



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

La previdenza complementare nel settore terziario: criticità e prospettive di sviluppo

La previdenza complementare nel settore terziario: criticità e prospettive di sviluppo

Marzo 2023



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



Società di Servizi della FISASCAT CISL

La Federazione di categoria della Cisl che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici dei settori del Terziario, Turismo e Servizi, per i quali stipula i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali.

Ci occupiamo della **produzione di contenuti** per uno dei più importanti sindacati in Italia



La Sede Union Labor

Editore, Direzione, Amministrazione, Pubblicità Union Labor Srl

Via dei Mille 56 Tel. 06 853597
00185 Roma Fax. 06 8558057

Email. unionlabor@unionlabor.it



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472

info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confindustria e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.





Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**La previdenza
complementare
nel settore terziario:
criticità e prospettive
di sviluppo**

Marzo 2023

SOMMARIO

Pag

1. Il ruolo dei fondi negoziali nel sistema sicurezza sociale italiano	5
2. Nodi critici e novità della previdenza complementare oggi	11
3. La previdenza complementare nel settore terziario.....	19
4. Spunti dalla contrattazione: una rassegna ragionata	31
4.1 Contrattazione nazionale.....	33
4.2 Contrattazione territoriale.....	36
4.3 Contrattazione aziendale.....	38
5. La previdenza complementare per le lavoratrici e i lavoratori del terziario: prospettive di sviluppo	45
Bibliografia.....	51
Elenco dei contratti citati	53

Capitolo 1.
Il ruolo dei fondi negoziali
nel sistema sicurezza sociale italiano

Il fenomeno della previdenza privata, pur avendo avuto origine già nelle prime esperienze dei fondi aziendali della seconda metà dell'800¹ e essendosi poi sviluppato nel corso del '900 in alcune realtà d'impresa del nostro Paese², ha acquisito una particolare centralità sul finire degli anni '90 del secolo scorso.

É infatti a partire da tale fase storica, e più nello specifico dalla riforma dell'assetto pensionistico nazionale del 1995, che si assiste a un graduale processo di irrigidimento del sistema pubblico, volto a garantire la sostenibilità finanziaria degli schemi previdenziali a fronte della costante diminuzione del rapporto tra lavoratori attivi e pensionati. In presenza di regole maggiormente restrittive introdotte negli anni, che hanno posticipato l'età pensionabile per ampie categorie della forza-lavoro e che, nella maggior parte dei casi, hanno comportato (con il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo) una diminuzione degli importi delle prestazioni pensionistiche pubbliche, il legislatore italiano ha inteso valorizzare quegli strumenti pensionistici, sviluppati nel mercato privato, che oggi siamo soliti ricomprendere nel campo della "previdenza complementare"³. L'obiettivo del legislatore italiano, in altri termini, è stato quello di creare un vero e proprio "secondo pilastro" del sistema pensionistico, volto a garantire a lavoratrici e lavoratori livelli più elevati di tutela previdenziale al termine della propria carriera lavorativa.

6

In seguito alle diverse riforme che si sono susseguite, anche alla luce delle novità derivanti dalla legislazione europea, il sistema italiano di previdenza complementare si struttura oggi su differenti tipologie di fondi pensione, alle quali i lavoratori possono aderire volontariamente, e che possono essere distinti in forme complementari collettive e individuali. Le prime fanno riferimento a specifici gruppi di lavoratori che appartengono a una determinata categoria, azienda o territorio, sulla base di accordi di diversa natura e livello. Le seconde, invece, riguardano il singolo individuo, a

¹ Cfr. sul punto l'analisi di R. VIANELLO, *Previdenza complementare e autonomia collettiva*, Cedam, 2005 pp. 41 ss., in cui l'A. presenta le esperienze di alcune imprese particolarmente prospere, che già nella seconda metà del XIX secolo promuovevano specifici fondi aziendali, volti a garantire trattamenti pensionistici ai dipendenti al termine della propria carriera lavorativa.

² Su tali esperienze si veda in particolare M. SQUEGLIA, *La "previdenza contrattuale". Un modello di nuova generazione per i bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, 2014, p. 4-

³ Per alcuni contributi ricostruttivi sulla materia alla luce delle ultime riforme si vedano, *ex multis*, A. TURSI, *La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale*, Giuffrè, 2001; S. GIUBBONI, *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, Cacucci, 2009; M. PERSIANI, *La previdenza complementare*, Cacucci, 2022.

prescindere dalla sua condizione lavorativa o dal possesso di un reddito da lavoro.

Alla luce del vasto campo di attori istituzionali che operano in questo ambito, gli strumenti attualmente operativi possono inoltre essere distinti tra “forme sindacali”, che sono promosse e sviluppate dagli attori sindacali che operano in un determinato contesto (settoriale/territoriale/aziendale di lavoro) e “forme commerciali”, che sono invece sottratte a qualunque modalità di regolazione e gestione sindacale⁴.

Tabella 1 – Forme pensionistiche complementari presenti nell’ordinamento italiano

Tipologia	Fondi
Forme pensionistiche complementari collettive	<ul style="list-style-type: none"> – Fondi negoziali (istituiti attraverso contratti collettivi di lavoro) – Fondi regionali (istituiti su base regionale) – Fondi aperti ad adesione collettiva – Fondi istituiti dalle casse professionali privatizzate – Fondi preesistenti (già istituiti alla data del 15 novembre 1992)
Forme pensionistiche complementari individuali	<ul style="list-style-type: none"> – Fondi aperti ad adesione individuale – Contratti di assicurazione sulla vita che hanno ottenuto l’approvazione del regolamento da parte della COVIP (autorità di vigilanza del settore) – PEEP – Prodotto pensionistico individuale paneuropeo

Nella presente ricerca, ci si concentrerà solo su una parte specifica di tali strumenti, ossia i “fondi negoziali”, che sono istituiti e sviluppati dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva ai diversi livelli e rientrano quindi a pieno titolo tra le “forme sindacali”. Si tratta di fondi che operano nel quadro di regole poste dal d.lgs. n. 252/2005 e che attualmente rivestono un ruolo di primario rilievo nel nostro sistema di sicurezza sociale, come dimostrano i dati complessivi consegnati periodicamente dalla COVIP, l’Autorità di vigilanza sui fondi pensione, nonché da alcuni centri di ricerca e società che si occupano della materia, quali il Mefop⁵. Se guardiamo infatti ai dati più recenti sulla materia della previdenza com-

⁴ Tale distinzione viene operata, *ex multis*, da Mattia Persiani (cfr. da ultimo M. PERSIANI, *La previdenza complementare* cit.).

⁵ Si tratta della società costituita nel 1999 dal Ministero dell’economia e delle finanze per lo sviluppo del mercato dei fondi pensione.

plementare, si nota come, alla data del 30 settembre 2022, a fronte dei 10.142.310 iscritti alle forme pensionistiche complementari, erano ben 3.734.828 gli iscritti ai fondi negoziali, pari al 36,83% del totale delle posizioni in essere, con una crescita del 2,29% negli ultimi 3 mesi.

Tabella 2 – Dati sulle adesioni alle forme pensionistiche complementari

Tipologia	Aderenti	Percentuale
Fondi pensione negoziali	3.734.828	36,8%
Fondi pensione aperti	1.806.335	17,8%
Fondi pensione preesistenti ⁶	671.000	6,6%
Piani individuali pensionistici nuovi (Pip nuovi) ⁷	3.651.517	35,8%
Piani individuali pensionistici vecchi (Pip vecchi) ⁸	321.000	3,0%

**Sono escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a Pip “vecchi” e “nuovi”.*

Fonte: MEFOP (a cura di), *Bollettino statistico 86. La situazione della previdenza complementare in Italia al 30.09.2022*, gennaio 2023, reperibile sul sito www.mefop.it.

Attualmente, in seguito ad un alterno processo di autorizzazioni e cancellazioni di fondi operato negli anni, risultano operativi 33 fondi negoziali. Tra questi, 22 sono fondi di categoria, istituiti a livello nazionale dalle associazioni datoriali e federazioni sindacali di categoria, per le lavoratrici e i lavoratori che operano in determinati contesti settoriali. 3 sono invece i fondi territoriali, che vengono istituiti a livello locale da diversi soggetti, anche facenti parte di sistemi di relazioni industriali differenti, e operano

⁶ I fondi pensione preesistenti sono forme pensionistiche complementari già istituite alla data del 15 novembre 1992, ossia prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 124/1993. Tali fondi operano con meccanismi di gestione e funzionamento differenti rispetto alla generalità dei fondi negoziali, vista l'ampia autonomia regolatoria di cui godono rispetto al regime generale previsto dal d.lgs. n. 252/2005.

⁷ I Piani individuali pensionistici (Pip) sono forme pensionistiche individuali realizzate attraverso contratti di assicurazione sulla vita. Si definiscono “Pip nuovi”, quei piani individuali istituiti a partire dal 1° gennaio 2007 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 252/2005) oppure istituiti prima di tale data e successivamente adeguati alla nuova normativa.

⁸ Si definiscono “Pip vecchi” i piani individuali pensionistici relativi a contratti stipulati fino al 31 dicembre 2006, per i quali l'impresa di assicurazione non abbia provveduto agli adeguamenti previsti dall'art. 23, c. 3, del d.lgs. n. 252/2005

generalmente secondo logiche intercategoriali. Infine, risultano operativi 8 fondi aziendali e di gruppo, istituiti in un determinato contesto aziendale e poi estesi, nella maggior parte dei casi, al settore entro il quale opera il gruppo di riferimento.

Sul piano della prassi, quindi, si osserva come, nonostante il processo di graduale equiparazione tra le forme “sindacali” (quali appunto i fondi negoziali) e le forme “commerciali”⁹, messo in atto dal legislatore con le diverse riforme che si sono susseguite a partire dall’inizio dagli anni ’90, i fondi negoziali rimangono ancora la principale forma pensionistica complementare operante nel sistema italiano. Uno dei fattori principali alla base del successo di tali forme rispetto ai restanti strumenti, può essere individuato nel forte investimento portato avanti negli anni dalle parti sociali sulla materia, che si identifica principalmente nelle ampie previsioni della contrattazione collettiva che introducono un regime incentivante per i lavoratori che intendano aderire ai fondi negoziali di riferimento del settore. Nella generalità dei contratti collettivi negoziati ai diversi livelli, viene infatti prevista la compartecipazione delle aziende al finanziamento delle forme negoziali, attraverso l’introduzione di un contributo datoriale, a fronte di un contributo minimo del lavoratore, fissato in percentuale rispetto alla retribuzione assunta per il calcolo del TFR.

Scopo principale del presente contributo è quello di approfondire quale sia, allo stato attuale, il ruolo effettivo dei fondi negoziali nel complesso del sistema di sicurezza sociale italiano, tentando in primo luogo di delineare quali sono i principali nodi critici che ostacolano un pieno sviluppo della previdenza complementare nel nostro Paese (§2). Successivamente, si entrerà nel merito di uno tra i principali settori del mercato del lavoro del nostro Paese, ossia il macro- settore terziario, provando a delineare come le parti sociali hanno sviluppato il tema, negli anni, attraverso la contrattazione collettiva e gli atti regolamentari delle forme attualmente operanti (§3). In seguito a questa prima panoramica generale, saranno approfondite alcune buone prassi sulla materia, adottate ai diversi livelli dalla contrattazione collettiva anche in altri sistemi di relazioni industriali (§4), per una prima valutazione su come le parti stiano introducendo specifiche iniziative per far fronte agli aspetti critici illustrati nel §2. Infine, alla luce del contesto generale del settore terziario e prendendo spunto dalle pratiche illustrate nel §4, si tenteranno di individuare possibili prospettive di sviluppo della materia nella futura azione contrattuale delle parti.

⁹ S. GIUBBONI, *Individuale e collettivo nella nuova previdenza complementare*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 62/2007, p. 355.

Capitolo 2.
Nodi critici e novità
della previdenza complementare oggi

A distanza di oltre 25 anni dalla riforma organica della disciplina previdenziale del 1995, numerosi osservatori hanno sottolineato come, rispetto agli ambiziosi obiettivi prospettati dal legislatore in merito al ruolo della previdenza complementare, nella pratica tale sistema non si sia rivelato in grado di adattarsi alle linee di indirizzo promosse con le diverse riforme¹⁰. Da questo punto di vista, in particolare, è stato sottolineato come gli attuali meccanismi di finanziamento dei fondi pensione, piuttosto che ridurre i gap previdenziali tra le diverse categorie di lavoratrici e lavoratori, rischino invece di ampliare le diseguaglianze tra *insiders* e *outsiders* del mercato del lavoro, fornendo tutele aggiuntive solo a quei lavoratori che sono in grado di sopportare costi aggiuntivi per costruire una propria posizione previdenziale ulteriore e lasciando (ancora più) scoperte le fasce vulnerabili del mercato del lavoro¹¹.

Sembrano confermare questa preoccupazione gli ultimi dati pubblicati dalla Covip in merito alla composizione demografica degli iscritti ai fondi. Le ultime evidenze segnalano innanzitutto che tra gli 8,8 milioni di aderenti alla previdenza complementare attestati alla fine del 2021 (considerando quindi tutte le diverse tipologie di fondi pensione complementari), solo il 17,8% aveva meno di 35 anni, con un sostanziale immobilismo di questa percentuale tra il 2017 e il 2021. Si tratta di un dato che si inserisce in un processo di progressivo innalzamento dell'età media degli iscritti ai fondi, dalle classi di età centrali a favore di quelle più anziane. Attualmente, infatti, l'età media degli iscritti alle forme pensionistiche complementari si attesta a 47 anni, a conferma di come le fasce anagrafiche maggiormente tutelate dagli strumenti integrativi siano quelle che, nell'ambito del sistema pubblico, ricadono almeno in parte nel più generoso sistema retributivo di calcolo delle pensioni¹².

¹⁰ V. in particolare M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, 2020, p. 661.

¹¹ *Ibidem*.

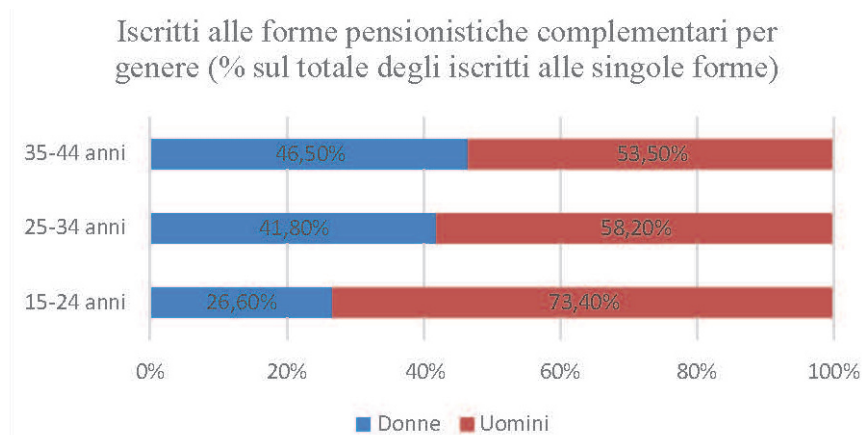
¹² Come si è già anticipato, dopo anni in cui alle lavoratrici e lavoratori del settore privato è stato applicato il sistema retributivo, con la L. n. 335/1995 è stato introdotto, a partire dal 1996, il sistema contributivo. L'ultima riforma del 2011 ha poi velocizzato il processo di passaggio integrale verso il sistema contributivo, stabilendo che i periodi successivi al 1° gennaio 2012 vadano in ogni caso calcolati con tale meccanismo. Su tali processi di riforma cfr. *ex multis* S.

Grafico 1 – Iscritti ai fondi negoziali per età anagrafica

Fonte: COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*

Inoltre, in relazione a un'altra fascia "debole" del mercato dal lavoro, ossia la componente femminile, la stessa Autorità di vigilanza evidenzia che, sul totale degli iscritti ai fondi, le donne rappresentano solamente il 38,3%, contro il 61,7% degli uomini. In questo caso, si tratta di uno squilibrio che viene "trainato" dai fondi negoziali, in cui la componente femminile è maggiormente sottorappresentata rispetto alla media, con le adesioni delle donne che rappresentano il 26,6% del totale.

13

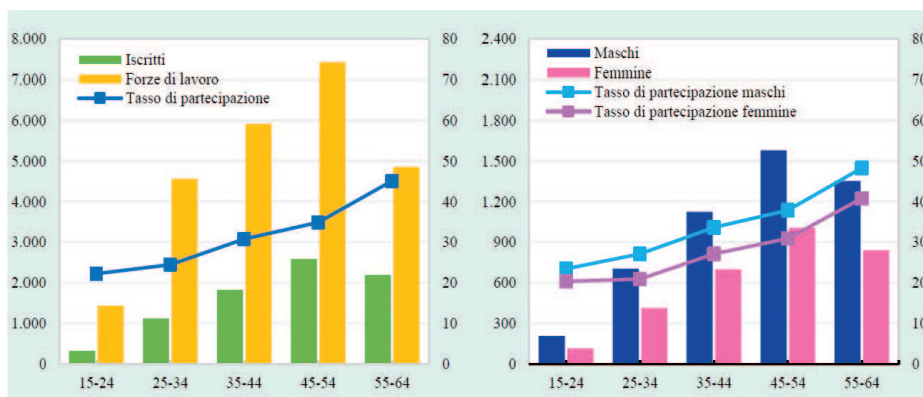
Grafico 2 – Iscritti ai fondi di previdenza complementare per genere

Fonte: COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*

GIUBBONI, *Struttura ed evoluzione del sistema previdenziale italiano: note di ricerca*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 329/2017; E. ALES, *Il sistema pensionistico a 25 anni dalla riforma*, in *RGL*, 2020, n. 4, pp. 593 ss.

A fronte di una prima lettura di questi dati, parrebbe sufficiente ricollegare tali percentuali a un minor tasso di attività delle due categorie, che si ripercuote, di conseguenza, sui tassi di adesione alle forme pensionistiche complementari. Tuttavia, è la stessa Covip a smentire questa prima possibile interpretazione, dato che, come viene sottolineato anche nell'ultima relazione, le donne e i giovani, ove occupati, mostrano comunque una minore inclinazione a partecipare alla previdenza complementare. Con riferimento alle prime, si tratta del 18% in meno rispetto agli uomini, mentre per quanto riguarda i giovani, l'Autorità evidenzia una partecipazione della fascia di età 25-34 anni inferiore di 21 punti percentuali rispetto alla fascia di età 35-44 anni.

Grafico 3 – Iscritti e forze di lavoro per classi di età, genere e tasso di partecipazione



Fonte: COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*

Incidono fortemente, in questo caso, i divari salariali e le carriere maggiormente discontinue, che scoraggiano la propensione a "investire" sul proprio futuro previdenziale. In questi termini, non sono mancati i tentativi di intervento, da parte del legislatore, finalizzati ad agire su tali squilibri, come dimostra ad esempio la peculiare disciplina introdotta dall'art. 8, c. 6, del d.lgs. n. 252/2005. Ai sensi di tale disposizione, è previsto un peculiare regime di deducibilità dei contributi versati, più favorevole rispetto a quello ordinario, con riferimento ai c.d. "lavoratori di prima occupazione", ossia quei soggetti che, alla data del 1° gennaio 2007, non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria. Con riferimento a questi ultimi, infatti, il limite totale di deducibilità dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari è pari a 7.746,86 euro, anziché a 5.164,57 euro, come è invece previsto nella generalità dei casi.

Tuttavia, alcune recenti ricerche sul tema mostrano come, al di là del (pur importante) fattore economico, i nodi critici legato alla scarsa partecipazione ai fondi di previdenza complementare non si fermano a tale aspetto, e si possono ricollegare principalmente ad una scarsa consapevolezza di tali fasce della popolazione lavorativa in merito alle opportunità offerte da tali strumenti, nonché, più in generale, delle proprie scelte finanziarie. In questi termini, occorre osservare con particolare attenzione l'ultima indagine svolta dal Mefop, in collaborazione con l'Osservatorio welfare dell'Università Luiss di Roma, relativa alle "nuove dimensioni del welfare", che si basa su 6.012 interviste svolte nel 2021 su un campione di cittadini tra i 18 e i 75 anni¹³.

Nell'ambito della ricerca viene innanzitutto evidenziato come il livello di informazione sulla previdenza complementare sia ancora molto modesto tra i cittadini, con il 62% del campione che afferma di conoscere poco o nulla dei vantaggi offerti dal sistema di previdenza complementare. All'interno di questo campione, poi, è presente uno "zoccolo duro" della popolazione lavorativa che, oltre a conoscere poco le opportunità offerte, non prende minimamente in considerazione la possibilità di aderire ad una forma complementare, a causa delle difficoltà legate ad accumulare il risparmio necessario ad alimentare la propria posizione integrativa. Si tratta, nella maggior parte dei casi, dei lavoratori più giovani, che si trovano nelle prime fasi della propria carriera lavorativa.

Guardando poi nello specifico agli squilibri di genere, di particolare rilievo è il dato relativo all'"educazione finanziaria", che viene definita dall'OCSE come «l'insieme di consapevolezza, conoscenze, competenze, atteggiamenti e comportamenti in materia finanziaria, necessari alla realizzazione di decisioni finanziarie valide e in definitiva al raggiungimento del benessere finanziario individuale»¹⁴. Un fattore che, inevitabilmente, può incidere anche sulle scelte legate alla costruzione di una posizione previdenziale integrativa, e sul quale anche in questo caso la ricerca del Mefop consegna una fotografia su cui può essere utile compiere qualche riflessione. Da una parte, infatti, sulla base delle autovalutazioni degli intervistati, si segnala la prevalenza di coloro che si ritengono "poco preparati" (58% contro il 42% di coloro che si ritengono "preparati"). Dall'altra parte, emerge come a trainare questo dato nazionale sia la

¹³ MEFOP-OSSERVATORIO WELFARE UNIVERSITÀ LUISS (a cura di), *Le nuove dimensioni del welfare: L'indagine campionaria Mefop-OW Luiss 2021*, 2021. Le principali evidenze della ricerca sono disponibili sul sito www.ordineattuari.it.

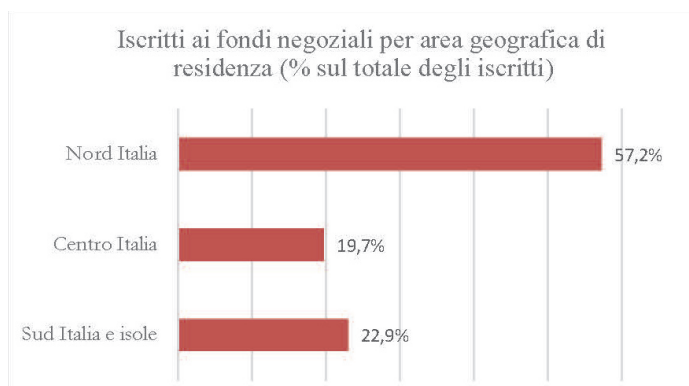
¹⁴ OCSE, *Raccomandazione del Consiglio sull'alfabetizzazione finanziaria*, 29 ottobre 2020, reperibile sul sito www.quellocheconta.gov.it.

componente femminile, dato che il 67% delle donne intervistate dichiara di essere poco o per nulla preparata rispetto alle proprie scelte di risparmio.

Infine, per avere un quadro completo sugli attuali divari relativi alle adesioni alla previdenza complementare, di particolare rilievo sono i dati relativi all'area geografica di residenza degli iscritti e al loro status occupazionale.

Sotto il primo aspetto, la Covip segnala che l'ampia maggioranza degli iscritti alle forme pensionistiche complementari si concentra nelle regioni settentrionali del nostro Paese, in cui vive il 57,2% degli attuali aderenti, contro il 19,7% del Centro Italia e il 22,9% delle regioni meridionali e insulari¹⁵.

Grafico 4 – Iscritti ai fondi negoziali per area geografica di residenza



Fonte: COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*

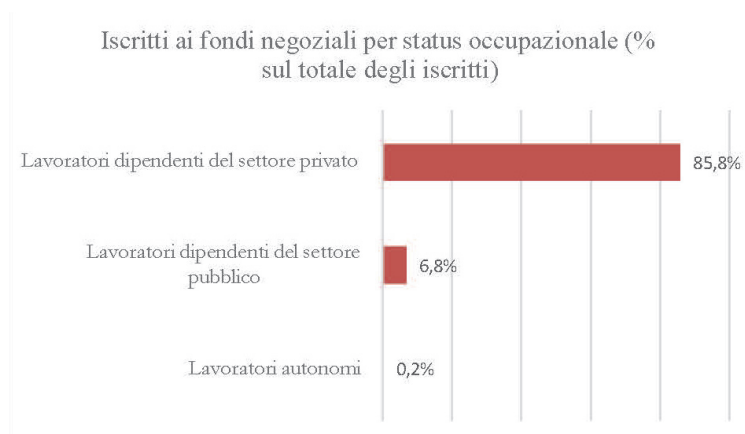
Per quanto riguarda invece lo status occupazionale degli iscritti, la stessa Autorità evidenzia come, nel 2021, su un totale di 3.457.302 iscritti complessivi ai fondi pensione negoziali 2.966.683 erano lavoratori dipendenti del settore privato, 235.835 lavoratori dipendenti del settore pubblico e solo 7.013 erano i lavoratori autonomi¹⁶. Si tratta di un dato che mostra in maniera evidente come questi fondi

¹⁵ COVIP, *Relazione per l'anno 2021 cit.*, p. 61.

¹⁶ La restante quota di aderenti sono ascrivibili alla categoria "altri iscritti", che raggruppa quei lavoratori che, nonostante abbiano perso i requisiti di partecipazione al fondo, hanno deciso di mantenere la propria posizione all'interno dello stesso, nonché, in percentuale minore, coloro che pur avendo maturato i requisiti per il pensionamento, non hanno richiesto la prestazione oppure i soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti.

- nonostante alcuni tentativi delle parti, negli anni, di introdurre forme negoziali *ad hoc* rivolte ai lavoratori autonomi¹⁷ – allo stato attuale rappresentano un’opportunità rivolta quasi esclusivamente al mondo del lavoro subordinato. Del resto, come è stato ampiamente analizzato negli anni, il contratto collettivo – che è la principale fonte istitutiva e di regolamentazione dei fondi negoziali – è sempre stato associato negli anni al lavoro dipendente, lasciando scoperta l’area del lavoro autonomo¹⁸. Pertanto, in questo campo, sono altri gli strumenti di previdenza complementare di riferimento, quali i fondi aperti e i piani individuali pensionistici, che si mostrano maggiormente confacenti alle caratteristiche degli interessati.

Grafico 5 – Iscritti ai fondi negoziali per status occupazionale



Fonte: COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*

¹⁷ Cfr. ad esempio COVIP, *Relazione per l'anno 2002, 2003*, p. 107 in cui l’Autorità attestava, per quell’anno, la presenza di 6 fondi negoziali rivolti a lavoratori autonomi e liberi professionisti.

¹⁸ P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, n. 3, p. 722.

Capitolo 3
La previdenza complementare
nel settore terziario

Lo scopo principale del presente contributo, come evidenziato anche nel titolo, è quello di indagare come si sviluppa e come potrebbe evolversi in futuro l'attività dei fondi negoziali nell'ambito di una specifica area del mercato del lavoro del nostro Paese, ossia il macro-settore terziario, distribuzione e servizi (d'ora in avanti anche "TDS"). Si tratta, come certificato anche dall'analisi di INPS e CNEL per la costruzione dell'anagrafica unica dei CCNL, di uno dei settori produttivi in cui si registra il maggior tasso di attivazione della contrattazione di primo livello. Nel 2018, nell'ambito del macro-settore che il CNEL identifica come "H – Terziario, distribuzione e servizi" e che si articola al suo interno in 13 diversi settori contrattuali, erano ben 60 i contratti nazionali di categoria censiti, che nel 2021 sono aumentati a 64, per un tasso di copertura complessivo, indicato sulla base dei dati Uniemens, di 4.148.261 lavoratori e 785.443 aziende¹⁹.

A fronte di un numero così alto di contratti, appare sin da subito chiaro il fatto che, per mappare e analizzare le soluzioni individuate dagli stessi sulla materia della previdenza complementare (che significa, nei fatti, la regolamentazione operativa dei fondi negoziali), sia necessaria una selezione preliminare, basata su due diversi fattori.

Da una parte, al fine di individuare i contratti maggiormente diffusi e applicati all'interno del macro-settore, sono stati individuati quei CCNL che, secondo i dati provenienti dalle denunce retributive e contributive mensili Uniemens presentate dai datori di lavoro all'INPS, nel 2021 si applicavano a più di 1.000 lavoratori.

In secondo luogo, è parso necessario considerare, in coerenza con quanto disposto dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sotto questo aspetto, sul fronte delle organizzazioni sindacali firmatarie, sono stati quindi presi a riferimento quei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti esclusivamente dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil che operano nel macro-settore terziario, ossia Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Nel rispetto di questi due fattori sono stati quindi selezionati 21 contratti, elencati nella tabella 3, che fanno riferimento a sistemi di relazioni industriali differenti.

¹⁹ Media annuale flusso Uniemens 2020.

Tabella 3 – Elenco dei principali CCNL applicati nel macro-settore terziario, distribuzione e servizi

CCNL	Parti firmatarie	Data di sottoscrizione ultimo rinnovo	n. imprese	n. lavoratori	Cod. contratto Cnel
CCNL aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Confcommercio)	Confcommercio – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil	30-3-2015	367.948	2.239.787	H011
CCNL turismo (CCNL Federalberghi)	Federalberghi, Faita con l'assistenza di Confcommercio – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil	18-1-2014	87.925	470.665	H052
CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (CCNL Fipe)	Fipe - Confcommercio, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e servizi Confcooperative, Agci e Filcams- Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil (Ugl in firma separata)	8-2-2018	73.480	455.699	H05Y
CCNL dipendenti degli studi professionali (CCN Confprofessioni)	Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl,Uil-tucs-Uil	17-4-2015	125.536	302.503	H442
CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (CCNL Federdistribuzione)	Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil (in firma separata UGL Terziario)	19-12-2018	152	178.096	H008
CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere (CCNL Confartigianato benessere)	Cna unione benessere e sanità, acconciatori, Confartigianato benessere Confartigianato benessere estetica, Casartigiani, Clai Federnas Unamem e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil	10-10-2022	55.573	122.323	H515
CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (CCNL Ancc Coop)	Ancc Coop, Confcooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl,Uil-tucs-Uil	19-02-2019	2.569	77.337	H016

3. La previdenza complementare nel settore terziario

CCNL dipendenti delle farmacie private (Federfarma)	Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	7-9-2021	16.033	71.112	H121
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e deiservizi (Confesercenti)	Confesercenti e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Filcams-Cgil (in firma separata Ugl Terziario)	13-10-2016	8.321	61.186	H012
CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (CCNL Anivp)	Anivp, Assvigilanza, Univ e Filcams- Cgil, Fisascat-Cisl	28-2-2014	1.009	56.852	HV18
CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (CCNL Assiv)	Assiv, Legacoop servizi, Federlavoro e servizi Concooperative, Agci servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl (in firma separata: Ugl Sicurezza civile)	28-2-2014	692	41.345	HV17
CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati (CCNL Confedilizia)	Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	26-11-2019	30.205	38.908	H401
CCNL settore turismo (CCNL Assoturismo)	Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil	18-7-2018	7.902	35.487	H058
CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit (CCNL Asc-Fiis)	Confederazione italiana dello Sport assistita da Confcommercio Imprese per l'Italia e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil	30-5-2022	5.312	21.964	H077
CCNL Industria turistica (CCNL Federturismo Confindustria)	Federturismo Confindustria; Confindustria Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	14-11-2016	706	19.624	H05B
CCNL per i dipendenti di aziende ortofrutticole ed agrumarie (CCNL Fruitimprese)	Fruitimprese e Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	20-11-2020	564	9.135	H341

CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo (CCNL Fiavet)	Fiavet con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	24-7-2019	1.741	9.035	H04Z
CCNL dipendenti per le farmacie municipalizzate (CCNL Assofarm)	Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	7-7-2022	366	5.668	H124
CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e da mandatari a titolo oneroso (CCNL Fiaip)	Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil	7-6-2021	994	1.707	H0B1
CCNL per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e G.E.I.E. (CCNL Ancef)	Ancef e Flai-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil	30-3-2023	347	1.254	H201

Fonte: In merito al campo di applicazione dei Contratti Collettivi sono stati presi a riferimento i dati relativi al 2021 forniti da Inps e Cnel sulla base delle dichiarazioni Uniemens.

Entrando nel merito dei sistemi nazionali di “welfare contrattuale” promossi dai CCNL in questione, si evidenzia innanzitutto che, nonostante l'alto numero totale di contratti, questi sul piano della previdenza complementare fanno riferimento soltanto a 3 fondi pensione. Nella maggior parte dei casi opera il fondo pensione complementare Fon.te, fatta eccezione per alcuni sistemi contrattuali in cui le parti, alla luce di alcune peculiarità del settore di riferimento individuano come fondo di previdenza complementare Previambiente e Previdenza Cooperativa.

Si tratta di tre fondi negoziali (c.d. chiusi) costituiti da differenti parti sociali.

Il Fondo Pensione Fon.te è un fondo a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998 per i dipendenti da aziende del terziario da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs (e a cui hanno aderito anche Federalberghi, Fipe, e Fiavet il 22 gennaio 1999). Nell'ambito dei contratti selezionati, il fondo risulta attualmente il riferi-

mento in campo previdenziale non solo per i CCNL che fanno riferimento a Confcommercio, ma anche per il CCNL Distribuzione Moderna Organizzata, siglato da Federdistribuzione e per i CCNL facenti capo ai sistemi di relazioni industriali di Confesercenti, Confprofessioni, Confindustria e Confartigianato (che non risultano tra le parti istitutive del fondo). Questo anche perché, negli anni, tale forma pensionistica negoziale è risultata come la sede di confluenza di alcuni fondi minori, che non sono riusciti a raggiungere livelli di adesione adeguati ad assicurare la sostenibilità dell'iniziativa. In questi termini, rilevano le esperienze del mondo delle libere professioni (in questa sede rappresentato dal CCNL Confprofessioni e dal CCNL Federfarma), in cui precedentemente operava il Fondo Previprof, poi confluito in Fon.te a partire dal 2010. Stessa sorte è toccata, nel 2011, al fondo Marco Polo²⁰, rivolto ai dipendenti delle aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini e fino a tale anno operativo nell'ambito del CCNL Federturismo Confindustria e del CCNL Fiaip, nonché al fondo Artifond, che fino allo stesso anno rappresentava il riferimento negoziale dell'intero mondo artigiano (e quindi anche del CCNL Confartigianato benessere, oggetto della presente trattazione)²¹. In tutti i casi, le posizioni già aperte (e quelle future) dei dipendenti del settore sono passate al fondo Fon.te. Le vicende evolutive del fondo Fon.te, quindi, rappresentano un valido esempio di come una forma pensionistica negoziale, inizialmente nata per operare nell'ambito di uno specifico sistema di rappresentanza (quello delle imprese del settore del commercio e del turismo rappresentate dalla Confcommercio) abbia negli anni esteso il proprio campo di applicazione anche ad altri settori e, soprattutto, ad altri sistemi di relazioni industriali, facenti capo a confederazioni differenti. Previambiente, invece, è un fondo di pensione negoziale costituito in forma di associazione senza fini di lucro costituito il 18 giugno 1998 da Federambiente, Fise e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel-Cisal per i dipendenti di aziende dei settori igiene ambientale ed affini. L'individuazione di Previambiente quale fondo di previdenza complementare nell'ambito del CCNL Assofarm è inquadrabile alla luce di quanto stabilito

²⁰ Su tale vicenda cfr. COVIP, *Relazione per l'anno 2011, 2012*, p. 95.

²¹ Sulle difficoltà relative a uno sviluppo "autonomo" del tema della previdenza complementare nel mondo artigiano, in cui si è assistito, negli anni, al fallimento delle esperienze negoziali di Fondartigiani e Artifond, si veda quanto indicato nell'Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali sottoscritto dalle parti sociali nel novembre 2016, in cui gli stessi attori delle relazioni industriali evidenziano il grave ritardo del comparto artigiano nel proporre soluzioni efficaci sulla materia, dato che le misure attuali appaiono coprire «solo nominalmente» un'area con una vastissima platea di potenziali aderenti quale quella della previdenza complementare.

dall'art. 5 dello Statuto del Fondo stesso, dove si prevede la possibile associazione ad esso da parte delle imprese e dei lavoratori di settori convenzionalmente affini. Tra i settori individuati come tali dal Fondo rientra, appunto, quello dei servizi farmaceutici.

Diversa è invece la logica alla base del fondo Previdenza Cooperativa. Tale fondo, in seguito all'accordo interconfederale del febbraio 2017, è divenuto la forma negoziale di riferimento sulla previdenza complementare nel mondo cooperativo, alla luce della fusione dei tre fondi fino a quel momento operanti (Cooperlavoro, Previcoooper e Filcoop), al fine di sviluppare economie di scala e favorire così il contenimento dei costi e una più efficiente gestione del patrimonio. Pertanto, a partire dal 2018 (anno di autorizzazione), Previdenza Cooperativa rappresenta il fondo pensione negoziale al centro delle previsioni anche del CCNL Ancc Coop e del CCNL Assiv (in questo caso, in relazione solo alle cooperative del settore della vigilanza privata).

Entrando nel merito della disciplina contrattuale di tali fondi, occorre innanzitutto premettere che, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge, l'associazione del lavoratore alla forma pensionistica negoziale è volontaria e comporta una contribuzione mista a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Per quanto riguarda i CCNL che prevedono l'adesione al fondo Fon.te, a differire tra un sistema contrattuale e l'altro sono la platea dei destinatari e i meccanismi di contribuzione al Fondo, i cui versamenti devono avvenire con una periodicità trimestrale. Relativamente ai destinatari, la possibilità di adesione al Fondo pensione è riconosciuta, secondo quanto prevede la contrattazione collettiva del sistema Confcommercio (e con le novità che si approfondiranno nel par. 5), ai lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, ai lavoratori con contratto a tempo determinato con una durata superiore a tre mesi nonché agli apprendisti (CCNL Confcommercio, Federalberghi, Fipe, Fiavet, Asc- Fiis). Il CCNL Fruitimprese, invece, presenta un campo di applicazione più esteso, dato che la possibilità di adesione è riconosciuta esplicitamente anche ai lavoratori stagionali e avventizi. Le medesime logiche, sul piano dei destinatari, sono presenti anche nei CCNL facenti capo a sistemi di relazioni industriali differenti.

Spostando l'attenzione verso i meccanismi di contribuzione a carico delle parti - i quali sono, come sottolineato nelle principali analisi sulla contrattazione collettiva²², il principale oggetto di negoziazione delle parti in que-

²² Si veda, da ultimo, M. DE FALCO, *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022*, in *DRI*, 2023, in corso di pubblicazione

sto campo - pare opportuno operare una breve rassegna sui sistemi di finanziamento attualmente operativi, iniziando dal CCNL "leader" del settore, ossia il CCNL Confcommercio. Nell'ambito di tale contratto nazionale di categoria, le parti stabiliscono il versamento di una quota associativa di 22 euro *una tantum*, pro capite, a carico del datore di lavoro all'atto di iscrizione del lavoratore al Fondo e un contributo dell'1,55% a carico del datore e dello 0,55% a carico del lavoratore, da calcolare sulla retribuzione utile per il computo del TFR. L'iscrizione al Fondo Fon.te è riconosciuta anche agli apprendisti, per i quali, per tutto il periodo di apprendistato, il datore di lavoro versa una contribuzione pari all'1,05%, comprensiva della quota associativa pari a 22 euro.

Mantenendo l'attenzione sul sistema contrattuale di Confcommercio, si nota come la contribuzione complessiva richiesta dai CCNL Federalberghi, Fipe, Fiafet, Asc-FIIS sia leggermente inferiore, dato che le quote dovute dall'azienda e dal lavoratore sono ambedue pari allo 0,55% (di cui lo 0,05% di ciascuna quota nel caso del CCNL Asc-Fiis costituisce la quota associativa) e, per quanto riguarda la quota *una tantum* (pari a 15,50 euro), è previsto il concorso delle parti, dato che l'impresa versa 11,88 euro e il lavoratore contribuisce con una quota di 3,62 euro. Anche altri CCNL stabiliscono delle quote di contribuzione richieste alle parti del rapporto di pari entità, come il CCNL Fruitimpres (1%), il CCNL Anivp e il CCNL Assiv (0,50%). I dipendenti a cui si applica il CCNL Ancef, invece, possono aderire al Fondo Fon.te, contribuendo con una quota a proprio carico dello 0,55% in aggiunta all'1,4% a carico datore di lavoro.

Per quanto riguarda invece gli altri sistemi di relazioni industriali, si nota innanzitutto come le previsioni sulla contribuzione del CCNL Federdistribuzione ricalchino le regole del CCNL Confcommercio. È quindi interessante notare come, in seguito alla fuoriuscita di Federdistribuzione dal campo di applicazione del CCNL Confcommercio (con la sottoscrizione, nel 2018, di un nuovo CCNL specifico), le parti abbiano comunque inteso confermare gli strumenti bilaterali già presenti nel campo della previdenza complementare (al pari di quanto è avvenuto sul piano dell'assistenza sanitaria integrativa e della formazione continua), mantenendo espressamente i meccanismi di regolamentazione e finanziamento già presenti²³. Quanto ai CCNL Confprofessioni e Federfarma, nonché ai CCNL del sistema Confesercenti e del sistema Confindustria (Federturismo e Fiaip),

²³ Cfr. CCNL Federdistribuzione, Titolo II, art. 95, nella cui premessa, prima di confermare le regole attualmente vigenti sul punto, le parti dichiarano che «gli esistenti enti di settore relativi alla previdenza complementare (Fon.te) ed alla formazione continua (For.te) rappresentano un idoneo riferimento anche per le aziende della DMO cui si applica la presente disciplina collettiva»

invece, si osserva come le parti abbiano “traslato” automaticamente i precedenti meccanismi di finanziamento al Fondo Previprof e al Fondo Marco Polo verso Fon.te. In merito ai primi due CCNL, inizialmente coperti da Previprof, la contribuzione si attesta allo 0,55% a carico del lavoratore in entrambi i casi, con un diverso contributo datoriale. Nell’ambito del CCNL Conprofessioni si tratterà dell’1,55%, mentre per il CCNL Federfarma la percentuale scende all’1,05%. Per quanto riguarda invece il processo di confluenza da Marco Polo (che era stato istituito da Federturismo-Confindustria, Confesercenti e sindacati di categoria) a Fon.te, si nota come i livelli di contribuzione datoriale si attestino su livelli differenti tra un contratto e l’altro, con valori che oscillano tra lo 0,55% del CCNL Assoturismo e l’1,65% del CCNL Federturismo Confindustria.

Infine, il terzo processo di confluenza verso Fon.te ha riguardato, come anticipato, il mondo artigiano. Pertanto, alla luce di tale percorso di armonizzazione avviato nel 2011, il CCNL Confartigianato benessere prevede, in linea con gli altri CCNL stipulato nelle realtà settoriali dell’artigianato, un contributo di pari importo (1%) a carico delle aziende e dei lavoratori.

Tabella 4 – Modalità di finanziamento del fondo Fon.te nei CCNL del macro-settore terziario

Fondo Fon.te	
CCNL	Modalità di finanziamento
CCNL Confcommercio	1,55% azienda (1,05% per gli apprendisti) /0,55% lavoratore + TFR
CCNL Federalberghi	0,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Fipe	0,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Fiavet	0,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Asc-FIIS	0,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Federdistribuzione	1,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Conprofessioni,	1,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Previprof)

3. La previdenza complementare nel settore terziario

CCNL Federfarma	1,05% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Previprof)
CCNL Federturismo Confindustria	1,65% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Marco Polo)
CCNL Fiaip	1,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Marco Polo)
CCNL Confesercenti	1,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Marco Polo)
CCNL Assoturismo	0,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Marco Polo)
CCNL Confartigianato Benessere	1% azienda/1% lavoratore + TFR (confluenza Fondo Artifond)
CCNL Assiv*	0,50% azienda/0,50% lavoratore + TFR
CCNL Anivp	0,50% azienda/0,50% lavoratore + TFR
CCNL Confedilizia	2,05% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Fruitimprese	1% azienda/1% lavoratore + TFR
CCNL Ancef	1,4% azienda/0,55% lavoratore + TFR

28

* Per quanto riguarda le cooperative del settore, occorre fare riferimento al fondo Previdenza cooperativa (cfr. tabella 6).

In merito invece al fondo Previambiente, il CCNL Assofarm ripartisce il finanziamento tra impresa (1,5%) e lavoratore (1%).

Tabella 5 – Modalità di finanziamento del fondo Previambiente nei CCNL del macro- settore terziario

Fondo Previambiente	
CCNL	Modalità di finanziamento
CCNL Assofarm	1,5% azienda/1% lavoratore + TFR

Infine, per quanto riguarda Previdenza Cooperativa, il CCNL Ancc Coop, riprendendo le precedenti regole del Fondo Previcoper, stabilisce che, oltre al versamento di una quota associativa all'atto di iscrizione del lavoratore (pari a euro 15,50 di cui euro 3,62 a carico del dipendente), il fondo sarà finanziato con una contribuzione datoriale pari all'1,55% e una contribuzione da parte del lavoratore dello 0,55%. Nell'ambito del CCNL Assiv, invece, per le cooperative del settore le regole sul finanziamento del

fondo ricalcano quelle già previste per Fon.te (0,50% a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore).

Tabella 6 – Modalità di finanziamento del fondo Previdenza Cooperativa nei CCNL del macro-settore terziario

Fondo Previdenza Cooperativa	
CCNL	Modalità di finanziamento
CCNL Ancc Coop	1,55% azienda/0,55% lavoratore + TFR
CCNL Assiv*	0,50% azienda/0,50% lavoratore + TFR

** Il Fondo Previdenza Cooperativa, in questo caso, si riferisce solo ai lavoratori delle cooperative del settore.*

Sul piano operativo, al fine di valutare in via preliminare l'esito di tali meccanismi incentivanti promossi dalle parti - spesso accompagnati da specifiche iniziative di promozione e sensibilizzazione implementate a livello settoriale - può essere utile presentare alcune recenti evidenze sul tasso di adesione ai fondi in questione.

Premesso che 2 dei 3 fondi hanno un campo di applicazione che si estende ben oltre i contratti collettivi analizzati in questa sede, e che negli stessi 2 casi sono previsti (con riferimento ad altri contratti, non appartenenti alla presente selezione) i più pervasivi meccanismi di adesione contrattuale²⁴, le ultime rilevazioni del Mefop mostrano comunque in tutti e 3 i casi un tasso di adesione che si attesta ampiamente al di sotto della soglia del 50% dei potenziali aderenti, con valori particolarmente bassi proprio con riferimento al fondo Fon.te, che copre la maggior parte dei contratti oggetto di questo approfondimento. È chiaro che in tal caso influisce il sempre più esteso campo di applicazione del fondo, alla luce dell'ampio numero di contratti che ne prevedono l'operabilità per i lavo-

²⁴ Nello specifico, si tratta di quei casi in cui il contratto collettivo pone espressamente, e a prescindere da una manifestazione di volontà del lavoratore, l'obbligo a carico del datore di lavoro di versare un contributo mensile al fondo di previdenza complementare negoziale individuato nel contratto stesso. In questo modo, per i lavoratori dipendenti non iscritti, tale versamento determina l'adesione contrattuale al Fondo. Attualmente, secondo quanto segnalato nell'ultima relazione Covip, sono 13 i fondi per i quali alcuni tra i contratti collettivi di riferimento prevedono tali meccanismi di adesione, per un totale di 1.368.268 iscritti "contrattuali".

ratori del settore²⁵. Tuttavia, appare evidente come vi siano ancora ampi margini di crescita, per un fondo che attualmente si rivolge a 251.892 lavoratrici e lavoratori, attestandosi al terzo posto per numero di adesioni dei fondi negoziali, dopo il Fondo Prevedi e il Fondo Cometa, che si rivolgono rispettivamente ai lavoratori della metalmeccanica e dell'edilizia e costruzioni e possiedono bacini d'utenza notevolmente più bassi²⁶.

Tabella 7 – Dati sulle adesioni ai fondi Fon.te, Previambiente e Previdenza Cooperativa

Tipologia	Aderenti	Tasso di adesione al 30.09.2022
Fondo Fon.te	251.892	7,87%
Fondo Previambiente	101.036*	40,41%
Fondo Previdenza Cooperativa	109.182**	31,26%

30

* Secondo l'ultima relazione COVIP relativa al 2021, il 51,9% degli iscritti al fondo aderivano attraverso forme di adesione contrattuale.

* Secondo l'ultima relazione COVIP relativa al 2021, il 10,01% degli iscritti al fondo aderivano attraverso forme di adesione contrattuale.

Fonte: MEFOP (a cura di), *Bollettino statistico 86. La situazione della previdenza complementare in Italia al 30.09.2022*, cit.

²⁵ Tale aspetto viene sottolineato anche dal Mefop, nella stessa indagine, dato che proprio con riferimento al fondo Fon.te viene precisato che la riduzione del tasso di adesione al 30.09.2022 rispetto allo stesso periodo del 2021 (dal 9,68% al 7,67%) è dovuta anche all'aumento del bacino dei potenziali aderenti del fondo.

²⁶ Nel caso del fondo Prevedi, tuttavia, il tasso di adesioni (100%) è principalmente influenzato dalla presenza dei già citati meccanismi di adesione contrattuale nella totalità dei CCNL che si occupano di tale fondo.

Capitolo 4
Spunti dalla contrattazione:
una rassegna ragionata

Le prassi contrattuali presentate nel precedente paragrafo hanno permesso di compiere una rassegna sulle regole di base presenti nei sistemi contrattuali del macro-settore terziario, al fine di fornire una tutela previdenziale complementare per i lavoratori operanti in tali realtà. Tuttavia, come si è visto nella parte finale dell'analisi, tali strumenti, a confronto con la vasta platea potenziale di aderenti, faticano ancora ad esprimere appieno le proprie potenzialità, parallelamente a quanto avviene in altri settori. Incidono particolarmente, in questi termini, non solo le dinamiche di settore ma anche le criticità "strutturali" presentate nel paragrafo 2, che sono alla base del finora limitato sviluppo del secondo pilastro pensionistico nel nostro Paese. Per tale motivo, in questa sede pare particolarmente utile approfondire alcune pratiche negoziali, adottate anche in altri sistemi di relazioni industriali, volte a far fronte in maniera concreta, con specifici meccanismi incentivanti, ad alcuni degli elementi di debolezza presentati. L'obiettivo è quello di fornire alle parti sociali del settore alcune possibili linee di intervento per le future negoziazioni, che saranno delineate nel paragrafo conclusivo.

Sul piano operativo, sarà quindi compiuta una rassegna di alcune *best practices* introdotte in diversi settori, ponendo singolarmente l'attenzione sui diversi livelli negoziali ai quali queste sono attuate. Da una parte, infatti, appare evidente come allo stato attuale il ruolo principale di promozione degli strumenti bilaterali di welfare (quali appunto i fondi negoziali) continui a essere rivestito, nella maggior parte dei casi, dalla contrattazione nazionale di categoria²⁷. Per questo motivo il par. 4.1. sarà dedicato alle specifiche soluzioni recentemente promosse in alcuni tra i principali CCNL del nostro Paese. Dall'altra parte, tuttavia, è stato evidenziato in più sedi come una funzione propulsiva nel promuovere pratiche innovative sulle materie del welfare aziendale e contrattuale provenga dalla contrattazione di secondo livello, aziendale e (in merito ad alcune specifiche realtà) territoriale, che in molti casi vengono successivamente recepite dalla contrattazione nazionale²⁸. Pertanto, nei paragrafi 4.2. e 4.3. saranno approfondite alcune pratiche negoziali adottate a livello decentrato.

²⁷ V. sul punto l'analisi di D. COMANDÉ, *Il nuovo welfare contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell'arte e criticità*, in *RDSS*, 2017, pp. 821 ss

²⁸ Cfr. ad esempio i rapporti a cura di ADAPT (da ultimo M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale*, ADAPT University Press, 2022) e Percorsi di Secondo Welfare (da ultimo F. MAINO (a cura di), *Il ritorno dello Stato sociale? Mercato, Terzo Settore e comunità oltre la pandemia. Quinto Rapporto sul secondo welfare*, Giappichelli, 2021), nonché i rapporti sulla contrattazione a cura di Cisl e Cgil-Fondazione Di Vittorio.

4.1 Contrattazione nazionale

Per quanto riguarda la contrattazione nazionale, guardando al panorama complessivo degli ultimi rinnovi settoriali, si nota come nel periodo più recente le parti abbiano mostrato una sempre più forte attenzione verso l'introduzione di meccanismi finalizzati a incentivare le adesioni dei lavoratori più giovani e con rapporti di lavoro soggetti a maggiore discontinuità, che come già evidenziato rappresentano una delle più importanti fasce critiche sul piano delle adesioni. Sul piano concreto, tale obiettivo è stato perseguito con aliquote maggiori a carico del datore di lavoro oppure con forme diverse di finanziamento.

Quanto al primo punto, si evidenziano ad esempio le novità del rinnovo del CCNL Industria Metalmeccanica del 2021, che ha previsto, in caso di nuova adesione di lavoratori di età inferiore ai 35 anni, un innalzamento della quota di contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro dal 2 al 2,2% dei minimi contrattuali. Lo stesso meccanismo è stato ripreso, pur con la diversa forma della contribuzione ulteriore *una tantum*²⁹, dal CCNL metalmeccanici imprese minori Confimi³⁰.

Tabella 8 – Aumenti negoziali della contribuzione alla previdenza complementare per i lavoratori under35 nel CCNL industria metalmeccanica e nel CCNL metalmeccanici imprese minori Confimi.

CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA	Fondo Cometa Sezione quarta, titolo IV, art. 15	A partire dal 1° giugno 2022, esclusivamente per i lavoratori under 35 di nuova adesione, contribuzione aziendale pari al 2,2% dei minimi contrattuali (per le altre categorie di lavoratori è pari al 2%); contribuzione del lavoratore pari almeno all'1,2% del minimo contrattuale.
CCNL METALMECCANICI IMPRESE MINORI CONFIMI	Fondo negoziale con il maggior numero di adesioni nell'azienda Art. 46	In aggiunta alle ordinarie quote di finanziamento previste per datore di lavoro (2%) e lavoratore (1%), previsione di un contributo <i>una tantum</i> di 120 euro per lavoratori di nuova adesione under 35.

²⁹ Secondo quanto disciplinato dall'art. 46 del CCNL sottoscritto il 7 giugno 2021 da Confimi Impresa Meccanica e Fim-Cisl e Uilm-Uil, in aggiunta alle ordinarie quote di finanziamento previste per datore di lavoro (2%) e lavoratore (1%), viene previsto un contributo *una tantum* di 120 euro per lavoratori di nuova adesione under 35.

³⁰ Per approfondire le dinamiche di sviluppo della materia nel settore a livello nazionale si lo specifico approfondimento sulla materia in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quarto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale*, ADAPT University Press, 2021, pp. 325 ss.

Forme di incentivazione di natura diversa sono invece state previste negli ultimi rinnovi del CCNL servizi ambientali e del CCNL Somministrazione. Per quanto riguarda il primo caso settoriale, nell'intesa siglata il 18 maggio 2022 è stato introdotto un peculiare meccanismo secondo il quale i lavoratori neoassunti possono optare, entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione, per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità, già disciplinati da specifiche previsioni dei precedenti rinnovi, in un contributo corrispondente al fondo di settore Previambiente, calcolato in 36esimi, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità. In questo caso, la possibilità di convertire una voce fissa della retribuzione (quale è, appunto, lo scatto di anzianità) in contributi alla previdenza integrativa, oltre a rappresentare una novità nel panorama della contrattazione nazionale, evidenzia bene come la contribuzione alla previdenza complementare assuma in via sempre più diffusa un valore "economico" nell'ambito delle negoziazioni nazionali tra le parti. Rilevano in tal senso i numerosi CCNL che fanno rientrare le quote di finanziamento delle forme di *welfare* bilaterale (*in primis* gli strumenti bilaterali sulla previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa)³¹ nel "trattamento economico complessivo". Un aspetto che testimonia come il concetto di "retribuzione" si stia progressivamente allargando anche verso le principali prestazioni di natura sociale³².

Per quanto riguarda invece il settore della somministrazione, le politiche promosse a livello nazionale dalle parti appaiono di particolare interesse per il tentativo di raggiungere specifiche tipologie di lavoratori, che per la natura del proprio rapporto appaiono maggiormente soggetti a discontinuità e transizioni di carriera. Secondo quanto stabilito dall'art. 10 del CCNL Somministrazione³³, in virtù dello specifico accordo sottoscritto dalle parti sociali nel 2015³⁴, viene riconosciuto solo per i lavoratori a tempo determinato un contributo forfettario aggiuntivo che cresce in misura inversamente proporzionale in base alla durata delle missioni per favorire

³¹ Sulla definizione di "welfare bilaterale" cfr. E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, 2018, p. 247; U. STENDARDI, A.R. MUNNO, *Il welfare contrattuale: un nuovo orizzonte strategico* in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0.*, Wolters Kluwer, 2016, p. 145. ³² Si veda ad esempio l'analisi di T. TREU, *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 297.

³³ CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto il 15 ottobre 2019 da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp.

³⁴ Accordo sulla Previdenza integrativa di definizione della contribuzione base, integrativa e aggiuntiva a carico della bilateralità di settore sottoscritto il 3 febbraio 2015 da Assolavoro e Felsa - Cisl, Nidil- Cgil, Uiltemp.

le adesioni al fondo previdenziale di riferimento, che a partire dal 2015 è il fondo Fon.te³⁵. A questo primo strumento, si affianca poi uno specifico meccanismo, a carico della bilateralità di settore, per finanziare la quota associativa annua da versare da parte dei singoli lavoratori.

Tabella 9 – Meccanismi incentivanti in materia di previdenza complementare nel CCNL Servizi Ambientali e nel CCNL Somministrazione.

CCNL SERVIZI AMBIENTALI	Fondo Previambiente Art. nuovo “misure di incentivazione alla previdenza complementare”	In caso di conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità in contributi al Fondo Previambiente, maggiorazione del 10% e riproporzionamento su 12 mensilità.
CCNL SOMMINISTRAZIONE	Fondo Fon.te Art. 10	Per i lavoratori a tempo determinato viene riconosciuto un contributo forfettario aggiuntivo rispetto alla contribuzione base pari a 320 euro per missioni di lavoro nell'anno fino a 104 giorni; 160 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 105 e 164 giorni; 100 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 165 e 334 giorni. La quota associativa annua da versare da parte dei singoli lavoratori, stabilita da Fon.Te, è a carico della bilateralità di settore

Infine, nell’ottica di presentare una nuova prassi che non incide direttamente sulle modalità di finanziamento del fondo, ma mira piuttosto a rafforzare le pratiche di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori sulle opportunità offerte dalla previdenza complementare, occorre guardare a quanto stabilito nel CCNL dell’industria Chimica-Farmaceutica. Nell’ambito dell’ultimo rinnovo, al fine di valorizzare i fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore, Fonchim e Faschim, entrambi ad adesione volontaria, le parti hanno convenuto di attivare il “meccanismo di accesso al Sistema welfare per i lavoratori non iscritti”. Con tale nuovo sistema, i lavoratori non iscritti a tali strumenti potranno accedere alla piattaforma elettronica di welfare prevista nel settore, per verificare i vantaggi offerti dagli stessi fondi, acquisire informazioni dettagliate sul loro funzionamento, anche tramite sistemi elettronici

³⁵ Questo è infatti il regime in atto per i lavoratori ai quali si applica il CCNL Somministrazione, in seguito al fallimento dell’esperienza del fondo Fontemp e alla relativa confluenza delle posizioni già aperte nel fondo Fon.te. Sul punto cfr. COVIP, *Relazione per l’anno 2014*, 2015, p. 93.

di simulazione, e avere contatti diretti con esperti, così da valutare in maniera più consapevole le opportunità offerte da tali strumenti.

Tabella 10 – Meccanismi incentivanti in materia di previdenza complementare nel CCNL industria chimica-farmaceutica.

CCNL INDUSTRIA CHIMICA- FARMACEUTICA	Fondo Fonchim Art. 61 + linee guida	Meccanismo di accesso al Sistema welfare per i lavoratori non iscritti
---	---	--

4.2 Contrattazione territoriale

Con riferimento alla contrattazione territoriale, alcune soluzioni di particolare interesse si ritrovano nelle prassi negoziali relative al fondo negoziale Solidarietà Veneto. Si fa riferimento, in questo caso, alla principale forma pensionistica negoziale tra i 3 fondi territoriali negoziali attualmente attivi nel nostro Paese, i quali coprono oltre 250.000 lavoratori e operano secondo logiche territoriali e intercategoriale, dato che sono legati alle aziende (e quindi ai diversi sistemi di contrattazione) di una determinata realtà locale (in questo caso, la regione Veneto). Pertanto, è proprio all'interno dei principali contratti collettivi stipulati a livello regionale e provinciale in tale regione, in particolare nel mondo artigiano, che si possono individuare alcune specifiche iniziative di promozione del fondo.

Attraverso i diversi CCRL (contratti collettivi regionali di lavoro) stipulati negli ultimi anni nei vari settori artigiani, le parti hanno innanzitutto introdotto specifici meccanismi che prevedono il versamento di un contributo contrattuale, da destinare a Solidarietà Veneto (o, in alternativa, a Fon.te) sulla base di una scelta del lavoratore³⁶ Nei fatti, si tratta delle già citate modalità di adesione contrattuale, che prevedono una adesione automatica dei lavoratori al fondo pensione, a carico delle aziende, che prescinde da una espressa manifestazione di volontà dello stesso.

Tuttavia, ciò che risulta di particolare interesse, in questo caso, non è tale meccanismo di adesione contrattuale, che opera sulla falsariga di quanto già avviene in numerosi altri settori, bensì le pratiche negoziali che in molti casi si affiancano a questo, al fine di promuovere una iscrizione “piena” (e consapevole) da parte dei lavoratori, con la destinazione del TFR, come dimostra il caso del CCRL Alimentaristi Panificatori del 2022.

³⁶ Nel caso in cui il lavoratore non manifesti espressamente le sue intenzioni, il contributo sarà destinato al fondo con il maggior numero di adesioni nell'azienda o su base regionale.

Scorrendo le diverse disposizioni di tale intesa, da un lato si osserva come le parti stabiliscano in via generale le modalità di erogazione del contributo contrattuale da destinarsi a tutti i lavoratori per l'iscrizione a Solidarietà Veneto o a Fon.te, che risulta di importo differente per gli operai, impiegati e quadri (26 euro mensili) rispetto agli apprendisti (10 euro mensili) e sarà versato da Ebav, l'Ente bilaterale dell'artigianato veneto, incaricato di raccogliere le somme dalle varie aziende. Dall'altro lato, nel quadro dell'art. 19, viene delineato lo specifico meccanismo di incentivazione all'iscrizione "piena". Nel caso in cui i dipendenti manifestino espressamente la propria volontà di iscrizione al fondo, con la destinazione del TFR allo stesso, il contributo mensile di adesione contrattuale sarà sostituito dal c.d. "contributo contrattuale veneto", sempre a carico delle aziende e di importo più alto. Si tratta infatti di un contributo percentualizzato, pari all'1,8% della retribuzione annua lorda del lavoratore ai fini del TFR. Al fine di favorire tale processo, è inoltre prevista l'erogazione di un contributo *una tantum*, a carico dell'ente bilaterale regionale (l'Ebav), destinato ad aziende e lavoratori, in caso di adesione piena. L'importo per le aziende si attesta a 200 euro, quello per i lavoratori a 300. Qualora si tratti di adesioni di lavoratori *under 35*, la quota viene incrementata di ulteriori 100 euro, sia per le aziende che per i lavoratori.

Tabella 11 - Meccanismi incentivanti in materia di previdenza complementare nel CCRL Alimentaristi Panificatori Veneto.

CCRL Alimentaristi Panificatori Veneto 25 luglio 2022	Fondo negoziale di categoria Fon.te (dopo confluenza Artifond in Fon.te)	Meccanismo di adesione contrattuale per operai, impiegati, quadri e apprendisti.
	Fondo negoziale territoriale Solidarietà Veneto	Contributo più alto in caso di adesione "piena", con destinazione TFR.
		Importo una tantum a carico di Ebav per aziende e lavoratori in caso di adesione "piena", con destinazione TFR.
		Importo una tantum più alto in caso di iscrizione lavoratori under 35.

4.3 Contrattazione aziendale

Una funzione di primario rilievo nella promozione della previdenza complementare può essere infine rivestita dalla contrattazione aziendale. In questi termini, dato che nel nostro sistema le intese aziendali sono principalmente funzionali ad “integrare” le disposizioni generali stabilite a livello nazionale per le varie aziende del settore, appare chiaro che tale ruolo può essere declinato con efficacia anche sul tema della previdenza complementare. Sotto tale aspetto, le attività di monitoraggio sulla contrattazione di secondo livello nell’ambito dell’Osservatorio “Fare contrattazione” di ADAPT³⁷, mostrano come negli ultimi anni siano notevolmente cresciute le intese volte a promuovere, con strategie differenti, le forme di previdenza complementare operanti in azienda.

Guardando nello specifico alle modalità operative con cui vengono sviluppate tali politiche, nella maggior parte dei casi le intese aziendali intervengono per integrare la quota di contribuzione da parte del datore di lavoro, introducendo un regime migliorativo rispetto a quello previsto dal contratto nazionale applicato, come nel caso dell’accordo aziendale GFT del 2021 che incrementa il valore della contribuzione aziendale al fondo Fon.te. L’aumento dell’importo del versamento a carico del datore di lavoro, alla luce delle prassi in atto nell’azienda, può riguardare, in via alternativa o esclusiva, anche forme complementari differenti, come nel caso dell’accordo Brawo del 2021, in cui il contributo aziendale al fondo di categoria non solo è più alto di quello stabilito a livello nazionale ma si estende anche al fondo aperto scelto da alcuni lavoratori dell’azienda in alternativa al fondo negoziale previsto dal CCNL.

³⁸ Si tratta di un osservatorio, composto dai ricercatori e dottorandi della scuola di ADAPT, che a partire dal 2014, grazie al lavoro di monitoraggio, archiviazione e analisi del materiale contrattuale svolto dai ricercatori e dottorandi della Scuola di ADAPT, alimenta la Banca dati “Fare Contrattazione”. Tale banca dati raccoglie oggi oltre 4.500 contratti collettivi stipulati in Italia, prevalentemente di livello aziendale sulla base dei quali viene costruito il Rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia. (cfr. da ultimo ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2021)*. VIII Rapporto ADAPT. ADAPT University Press, 2022).

Tabella 12 – Aumenti della contribuzione datoriale ai fondi di previdenza complementare operanti in azienda (contrattazione aziendale)

Accordo GFT Italia, 23 dicembre 2021, Settore terziario, distribuzione e servizi	Fondo negoziale di categoria Fon.te	La percentuale di contribuzione aziendale al fondo negoziale di categoria Fon.te sarà elevata ad un 3% complessivo (+1,45% rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento).
Accordo Brawo, 12 gennaio 2021, settore metalmeccanici	Fondo negoziale di categoria Cometa/Fondo aperto Arca	Per i dipendenti iscritti al fondo pensione negoziale chiuso Cometa e al fondo di previdenza complementare aperto Arca, la percentuale a carico azienda è elevata al 2,2% per versamenti almeno pari all'1,2%.

Ulteriori strategie di promozione della previdenza complementare a livello aziendale prevedono l'assegnazione di quote al fondo pensione in via diretta da parte dell'azienda (es. accordo Hitachi Energy 2022), oppure indiretta, dando la possibilità al lavoratore di destinare alla previdenza complementare l'utilizzo di tutto o parte degli importi presenti nei c.d. conti welfare (es. accordo Bolton 2018).

39

Tabella 13 – Assegnazione di quote aggiuntive ai fondi di previdenza complementare operanti in azienda (contrattazione aziendale)

Accordo Hitachi Energy, 7 giugno 2022, settore metalmeccanici	Fondo negoziale di categoria Cometa	Per quanto attiene il Fondo di Previdenza Complementare Cometa è prevista una quota annua pari a 200 euro a carico dell'azienda, aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dal CCNL per ciascun iscritto. Il versamento non riguarderà i dipendenti che aderiscano al fondo unicamente con la quota di TFR.
Accordo Bolton, 6 luglio 2018, settore alimentare	Fondo negoziale di categoria Alifond	L'azienda potrà attivare, per il personale in forza a tempo indeterminato, utilizzando una piattaforma digitale un conto welfare individuale, che offrirà ai lavoratori la possibilità di operare scelte individuali tra vari servizi messi a disposizione, tra cui i versamenti volontari integrativi a fondi pensione (Alifond)

Di particolare interesse sono poi quelle pratiche aziendali nell'ambito delle quali la contrattazione integrativa rivolge le soluzioni incentivanti a uno specifico target di lavoratrici e lavoratori, ponendo una specifica attenzione verso le fasce di lavoratori più giovani o con carichi famigliari.

Sul primo punto, si possono citare le recenti dinamiche di sviluppo della contrattazione integrativa del gruppo Eni, con riferimento al fondo di settore Fondenergia³⁸. Nell'ambito del Protocollo "Noi", siglato il 12 dicembre 2022 con le organizzazioni sindacali, il capitolo dedicato alla previdenza complementare contiene una serie di misure mirate ad integrare le regole di base già fissate dal CCNL e da ulteriori accordi di armonizzazione. In primo luogo, infatti, viene previsto un incremento della contribuzione aziendale ordinaria già fissata a livello nazionale per la generalità dei lavoratori, pari allo 0,2%. A questa prima soluzione di carattere generale, si accompagna poi un pacchetto di misure per favorire le adesioni dei neo-assunti. Da una parte, infatti, viene previsto che, per i lavoratori che aderiscano al fondo entro 6 mesi dall'assunzione, il contributo a carico del lavoratore venga pagato dal datore di lavoro per i primi 2 anni dalla data di assunzione. Dall'altra parte, a supporto di questo processo, viene fissata una sessione formativa obbligatoria, entro i primi 6 mesi dall'assunzione, sul tema della previdenza complementare, al fine di favorire una scelta consapevole.

40

Per quanto riguarda invece la previsione di misure *ad hoc* relative ai lavoratori con figli, occorre osservare con particolare attenzione le nuove *policies* contrattuali inserite nell'accordo integrativo di Intesa Sanpaolo del 2021, che nell'ambito di un accordo complessivo su welfare e conciliazione vita-lavoro fornisce una nuova disciplina in merito al fondo pensione di gruppo (Fondo Pensione ISP). In primo luogo, nel quadro di tale intesa viene aumentata sino al 3,75% (4% a partire dal 2024) della retribuzione di riferimento⁴⁰ l'aliquota minima di contribuzione aziendale al fondo, che si applica, tra gli altri aspetti, anche a coloro che sono assunti con contratto di apprendistato (senza che operino distinzioni di sorta nel valore economico, come in altri casi già presentati). Al di là di questa prima previsione generale, tuttavia, il principale aspetto di novità dell'intesa riguarda lo specifico "contributo welfare" riconosciuto ai dipendenti con figli a carico fino a 24 anni. Si tratta di un contributo, di importo pari a 120 euro per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età, che viene riconosciuto a tale fascia di lavoratori sotto forma di contribuzione a previdenza complementare che sia stata aperta dal dipendente

³⁸ Tale fondo nasce in realtà come fondo pensione specifico del gruppo Eni ed è poi stato esteso, negli anni, ad altre realtà del settore.

per i propri figli presso il Fondo Pensione ISP. Quella di Intesa Sanpaolo rappresenta una prima sperimentazione, volta a incentivare le adesioni delle fasce più giovani rivolgendosi non solo ai propri dipendenti ma anche ai loro famigliari. Tale sperimentazione, a partire dal 2023, è stata estesa anche ai casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo, secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge.

Tabella 14 – Meccanismi incentivanti per le adesioni ai fondi di previdenza complementare operanti in azienda di specifiche categorie di lavoratori (contrattazione aziendale)

Protocollo “Noi” Eni, 12 dicembre 2022, settore energia e petrolio	Fondo negoziale Fondenergia (fondo di gruppo successivamente esteso a tutto il settore)	Incremento della quota di contribuzione aziendale ordinaria pari allo 0,2% per tutti i lavoratori. Per i neoassunti che si iscrivano al fondo entro 6 mesi, per i primi 2 anni dalla data di assunzione iscrizione interamente a carico dell'azienda. Sessione formativa obbligatoria su previdenza complementare entro 6 mesi dall'assunzione.
Accordo Intesa Sanpaolo, 8 dicembre 2021, settore credito	Fondo aziendale ISP	Incremento della quota di contribuzione aziendale ordinaria per tutti i lavoratori (4% a partire dal 2024). “Contributo welfare”, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare, per i dipendenti con figli a carico fino a 24 anni, per favorire le iscrizioni dei figli al fondo aziendale. Tale contributo è riconosciuto per un importo pari a 120 euro per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età.

Infine, per avere un quadro completo sulle prassi negoziali decentrate di promozione della previdenza complementare, è necessario prendere in considerazione le opportunità offerte sul punto dal regime relativo alla c.d. *welfarizzazione* del premio di risultato (p.d.r.), che consiste nella possibilità di convertire le forme di retribuzione variabile negoziate da aziende e rappresentanze dei lavoratori in beni e servizi di welfare, in alternativa all'ero-

⁴⁰ Da intendersi, come specificato nell'accordo, come voci stipendio, scatti, importo ex ristrutturazione tabellare ed indennità di ruolo.

gazione monetaria⁴⁰. Secondo le previsioni normative attualmente vigenti, i contributi alla previdenza complementare, qualora siano versati in sostituzione del premio di risultato negoziato alle condizioni fissate nella L. n. 08/2015⁴¹, possono essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore fino a un importo di 8.164,57 euro⁴².

A fronte di questo regime incentivante, negli anni sono notevolmente cresciute le intese in cui si riconosce la possibilità di convertire quota parte del p.d.r. in contributi ai fondi di previdenza complementare negoziali, nell'ambito del pacchetto di beni e servizi di welfare proposto dall'azienda. Inoltre, in sempre più casi tale opzione non solo viene espressamente indicata dalle parti, ma viene anche agevolata dalle aziende, con la previsione di importi aggiuntivi (dei veri e propri "bonus", sui cui si è espressa in maniera positiva anche l'Agenzia delle Entrate⁴³) condizionati alla contribuzione in misure di previdenza complementare. (cfr. tabella 15)

⁴⁰ Per una ricostruzione degli sviluppi della normativa fiscale sul welfare aziendale (anche nei termini qui prospettati), con particolare riferimento alle novità (attualmente vigenti, seppur con alcune integrazioni) introdotte dalla legge di stabilità del 2016, si veda E. MASSAGLI, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 600 ss.

⁴¹ Cfr. art. 1, cc. 182-190, L. n. 208/2015.

⁴² Si arriva a tale soglia se si somma l'importo massimo detassabile del premio di risultato, pari a 3.000 euro, con il limite di deducibilità dal reddito previsto in via generale per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare, pari a 5.164,57 euro.

⁴³ Cfr. Circ. Ag. Entrate n. 5/E del 2018 in cui è stato precisato che «nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro». Pertanto, anche tali somme aggiuntive potranno essere detassate dato che non costituiscono dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (condizione al verificarsi della quale il legislatore non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR).

Tabella 15 – Meccanismi di conversione del p.d.r. con quota aggiuntiva (contrattazione aziendale).

Accordo Cargill, 2 ottobre 2018, settore alimentare	Fondo negoziale di categoria Alifond	I lavoratori potranno su istanza individuale destinare parte del Premio per Obiettivi (30%) al fondo di previdenza complementare di settore Alifond. Le somme destinate dai lavoratori a tale fondo saranno incrementate del 10% a carico dell'azienda.
Accordo Verallia, 30 novembre 2022, settore vetro industria	Fondo negoziale di categoria Fonchim	I lavoratori avranno la possibilità di esercitare un'opzione di conversione di una parte del Premio di Partecipazione (fino a 2.000 euro lordi) in welfare, con un contributo aggiuntivo dell'azienda pari al 10% dell'importo convertito. In caso di conversione del premio in contribuzione al fondo Fonchim, il contributo aggiuntivo sarà pari al 20% della quota di premio convertita.

Una ulteriore strategia negoziale legata alla *welfarizzazione* del premio, che punta a promuovere (indirettamente) i fondi pensione operanti nell'azienda, è legata alla destinazione delle quote di premio convertite e non fruite entro i tempi previsti alle stesse forme di previdenza complementare, con riferimento ai lavoratori già iscritti, come nel caso dell'accordo Loro Piana del 2021. In questo modo, le parti mirano ad alimentare automaticamente le posizioni previdenziali integrative dei lavoratori (anche) attraverso i residui dei crediti welfare non spesi dagli stessi. Si tratta di una soluzione pratica, volta a far fronte ad un problema concreto, che è stato evidenziato in diversi report sulla materia, ossia il fatto che in molti casi la quota di benefit assegnata ai lavoratori non venga poi effettivamente spesa⁴⁴.

⁴⁴ Cfr. CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA (a cura di), *Osservatorio Welfare Assolombarda – Anno 2020, 2021*, Rapporto n. 5, p. 5, in cui si evidenzia come, a fronte di un ammontare medio di 780 euro delle quote di welfare a disposizione dei lavoratori nelle aziende oggetto della ricerca, nel corso del 2020 è stato effettivamente speso il 76,5% del totale. Dati simili vengono forniti anche da AA.VV., *Osservatorio welfare, Easy Welfare*, 2019, pp. 55 ss., secondo cui l'utilizzo effettivo nel 2018 del pacchetto di beni e servizi di welfare erogato ai lavoratori è stato del 66%, con un dato in calo rispetto al 74% registrato nel 2017.

Tabella 16 – Meccanismi di conversione del p.d.r. con gestione residui (contrattazione aziendale)

Loro Piana, 14 settembre 2021, settore tessile	Fondo negoziale di categoria Previmoda	L'eventuale quota residua dei premi convertiti e non utilizzati entro il 31 dicembre 2021, sarà automatica ente trasferita al fondo previdenziale complementare di settore Previmoda, per i beneficiari che risulteranno iscritti allo stesso.
---	---	--

Infine, un ultimo accenno può essere compiuto in merito a quelle intese aziendali che mirano a compensare il “danno” contributivo legato alla *welfareizzazione* del premio, dato che in caso di conversione della somma in contributi alla previdenza complementare, il lavoratore «acconsente alla perdita di contributi previdenziali – che sarebbero invece versati in caso di percepimento del premio in denaro»⁴⁵. In questa direzione, si può citare l'accordo Maglificio Miles del 2022, in cui è previsto che, qualora il lavoratore decida di destinare il premio al fondo negoziale di categoria, i contributi non pagati dall'azienda sul premio in denaro verranno riconosciuti in misura pari al 120%.

Tabella 17 – Meccanismi di conversione del p.d.r. con riconoscimento contributi non pagati dall'azienda (contrattazione aziendale)

Maglificio Miles, 1° luglio 2022, settore tessile	Fondo negoziale di categoria Previmoda	Il lavoratore potrà destinare, a scelta, una parte (25%-50%-75%) o tutto il premio in welfare aziendale. In caso di scelta di welfare aziendale, i contributi non pagati dall'azienda sul premio in denaro verranno riconosciuti al dipendente per il 70% (per beni e servizi) o per il 120% nel caso di scelta di previdenza complementare con Previmoda.
--	---	--

⁴⁵ F.R. PIZZUTI (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Sapienza Università Editrice, 2019, p. 77.

Capitolo 5
La previdenza complementare
per le lavoratrici e i lavoratori del terziario:
prospettive di sviluppo

Sulla base di quanto emerso nelle varie parti della ricerca, pare opportuno compiere alcune riflessioni conclusive in relazione al ruolo che le parti sociali del settore terziario possono giocare attraverso la contrattazione collettiva e gli strumenti bilaterali da queste promossi, per far fronte agli aspetti critici che ad oggi limitano un pieno sviluppo del secondo pilastro pensionistico. Come evidenziato nell'ambito del capitolo 2, infatti, i fondi negoziali operanti nel sistema italiano faticano ancora a fare breccia su un'ampia porzione della popolazione lavorativa, rischiando di ampliare, anziché ridurre, i dualismi in materia di tutele che toccano lavoratrici e lavoratori a seconda della fascia anagrafica, del genere, del territorio in cui operano e del proprio status professionale.

Sotto quest'ultimo aspetto, in realtà, è interessante notare come alcuni nuovi fronti di sviluppo da seguire con particolare attenzione nei prossimi anni, potrebbero arrivare proprio dal settore terziario. Con lo specifico accordo del 10 marzo 2021, le parti sociali di settore hanno esteso la possibilità di aderire al fondo Fon.te anche ai liberi professionisti e ai lavoratori autonomi⁴⁷, con contribuzione a carico degli stessi soggetti⁴⁸. Si tratta di una nuova prassi rilevante, di cui si fa menzione anche nell'ultima relazione Covip⁴⁹, che segue quanto già avvenuto nel caso peculiare del fondo Solidarietà Veneto⁵⁰ e che potrebbe rappresentare un importante cambio di passo rispetto alle precedenti politiche contrattuali volte ad aprire le porte dei fondi negoziali al mondo del lavoro autonomo. Dopo il fallimento negli anni dei vari tentativi di introdurre forme negoziali *ad hoc* rivolte ai lavoratori autonomi, l'attuale strategia delle parti sociali pare piuttosto quella di estendere il campo di applicazione di fondi originariamente destinati in via esclusiva ai lavoratori subordinati anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti,

⁴⁷ Nell'ambito di tale categoria sono ricompresi anche i titolari delle imprese individuali e i familiari partecipanti alle imprese familiari che siano associati a una delle parti istitutive ovvero che abbiano un rapporto di collaborazione non occasionale con aziende che applicano ai loro dipendenti i contratti collettivi di riferimento della forma pensionistica complementare.

⁴⁸ La contribuzione è fissata nella misura minima del 3% del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF per l'anno precedente e comunque non inferiore a 1.200 euro annui.

⁴⁹ Cfr. COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*, p. 133. Sul punto v. anche l'approfondimento di S.M. CORSO ET AL., *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, in E. ALES, G. CANAVESI (a cura di), *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*, Editoriale scientifica, 2022, pp. 175 ss.

⁵⁰ In tal caso, occorre fare riferimento all'accordo interconfederale regionale del 20 settembre 2007, che ha sancito l'apertura del fondo alle adesioni di «lavoratori atipici, coltivatori diretti, lavoratori autonomi intesi come titolari di iscrizione all'Albo delle imprese artigiane e all'INPS ed eventuali soci e collaboratori».

con regole particolari legate alla diversa platea di destinatari.

Quanto agli altri divari, provando a calare alcune delle *best practices* all'interno del macro-settore terziario, si rilevano alcuni spunti di interesse per la futura azione contrattuale delle parti ai diversi livelli.

Un primo terreno di sperimentazione di nuove soluzioni potrebbe essere rappresentato dalla contrattazione nazionale di categoria, considerando la «funzione stabilizzatrice»⁵¹ che essa ancora riveste nell'ambito dell'ampio tessuto di piccole e piccolissime imprese presenti sul territorio nazionale e in particolare il ruolo «universalistico»⁵² che essa può giocare nella predisposizione delle prestazioni di welfare per tutti i lavoratori di un determinato settore. Da questo punto di vista, nell'ambito dei casi settoriali presentati nel par. 4.1., è emerso come a livello nazionale si possano già porre le fondamenta per la predisposizione di specifici regimi di base volti a fornire un maggiore supporto economico a categorie di lavoratori, quali i soggetti più giovani o quelli con forme contrattuali maggiormente flessibili. I principali rinnovi nazionali del macrosettore terziario, attualmente in fase di negoziazione, potrebbero rappresentare un primo banco di prova per l'introduzione di tali strategie negoziali, a fronte di uno scenario complessivo che, come si è visto nel par. 3, attualmente prevede regole generalizzate per tutte le categorie di lavoratori.

Spetterà poi ai singoli fondi negoziali il compito di proporre ai potenziali aderenti percorsi previdenziali adatti alla diversa propensione al rischio e alle differenti esigenze legate alle varie fasi della propria carriera lavorativa. Da questo punto di vista, spunti di particolare interesse potrebbero giungere dalla recente introduzione, da parte di alcuni fondi negoziali operanti in Italia, dei piani pensionistici c.d. *Life-Cycle*, che identificano automaticamente un «percorso previdenziale ideale» per gli iscritti, basato su un graduale spostamento annuale delle risorse da comparti a più alto grado di rischio a quelli con grado di rischio più basso, in base all'età dell'aderente e al momento di attivazione del percorso⁵³.

Un ruolo di primario rilievo nella promozione di soluzioni volte a favorire una sempre più ampia adesione ai piani pensionistici, potrà poi essere sviluppato attraverso la contrattazione di secondo livello, che, come si è

⁵¹ T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, in *DRI*, 2018, p. 379.

⁵² D. COMANDÉ, *Il nuovo welfare contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell'arte e criticità* cit., p. 825.

⁵³ Si tratta, nello specifico, dei fondi Telemaco, Pegaso, Previmoda e Solidarietà Veneto, per un totale di 14.300 lavoratori che hanno aderito con tali modalità ai piani nel corso del 2021. È un dato ancora basso ma in rapida crescita, se si considera che nel 2020 gli aderenti erano solo 6.600, come sottolineato anche dalla Covip nell'ultima relazione annuale (Cfr. COVIP, *Relazione per l'anno 2021* cit., p. 139).

visto nel par. 4.3., rappresenta lo strumento potenzialmente più efficace per l'introduzione di politiche che siano prossime alle esigenze delle imprese e della relativa popolazione aziendale. Le pratiche aziendali mirate all'incentivazione della previdenza complementare, da questo punto di vista, possono rappresentare una importante politica *win win* per tutti gli attori in campo, dai lavoratori alle aziende alle parti sociali. Quanto ai primi, l'introduzione di forti forme di partecipazione dell'azienda ai fondi contribuisce ad eliminare (o perlomeno attenuare) i principali ostacoli di carattere economico che scoraggiano attualmente le adesioni alla previdenza complementare. Notevole può essere anche l'interesse delle aziende a indirizzare le risorse verso le forme pensionistiche complementari, non solo nell'ottica di uno sviluppo sempre più articolato delle proprie politiche di welfare e benessere aziendale, ma anche, guardando ad un lato più pratico, al possibile risparmio sul costo del lavoro rispetto alle erogazioni monetarie, come evidenzia la questione della welfarizzazione dei premi di produttività. Infine, le stesse rappresentanze dei lavoratori dovrebbero manifestare tutto il proprio interesse a "indirizzare" le misure di welfare predisposte dall'azienda verso prestazioni di particolare rilevanza sociale, quali appunto la previdenza complementare, che sono nella maggior parte dei casi gestite e sviluppate in maniera paritetica. Un obiettivo che si pone in linea con l'impegno del sindacato, espresso in diverse prese di posizioni unitarie, a favorire una «gestione contrattuale del welfare»⁵⁴ alternativa rispetto alla diffusione di forme unilaterali promosse unicamente dalle imprese, senza il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori.

Tuttavia, guardando nello specifico alle realtà del terziario, occorre osservare come tale macro-settore si distingue in diversi settori merceologici contraddistinti da un elevato numero di imprese di micro e piccole dimensioni. Un dato di fatto che ha fortemente scoraggiato, in molti casi, la diffusione della contrattazione aziendale, che si concentra principalmente in alcune grandi realtà aziendali e di gruppo.

Lo scarso apporto della contrattazione aziendale, tuttavia, in numerose realtà territoriali è stato ampiamente compensato dalla presenza di un articolato sistema di enti bilaterali, che hanno un tradizionale radicamento proprio in aree del mercato del lavoro caratterizzate da una forte frammentazione delle realtà produttive. Tali organismi hanno storicamente rappresentato un canale fondamentale per la promozione e l'implemen-

⁵⁴ Questo è il termine utilizzato nel memorandum di Cgil, Cisl, Uil, *Un moderno sistema di relazioni industriali* del 14 gennaio 2016, che rappresenta la prima vera presa di posizione unitaria delle 3 principali confederazioni sindacali italiane sul welfare contrattuale.

tazione di servizi e tutele per i lavoratori e le imprese del settore, svolgendo attività di ampia portata che arrivano a ricomprendere l'implementazione di politiche di welfare aggiuntive rispetto a quanto già stabilito dalla contrattazione, secondo un approccio solidaristico⁵⁵. Una importante sfida futura per questi enti, in raccordo con la contrattazione territoriale, potrà quindi essere quella di intervenire, in maniera più ampia rispetto alla funzione informativa e promozionale già rivestita in molti contesti locali, per supportare sul piano economico le iscrizioni ai fondi pensione negoziali delle fasce lavorative più "lontane" dalle tutele pensionistiche complementari, nonché per colmare alcuni gap attualmente vigenti tra territori virtuosi e aree che invece partono da situazioni di svantaggio.

Le buone prassi nazionali del settore della somministrazione, nonché quelle territoriali del comparto artigiano mostrano che, nell'ambito del quadro normativo-istituzionale attuale, è possibile favorire un incastro virtuoso tra contrattazione e bilateralità per promuovere politiche mirate anche sulla materia della previdenza complementare. Sindacati e associazioni datoriali del terziario, da questo punto di vista, alla luce delle radicate esperienze bilaterali in atto in diverse aree territoriali e settoriali, hanno già in mano gli strumenti e le competenze per provare a giocare la propria parte.

⁵⁵ Per una rassegna ragionata sul ruolo degli enti bilaterali di settore in materia di welfare cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale* cit., pp. 89 ss.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Osservatorio welfare*, Easy Welfare, 2019
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT*. ADAPT University Press, 2022
- ALES E., *Il sistema pensionistico a 25 anni dalla riforma*, in *RGL*, 2020, n. 4, pp. 593 ss.
- CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA (a cura di), *Osservatorio Welfare Assolombarda – Anno 2020, 2021*, Rapporto n. 5
- CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, 2020, p. 661.
- COMANDÉ D., *Il nuovo welfare contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell'arte e criticità*, in *RDSS*, 2017, pp. 821 ss
- CORSO S.M., CRISCI I., DALLA SEGA M., GARBUIO C., PIGLIALARM I G., TURRIN M., *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, in E. ALES, G. CANAVESI (a cura di), *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*, Editoriale scientifica, 2022
- COVIP, *Relazione per l'anno 2002*, 2003
- COVIP, *Relazione per l'anno 2011*, 2012
- COVIP, *Relazione per l'anno 2014*, 2015
- COVIP, *Relazione per l'anno 2021*, 2022
- DE FALCO M., *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022*, in *DRI*, 2023, in corso di pubblicazione
- GIUBBONI S., *Individuale e collettivo nella nuova previdenza complementare*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 62/2007, p. 355.
- GIUBBONI S., *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, Cacucci, 2009;
- MAINO F. (a cura di), *Il ritorno dello Stato sociale? Mercato, Terzo Settore e comunità oltre la pandemia. Quinto Rapporto sul secondo welfare*, Giappichelli, 2021
- MASSAGLI E., *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 600 ss.
- MASSAGLI E., SPATTINI S., TIRABOSCHI M., *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, 2018, p. 247
- MEFOP-OSSERVATORIO WELFARE UNIVERSITÀ LUISS (a cura di), *Le nuove dimensioni del welfare: L'indagine campionaria Mefop-OW Luiss 2021*, 2021.
- PERSIANI M., *La previdenza complementare*, Cacucci, 2022.

- PIZZUTI F.R. (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Sapienza Università Editrice, 2019, p. 77.
- SQUEGLIA M., *La "previdenza contrattuale". Un modello di nuova generazione per i bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, 2014
- STENDARDI U., MUNNO A.R., *Il welfare contrattuale: un nuovo orizzonte strategico* in TREU T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0.*, Wolters Kluwer, 2016
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Quarto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale*, ADAPT University Press, 2021
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Quinto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale*, ADAPT University Press, 2022
- TOMASSETTI P., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, n. 3
- TREU T., *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 297.
- TREU T., *La contrattazione collettiva in Europa*, in *DRI*, 2018
- Tursi A., *La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale*, Giuffrè, 2001
- VIANELLO R., *Previdenza complementare e autonomia collettiva*, Cedam, 2005

ELENCO DEI CONTRATTI CITATI

Contratti nazionali

Contratto collettivo nazionale terziario, distribuzione e servizi del 30 marzo 2015 tra Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale turismo del 18 gennaio 2014 tra Federalberghi, Faita, Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale pubblici esercizi dell'8 febbraio 2018 tra Fipe, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e servizi, Concooperative, Agci e Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale dipendenti degli studi professionali del 17 aprile 2015 tra Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale Distribuzione Moderna Organizzata del 19 dicembre 2018 tra Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere del 10 ottobre 2022 tra Cna unione benessere e sanità, Confartigianato benessere acconciatori, Confartigianato benessere estetica, Casartigiani, Claii Federnas Unamem e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa del 19 febbraio 2019 tra Ancc Coop, Concooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale dipendenti delle farmacie private del 7 settembre 2021 tra Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale terziario, distribuzione e servizi del 13 ottobre 2016 tra Confesercenti e Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari del 28 febbraio 2014 tra Anivp, Assvigilanza, Univ e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl

Contratto collettivo nazionale vigilanza privata dell'8 aprile 2013 tra Assiv, Legacoop produzione e servizi, Concooperative lavoro e servizi, Agci servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl

Contratto collettivo nazionale dipendenti da proprietari di fabbricati del 26 novembre 2019 tra Confedilizia e Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl, Uil-

tucs-Uil

Contratto collettivo nazionale turismo del 18 luglio 2018 tra Fiepet, Assohotel, Assoviaggi, Fiba, Assocamping, Assoturismo e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale impianti e attività sportive del 30 maggio 2022 tra Confederazione italiana dello sport, Confcommercio e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil

Contratto collettivo nazionale industria turistica del 14 novembre 2016 tra Federturismo Confindustria; Confindustria Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale aziende ortofrutticole e agrumarie del 20 novembre 2020 tra Fruitimprese e Flai-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale imprese di viaggi e turismo del 24 luglio 2019 tra Fiavet, Confcommercio e Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale farmacie municipalizzate del 7 luglio 2022 tra Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e da mandatari a titolo oneroso del 7 giugno 2021 tra Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale commercio, export e import fiori e piante del 30 marzo 2023 sottoscritto da Ancef e Flai-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Contratto collettivo nazionale industria metalmeccanica del 5 febbraio 2021 tra Federmeccanica, Assistal e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil

Contratto collettivo nazionale piccola e media industria metalmeccanica del 7 giugno 2021 tra Confimi Impresa meccanica e Fim-Cisl, Uilm-Uil

Contratto collettivo nazionale servizi ambientali (rinnovo unificato) del 18 maggio 2022 tra Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agci servizi, Assoambiente e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil, Fiadel

Contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 15 ottobre 2019 tra Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil- Cgil e Uiltemp

Contratto collettivo nazionale chimico-farmaceutico del 13 giugno 2022 tra Federchimica, Farmindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Contratti territoriali

Contratto regionale di lavoro per i dipendenti delle imprese della Regione Veneto settore alimentare artigiano, settore alimentare non artigiano fino a 15 dipendenti, settore panificazione e altre attività del 25 luglio 2022 tra Confartigianato Imprese Veneto, Cna Veneto, Casartigiani Veneto e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Contratti aziendali

Accordo Gft Italia del 23 dicembre 2021 tra Gft Italia e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl

Accordo Brawo del 12 gennaio 2021 tra Brawo e Fim-Cisl, Fiom-Cgil

Accordo Hitachi Energy del 7 giugno 2022 tra Hitachi Energy e Fim-Cisl, Fiom- Cgil, Uilm-Uil

Accordo Bolton del 6 luglio 2018 tra Bolton e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Protocollo “Noi” Eni del 12 dicembre 2022 tra Eni e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Accordo Intesa Sanpaolo dell’8 dicembre 2021 tra Intesa Sanpaolo e Fabi, First- Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin

Accordo Cargill del 2 ottobre 2018 tra Cargill e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Accordo Verallia del 30 novembre 2022 tra Verallia Italie e Filctem-Cgil, Femca- Cisl, Uiltec-Uil

Accordo Loro Piana del 14 settembre 2021 tra Loro Piana e Femca-Cisl, Filctem- Cgil, Uiltec-Uil

Accordo Maglificio Miles del 1° luglio 2022 tra Maglificio Miles e Filctem-Cgil

