



Fondi più attrattivi grazie ai contributi datoriali

di Carlo Giuro

Qual è lo stato di salute della contrattazione collettiva nella previdenza complementare italiana? A fare luce è l'ottavo rapporto annuale sul welfare occupazione e aziendale Adapt-Intesa Sanpaolo, che contiene un approfondimento anche sulle tendenze dei fondi pensione negoziali. Nel triennio 2022-24, sottolinea lo studio, nel 40% dei rinnovi dei Ccnl (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) si prevedono soluzioni destinate a promuovere l'adesione alle forme pensionistiche complementari.

Rispetto al contenuto delle disposizioni contrattuali si tende a promuovere l'adesione dei dipendenti aumentando le risorse che finanzianno la posizione del lavoratore a carico dell'azienda tramite l'innalzamento delle quote di finanziamento o il versamento di ulteriori somme (anche una tantum). Si prevedono poi soluzioni incentivanti indirizzate a peculiari categorie di dipendenti, come i neoassunti e in termini più generali i giovani. Per quel che riguarda la contrattazione di secondo livello (su base aziendale cioè) il 24% degli accordi interviene in materia di previdenza complementare.

Il rapporto ha analizzato poi 77 Ccnl, approfondendo il ruolo di 28 fondi pensione negoziali attivi a livello settoriale o intersetoriale, che rappresentano oggi i principali strumenti collettivi di previdenza integrativa nel panorama nazionale. Si tratta, in molti casi, di forme previdenziali di grandi dimensioni, nate da processi di consolidamento e fusione di esperienze aziendali o settoriali minori, che non avevano raggiunto soglie adeguate di sostenibilità, viene sottolineato nello studio. In questo modo si sono creati strumenti collettivi più robusti, efficienti e attrattivi, in grado di estendere la copertura previdenziale a un numero crescente di lavoratori in settori diversi. Andando ai dati numerici, a fine 2024 gli iscritti ai fondi negoziali erano circa 4,11 milioni, su un totale di quasi 9,95 milioni di aderenti alle diverse forme di previdenza complementare, con un dato più alto rispetto ai fondi pensione aperti (2,03 milioni), ai Prodotti Individuali Pensionistici (Pip) nuovi (3,69 milioni) e ai fondi pensione preesistenti (661 mi-

la).

Il modello più diffuso di promozione dei fondi pensione negoziali si fonda su due pilastri, l'adesione libera e volontaria del lavoratore alla previdenza complementare e la partecipazione da parte delle aziende al finanziamento della posizione previdenziale individuale del lavoratore.

Tra gli esempi più rilevanti di fondi pensione di tipo settoriale vengono citati quello della metalmeccanica e dell'industria chimica e farmaceutica, in cui i vari rinnovi contrattuali hanno progressivamente incrementato, in parallelo ad un aumento dei minimi contrattuali, le risorse da destinare al finanziamento dei fondi Cometa (settore metalmeccanico) e Fonchim (settore chimico-farmaceutico), che oggi contano tra i più alti numeri di iscritti dell'intero panorama contrattuale.

Si evidenziano poi alcune significative peculiarità. Nel caso di Cometa è previsto un aumento della contribuzione aziendale per i lavoratori under 35 al fine di favorire le adesioni dei più giovani, mentre nel caso di Fonchim è previsto un contributo aggiuntivo, sempre a carico delle aziende, per finanziare prestazioni ulteriori per premorienza e invalidità permanente.

Il rapporto ricorda poi il settore terziario e le realtà della cooperazione e delle piccole e medie imprese, in cui si è invece progressivamente affermato un modello intersetoriale o confederale che ha portato alla nascita di grandi fondi pensione trasversali. Il caso più emblematico è quello del fondo Fon.te, che rappresenta il punto di riferimento in 23 sistemi contrattuali coprendo i lavoratori del commercio, del turismo, degli studi professionali e dell'artigianato. Questo è avvenuto anche grazie alla confluenza, in Fon.te, di alcuni fondi minori (Artifond, Previprofe Marco Polo) non più sostenibili.

Una strategia simile è stata seguita anche nel mondo cooperativo, dove il fondo Previdenza Cooperativa è nato nel 2018 dall'unificazione di tre fondi precedenti, con l'obiettivo di creare economie di scala e semplificare l'offerta, e nelle realtà delle pmi, dove il fondo Fondapi, promosso da Confapi, si propone come solu-



zione confederale unica per diversi comparti produttivi. In termini generali il rapporto evidenzia una tendenza crescente ad aumentare progressivamente, rinnovo dopo rinnovo, le quote di contribuzione aziendale per rafforzare l'attrattività dei fondi pensione, incentivare le adesioni dei lavoratori (in particolare quelli più giovani) e consolidare la sostenibilità finanziaria degli strumenti collettivi. Nella maggior parte dei casi analizzati i valori medi della contribuzione datoriale si attestano tra l'1 e il 2% del minimo contrattuale, con l'inserimento, sempre più frequente, di contributi aggiuntivi aziendali per la copertura di rischi legati a premorienza e invalidità, così come l'introduzione di aliquote più elevate o di ulteriori incentivi (conversione agevolata degli scatti di anzianità, contributi una tantum) per specifiche fasce d'età o categorie di lavoratori. Il panorama dei fondi pensione chiusi si è poi

arricchito nel tempo di modelli negoziali alternativi. Per esempio sempre più contratti collettivi nazionali introducono i meccanismi di adesione contrattuale, che obbligano il datore di lavoro a versare un contributo minimo a un fondo negoziale indicato nel Ccnl, anche senza che vi sia una esplicita adesione del lavoratore. Dopo essere stati sperimentati nel settore edilizio, questi strumenti si sono rapidamente diffusi anche in altri comparti. In alcune regioni come Veneto, Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta invece si sono affermati fondi pensione territoriali intercategoriali, promossi dalle parti sociali locali e riconosciuti nei contratti nazionali come alternativa praticabile ai fondi di categoria. (riproduzione riservata)