

2026年7月1日起补充养老金制度新规
我们直接说重点。



补充养老自动加入机制：自2026年7月1日起，企业将面临哪些变化

法规框架

自2026年7月1日起，由《2026年财政预算法》（2025年12月30日第199号法律）引入的补充养老金新规正式生效。

针对2026年7月1日及之后的新雇佣关系，原有的“默示同意”机制（6个月，仅涉及TFR离职补偿金，保本型投资组合）将被自动加入补充养老金制度所取代：新员工自入职之日起即被视为已加入该制度，除非其在60天内做出不同的选择。

因此，企业成为首个信息传递节点，因为企业必须在入职时交付告知文件，收集相关表格，并在60天期满且员工未做出选择时，启动向基金缴费的流程，且该流程自入职之日起追溯生效。

截至2026年6月30日已存在且不涉及新雇佣关系的劳动关系，不适用此项新规。

在操作层面，2026年6月19日的COVIP指令（6月22日公布）对各类存疑情况进行了明确说明，并自2026年7月1日起全面取代2008年4月24日的COVIP决议。

此外，COVIP还明确了“首次受雇（prima assunzione）”这一核心概念，即首次以雇员的身份受聘工作。

自动加入适用于私营部门的雇员，不包括家政工作和公共行政部门。

自动加入机制如何运作

首次受雇的劳动者自入职之时起即被视为已加入补充养老金制度。

在60天内保持沉默，即在法律上视为已默认确认加入。

然而，权利放弃则是一种单方受领性法律行为，必须告知雇主，且追溯效力自加入之时起生效。

目标养老基金

- **一般规则：**采用集体协议或集体合同（包括地方性或企业层面的协议或合同）规定的集体养老基金。
- **存在多个养老基金时：**采用由企业协议指定的基金；若无，则选择入职之日企业内部参保人数最多的基金。
- **无相关协议时：**默认适用COMETA基金形式，仅划转全部TFR，不含雇主或雇员的缴费。

缴付内容与生效时间

自动加入意味着将全部新增计提的TFR以及雇主和员工按协议规定比例的缴费，自动转入基金。

若年税前薪酬低于社会津贴的金额，则员工个人缴费不具有强制性（在此情况下，员工可在60日内作出声明）。

加入行为在60天期满后最终确立，但缴费义务和正式加入日期均自入职之日起计算：因此，相关义务具有完全的追溯效力。

3.雇主的义务

自7月1日起，人事部门必须处理三个不同的操作环节：

时间节点	履行义务
入职时	向新入职员工交付告知文件（包括适用的集体协议、自动加入机制、目标基金、可选方案及时间安排），并要求其签署并返还一份副本作为收讫证明。提交TFR去向选择表。
60天内	根据员工所属类别（即分别针对首次受雇员工或具有既往劳动关系员工设置的专门板块）收集已填写的表格，妥善保存员工提交的声明，并向员工提供一份副本。
60天期满后	若适用自动加入，则联系基金，从次月起启动缴费划拨流程，其中需包含自入职之日起应缴的全部金额。随后，基金向员工发送“欢迎函”，告知投资组合选择及相关文件等信息。

具体情况

a) 2026年7月1日起首次受雇劳动者

指首次作为私企雇员被雇佣的人员。

若在60天内未做出不同选择，则自动加入对应的集体基金。
在60天内，劳动者可以：

- **确认加入（默认）**：全部TFR + 全额缴费划拨至目标基金；
- **部分/明确加入**：若协议允许，仅划拨一定比例的TFR，或选择与默认不同的投资组合；
- **放弃自动加入**：明确选择加入自行选定的其他补充养老金形式，或根据《民法典》第2120条将TFR保留在企业内（若符合相关条件，则划转至INPS国库基金）。

1

非首次受雇的劳动者（再次受雇者），新雇佣关系自2026年7月1日起

对于具有既往私营部门受雇劳动关系的劳动者（第9-bis款），雇主应履行告知义务，并通过劳动者提交的声明核实其此前已作出的选择。结果取决于劳动者个人账户权益状态：

- **已参保并划转TFR（全部或部分）：**有60天时间指定未来计提TFR的归属基金。若未指明，则自动加入对应的集体养老金基金；不得将TFR继续保留在企业内。
- **已参保但无TFR划转（例如仅缴纳保费）：**自动机制不触发；TFR按《民法典》第2120条处理。
- **未参保任何养老基金：**不触发自动加入机制，TFR继续按《民法典》第2120条计提。但仍保留随时将其转入基金的权利。

关于可能的赎回情形，已完全赎回此前劳动关系个人账户权益的人员，不适用自动加入机制。

反之，如果已不再符合原基金的资格条件，但尚未办理赎回，则将重新纳入自动加入机制。

在2026年6月30日及之前入职的劳动者（旧制度）

对于在此日期及之前被雇佣且在第一个半年内未表达任何意愿的人员，仍适用旧制度：TFR将继续按照“默示同意”机制划拨至保本型投资组合。

对于已存在劳动关系且在2026年6月30日之后未涉及新入职的人员，本次新规不适用，亦不产生任何额外的信息告知义务。

特殊情况

下面我们列举一些可能变得常见的特殊情况。

- **有期限劳动合同**：仅当劳动关系持续时间不少于60天时，才适用自动加入机制；若劳动关系在60天届满前终止，则自动加入机制不适用。
- **试用期**：在60天届满时完成加入，无论试用期长短。若协议规定试用期内不缴纳保费，雇主仍须自雇佣之日起缴纳TFR部分，待试用期通过后再启动全额缴费。
- **低薪**：若年税前薪酬低于社会津贴金额，则员工个人缴费部分非强制。

默示同意 vs 自动加入：对比

特征	默示同意（截至2026/06/30）	自动加入（自2026/07/01起）
选择期限	6个月	60天
缴付内容	仅TFR（默示加入）	全额缴费：TFR + 雇主份额 + 员工份额
经济生效日期	第7个月起（期限届满后）	自入职之日起（追溯生效）
默认投资组合	保本型投资组合	与参保人特征匹配的投资策略（生命周期型）
INPS国库基金	受第296/2006号法律规制	由《2026年财政预算法》放宽的企业规模门槛