



Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Milano



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO



STEFANO SIROCCHI
Consulente del Lavoro

ADEMPIMENTI E NOVITÀ: L'AGENDA DEL SECONDO SEMESTRE 2026

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE: COSA CAMBIA DA LUGLIO 2026

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 252/2005 — Disciplina delle forme pensionistiche complementari

Testo base della previdenza complementare, interamente riformato nel meccanismo di adesione (art. 8, commi 7-8-9).

Legge 30 dicembre 2025, n. 199 — Legge di Bilancio 2026

Commi 195-205, art. 1: nucleo centrale della riforma — adesione automatica, soglie Fondo Tesoreria INPS, nuove prestazioni, deducibilità fiscale.

D.L. 19/2026 — Decreto PNRR (febbraio 2026)

Introduce misure urgenti per il PNRR; in sede di conversione viene modificato il termine per la portabilità del contributo datoriale.

Legge 20 aprile 2026, n. 50 — Legge di conversione del D.L. 19/2026

Art. 29, comma 11-bis: sposta l'entrata in vigore della portabilità dal 1° luglio al 31 ottobre 2026.

Istruzioni COVIP

La Commissione adegua le proprie istruzioni alle medesime date previste per le singole disposizioni.

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ART. 8, D.LGS. 252/2005 — COMMI 7-8-9
RISCRITTI DALLA L. 199/2025 ART.1 COMMA 204

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA
DAL 1° LUGLIO 2026

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Il cambio di paradigma dal 1° luglio 2026

Nuovo art. 8 comma 7 D.Lgs 252/2005:

I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare secondo le modalità di cui ai commi 7-bis e 7-ter, salvo quanto previsto dal comma 7-quater.

L'iscrizione alla previdenza complementare diventa un evento automatico, connaturato all'instaurazione del rapporto di lavoro.

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Destinazione automatica

Nuovo art. 8 comma 7-bis D.Lgs 252/2005:

L'adesione automatica di cui al comma 7 opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche di cui al precedente periodo, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale* di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Il TFR è devoluto nella misura prevista dagli accordi se il lavoratore decide di avvalersi di tale opzione entro il termine di cui al comma 7-quater.

* € 546,24 x 13 mensilità

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Destinazione al fondo “residuale”

Nuovo art. 8 comma 7-ter D.Lgs 252/2005:

In assenza degli accordi o dei contratti di cui al comma 7-bis, 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*, alla quale è conferito l'intero importo del TFR

* Individuato nel Fondo Cometa

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Rinuncia espressa c.d. "Opt-out" o adesione individuale alternativa

Esigenza di rispettare l'articolo 38 ultimo comma della Costituzione che recita «*L'assistenza privata è libera*» e regime del TFR ai sensi dei 2120 del Codice Civile

Nuovo art. 8 comma 7-quater D.Lgs 252/2005:

Entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile.

Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia

Conseguenza della scelta individuale (fondo aperto / PIP): il lavoratore che esercita la rinuncia all'adesione automatica scegliendo una forma pensionistica individuale (fondo aperto o PIP) perde il diritto al contributo datoriale.

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Decorrenza della contribuzione

Nuovo art. 8 comma 7-quinques D.Lgs 252/2005:

In caso di adesione automatica di cui al comma 7, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni di cui al comma 7-quater.

Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

Il versamento riguarderà il solo TFR nel caso di conferimento al fondo residuale (Cometa)

DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

Investimento dei fondi conferiti in automatico: dal garantito al "life cycle investing"

Nuovo art. 8 comma 9 D.Lgs 252/2005:

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischiorendimento, tenendo conto in particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente

Nel vecchio sistema gli iscritti taciti venivano allocati nel comparto 'garantito': obiettivo di restituzione del capitale con rendimento comparabile alla rivalutazione del TFR (profilo molto basso, identico per tutti).

Nel nuovo sistema (dal 1° luglio 2026) i fondi devono adottare percorsi di investimento differenziati per profilo di rischio e rendimento, costruiti tenendo conto in particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento (anni mancanti alla pensione) e dell'età anagrafica del lavoratore.

Il riferimento è al modello life cycle: gestione automatica che adegua progressivamente il profilo di rischio del portafoglio. Più aggressivo nei giovani, più prudente avvicinandosi alla pensione.

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



DAL SILENZIO ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA

In sintesi

- Il lavoratore viene iscritto automaticamente al fondo di naturale destinazione (per fonte collettiva, aziendale, maggioritaria o residuale)
- Ha 60 giorni dall'assunzione per esercitare una scelta diversa (rinuncia o adesione individuale)
- In assenza di qualsiasi comunicazione, l'adesione si perfeziona.

Tre punti chiave

- ① L'adesione decorre dalla data di prima assunzione (non dal mese successivo).
- ② Il datore di lavoro dà comunicazione al fondo e avvia la contribuzione.
- ③ I versamenti partono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, ma comprendono quanto maturato fin dalla data di assunzione (effetto retroattivo).

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Informativa al lavoratore di prima assunzione

Nuovo art. 8 comma 8 D.Lgs 252/2005:

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Informativa al lavoratore non di prima assunzione

Nuovo art. 8 comma 9-bis D.Lgs 252/2005:

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica di cui ai commi da 7 a 7-ter, con gli effetti di cui al comma 7-quinquies. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di cui al secondo periodo, decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi ai sensi del comma 2 ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50 per cento

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

In sintesi

A) Lavoratori di prima assunzione

Coloro che non hanno mai avuto un rapporto di lavoro subordinato in precedenza vengono informati sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica. Rientrano anche gli apprendisti e i contratti a termine. Esclusi: lavoratori domestici e settore pubblico. → **Adesione automatica immediata salvo rinuncia entro 60 giorni.**

B) Lavoratori non di prima assunzione (cambio azienda)

Il datore deve raccogliere apposita dichiarazione sulla posizione previdenziale pregressa e informare sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare.

Se già iscritto a un fondo → entro 60 giorni indica a quale fondo conferire il TFR maturando nel nuovo rapporto. In assenza di indicazioni scatta l'adesione automatica.

Se non iscritto al momento dell'assunzione → Adesione automatica immediata salvo rinuncia entro 60 giorni

X) Lavoratori già in forza: valgono le scelte effettuate in precedenza

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Apparato sanzionatorio?

Il D.Lgs 252/2005, come riformato, non prevede sanzioni specifiche.

Possibile lettura combinata con obblighi informativi di cui al D.Lgs 152/1997

Art 1 comma 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni: [...] **lettera r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;**

Art 1 comma 3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Art 1 comma 5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o) e r) possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, **che ne disciplina le materie.**

Art 4 comma 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (da 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato)

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Apparato sanzionatorio?

Il D.Lgs 252/2005, come riformato, non prevede sanzioni specifiche.

Possibile lettura combinata con obblighi informativi di cui al D.Lgs 152/1997

Art 1 comma 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni: [...] **lettera r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;**

Art 1 comma 3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Art 1 comma 5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o) e r) possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, **che ne disciplina le materie.**

Art 4 comma 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (da 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato)

D.L. 19/2026 — LEGGE DI CONVERSIONE N. 50/2026 (GU 20 APRILE 2026)

LE MODIFICHE DEL DECRETO PNRR

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



L. 50/2026 DI CONVERSIONE DEL DECRETO-LEGGE 19 FEBBRAIO 2026, N. 19: LA MODIFICA ALLA PORTABILITÀ DEL CONTRIBUTO DATORIALE

Art 14 comma 6 D.Lgs 252/2005. *Decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche prevedono esplicitamente la predetta facoltà e non possono contenere clausole che risultino, anche di fatto, limitative del suddetto diritto alla portabilità dell'intera posizione individuale. Sono comunque inefficaci clausole che, all'atto dell'adesione o del trasferimento, consentano l'applicazione di voci di costo, comunque denominate, significativamente più elevate di quelle applicate nel corso del rapporto e che possono quindi costituire ostacolo alla portabilità.*

*In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro **nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.** (frase cancellata dal comma 201 letera c della L.n. 199/2025 con decorrenza 1° luglio come disposto dal comma 202)*

La modifica introdotta in conversione del decreto-legge 19 febbraio 2026, n. 19 posticipa l'entrata in vigore di tale disposizione dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026.

L. 199/2025 — COMMI 195-205

LE ALTRE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2026

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LE NOVITÀ FISCALI

Soglia di deducibilità IRPEF — dal 1° gennaio 2026

Il limite annuo di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare sale da € 5.164,57 a € 5.300. La deduzione riguarda il contributo del lavoratore, i contributi volontari e le quote per i familiari fiscalmente a carico.

Bonus lavoratori di prima occupazione post-2006

Per chi ha iniziato a lavorare dopo il 31.12.2006: nei 20 anni successivi ai primi 5 anni di partecipazione, deducibilità fino a un massimo di € 7.950/anno (somma dei contributi effettivi + parte della deducibilità non utilizzata negli anni iniziali).

Aliquota sui rendimenti finanziari

I fondi pensione continuano a beneficiare dell'aliquota del 20% sui rendimenti (vs. 26% ordinario) e del 12,5% per i rendimenti da titoli di Stato.

Tassazione prestazioni in uscita

L'aliquota agevolata del 15% si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione oltre il 15°, fino a un minimo del 9%.

LE NUOVE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Maggiore flessibilità in uscita — novità in vigore dal 1° luglio 2026

Riscatto in capitale ampliato

Il limite massimo di riscatto in capitale sale dal 50% al 60% del montante accumulato.

Rendita a durata definita ← nuova opzione

Rate annuali per un numero di anni pari alla speranza di vita residua, determinata sulla base delle tavole demografiche ISTAT. Consente di pianificare l'erogazione su un orizzonte temporale definito.

Rendita differita ← nuova opzione

Erogazione posticipata a una data futura scelta dall'iscritto, con continuazione dell'accumulo nella fase intermedia. Utile per chi vuole posticipare il godimento della prestazione.

Nota operativa: statuti e regolamenti dei fondi devono recepire le nuove modalità entro il 1° luglio 2026. Attesi chiarimenti interpretativi COVIP.

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ADEMPIMENTI ENTRO IL 1° LUGLIO 2026

GLI ADEMPIMENTI PER L'UFFICIO HR

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



I VANTAGGI PER IL DATORE DI LAVORO

Incentivare l'adesione dei dipendenti alla previdenza complementare genera benefici economici diretti per l'impresa:

① Deduzione IRES sul TFR conferito al fondo

Abbattimento del reddito imponibile pari al 4% dell'ammontare del TFR annualmente conferito (6% per le aziende con meno di 50 addetti).

② Esonero dal contributo di garanzia INPS e misure compensative

Risparmio dello 0,20% (0,40% per dirigenti di aziende industriali) sulla retribuzione imponibile previdenziale per la quota di TFR destinata al fondo pensione e dello 0,28%

③ Eliminazione del costo di rivalutazione del TFR

La quota di TFR trasferita al fondo non deve più essere rivalutata annualmente dall'azienda

④ Strumento di welfare e retention

La previdenza complementare integrata nell'offerta di welfare aumenta la competitività del pacchetto retributivo e contribuisce alla fidelizzazione dei talenti.

Milano, 28 aprile 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CHECKLIST OPERATIVA HR — ADEMPIMENTI ENTRO IL 1° LUGLIO 2026

URGENTE ① Identificare il fondo pensione collettivo di riferimento del CCNL applicato; in presenza di più fondi, individuare quello con il maggior numero di iscritti.

URGENTE ② Aggiornare il processo di onboarding: inserire la consegna dell'informativa previdenziale obbligatoria tra i documenti di assunzione.

URGENTE ③ Predisporre il modulo di dichiarazione per lavoratori non di prima occupazione (posizione previdenziale pregressa).

TECNICO ④ Aggiornare i sistemi payroll per gestire l'adesione automatica, i flussi contributivi integrativi e la retroattività dei versamenti.

VERIFICA ⑤ Calcolare la media annua degli addetti per accertare l'eventuale obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS (soglia ≥ 60 addetti nel 2026-2027).

FORMAZIONE ⑥ Formare il team HR sulle nuove procedure, sulle opzioni disponibili e sulla gestione delle eccezioni (RAL sotto assegno sociale, posizioni pregresse).

COMUNICAZIONE ⑦ Pianificare la comunicazione interna ai dipendenti sulle novità in materia di previdenza complementare.

An aerial night view of Milan, Italy, featuring the Spina 90 skyscraper and other city lights. A semi-transparent network of white lines and nodes is overlaid on the image, suggesting a digital or organizational structure.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE