DESTINAZIONE DEL TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Guida completa alle nuove regole dal 1° Luglio per Lavoratori di Prima Assunzione e Già Occupati

Sulla base delle FAQ del Ministero del Lavoro, Messaggio INPS n. 2325 e Istruzioni COVIP

1. Il Nuovo Quadro Normativo in Vigore dal 1° Luglio

A partire dal **1° luglio**, sono entrate in operatività le nuove disposizioni in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e adesione alla previdenza complementare nel settore privato. Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, di concerto con la **COVIP** e l'**INPS** (Messaggio n. 2325), ha pubblicato le FAQ ufficiali volte a chiarire le modalità di applicazione delle nuove norme sia per i lavoratori di nuova assunzione sia per chi vanta precedenti esperienze lavorative.

I tre pilastri della riforma dal 1° Luglio:

- **Finestra di scelta ridotta a 60 giorni:** Il termine generale per decidere la destinazione del TFR maturando passa dai precedenti 6 mesi a **60 giorni solari** dalla data di assunzione.
- **Adesione Automatica (Silenzio-Assenso):** Per i lavoratori alla loro *prima assunzione assoluta*, l'assenza di una scelta esplicita entro i 60 giorni comporta l'iscrizione automatica al fondo pensione collettivo di riferimento.
- **Trattamento differenziato in base alla carriera lavorativa:** Le conseguenze del "silenzio" nei 60 giorni dipendono strettamente dalla posizione previdenziale pregressa del lavoratore.

2. Guida per i Lavoratori di Prima Assunzione (Prima Occupazione)

Si definisce lavoratore di **prima assunzione** colui che sottoscrive per la prima volta un contratto di lavoro subordinato nel settore privato. Per questa categoria, la normativa mira a favorire l'ingresso tempestivo nel sistema di previdenza integrativa.

Le Scelte Esplicite nei primi 60 giorni

Dalla data di assunzione, il lavoratore ha a disposizione **60 giorni solari** per manifestare espressamente la propria volontà formulando una tra le seguenti opzioni:

1. **Adesione ad una Forma Pensionistica Complementare:** Scelta di destinare il TFR maturando (ed eventualmente un contributo individuale con relativo contributo datoriale) a un Fondo Pensione Negoziale/Chiuso di categoria, a un Fondo Aperto, o a un PIP.
2. **Mantenimento del TFR presso il Datore di Lavoro:** Manifestazione esplicita di volontà di lasciare il TFR in azienda (ovvero al Fondo di Tesoreria INPS per le aziende con 50 o più dipendenti).

Meccanismo di Silenzio-Assenso (Adesione Automatica)

Se entro il termine di 60 giorni il lavoratore di prima assunzione **non compie alcuna scelta esplicita**, scatta automaticamente l'iscrizione alla previdenza complementare con conferimento del TFR maturando.

Criteri di individuazione del Fondo Pensione destinatario:

1. **Fondo di Categoria / Negoziale:** Il TFR viene conferito al fondo pensione collettivo previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro.
2. **Criterio della Maggioranza Relativa:** Qualora sussistano più fondi collettivi di riferimento, il TFR è destinato al fondo a cui risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda (fatti salvi diversi accordi aziendali).
3. **Fondo Residuale:** In assenza di una forma pensionistica collettiva di riferimento, il TFR è conferito alla forma pensionistica residuale (ex D.M. 31 marzo 2020, n. 85 / FondInps/Fondo Cometa).

Decorrenza e Recupero Quote Arretrate (Messaggio INPS n. 2325)

L'adesione automatica ha effetto **retroattivo dalla data di assunzione**. Durante i 60 giorni, le quote di TFR sono accantonate provvisoriamente dall'azienda. Decorsi i 60 giorni, il datore di lavoro versa al fondo pensione anche tutte le

quote maturate dal giorno dell'assunzione (codice UNIEMENS **CF05**), senza applicazione di sanzioni o interessi se il versamento avviene entro il mese successivo.

3. Guida per i Lavoratori NON di Prima Assunzione (Già Occupati)

Per chi ha già svolto precedenti rapporti di lavoro dipendente, le regole all'atto della nuova assunzione variano a seconda del fatto che il lavoratore sia o meno già titolare di una posizione di previdenza complementare.

CASO A

Già Iscritti a Fondi Pensione

Lavoratori con posizione di previdenza integrativa già aperta e TFR precedentemente destinato a un fondo.

- Il TFR maturando della nuova assunzione **deve continuare ad essere destinato** alla previdenza complementare.
- Nei 60 giorni, il lavoratore comunica al nuovo datore se mantenere il fondo originario o trasferire/conferire il TFR al fondo negoziale della nuova azienda.
- **Non è consentito** riportare il TFR in azienda in quanto la scelta a favore della previdenza integrativa è irrevocabile.

CASO B

TFR Precedentemente in Azienda

Lavoratori che nei precedenti impieghi avevano scelto di mantenere il TFR presso il datore di lavoro.

- **NON si applica l'adesione automatica per silenzio-assenso.**
- Se il lavoratore non esprime alcuna scelta entro 60 giorni, il TFR **continua automaticamente a rimanere in azienda** (o Tesoreria INPS).
- Il lavoratore può comunque scegliere in qualsiasi momento successivo ed esplicitamente di destinare il TFR a un fondo pensione.

4. Matrice Decisionale Sintetica

Profilo del Lavoratore	Scelta Esplicita (entro 60 giorni)	Effetto del Silenzio (Mancata scelta)	Decorrenza e Note Operative
Prima Assunzione PRIMO IMPIEGO	• Aderire a un Fondo Pensione • Mantenere TFR in Azienda	**ADESIONE AUTOMATICA** Il TFR va al Fondo di Categoria / Maggioranza / Residuale.	Effetto retroattivo dalla data di assunzione. Versamenti dal mese successivo ai 60 giorni.
Non Prima Assunzione FONDO PENSIONE ATTIVO	• Mantenere Fondo preesistente • Conferire al Fondo del nuovo CCNL	**PROSECUZIONE ALLA PREVIDENZA** Il TFR continua a fluire alla previdenza integrativa.	Non è mai possibile riportare il TFR in azienda.
Non Prima Assunzione TFR IN AZIENDA	• Destinare TFR a Fondo Pensione • Confermare TFR in Azienda	**IL TFR RESTA IN AZIENDA** Nessuna iscrizione automatica al fondo pensione.	Mantiene la facoltà di revoca a favore del fondo pensione in qualsiasi momento futuro.

5. Obblighi per il Datore di Lavoro e Flussi Operativi INPS

I datori di lavoro e gli uffici risorse umane devono applicare la seguente procedura gestionale:

Checklist Operativa Aziendale:

1. **Informativa all'atto dell'assunzione:** Consegnare tempestivamente al neoassunto l'Informativa aziendale unitamente al modello per l'elezione della destinazione del TFR (con indicazione chiara del termine di 60 giorni).
2. **Raccolta della Dichiarazione di Carriera Pregressa:** Acquisire una dichiarazione autografa con cui il lavoratore attesta se si tratta di *prima occupazione assoluta* e la presenza o meno di posizioni previdenziali integrative già attive.
3. **Monitoraggio Scadenze:** Tracciare con precisione la scadenza del 60° giorno solare per determinare se consolidare la scelta esplicita o far scattare il silenzio-assenso.

4. **Gestione UNIEMENS e Codici Causale INPS (Messaggio 2325):**
    - *Quote arretrate del primo bimestre:* Il versamento al fondo pensione delle quote maturate nei 60 giorni va effettuato entro il mese successivo alla scelta/scadenza indicando il codice causale **CF05**.
    - *Regolarizzazione tardiva:* Per regolarizzazioni oltre il mese successivo, utilizzare il codice **CF02** e versare le maggiorazioni con il codice **CF11**.

6. Domande Frequenti (FAQ del Ministero del Lavoro)

FAQ 1: Il lavoratore di prima assunzione che ha mantenuto il TFR in azienda può successivamente aderire alla previdenza complementare?

Sì, sempre. La scelta di mantenere il TFR presso il datore di lavoro è sempre revocabile. Il lavoratore può in qualsiasi momento successivo decidere di destinare il TFR maturando a una forma pensionistica complementare. La scelta opposta (destinazione al fondo pensione) è invece irrevocabile.

FAQ 2: Come si gestiscono i contratti a tempo determinato di durata inferiore ai 60 giorni?

Per i contratti a termine di durata inferiore a 60 giorni (es. contratti stagionali o brevi), in assenza di una scelta esplicita entro la data di cessazione del rapporto, il TFR viene direttamente liquidato al lavoratore con la busta paga finale, poiché il termine del silenzio-assenso non giunge a compimento durante il rapporto.

FAQ 3: Cosa accade se il CCNL applicato non individua alcun fondo pensione negoziale?

In caso di adesione automatica per prima assunzione, laddove il contratto collettivo non preveda una forma pensionistica di riferimento, il TFR è devoluto alla forma pensionistica residuale istituita presso l'INPS/COVIP (ex D.M. 85/2020), identificata nel Fondo Cometa / FondInps.

FAQ 4: L'adesione automatica dà diritto al contributo aggiuntivo del datore di lavoro?

L'adesione automatica via silenzio-assenso comporta unicamente il conferimento del TFR. Qualora il lavoratore decida di versare anche un proprio contributo volontario tramite trattenuta mensile in busta paga, matura il diritto a ricevere anche il contributo a carico del datore di lavoro previsto dal CCNL.

FAQ 5: Come influisce la dimensione aziendale (< 50 o ≥ 50 dipendenti) per chi mantiene il TFR in azienda?

Se il lavoratore sceglie esplicitamente di mantenere il TFR in azienda (o se trattasi di non prima assunzione senza fondo): per le aziende con meno di 50 dipendenti il TFR resta accantonato presso il datore; per le aziende con 50 o più dipendenti, il TFR maturando viene trasferito mensilmente al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS.

Fonte Ufficiale: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ Previdenza Complementare e Destinazione TFR dal 1° Luglio) • INPS Messaggio n. 2325 • Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP).