

Da collettiva.it

Dal **1° luglio** cambiano tre aspetti importanti della **previdenza complementare**: l'adesione automatica per i nuovi rapporti di lavoro nel settore privato, le modalità di prestazione per chi va in pensione e alcune regole sul contributo datoriale, che resta però legato alla contrattazione collettiva e ai fondi negoziali.

Per capire bene le novità è utile distinguere cosa entra in vigore subito, cosa scatterà dal **31 ottobre** e quali scelte continueranno a dipendere dal lavoratore o dalla lavoratrice.

Prima di entrare nel dettaglio, è bene ricordare che i fondi pensione rappresentano un'opportunità importante per gestire al meglio il proprio **Tfr**, ottenere vantaggi fiscali e ricevere, grazie alla contrattazione collettiva, anche una quota aggiuntiva di salario: il **contributo datoriale**, cioè una percentuale di salario differito che l'azienda versa a chi aderisce al fondo previsto dal proprio contratto.

Dal 1° luglio adesione automatica: cosa significa

Dal **1° luglio** scatta l'adesione automatica ai fondi pensione per i nuovi rapporti di lavoro nel settore privato.

Per chi sta già lavorando e prosegue il proprio rapporto di lavoro non cambia nulla. La novità riguarda invece chi inizia un nuovo lavoro dopo il 30 giugno: in questo caso, con il nuovo rapporto di lavoro, viene attivata automaticamente anche l'adesione al fondo pensione.

Il **Tfr** sarà versato nel fondo, insieme alla quota aggiuntiva a carico del datore di lavoro e alla quota del lavoratore, se prevista dal contratto.

Queste tre voci confluiranno nella posizione personale del singolo lavoratore o della singola lavoratrice, consultabile sul sito del fondo pensione accedendo con **Spid** o con le proprie credenziali.

A quale fondo si aderisce

L'adesione automatica avviene nel fondo pensione di riferimento previsto dal contratto applicato al rapporto di lavoro.

La novità non riguarda la pubblica amministrazione. Il lavoro pubblico continuerà infatti a seguire una disciplina diversa e resterà necessaria l'adesione esplicita al fondo pensione.

Quali fondi pensione esistono

Nel nostro Paese esistono centinaia di fondi pensione, riconducibili a tre grandi categorie: **fondi negoziali**, **fondi aperti** e **Pip**.

I **fondi negoziali** sono quelli previsti dai contratti collettivi. Non hanno scopo di lucro e sono stati creati congiuntamente dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di offrire alle lavoratrici e ai lavoratori uno strumento sicuro, economico ed efficace.

I fondi pensione negoziali hanno una governance autonoma, un sistema gestionale solido e sono vigilati dalla

Covip, l'autorità istituita nel 1993 per verificare il corretto funzionamento dei fondi attraverso un sistema di controllo rigido e capillare.

I fondi pensione negoziali sono **34**, articolati nei diversi settori lavorativi. Ogni settore ha il proprio fondo di riferimento, mentre i pochi settori non coperti confluiscono nel fondo **Cometa**, il più grande fondo negoziale italiano, con oltre **500 mila iscritti**. Complessivamente, i fondi negoziali contano oggi oltre **4 milioni di iscritti** e gestiscono un patrimonio di circa **82 miliardi di euro**.

Accanto ai fondi negoziali esistono i **fondi aperti** e i **Pip**. I fondi aperti sono istituiti da banche o società di gestione, mentre i Pip sono piani individuali gestiti da società assicurative.

A differenza dei fondi negoziali, fondi aperti e Pip hanno scopo di lucro e presentano costi sensibilmente più elevati. I dati ufficiali Covip sui costi medi al **31 dicembre 2025** mostrano che, su un orizzonte decennale, l'**Isc medio** del comparto bilanciato è pari a **0,38** nei fondi pensione negoziali, **1,44** nei fondi aperti e **2,14** nei Pip.

La stessa Covip ricorda che anche una differenza apparentemente contenuta nei costi annuali, se protratta per 35 anni, riduce in modo rilevante il capitale finale accumulato. Secondo la Covip, una differenza di **1 punto di Isc** determina, dopo 35 anni, un calo del montante complessivo pari al **18%**.

Il contributo datoriale: cosa cambia

Una differenza sostanziale tra fondi negoziali, da una parte, e fondi aperti e Pip, dall'altra, riguarda il **contributo datoriale**.

Il contributo datoriale è una quota aggiuntiva di salario che la contrattazione collettiva riconosce a chi aderisce al fondo pensione negoziale. Dal **31 ottobre**, la norma che disciplina questo contributo subirà alcune modifiche che potrebbero consentire, in alcuni casi, di trasferirsi a un fondo aperto o a un Pip mantenendo il diritto al contributo datoriale.

Sindacati e organizzazioni datoriali hanno però già chiarito, con un **Avviso comune** pubblicato a maggio, che per tutelare il risparmio previdenziale di lavoratrici e lavoratori e salvaguardare la contrattazione collettiva, i **Ccnl** saranno adeguati alla nuova previsione normativa.

Nei contratti sarà quindi indicato con precisione il fondo di riferimento, specificando che il contributo datoriale spetta solo in caso di adesione a quel fondo.

Il contributo datoriale nasce dai contratti collettivi: non è previsto dalla legge per tutti i lavoratori e sono gli stessi contratti a stabilirne la disciplina.

Per questo, dal **31 ottobre** sarà necessario prestare particolare attenzione a quanto previsto dal proprio Ccnl. Se il contratto stabilisce che il contributo datoriale si riceve solo aderendo al fondo negoziale, il trasferimento a un fondo diverso comporterà la perdita del contributo, che generalmente si aggira tra l'**1%** e il **2%** del salario.

Adesione automatica: cosa succede se si è già lavorato

L'adesione automatica scatta per i nuovi rapporti di lavoro avviati dal **1° luglio** in poi. Tuttavia, è necessario distinguere tra chi inizia per la prima volta un rapporto di lavoro subordinato e chi viene riassunto dopo aver già lavorato in passato.

Nel primo caso, chi entra per la prima volta nel lavoro subordinato viene iscritto automaticamente alla previdenza complementare. L'adesione avviene al fondo di riferimento previsto dai contratti, con il versamento del **Tfr**, del contributo datoriale e del contributo del lavoratore.

Ci saranno però **sessanta giorni di tempo** per modificare questa scelta: in questo periodo sarà possibile recedere dall'adesione oppure scegliere un fondo differente. Trascorsi i sessanta giorni, l'adesione si consolida. Va comunque ricordato che l'adesione produce effetti dal primo giorno di lavoro.

Per chi invece viene riassunto dopo aver già lavorato in passato, vale la scelta effettuata precedentemente.

Se in passato il lavoratore o la lavoratrice aveva deciso di aderire al fondo pensione, versando il Tfr, con il nuovo lavoro verrà iscritto automaticamente al fondo di riferimento, continuando a versare il Tfr.

Se invece in passato aveva scelto di lasciare il Tfr in azienda o al fondo di tesoreria Inps, quella scelta si ripeterà automaticamente nel nuovo rapporto di lavoro e non scatterà l'adesione automatica al fondo pensione.

In ogni caso, a prescindere dall'automatismo, è sempre possibile modificare le proprie scelte secondo quanto consentito dalla legge. Per questo è importante informarsi attraverso i propri delegati sindacali sul posto di lavoro o rivolgendosi a una sede della **Cgil**.

Le nuove prestazioni per chi va in pensione

Con la deliberazione del **25 giugno 2026**, la **Covip** ha emanato le istruzioni in materia di prestazioni pensionistiche, dando attuazione alle modifiche introdotte dalla legge n. **199/2025** all'articolo 11 del d.lgs. n. **252/2005**.

Diventano così effettive nuove tipologie di prestazioni dopo il pensionamento:

- **rendita a durata definita;**
- **prelievi liberamente determinabili;**
- **erogazione frazionata.**

Queste nuove prestazioni riguardano solo il lavoro privato e non il pubblico impiego, che resta escluso dalle novità normative introdotte al d.lgs. 252/2005.

In una nota, la **Cgil** ha dichiarato che, pur prendendo atto dell'esclusione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, è in campo un impegno della Confederazione affinché le novità introdotte possano essere estese anche a loro. Secondo la Cgil, infatti, gli aspetti positivi della riforma devono rappresentare un'opportunità anche per le lavoratrici e i lavoratori pubblici.

Le prime due nuove prestazioni, cioè la rendita a durata definita e i prelievi liberamente determinabili, si possono richiedere a partire dal **1° luglio**. L'erogazione frazionata potrà invece essere richiesta dal **31 ottobre**.

Rendita a durata definita

La rendita a durata definita sarà erogata direttamente dal fondo pensione, senza passare attraverso la stipula di una polizza assicurativa.

La durata non sarà vitalizia, ma commisurata all'attesa di vita dell'aderente. Al momento del pensionamento, dopo l'eventuale erogazione della quota in capitale, la parte di montante residuo sarà trasformata in una rendita erogata per un arco temporale definito.

Il montante sarà quindi distribuito lungo quel periodo, con assegni annuali, mensili o con una cadenza intermedia, ad esempio bimestrale o trimestrale.

Il montante resterà in gestione al fondo pensione e continuerà quindi a produrre i rendimenti legati alla gestione finanziaria. Questo significa che l'assegno potrà anche aumentare in relazione all'andamento della gestione.

La tassazione seguirà le regole già previste per l'attuale prestazione in rendita: aliquota pari al **15%**, ridotta dello **0,30%** per ogni anno di adesione alla previdenza complementare successivo al quindicesimo, fino a raggiungere il **9%** sull'intero montante dopo 35 anni di adesione.

Prelievi liberamente determinabili

I prelievi liberamente determinabili seguiranno la stessa tassazione della rendita a durata definita, con aliquota minima al **9%** e massima al **15%**.

Anche in questo caso, la quota di montante disponibile ogni anno sarà determinata dividendo il montante residuo per gli anni di attesa di vita.

La differenza rispetto alla rendita a durata definita riguarda le modalità di erogazione: non ci saranno assegni periodici prestabiliti, ma sarà l'iscritto a effettuare i prelievi secondo i propri bisogni e con la cadenza ritenuta più opportuna, entro le soglie annuali previste.

Ad esempio, se l'iscritto non effettua prelievi per tre anni, potrà successivamente prelevare insieme l'importo corrispondente a tre annualità.

Erogazione frazionata del montante

L'erogazione frazionata del montante permetterà di percepire tutto il montante residuo in un tempo più breve.

In questo caso, il montante non viene diviso per tutti gli anni di attesa di vita, ma per un periodo inferiore, pari a **cinque anni**.

Questa soluzione offre maggiore flessibilità, ma presenta anche un aspetto da valutare con attenzione: la fiscalità è meno favorevole rispetto alle altre due prestazioni.

L'erogazione frazionata subirà infatti una tassazione con aliquota massima del **20%**, ridotta dello **0,25%** per ogni anno di adesione alla previdenza complementare successivo al quindicesimo, fino a raggiungere l'aliquota

minima del **15%** sull'intero montante dopo 35 anni di adesione.

Una riforma mancata

Le novità introdotte cambiano in parte le regole della previdenza complementare, ma secondo **Gianluca Torelli**, responsabile della previdenza complementare per la **Cgil nazionale**, rischiano di avere un impatto limitato sui lavoratori con bassi salari e sui precari.

“La condizione di chi ha carriere discontinue e salari bassi va affrontata partendo dalla pensione pubblica”, spiega Torelli, con soluzioni strutturali capaci di garantire un futuro previdenziale a chi oggi, pur lavorando, è povero.

Quella povertà, aggiunge, rischia di riflettersi anche sul futuro pensionistico di queste persone. I precari e chi ha un basso salario non possono subire due volte le ingiustizie del mondo del lavoro: prima mentre lavorano, poi quando andranno in pensione.

Sulla previdenza complementare, prosegue Torelli, la posizione della Cgil è chiara da anni: si tratta di una scelta sostenuta con forza e convinzione, perché il sindacato deve tutelare gli interessi di chi lavora.

Il fondo pensione permette infatti a lavoratrici e lavoratori di ottenere più risorse, beneficiare di vantaggi fiscali, ricevere il contributo datoriale previsto dal Ccnl e gestire al meglio il proprio Tfr.

Tuttavia, sottolinea Torelli, ci sono ancora milioni di lavoratori esclusi da questa possibilità. Da un lato occorrono campagne di comunicazione adeguate per spiegare i vantaggi della previdenza complementare a chi non li conosce a sufficienza; dall'altro bisogna riconoscere che molte persone non aderiscono perché hanno salari bassi e sono troppo schiacciate dalle emergenze quotidiane per pensare al futuro.

Secondo Torelli, le norme volute dal governo non hanno fatto nulla per queste persone. La previdenza complementare è un diritto che deve essere garantito anche a chi vive una condizione di maggiore fragilità. Per queste persone servono incentivi e un'azione decisa su quella che per la Cgil resta la vera riforma delle pensioni: la leva salariale.

L'importanza di informarsi

Le novità in partenza confermano quanto sia importante informarsi per compiere scelte consapevoli.

Il datore di lavoro ha obblighi informativi nei confronti dei dipendenti, ma è sempre possibile rivolgersi ai propri delegati sindacali, al funzionario o alla funzionaria di riferimento, oppure alla sede **Cgil** più vicina, per ottenere tutte le informazioni necessarie.

La previdenza complementare può essere uno strumento utile per valorizzare il Tfr, ottenere vantaggi fiscali e beneficiare del contributo datoriale previsto dalla contrattazione collettiva. Proprio per questo è essenziale conoscere bene le regole, i tempi e le conseguenze delle proprie scelte.