



Doppia spinta ai fondi complementari con contratti e regole più flessibili

Previdenza

Soluzioni per promuovere l'adesione alla previdenza complementare previste nel 40% dei 132 rinnovi di Ccnl firmati tra 2022 e 2024. Spinta anche dalla manovra, con più contributi deducibili e regole flessibili.

Prioschi e Uccello

—a pagina 12

Previdenza, spinta ai fondi integrativi nel 40% dei nuovi Ccnl

Rapporto Adapt. Soluzioni per incentivare l'adesione sono presenti in molti dei contratti nazionali rinnovati nel 2022-24 e nel 24% delle intese aziendali

Serena Uccello

Contrattuali, negoziali e, da poco, anche aziendali. Sono i tre tratti principali dei fondi di previdenza complementare, strumento che la manovra 2026 punta a rendere più diffuso (si veda l'articolo a fianco) e sul quale punta in modo crescente anche la contrattazione collettiva nazionale nel contesto del welfare.

Come rileva Adapt nell'ottavo Rapporto Welfare (2025), specifiche soluzioni dirette a promuovere l'adesione a forme pensionistiche complementari per i dipendenti sono previste nel 40% dei 132 rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti tra il 2022 e il 2024. Percentuale che scende al 24%, ma

resta comunque significativa, nei 616 contratti aziendali sottoscritti nello stesso triennio. Tra le soluzioni adottate nei diversi casi ci sono l'innalzamento delle quote di finanziamento, il versamento di ulteriori somme e incentivi specifici per categorie di dipendenti.

Le prime esperienze di fondi previdenziali sono in realtà lontanissime nel tempo, prima che si parlasse di previdenza pubblica universale o di welfare, risalgono infatti alla seconda metà dell'800. Ma perché il sistema diventasse tale, ovvero un sistema complementare, strutturato, di sostegno in Italia bisognerà at-



tendere gli anni 90 e il Dlgs 124/1993. A distanza di trent'anni il sistema si basa su due filoni principali: le cosiddette "forme complementari collettive" o "forme negoziali" e le sempre più diffuse "forme complementari individuali".

Adapt ha analizzato 28 fondi pensione relativi a 77 contratti nazionali collettivi. Si tratta di fondi che operano a livello di categoria o facendo riferimento a contratti che coprono più categorie.

Sono alimentati attraverso la compartecipazione al finanziamento sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. Questo significa che in caso di versamento minimo di una quota da parte del lavoratore, l'azienda è tenuta a versare un contributo, solitamente di importo più elevato, per alimentare la posizione previdenziale aperta dal dipendente. Un esempio: nella manifattura i contratti leader della meccanica e della chimica fanno riferimento a due fondi, rispettivamente Cometa (500mila iscritti circa) e Fonchim (170mila). «In caso di adesione volontaria del lavoratore al fondo Cometa e di versamento di una quota a proprio carico pari almeno all'1,2% del minimo contrattuale, l'azienda sarà tenuta a versare un contributo pari al 2% del minimo contrattuale, elevabile sino al 2,2% per i lavoratori di nuova adesione con meno di 35 anni. La stessa percentuale a carico del lavoratore (1,2%) è prevista

dal contratto Chimico Farmaceutico in merito al fondo Fonchim. In questo caso, però, il contributo aziendale si attesta al 2,1 per cento», registra Adapt. Gli altri settori industriali si muovono sulla stessa linea: Alifond (industria alimentare), Byblos (Industria Carta), Foncer (Industria Ceramica), Fondo gomma plastica (industria gomma plastica), Previmoda (industria tessile – abbigliamento), Arco (industria lapidei). Nel settore terziario, invece, così come nelle realtà della piccola e media impresa e delle imprese cooperative si affermano prevalentemente modelli intersezionali o "confederali". Il caso più rilevante riguarda il fondo Fon.Te, che copre ben 23 dei sistemi contrattuali mappati, ad esempio dentro ci sono vari contratti da quello firmato da Confedilizia al Terziario a Federdistribuzione. La novità più recente riguarda i fondi aziendali che si sono diffusi per lo più nel credito e nelle assicurazioni, come il fondo Previbank.

La modalità più diffusa è l'adesione contrattuale, vale a dire che l'inserimento nei contratti collettivi di clausole che prevedono, a prescindere da una manifestazione di volontà del lavoratore, un obbligo a carico del datore di lavoro di versare un contributo mensile al fondo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La compartecipazione. Azienda e lavoratori versano una quota