

MECCANISMO DEL SILENZIO – ASSENSO PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

PREMESSA

Il trattamento di fine rapporto è un elemento della retribuzione differita: matura durante il rapporto di lavoro, ma viene erogato in un momento successivo, di norma coincidente con la cessazione del rapporto di lavoro.

In virtù del susseguirsi delle norme¹ riguardanti la previdenza complementare, il lavoratore subordinato, a decorrere dal 1° gennaio 2007, può decidere se destinare il proprio TFR maturando alle forme pensionistiche complementari o mantenere lo stesso in azienda.

In questo modo, il TFR diventa elemento di finanziamento per la pensione di “secondo pilastro”, tanto che nella legge di Bilancio 2026 viene reintrodotta un concetto chiave legato al *silenzio – assenso* circa la scelta di destinazione del trattamento di fine rapporto.

Oggetto del presente approfondimento è quindi illustrare l'evoluzione della previdenza complementare quale strumento di integrazione alla pensione di primo pilastro, anche attraverso l'adesione con il TFR e l'impatto delle modifiche al meccanismo del cd. *silenzio – assenso* previsto dalla legge di Bilancio per il 2026.

1 MATURAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

L'art. 2120 codice civile disciplina la maturazione del trattamento di fine rapporto sommando per ciascun anno di servizio una quota pari, e comunque non superiore, all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è

¹ D.Lgs. n. 124 /1993; Legge n. 243/2004; D.Lgs. n. 252/2005; Legge n. 296/2006.

proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

È, quindi, un elemento della retribuzione differita in quanto matura in costanza di rapporto di lavoro, ma viene liquidato al termine, indipendentemente dalla causa di cessazione.

Già nella *“Carta del Lavoro”*² veniva data importanza al momento della cessazione dell'attività lavorativa disponendo che *“nelle imprese a lavoro continuo il lavoratore ha diritto, in caso di cessazione dei rapporti di lavoro per licenziamento senza sua colpa, ad una indennità proporzionata agli anni di servizio. Tale indennità è dovuta anche in caso di morte del lavoratore”*.

Veniva, quindi, riconosciuta una indennità in denaro al fine di garantire al lavoratore un sostegno economico nel periodo intercorrente tra la perdita del lavoro e nuova occupazione.

Nel corso del tempo, viene ampliata la natura di tale strumento passando da *“indennità di anzianità”* a *“trattamento di fine rapporto”*, come oggi lo conosciamo, in virtù della Legge n. 297/1982.

Da funzione di sostegno economico durante il periodo di ricerca di nuova occupazione diventa strumento di accompagnamento e integrazione della pensione.

L'evoluzione del mondo del lavoro e la frammentarietà delle carriere lavorative attuali, unite alla disciplina del Codice Civile che prevede l'erogazione del TFR in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, includendo anche la scadenza naturale del contratto a termine, determina frequenti casi di liquidazione del trattamento di fine rapporto rispetto ai tempi in cui le carriere lavorative erano maggiormente lineari e, quindi, la liquidazione di tale accantonamento poteva fungere da integrazione alla pensione.

2 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previdenza complementare rappresenta il secondo pilastro del nostro sistema previdenziale, nata con lo scopo di integrare la previdenza pubblica di primo pilastro, a oggi utile anche per colmare il divario rispetto il livello retributivo degli ultimi anni di carriera lavorativa.

I cambiamenti demografici, tra cui l'invecchiamento della popolazione e il cd. “inverno demografico”, e le riforme del sistema pubblico, uno su tutti il passaggio al sistema

² Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30/04/1927

contributivo³, portano a pensioni future meno generose rispetto al passato e con un tasso di sostituzione inferiore rispetto alle ultime retribuzioni percepite.

La disciplina dei fondi pensione privatistici trova luce con il D.Lgs. n. 124/1993, ma è con la Legge n. 243/2004 che il legislatore ha stabilito di ampliare il finanziamento della previdenza complementare attraverso il conferimento del TFR. In attuazione della delega contenuta nella citata legge, è stato emanato il D.Lgs. n. 252/2005 che ha operato una riforma complessiva della previdenza complementare, che per effetto della Legge n. 296/2006, art. 1, c. 749, è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2007.

È da questo momento, quindi, che il lavoratore subordinato può decidere se mantenere il trattamento di fine rapporto in azienda oppure destinarlo a un fondo di previdenza complementare.

Inoltre, qualora il lavoratore aderisca a un fondo negoziale può contribuire anche con una quota aggiuntiva di contribuzione a suo carico, nella misura prevista dal CCNL, alla quale aggiungere la quota parte a carico del datore di lavoro.

2.1 La rendita nella previdenza complementare

Se il trattamento di fine rapporto lasciato in azienda viene liquidato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla causa, quando lo stesso viene destinato a un fondo pensione segue dettati normativi precisi ai fini dell'erogazione della rendita.

Le rendite sono le prestazioni tipiche della previdenza complementare le quali consentono di ottenere proprio la pensione integrativa; pertanto, il diritto alla prestazione pensionistica di secondo pilastro si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni previsti nel regime obbligatorio purché vi siano almeno 5 anni di adesione alla previdenza complementare.

Nel rispetto di precise disposizioni di legge⁴, il lavoratore può richiedere che la prestazione avvenga in capitale, la quale non può superare il 50% della posizione, e, di conseguenza, almeno metà della posizione verrà convertita in rendita.

Al contrario, la prestazione può avvenire integralmente in capitale solo nei seguenti casi:

- soggetto “vecchio iscritto” aderente a un fondo pensione prima della data del 28/4/1993;
- quando la conversione del 70% del montante finale accumulato produce una rendita inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS.

³ L. n. 335/1995

⁴ D.Lgs. n. 252/2005 art. 11 c. 3

3 DESTINAZIONE DEL TFR: AZIENDA O FONDO

Il lavoratore entro 6 mesi dalla data di assunzione deve effettuare la scelta di adesione o meno alla previdenza complementare attraverso i modelli "TFR2" forniti dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

La scelta di adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria e le opzioni a disposizione del lavoratore sono:

1. adesione, attraverso l'assenso esplicito, alla previdenza complementare, indicando il fondo pensione prescelto e dichiarando la propria volontà di conferirvi mediante il TFR maturando ed eventuale contribuzione aggiuntiva a proprio carico e quota parte del datore di lavoro;
2. non adesione dichiarando espressamente il proprio diniego (rifiuto esplicito) e optando per il mantenimento del TFR maturando presso il datore di lavoro.

Nel secondo caso, il lavoratore potrà sempre successivamente modificare la propria scelta e conferire il TFR a un fondo pensione complementare, opzione non possibile nel primo caso, in quanto l'adesione alla previdenza complementare è irreversibile.

Iter differente per le aziende con almeno 50 dipendenti, nelle quali il datore di lavoro ha l'obbligo di conferire il TFR, dei lavoratori non iscritti alla previdenza complementare, al *Fondo Tesoreria* istituito dalla Legge n. 296/2006 presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'Inps.

Per determinare se l'azienda è soggetta a questo adempimento, il limite dimensionale dei 50 addetti viene calcolato in questo modo:

- aziende in attività al 31 dicembre 2006: media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006;
- aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006: media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Ai fini del limite dimensionale devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro.

Il versamento al Fondo di Tesoreria dovrà essere effettuato dai datori di lavoro mensilmente con le modalità e i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria, ossia entro il 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota maturata. Allo stesso modo, al momento di liquidazione della quota a carico del lavoratore, il datore di lavoro opererà come importo a credito a conguaglio sulle somme da versare.

Tale accantonamento datoriale a titolo di TFR da versare all'Inps assume la natura di contribuzione previdenziale⁵, equiparata, ai fini dell'accertamento e della riscossione, a quella obbligatoria dovuta a carico del datore di lavoro.

4 MECCANISMO DI SILENZIO - ASSENSO

Con l'ampliamento della disciplina riguardante la previdenza complementare con il finanziamento attraverso il TFR, l'intento del legislatore, è quello di indurre il lavoratore a operare una scelta, tanto che qualora non la adotti, vige la regola del *silenzio assenso*: se nell'arco temporale dei 6 mesi indicati, il lavoratore non si esprime nell'indicare dove accantonare il proprio trattamento di fine rapporto, lo stesso viene automaticamente destinato al fondo di previdenza complementare⁶ stabilito dal CCNL o, in presenza di più fondi, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti, in alternativa se non è previsto un fondo pensione di riferimento il TFR viene versato al fondo residuale individuato dalla normativa⁷.

4.1 Le novità 2026

La legge di Bilancio per il 2026⁸ è intervenuta anche in ottica di ampliare la platea di aziende soggette al versamento del TFR al fondo di Tesoreria INPS.

Nello specifico, con effetto dal periodo di paga decorrente dal 1° gennaio 2026⁹, sono tenuti al versamento del TFR all'INPS i datori di lavoro che, negli anni successivi a quello di avvio dell'attività, hanno raggiunto o raggiungano la soglia dimensionale dei 50 dipendenti, che attualmente sono esclusi dall'obbligo.

In via transitoria, per il biennio 2026 – 2027 tale inclusione è limitata ai datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 60; limite che verrà portato a 40 con decorrenza dal 2032.

Ulteriore impatto è la previsione, dal 1° luglio 2026, per lavoratori neo assunti nel settore privato, a esclusione dei lavoratori domestici, dell'introduzione di un meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare: si ribalta il concetto di "*silenzio -*

⁵ Circolare Inps n. 70/2007

⁶ art. 8, c. 7, lett. b, D.Lgs. 252/2005

⁷ FONDINPS fino al 30 settembre 2020 e dal 1° ottobre 2020 al "Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini" – "COMETA"

⁸ L. n. 199/2025

⁹ L. 199/2025 art. 1 c. 203

assenso” fino a oggi noto, prevedendo la possibilità di rinuncia all’adesione automatica entro 60 giorni dalla data di prima assunzione.

In questo caso, si aprono per il lavoratore due scenari:

- conferimento dell’intero TFR maturando a un’altra forma di previdenza;
- mantenere il TFR in azienda secondo le regole del Codice Civile (art. 2120) fermo restando la possibilità di aderire successivamente a un fondo integrativo.

La nuova norma riguardante l’adesione automatica prevede che questa operi verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

Qualora siano presenti in azienda diverse forme pensionistiche, l’adesione automatica avverrà nei confronti di quella alla quale vi sia il maggior numero di adesioni, fatto salvo la previsione di un differente accordo aziendale.

In questo caso, oltre alla quota maturanda di TFR sarà devoluta alla previdenza complementare anche la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore¹⁰ nella misura definita dagli accordi, tranne nel caso in cui lo stesso abbia una RAL (retribuzione annua lorda) inferiore all’importo dell’assegno sociale¹¹.

In mancanza di accordi, la forma pensionistica complementare di destinazione dell’adesione automatica è quella residuale individuata nel fondo nazionale complementare per i lavoratori dell’industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini - Cometa¹².

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell’Ordine

Giuseppe Buscema (*coordinamento*)

Francesca Zucconi

¹⁰ L. 199/2025 art.1 c. 204

¹¹ L. n. 335/1995 art. 3 c. 6 e 7

¹² Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, n. 85 del 31 marzo 2020.