



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica

<https://rivista.camminodiritto.it>



DAL SILENZIO-ASSENSO ALL'ADESIONE AUTOMATICA: LA RIFORMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il contributo esamina la riforma dell'adesione alla previdenza complementare introdotta dalla legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio 2026), che ha novellato l'art. 8 del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, sostituendo il tradizionale meccanismo del silenzio-assenso semestrale con un sistema di adesione automatica operante sin dal momento dell'assunzione. Dopo aver ricostruito il quadro previgente e le ragioni di politica del diritto sottese alla novella, l'indagine si sofferma sui presupposti applicativi del nuovo istituto, sulla sua estensione ai lavoratori non di prima assunzione (art. 8, c. 9-bis, d.lgs. n. 252/2005), sul regime del termine dirimente di sessanta giorni e sulla sua irreversibilità una volta maturato, alla luce delle Direttive attuative della COVIP del 19.06.2026

di **Aldo Andrea Presutto**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Pubblicato, Martedì 21 Luglio 2026



Abstract ENG

This article analyses the reform of supplementary pension enrolment introduced by Law No. 199 of 30 December 2025 (2026 Budget Law), which amended Article 8 of Legislative Decree No. 252/2005, replacing the traditional six-month silent-consent mechanism with an automatic enrolment system operating from the date of hiring. After reconstructing the previous legal framework and the policy rationale underlying the reform, the study addresses the operative requirements of the new institute, its extension to workers who are not first-time employees (Article 8, paragraph 9-bis, Legislative Decree No. 252/2005), the sixty-day deadline regime and its irreversibility once elapsed, in light of the COVIP implementing guidelines of 19 June 2026.

Sommario: 1. Il TFR come retribuzione differita e la sua funzione previdenziale; 2. La previdenza complementare nel sistema costituzionale: l'inquadramento nell'art. 38, comma 2, Cost.; 3. Il quadro previgente: dal d.lgs. n. 252/2005 al silenzio-assenso semestrale; 4. La novella recata dall'art. 1, commi 201-205, l. n. 199/2025; 5. L'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione: presupposti e contenuto; 6. L'estensione ai lavoratori non di prima assunzione: il nuovo comma 9-bis; 7. Il termine di sessanta giorni: rinuncia con efficacia ex tunc e irrevocabilità della scelta per il fondo; 8. I criteri di individuazione della forma pensionistica destinataria e il ruolo residuale di Cometa; 9. Le Direttive COVIP 19 giugno 2026 e il raccordo con la disciplina di governance IORP II; 10. Il modello comparato: il Pensions Act 2008 e il National Employment Savings Trust nel Regno Unito; 11. Profili critici: consenso presunto e autodeterminazione del lavoratore; 12. Conclusioni.

1. Il TFR come retribuzione differita e la sua funzione previdenziale

Il trattamento di fine rapporto costituisce, nella sua matrice codicistica, una componente della retribuzione ad accumulo differito, maturata pro rata temporis nel corso del rapporto di lavoro e corrisposta al momento della cessazione, indipendentemente dalla causa che la determina.^[1] Sin dalla riforma del 2005-2007, tuttavia, l'istituto ha progressivamente mutato pelle, assumendo una funzione ulteriore e concorrente rispetto a quella retributiva: quella di alimentare il cd. secondo pilastro previdenziale, ossia la previdenza complementare a capitalizzazione individuale destinata a integrare le prestazioni del sistema pubblico a ripartizione.

I dati resi noti dalla COVIP restituiscono la dimensione del fenomeno: dal 2007 il sistema produttivo italiano ha generato circa 438 miliardi di euro di TFR, di cui poco più di un quinto (il 22,2%, pari a 97,3 miliardi) è confluito in forme di previdenza complementare,

mentre la quota preponderante è rimasta accantonata presso i datori di lavoro ovvero è stata devoluta al Fondo di Tesoreria dell'INPS.^[2] Il tasso di adesione, pur in crescita costante – nel 2025 si è registrato un massimo decennale di 775.000 nuovi iscritti – resta strutturalmente insufficiente nelle fasce più esposte al rischio previdenziale: i lavoratori più giovani si fermano al 33,2% e le lavoratrici al 38,8%.

È in questo scenario – carriere discontinue, invecchiamento della popolazione attiva, prospettiva di pensioni pubbliche calcolate integralmente con il metodo contributivo e dunque strutturalmente meno generose – che si colloca la scelta del legislatore del 2025 di intervenire in modo drastico sul meccanismo di alimentazione della previdenza complementare, superando la logica dell'opt-in (ancorché mitigato dal silenzio-assenso) in favore di un sistema di default enrolment integrale.

2. La previdenza complementare nel sistema costituzionale: l'inquadramento nell'art. 38, comma 2, Cost.

Prima di ricostruire la novella del 2025-2026 è opportuno richiamare, sia pure sinteticamente, il fondamento costituzionale della materia, poiché è su tale fondamento che si misura la legittimità sistematica di un meccanismo che condiziona così pesantemente l'autonomia individuale del lavoratore neoassunto. La qualificazione della previdenza complementare quale strumento di attuazione, sia pure indiretta, dell'art. 38, comma 2, Cost. – che eleva a principio fondamentale il diritto dei lavoratori a mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita in caso di vecchiaia – non è acquisizione recente, ma risultato di un percorso interpretativo che ha visto la giurisprudenza di legittimità raccordarsi programmaticamente con quella costituzionale.^[3]

Le Sezioni Unite, nel comporre alcuni contrasti interpretativi in tema di riscatto e portabilità della posizione individuale, hanno posto in evidenza come alla natura privatistica del rapporto tra aderente ed ente gestore si accompagni un'innegabile funzione pubblicistica di sostegno al reddito nella vecchiaia, che giustifica l'applicazione, sia pure mediata, dei medesimi principi di adeguatezza che governano il sistema pensionistico obbligatorio, e che consente di leggere l'intervento legislativo sull'auto-enrolment come ulteriore tappa di un processo di funzionalizzazione della previdenza complementare a un interesse che trascende la mera sfera individuale dell'aderente, pur restando quest'ultima il referente immediato della tutela.^[4] È in questa cornice dogmatica – previdenza complementare come derivato funzionale, e non come mero prodotto finanziario, dell'art. 38 Cost. – che la scelta del legislatore del 2025 di potenziarne la diffusione mediante un meccanismo di default enrolment trova la propria più solida legittimazione sistematica, pur ponendo, come si vedrà, questioni non trascurabili sul versante dell'autonomia individuale del lavoratore.

La materia della previdenza complementare, pur collocandosi nell'alveo dell'art. 38 Cost., presenta profili di competenza legislativa concorrente ai sensi dell'art. 117, terzo comma, Cost., in quanto attinente alla "previdenza complementare e integrativa". La riforma del 2025-2026 si colloca dunque nell'ambito della competenza statale di definizione dei principi fondamentali, cui si affianca la competenza regionale in ordine agli aspetti attuativi, senza che emergano profili di interferenza con la disciplina regionale vigente.

3. Il quadro previgente: dal d.lgs. n. 252/2005 al silenzio-assenso semestrale

Il d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 aveva introdotto, all'art. 8, un meccanismo di silenzio-assenso circoscritto ai primi sei mesi del rapporto di lavoro: il neoassunto disponeva di tale termine per esprimere la propria scelta in ordine alla destinazione del TFR maturando; in difetto di manifestazione espressa, il TFR veniva devoluto alla forma pensionistica collettiva individuata dagli accordi collettivi di riferimento (o, in mancanza, alla forma residuale), ma solo a decorrere dallo spirare del semestre.^[5]

Il sistema, pur innovativo nella sua concezione originaria, presentava un limite strutturale: il silenzio produceva l'effetto devolutivo solo a partire dal sesto mese, con la conseguenza che, nella prassi, un'ampia quota di TFR maturato nella fase iniziale del rapporto restava comunque regolata dall'art. 2120 c.c. Inoltre, l'iscrizione tacita riguardava il solo TFR, senza estendersi automaticamente alla contribuzione datoriale prevista dalla contrattazione collettiva, che il lavoratore doveva attivare con una manifestazione di volontà ulteriore.

La riforma del 2025 muove precisamente da questi due limiti, intervenendo sia sul piano della decorrenza (che retrocede al momento stesso dell'assunzione) sia su quello dell'oggetto (che si estende, salvo eccezioni, all'intero pacchetto contributivo datore-lavoratore).

4. La novella recata dall'art. 1, commi 201-205, l. n. 199/2025

La legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio 2026), all'art. 1, commi 201-205, ha modificato in profondità l'art. 8 del d.lgs. n. 252/2005, sostituendo il previgente sistema di "adesione con modalità tacite" con un meccanismo di adesione automatica in senso proprio.^[6] La differenza qualitativa rispetto al regime previgente non è meramente terminologica: mentre il silenzio-assenso presupponeva pur sempre un lasso temporale di libera valutazione anteriore alla produzione dell'effetto legale, l'adesione automatica anticipa l'effetto costitutivo dell'iscrizione al momento genetico del rapporto di lavoro, relegando la volontà del lavoratore – attiva o omissiva che sia – a un ruolo meramente

confermativo o interruttivo di un effetto già prodottosi.

Ai sensi dell'art. 1, comma 205, della l. n. 199/2025, le nuove disposizioni si applicano alle assunzioni intervenute a decorrere dal 1° luglio 2026.^[7] Il perimetro soggettivo coincide con quello già proprio del silenzio-assenso: lavoratori dipendenti del settore privato, con l'unica esclusione dei lavoratori domestici.

5. L'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione: presupposti e contenuto

Per "lavoratore di prima assunzione" le Direttive COVIP intendono, in termini rigorosamente anagrafico-contrattuali e non reddituali, il soggetto che viene assunto per la prima volta in qualità di lavoratore dipendente, indipendentemente dal settore merceologico o dalla qualifica rivestita.^[8] Per tale categoria, l'adesione automatica produce effetto sin dalla data dell'assunzione e investe non soltanto il TFR maturando ma, salvo le eccezioni di cui si dirà, l'intero pacchetto contributivo previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Sul piano oggettivo, l'adesione automatica comporta il versamento cumulativo: (a) dell'intero TFR maturando; (b) del contributo a carico del datore di lavoro nella misura prevista dagli accordi o contratti collettivi applicabili; (c) del contributo a carico del lavoratore, parimenti nella misura minima contrattualmente prevista.^[9] L'estensione automatica anche alla contribuzione datore-lavoratore, e non al solo TFR, segna la discontinuità più marcata rispetto al regime del 2007, e risponde all'esigenza – dichiaratamente perseguita dal legislatore – di massimizzare il montante accumulato in regime di capitalizzazione, sfruttando l'inertia comportamentale del lavoratore anziché limitarsi a neutralizzarla.

Il meccanismo si applica anche ai rapporti a tempo determinato, purché di durata non inferiore a due mesi; qualora il rapporto cessi prima dello spirare del termine di sessanta giorni previsto per l'esercizio della facoltà di rinuncia, l'adesione automatica non produce effetti, mentre i contratti di durata inferiore a sessanta giorni restano integralmente esclusi dal nuovo meccanismo.^[10]

6. L'estensione ai lavoratori non di prima assunzione: il nuovo comma 9-bis

Innovazione di non minore rilievo sistematico è l'introduzione, nel corpo dell'art. 8 d.lgs. n. 252/2005, del nuovo comma 9-bis, che estende, con i necessari adattamenti, il meccanismo dell'adesione automatica ai lavoratori che, pur non essendo alla loro prima

esperienza di lavoro subordinato, instaurino un nuovo rapporto di lavoro dopo il 30 giugno 2026, risultando già titolari di un'adesione a una forma pensionistica complementare alimentata, in tutto o in parte, dal conferimento del TFR.^[11]

Il presupposto applicativo, come chiarito dalla COVIP, è la sussistenza di una posizione previdenziale "in essere" alimentata anche solo parzialmente da TFR: chi avesse aderito a un fondo versando esclusivamente contributi, senza mai devolvere quote di TFR, resta estraneo all'automatismo. Analogamente, chi abbia integralmente riscattato la posizione individuale maturata presso il precedente fondo non rientra nel nuovo comma 9-bis, per l'assenza stessa di una posizione "in essere"; vi rientra, viceversa, chi abbia perso i requisiti di partecipazione (ad esempio per mutamento di settore contrattuale) senza aver operato il riscatto integrale, permanendo formalmente iscritto.^[12] In tali ipotesi, grava sul nuovo datore di lavoro l'onere di acquisire un'apposita dichiarazione del lavoratore in ordine alla propria posizione previdenziale pregressa, quale presupposto di corretta applicazione del meccanismo.

7. Il termine di sessanta giorni: rinuncia con efficacia ex tunc e irrevocabilità della scelta per il fondo

Il lavoratore dispone di sessanta giorni dalla data della prima assunzione per esercitare una delle facoltà previste dalla legge: confermare l'adesione automatica; optare per una diversa forma pensionistica complementare, anche con conferimento di una percentuale del TFR anziché della sua interezza, ove consentito dagli accordi collettivi applicabili; ovvero rinunciare integralmente, mantenendo il TFR maturando secondo il regime ordinario dell'art. 2120 c.c.^[13]

Un profilo di sicuro rilievo dogmatico riguarda l'asimmetria degli effetti temporali delle diverse scelte. La rinuncia esercitata entro il termine opera con efficacia retroattiva (ex tunc) alla data dell'assunzione, sicché il TFR eventualmente già confluito al fondo per effetto dell'automatismo deve essere retrocesso secondo le modalità tecniche definite dalla COVIP.^[14] Per converso, la scelta – esplicita o tacita per decorso del termine – di destinare il TFR alla previdenza complementare, una volta maturata dopo i sessanta giorni, diventa irrevocabile: il lavoratore non può più tornare alla destinazione aziendale del TFR maturando. Resta viceversa sempre reversibile, in senso inverso, la scelta di mantenimento in azienda: chi abbia optato entro il termine per il regime dell'art. 2120 c.c. conserva la facoltà di aderire in un momento successivo a una forma di previdenza complementare, sia pure con effetto ex nunc e non retroattivo.

L'asimmetria non è casuale, ma riflette una scelta di politica del diritto orientata a favorire, in modo strutturale e irreversibile una volta consolidatosi, il canale della

capitalizzazione individuale rispetto a quello della liquidazione differita presso il datore di lavoro, in coerenza con la ratio complessiva della riforma.

8. I criteri di individuazione della forma pensionistica destinataria e il ruolo residuale di Cometa

Quanto all'individuazione della forma pensionistica beneficiaria dell'adesione automatica, la disciplina conferma una gerarchia già nota al sistema previgente, ora tuttavia rafforzata nei suoi effetti applicativi: il conferimento avviene, in via primaria, verso la forma pensionistica collettiva individuata dal contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale applicabile al rapporto di lavoro; qualora la contrattazione preveda più fondi, l'adesione automatica opera verso quello che conta il maggior numero di iscritti; in assenza di qualsivoglia accordo collettivo di riferimento, il TFR confluisce nella forma pensionistica residuale individuata dal d.m. n. 85/2020, ossia il Fondo Cometa, quale fondo nazionale di riferimento per il comparto metalmeccanico esteso, in questa funzione, a valere quale approdo residuale generale.^[15]

Le Direttive COVIP subordinano, peraltro, l'operatività dei versamenti automatici a una verifica preventiva a carico del datore di lavoro: la forma pensionistica di destinazione deve risultare adeguata alle istruzioni della Commissione in tema di criteri minimi relativi a percorsi e linee di investimento (art. 8, comma 9, d.lgs. n. 252/2005); in difetto di tale conformità, attestata alla stessa COVIP entro il 30 giugno 2026, i versamenti automatici non possono essere effettuati verso il fondo individuato in prima battuta e confluiscono, anch'essi, verso il fondo residuale Cometa.^[16]

Resta ferma la disciplina dei fondi preesistenti di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 252/2005, non incisa dalla riforma del 2025-2026. Tali forme pensionistiche, per la loro natura aziendale o categoriale e per la chiusura a nuove adesioni, non sono destinatarie dei flussi derivanti dall'adesione automatica, confermandosi la loro collocazione sistemica come istituti a regime transitorio.

9. Le Direttive COVIP del 19 giugno 2026: profili attuativi e il raccordo con la disciplina di governance IORP II

Il provvedimento della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, pubblicato sul sito istituzionale il 22 giugno 2026 e successivamente in Gazzetta Ufficiale n. 148 del 29 giugno 2026, abroga integralmente le precedenti indicazioni del 24 aprile 2008 e reca le disposizioni attuative delle due fattispecie di adesione automatica sopra descritte.^[17] Sotto il profilo degli obblighi datoriali, l'art. 8, comma 8, d.lgs. n. 252/2005 impone al datore di lavoro di fornire, al momento dell'assunzione, un'informativa dettagliata avente ad

oggetto: gli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare; il funzionamento del meccanismo di adesione automatica; la forma pensionistica di destinazione individuata secondo i criteri di cui al § 7; le diverse opzioni disponibili al lavoratore nel termine di sessanta giorni.

Un profilo di particolare interesse tecnico-previdenziale riguarda i criteri di investimento applicabili alle adesioni non esplicite, id est a quelle maturate per mero decorso del termine senza manifestazione attiva di volontà. L'art. 8, comma 9, d.lgs. n. 252/2005, come modificato, supera il tradizionale automatismo di allocazione nel comparto garantito e introduce percorsi di investimento differenziati secondo logiche di life-cycle investing, calibrati sull'età dell'aderente e sul conseguente orizzonte temporale residuo rispetto al pensionamento: un profilo di investimento più orientato alla crescita, e dunque a un maggiore livello di rischio, per i lavoratori più giovani, con riduzione progressiva dell'esposizione al rischio con l'avvicinarsi dell'età pensionabile.^[18]

Merita infine segnalazione, per completezza sistematica, la disciplina della portabilità recata dalla medesima riforma e destinata a operare dal 31 ottobre 2026: il lavoratore che trasferisca la propria posizione da un fondo negoziale verso un fondo aperto o un piano individuale pensionistico, dopo almeno due anni di partecipazione, mantiene il diritto al contributo datoriale previsto dal contratto collettivo, superandosi così una delle principali penalizzazioni che sinora disincentivavano la mobilità tra forme pensionistiche complementari.^[19]

Sul piano sistematico, la novella del 2025-2026 si innesta su un impianto di governance già significativamente rafforzato dal recepimento della direttiva (UE) 2016/2341 (cd. IORP II), relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali, attuata nell'ordinamento interno con il d.lgs. 13 dicembre 2018, n. 147.^[20] Non è un caso che il legislatore del 2026 abbia subordinato l'idoneità di una forma pensionistica a ricevere flussi da adesione automatica alla previa attestazione di conformità alle istruzioni COVIP sui criteri minimi di investimento: la logica di protezione dell'aderente inerte, propria della disciplina IORP II in tema di informativa e governance, trova nel meccanismo di adesione automatica un naturale completamento, dovendo il sistema garantire standard di tutela elevati proprio nei confronti di quella platea di aderenti che, per definizione, non ha operato alcuna scelta attiva.

10. Il modello comparato: il Pensions Act 2008 e il National Employment Savings Trust nel Regno Unito

Il meccanismo di adesione automatica introdotto dalla legge n. 199/2025 non costituisce un unicum nel panorama comparato, ma si iscrive in una più ampia tendenza, di matrice

anglosassone, verso l'impiego di tecniche di default enrolment in materia previdenziale. Il precedente più significativo, e sotto più profili ispiratore, è costituito dal sistema britannico di automatic enrolment introdotto dal Pensions Act 2008, che ha imposto ai datori di lavoro l'obbligo di iscrivere automaticamente i lavoratori idonei (eligible jobholders) a un qualifying pension scheme, riconoscendo loro la facoltà di opt-out.^[21]

Il raffronto tra i due modelli evidenzia significative convergenze, ma anche differenze non trascurabili. Sotto il profilo della convergenza, entrambi i sistemi riconoscono al lavoratore un termine breve e perentorio per sottrarsi all'iscrizione automatica – un mese nel modello britannico, sessanta giorni in quello italiano – decorso il quale l'iscrizione si consolida; in entrambi i casi, inoltre, l'esercizio della facoltà di opt-out comporta la restituzione integrale dei contributi eventualmente già versati, e in entrambi gli ordinamenti i fondi di destinazione adottano, per le adesioni non esplicite, percorsi di investimento basati su una logica life-cycle correlata all'età dell'aderente.^[22]

Sotto il profilo delle differenze, il modello italiano si segnala per un grado di automatismo più intenso: mentre il sistema britannico richiede pur sempre una soglia reddituale minima di innesco (earnings trigger) e riguarda l'intera platea dei lavoratori occupati, a prescindere dall'anzianità di servizio, il meccanismo introdotto dalla l. n. 199/2025 opera in relazione al singolo evento dell'assunzione (o della nuova assunzione, per i lavoratori già titolari di posizione previdenziale) e non conosce, salvo l'eccezione reddituale già ricordata, un analogo filtro di ingresso selettivo. Sul piano degli esiti applicativi, l'esperienza britannica restituisce un dato di indubbio interesse per il valutatore di policy: a fronte di una stima previa di un tasso di rinuncia atteso pari a circa il 28% dei lavoratori, il tasso di opt-out effettivamente registrato dal NEST si è attestato, nel tempo, attorno all'8%, a conferma dell'efficacia della tecnica del default enrolment nel neutralizzare l'inertia decisionale come ostacolo all'adesione.^[23] Se il dato è suggestivo di un possibile trend anche per l'esperienza italiana, esso non è tuttavia automaticamente trasponibile, stanti le non trascurabili differenze strutturali tra i due mercati del lavoro e i due sistemi di previdenza obbligatoria di riferimento, sicché la sua valenza deve intendersi come meramente indicativa di una tendenza, non come predizione di un risultato.

11. Profili critici: consenso presunto e autodeterminazione del lavoratore

Il passaggio dal silenzio-assenso all'adesione automatica in senso proprio solleva interrogativi che non si esauriscono sul piano tecnico-attuativo. Il modello di default enrolment, di matrice comportamentista e già sperimentato in altri ordinamenti in materia pensionistica, muove dalla premessa – empiricamente fondata, come attestano i tassi di adesione stagnanti soprattutto tra i lavoratori più giovani – che l'inertia decisionale costituisca il principale ostacolo alla diffusione della previdenza complementare, e che

tale inerzia vada dunque sfruttata anziché neutralizzata, orientando l'effetto del silenzio nella direzione ritenuta preferibile dal legislatore.

Sul piano dei principi, l'operazione non appare di per sé incompatibile con l'art. 38, comma 2, Cost., che assegna ai lavoratori strumenti "preveduti o integrati" dallo Stato per far fronte alle esigenze di vita in caso di vecchiaia, né con il principio di libertà contrattuale che permea la materia previdenziale complementare sin dalla sua origine volontaristica: la facoltà di rinuncia nel termine di sessanta giorni, unita all'obbligo di informativa dettagliata a carico del datore di lavoro, preserva – almeno sul piano formale – la natura volontaria dell'adesione, collocando il meccanismo nell'alveo del cd. paternalismo libertario piuttosto che in quello di un'adesione coattiva.^[24]

Non mancano, tuttavia, profili di frizione che meritano un supplemento di riflessione. Anzitutto, l'asimmetria informativa strutturale tra datore di lavoro e neoassunto, specie nella fase di ingresso nel rapporto di lavoro, rende non scontata l'effettività della facoltà di rinuncia, che presuppone una comprensione tecnica non banale delle conseguenze di lungo periodo della scelta (o della non-scelta) in tema di rendimento, costi di gestione e regime fiscale differenziato tra TFR e previdenza complementare. In secondo luogo, l'irrevocabilità della scelta – esplicita o tacita – una volta spirato il termine, quale unica ipotesi di consolidamento irreversibile nel sistema, introduce un elemento di rigidità che si giustifica sul piano della certezza dei rapporti giuridici e della stabilità gestionale dei fondi, ma che pone il lavoratore in una posizione di minore protezione rispetto a quella riconosciuta a chi, simmetricamente, scelga di mantenere il TFR in azienda e conservi la facoltà di mutare successivamente opinione.

Sul piano più propriamente lavoristico, occorre infine segnalare come il nuovo meccanismo, estendendosi automaticamente anche alla contribuzione datoriale prevista dalla contrattazione collettiva, determini un effetto di irrigidimento del costo del lavoro che, pur trovando fondamento in obblighi contrattuali collettivi preesistenti, acquista ora un automatismo esecutivo che prescinde da qualsivoglia iniziativa individuale del lavoratore, ponendo temi di coordinamento con la disciplina della retribuzione differita e con il regime del Fondo di Tesoreria INPS per le imprese di maggiori dimensioni.^[25]

Il confronto con l'esperienza britannica, sopra richiamata, offre in questa prospettiva un utile termine di paragone critico, e non solo un modello di ispirazione: il basso tasso di opt-out registrato dal NEST dimostra l'efficacia della tecnica in termini di ampliamento della platea degli aderenti, ma non risolve, di per sé, il quesito se un tasso di adesione elevato misuri un effettivo incremento del benessere previdenziale del lavoratore ovvero, all'opposto, la persistenza della medesima inerzia decisionale che il legislatore dichiara di voler correggere, semplicemente orientata ora verso l'esito dell'adesione anziché verso

quello, sostanzialmente equivalente sul piano comportamentale, della non-scelta. La distinzione non è meramente accademica, giacché da essa dipende la valutazione circa l'effettiva capacità del sistema di informativa datoriale, di cui alle Direttive COVIP, di trasformare un'adesione di default in una scelta informata in senso proprio.

12. Conclusioni

La riforma recata dalla legge n. 199/2025 e attuata dalle Direttive COVIP del 19 giugno 2026 segna un mutamento di paradigma nel rapporto tra retribuzione differita e previdenza complementare, spostando l'asse dal modello dell'opt-in temperato (il silenzio-assenso semestrale del 2007) a un vero e proprio sistema di default enrolment esteso, in linea di principio, all'intero pacchetto contributivo del rapporto di lavoro. L'operazione, sorretta da un'evidente e comprensibile finalità di politica previdenziale, va tuttavia misurata nel tempo sulla capacità del sistema di coniugare l'efficacia dell'automatismo con l'effettività delle garanzie informative e di rinuncia poste a presidio dell'autodeterminazione del lavoratore, specie nella delicata fase di ingresso nel rapporto di lavoro, nella quale il potere contrattuale delle parti è per definizione asimmetrico.

Sarà, in questa prospettiva, decisivo il ruolo che la giurisprudenza del lavoro sarà chiamata a svolgere nel vagliare, caso per caso, l'adeguatezza in concreto dell'informativa datoriale quale condizione di effettività della facoltà di rinuncia, non potendosi escludere che un'informativa meramente formale, priva di reale valore esplicativo, possa condurre a una rimeditazione, in sede applicativa, della stessa natura volontaria dell'adesione automatica su cui l'intero impianto normativo dichiara di fondarsi.

Note e riferimenti bibliografici

[1]Cfr. art. 2120 c.c., che quantifica l'accantonamento annuo in una quota della retribuzione utile divisa per 13,5, salva la rivalutazione secondo gli indici ISTAT.

[2]Dati Relazione annuale COVIP, richiamati altresì nella nota tecnica di accompagnamento alla l. n. 199/2025; nel solo 2023 il sistema ha prodotto 31,3 miliardi di euro di TFR, di cui 7,8 miliardi (25%) indirizzati alla previdenza integrativa.

[3]Cass., sez. un., 14 aprile 2022, n. 12209, che ricostruisce il sistema previdenziale italiano nei suoi tre pilastri (previdenza obbligatoria pubblica, previdenza complementare collettiva, previdenza complementare individuale) e riconduce la previdenza complementare, pur nella sua matrice privatistica, nell'alveo dell'art. 38, comma 2, Cost., richiamando sul punto la propria costante giurisprudenza costituzionale (cfr., ex multis, Corte cost., sent. n. 319/2001).

[4]Sulla stessa linea si è collocata la giurisprudenza costituzionale nell'affermare che la previdenza complementare concorre alla realizzazione dell'obiettivo di adeguatezza dei mezzi di sussistenza di cui all'art. 38, comma 2, Cost., specie a fronte della crescente frammentazione delle carriere lavorative individuali, che rende strutturalmente meno agevole il conseguimento di prestazioni pubbliche adeguate calcolate con il metodo contributivo.

[5]Cfr. art. 8, comma 7, lett. b), d.lgs. n. 252/2005, nella formulazione anteriore alla novella del 2025; per le imprese con almeno 50 dipendenti, in caso di mancata scelta, la quota di TFR non devoluta a previdenza complementare confluiva comunque al Fondo di Tesoreria INPS ex art. 1, commi 755-756, l. n. 296/2006.

[6]L. 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, commi 201-205, che novella l'art. 8, comma 7, d.lgs. n. 252/2005 e vi inserisce il nuovo comma 9-bis.

[7]Restano soggette al regime previgente le posizioni dei lavoratori assunti fino al 30 giugno 2026 che non abbiano espresso alcuna volontà nel primo semestre dall'assunzione, il cui TFR continuerà a essere destinato al comparto garantito già individuato secondo le regole del 2007-2008.

[8]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 1, che sostituisce integralmente le precedenti indicazioni contenute nella deliberazione COVIP del 24 aprile 2008.

[9]Fa eccezione l'ipotesi del lavoratore con retribuzione annua lorda inferiore all'importo dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, l. 8 agosto 1995, n. 335, per il quale la contribuzione a carico del lavoratore non opera automaticamente, ferma restando la facoltà di attivarla volontariamente.

[10]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 3.

[11]D.lgs. n. 252/2005, art. 8, comma 9-bis, introdotto dall'art. 1, comma 202, l. n. 199/2025.

[12]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 4.

[13]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 5; sul piano operativo, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile, in via transitoria, il modulo TFR3 quale supporto documentale dell'informativa e della scelta del lavoratore.

[14]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 5, che precisa le modalità di retrocessione delle quote versate medio tempore.

[15]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 2; in tale ipotesi residuale, non essendovi accordi collettivi che ne definiscano la misura, non sono dovute né la contribuzione datoriale né quella a carico del lavoratore, e l'adesione automatica comporta la sola destinazione del TFR.

[16]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 2 e § 6.

[17]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, cit., premesse e § 1.

[18]COVIP, Deliberazione 19 giugno 2026, § 7; le singole forme pensionistiche sono tenute ad adeguare i propri percorsi di investimento ai criteri così definiti quale condizione di legittimazione a ricevere flussi da adesione automatica.

[19]Art. 1, comma 203, l. n. 199/2025.

[20]D.lgs. 13 dicembre 2018, n. 147, di attuazione della direttiva (UE) 2016/2341 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2016; la direttiva ha abrogato la precedente direttiva 2003/41/CE e ha imposto alle forme pensionistiche complementari obblighi rafforzati di governance, gestione del rischio e informativa agli aderenti, dando attuazione a tali previsioni la deliberazione COVIP del 29 luglio 2020.

[21]Pensions Act 2008 (UK), la cui attuazione è stata scaglionata, secondo le dimensioni datoriali, tra l'ottobre 2012 e il febbraio 2018 (cd. staging dates); la normativa ha altresì istituito il National Employment Savings Trust (NEST), operatore pensionistico pubblico con obbligo di accettare qualsiasi datore di lavoro intenda avvalersene per adempiere ai propri doveri di automatic enrolment.

[22]Per il Regno Unito, il worker automaticamente iscritto è di regola collocato in un Nest Retirement Date Fund articolato secondo un approccio life-stage in quattro fasi (foundation, growth, consolidation, post-retirement), analogo, nella ratio, ai percorsi di investimento per età previsti dalle Direttive COVIP del 19 giugno 2026 per le adesioni non esplicite italiane.

[23]Il dato, riferito all'esperienza operativa complessiva del National Employment Savings Trust, è stato confermato da una revisione indipendente commissionata dal Department for Work and Pensions britannico nel febbraio 2022, che ha concluso per il raggiungimento degli obiettivi di diffusione della previdenza complementare perseguiti dalla riforma del 2008.

[24]Sul rapporto tra tecniche di default enrolment e principio di autodeterminazione, la dottrina comparatistica ha da tempo elaborato la categoria del libertarian paternalism, di cui il meccanismo qui esaminato costituisce applicazione self-evident in materia previdenziale.

[25]Va ricordato che, dal biennio 2026-2027, l'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS per la quota di TFR non devoluta a previdenza complementare si estende alle imprese con almeno 60 dipendenti, soglia destinata a scendere a 40 dipendenti dal 2032.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=11869>