto al pubblico impiego e al mercato del lavoro.

LA FATICA DI DIVENTARE PROF PER MENO DI 2 MILA € AL MESE

Diventare insegnante richiede poi laurea, abilitazione, concorsi, formazione e spesso anni di supplenze e trasferimenti, con affitti e trasporti a carico. A fronte di quali stipendi? Un docente laureato delle superiori parte da circa 29.800 euro lordi l'anno e, dopo almeno 35 anni di servizio, arriva a circa 46.400 euro (calcolo sui valori Aran 2026). Nel privato, secondo il Salary Outlook 2026 di JobPricing, un lavoratore con laurea magistrale o master di secondo livello guadagna in media 45.416 euro lordi l'anno.

In pratica, ciò che per un professore è il punto d'arrivo di una carriera lunga più di trent'anni coincide quasi con la retribuzione media di un laureato magistrale nel privato, dove il tetto è più alto: la Ral

media sale a 59 mila euro per i quadri e supera i 108 mila per i dirigenti. Anche all'inizio esiste un divario dato che tra i laureati di 25-34 anni la Ral media è 34.445 euro, circa 4.600 in più di un professore appena assunto.

Sempre secondo l'Ocse, i salari competitivi sono uno degli strumenti per rendere più attrattiva la professione docente. Il problema è ancora più evidente nelle discipline Stem, dove scuola e mercato privato cercano le stesse competenze. Un laureato in matematica, informatica, fisica o ingegneria può scegliere tra carriere diverse e così la scuola parte svantaggiata. Insomma, retribuzione, dignità e autorevolezza - quest'ultime soggette a ricorrenti slogan - non sono mondi separati. Uno Stato che affida agli insegnanti la formazione dei suoi cittadini ma li retribuisce molto meno degli altri laureati

manda un messaggio sul valore sociale attribuito alla professione.

RETRIBUZIONI BASSE TANTA PRECARIETÀ

Lo slogan sul "restituire autorevolezza ai professori" diventa quindi concreto solo garantendo reale autonomia economica e riconoscimento professionale, di cui gli stipendi sono solo la prima tappa. Alla vigilia dell'anno scolastico 2026/27 il Mim rivendica 37.430 nuove immissioni in ruolo, ma comunica anche circa 118 mila supplenze, di cui 55.814 sul sostituto. Secondo il Comitato Precari Uniti per la Scuola, diventare docente di ruolo è di-

ventato, per troppi, un percorso tortuoso, frammentato e spesso incomprensibile. Il sistema continua a reggersi sul lavoro a termine. "Anni di concorsi, graduatorie che cambiano, procedure straordinarie corsi abilitanti costosi e regole continuamente modificate hanno creato un vero e proprio caos nel reclutamento, costringendo migliaia di docenti a dimostrare più volte, attraverso percorsi diversi, competenze già maturate sul campo - ci spiegano -. Nel frattempo, chi insegna da anni continua a vivere nell'incertezza. Serve un percorso di reclutamento chiaro, stabile e trasparente, capace di tenere insieme merito concorsuale, esperienza professionale, servizio e continuità didattica".

MENO DI UNA SCUOLA SU DUE COL CERTIFICATO DI AGIBILITÀ

Poi ci sono i muri: Ecosistema Scuola 2025 di Legambiente, su oltre 7 mila edifici scolastici dei capoluoghi, rileva che nel 2024 soltanto il 47% disponeva del certificato di agibilità, il 31,2% aveva avuto indagini diagnostiche sui solai negli ultimi cinque anni e appena il 10,9% interventi di messa in sicurezza. Gli stanziamenti medi per la manutenzione straordinaria sono scesi a 39.648 euro per edificio.

Stipendi, precarietà, sostegno, sicurezza: facce diverse dello stesso disinvestimento.



I NUMERI DA CONOSCERE



4%

PERCENTUALE DEL PIL

L'Italia è sotto la media Ue (4,8%) per investimenti nell'istruzione rispetto al Pil. In testa la Svezia: 7,2

12MLD

IN PIÙ PER LE ARMI

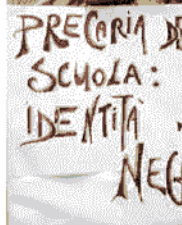
Nel 2024 la spesa dell'Italia per armamenti era di 33 miliardi. Nel 2025 è stata di 45 miliardi



-33%

IL GAP DEGLI STIPENDI

In Italia la retribuzione effettiva degli insegnanti della primaria è inferiore di un terzo rispetto ai lavoratori a tempo pieno



40%

EDIFICI SCOLASTICI

Su oltre 7 mila edifici scolastici dei capoluoghi, nel 2024 soltanto il 47% disponeva del certificato di agibilità

Canoni e banchi

Nessun aumento sull'istruzione, mentre le spese per armi salgono di 12 miliardi. Per i docenti salari calati del 4,4% in questi dieci anni



L'articolo 34 sulla scuola è il più importante della nostra Costituzione

Piero Calamandrei •



L'allarme dei sindacati per l'ex Ilva "Fondi finiti, si muova il governo"

LA CRISI

di **DIEGO LONGHIN**

ROMA

Non ci sono più risorse, dal governo ci aspettiamo rispetto anche sulla mancanza di mezzi finanziari per proseguire l'attività a Taranto». I sindacati metalmeccanici, il giorno dopo l'avvio della procedura di licenziamento dei primi 2.500 addetti delle imprese dell'indotto dell'area a caldo dell'ex Ilva, lanciano un nuovo allarme: a inizio ottobre – anche ipotizzando esiti positivi dei ricorsi presentati alla Corte d'Appello sulla decisione di luglio che impone lo stop agli altoforni al 28 ottobre – non ci saranno le condizioni per continuare a produrre. Oltre alla mancanza della disponibilità di materie prime, che si stanno

già riducendo, non ci sarebbero fondi «per far marciare gli impianti residui, pagare stipendi e fornitori e anticipare la cassa integrazione».

Fim, Fiom, Uilm e Usb ricordano che nell'ambito del plafond da 390 milioni approvato dall'Unione Europea come prestito ponte in attesa della cessione delle Acciaierie d'Italia, il governo ha autorizzato già tre tranche: una da 149 milioni e altre due da 100. I soldi sono quasi finiti. Situazione di cui chiederanno conto martedì nell'incontro a Palazzo Chigi, cercando impegni del governo a livello finanziario. La procedura di vendita non si è conclusa e la vicenda non si chiuderà in fretta. Mercoledì, invece, ci sarà l'udienza legata alla richiesta di sospensiva della decisione di chiudere l'area a caldo da parte del tribunale di Milano.

«Le aziende ritirino i licenziamenti, in attesa dell'incontro di martedì e degli impegni del governo», dice Luigi Bennardi della Uilm. Biagio Prisciano (Fim) definisce l'indotto «l'anello più debole della catena» e Francesco Rizzo (Usb) parla di «escalation sociale complicata da gesti-

re». Francesco Brigati (Fiom) è preoccupato «per il rischio chiusura causa difficoltà finanziarie». E poi attacca l'esecutivo: «Quello che sta accadendo è frutto di un'assenza di risposte del governo in merito alla prospettiva».

Il ministro delle Imprese Adolfo Urso ribalta la lettura: «C'è stato un intervento dei giudici che impone la chiusura dell'area a caldo. Attendiamo l'esito dei ricorsi». Se fosse negativo «l'area a caldo dovrà essere chiusa entro il 28 ottobre», aggiunge. Sulla situazione di Taranto «lavoreremo insieme a enti locali e imprese dell'indotto per limitare l'impatto sociale e produttivo e delineare un rilancio – aggiunge Urso – auspicando che la gara internazionale in corso dia risultati».



VERTENZA SULL'INDOTTO

Ex Ilva, i sindacati "Ritirate subito i 2.500 licenziamenti"

Due milacinquecento posti di lavoro dell'indotto ex Ilva sono finiti sul tavolo della vertenza, dopo l'annuncio di Aigi dell'avvio delle procedure di licenziamento collettivo. Una decisione che i sindacati Fim, **Fiom**, Uilm e Usb contestano duramente, chiedendo alle imprese di fermare l'iter in attesa del confronto convocato a Palazzo Chigi l'8 settembre e dell'udienza di mercoledì sulla richiesta di sospensione della chiusura dell'area a caldo. «Chiedia-

mo ad Aigi di ritirare i licenziamenti e di attendere l'incontro di martedì», ha affermato Luigi Bennardi, segretario Uilm, mentre per Biagio Prisciano, segretario Fim Cisl Taranto-Brindisi, l'indotto rappresenta «l'anello più debole della catena». «Non siamo per mantenere il ciclo a carbone, ma per passare al ciclo elettrico e produrre acciaio green senza far ammalare né chi sta dentro né chi sta fuori dalla fabbrica», ha ribadito Prisciano. Francesco Brigati, segretario generale **Fiom** Taranto e Puglia, guarda anche alla decisione del tribu-

nale sulla sospensione della chiusura dell'area a caldo: «Anche in caso di sospensione lo stabilimento rischia di chiudere. Non sono in arrivo navi di minerali nelle prossime settimane e la capienza consente di arrivare entro la fine del mese e i primi di ottobre». —



I licenziamenti a Taranto

Ex Ilva: avevamo chiesto all'indotto di aspettare

«Nonostante i sindacati, in maniera unitaria, avevano chiesto alle associazioni datoriali e ad Aigi in particolare, di temporeggiare prima di inviare le informative e le procedure relativi ai 2.500 licenziamenti collettivi, Aigi ha voluto andare avanti da sola senza aspettare l'incontro di martedì 8». Così Luigi Bennardi, di Uilm Taranto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'altoforno dello stabilimento dell'ex Ilva di Taranto



Lo studio della Cgia di Mestre

Lavoro, il divario degli stipendi: 108 euro al Nord, 80 euro al Sud

Nel 2024 gli italiani hanno lavorato in media 246,5 giorni, ma dietro questo numero si nasconde una frattura territoriale molto netta. Al Nord si arriva a 255 giornate lavorative, mentre nel Mezzogiorno ci si ferma a 228: quasi un mese di lavoro in meno ogni anno. E questo scarto si riflette immediatamente sulle retribuzioni. È quanto afferma la Cgia sottolineando che la paga giornaliera media è di 108 euro al Nord, contro 80 euro al Sud, un divario del 36%. Secondo l'associazione artigiani e piccole imprese di Mestre, però, non è

corretto leggere questi numeri come una minore propensione al lavoro nel Sud. Il monte ore annuo, infatti, è influenzato da tre fattori strutturali: la precarietà più diffusa, il part-time involontario e il peso del lavoro stagionale. A questo si aggiunge il lavoro nero, molto più presente nel Mezzogiorno: essendo illegale, non compare nelle statistiche e finisce per sottostimare le ore effettivamente lavorate. Il problema, quindi, non è la quantità di lavoro svolto, ma la fragilità delle condizioni occupazionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

