

 **PREVIMODA**
FONDO PENSIONE

 **SANIMODA**
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



VESTIRE IL FUTURO

A P R I L E 2 0 2 6

Previmoda è il fondo pensione complementare a capitalizzazione per le lavoratrici e i lavoratori delle aziende che applicano i **seguenti CCNL**:

- Tessile abbigliamento moda
- Pelle e succedanei, ombrelli e ombrelloni
- Calzature
- Occhialeria
- Lavanderie industriali
- Penne, spazzole, pennelli, scope
- Concia
- Giocattoli



Presidente Giovanni Brugnoli

Vicepresidente Andrea Fiordelmondo

Direttore Generale Fabio Cappuccio

Consiglio di Amministrazione

Giovanni Brugnoli, Andrea Fiordelmondo, Antonio Baldi Guarinoni, Maurizio Bertona, Gianluca Brenna, Cristina Casadio, Mauro Gaetano Casola, Pietro De Rossi, Carlo Mascellani, Michela Romano, Erminio Sciore, Massimiliano Spadari

Collegio dei Sindaci

Raffaele Brandi, Federica Casalvolone, Guido Costa, Andrea Imperato

Parte datoriale

Confindustria Moda
Assopellettieri
Assocalzaturifici
ANFAO
Assosistema
Assoscrittura - Assospazzole
UNIC
Assogiocattoli

Parte sindacale

Femca CISL
Filctem CGIL
Uiltec UIL



Via Tommaso Agudio 1, 20154 Milano
fondo.previmoda@previmoda.it

www.previmoda.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I "**Le informazioni chiave per l'aderente**" e l'Appendice "**Informativa sulla sostenibilità**" della Nota informativa.

SOMMARIO



INTERVENTO

Da opportunità a necessità: il ruolo sempre più centrale della pensione integrativa 4
Giovanni Brugnoli, Presidente Previmoda



INTERVISTA

Il futuro è giovane: 25 anni di Previmoda. Bilancio di un percorso in continua evoluzione 8
Intervista a Fabio Cappuccio, Direttore Generale Previmoda



INTERVISTA

Comparto Smeraldo: bilancio 2025 e prospettive strategiche per il 2026 10
Intervista a Letizia Onorati (Fund Manager Institutional Mandates) e Giuseppe Salomone (Responsabile della relazione commerciale con i Clienti Istituzionali) di Anima SGR



INTERVENTO

Il valore della consapevolezza: al via la quarta campagna informativa di Previmoda 12
Intervento a cura della redazione Previmoda



INTERVISTA

Previdenza pubblica e complementare: due pilastri sempre più interconnessi 14
Intervista ad Andrea Fiordelmondo, Vicepresidente Previmoda



Il futuro è adesso: le novità digitali di Previmoda 17

DA OPPORTUNITÀ A NECESSITÀ: IL RUOLO SEMPRE PIÙ CENTRALE DELLA PENSIONE INTEGRATIVA

Giovanni Brugnoli, Presidente Previmoda

Il sistema pensionistico italiano sta attraversando una delle fasi più complesse della sua storia recente. L'invecchiamento progressivo della popolazione, l'allungamento dell'aspettativa di vita e il calo strutturale delle nascite stanno modificando in profondità gli equilibri demografici su cui, per decenni, si è retto il modello di previdenza pubblica.

Le sfide del sistema pensionistico italiano

Oggi il Paese si misura con quello che viene definito **"inverno demografico"**: un fenomeno caratterizzato da una riduzione costante della popolazione in età lavorativa, accompagnato da un aumento degli over 65. **Questo cambiamento rende sempre più difficile sostenere un sistema basato sulla ripartizione**, dove le pensioni erogate sono finanziate dai contributi delle lavoratrici e dei lavoratori attivi. Se questi ultimi diminuiscono e i pensionati aumentano, **l'equilibrio economico e sociale dell'intero sistema entra inevitabilmente in tensione.**

A complicare ulteriormente il quadro interviene un altro elemento strutturale: **il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo**, ormai pienamente in vigore per le generazioni più giovani.

Il metodo contributivo prevede che l'importo della pensione futura non sia più correlato alla retribuzione degli ultimi anni di lavoro, **ma all'ammontare dei contributi effettivamente versati nell'arco della vita professionale.** Di conseguenza, carriere discontinue, lunghi periodi di inattività, ingressi tardivi nel mercato del lavoro e salari bassi o stagnanti, dinamiche sempre più frequenti, soprattutto tra i giovani, **incidono direttamente e sensibilmente sull'entità dell'assegno pensionistico pubblico.**

Il risultato è **un sistema certamente più sostenibile nel lungo periodo, ma anche più esigente nei confronti di lavoratrici e lavoratori**, chiamati oggi a confrontarsi con un livello di incertezza



Giovanni Brugnoli, Presidente Previmoda

maggior rispetto alle generazioni precedenti.

Alla luce di queste trasformazioni, appare evidente una realtà destinata a consolidarsi nel tempo: **la sola pensione pubblica difficilmente potrà garantire un tenore di vita adeguato al termine della carriera lavorativa**, soprattutto per chi entra oggi nel mondo del lavoro.

La previdenza complementare: cos'è e perché è diventata una necessità

In questo contesto, la previdenza complementare,



che nasce con l'obiettivo di integrare il sistema pubblico e di offrire agli aderenti maggiore stabilità al reddito futuro, assume un ruolo centrale.

A differenza della pensione obbligatoria, **la previdenza complementare si fonda sulla capitalizzazione individuale**: ogni aderente accumula nel tempo **un patrimonio personale alimentato dai contributi versati e dai rendimenti maturati dal loro investimento sui mercati finanziari**. Il capitale costruito diventerà poi la base per l'erogazione della pensione integrativa futura.

Si tratta, quindi, di un meccanismo profondamente diverso rispetto alla ripartizione pubblica: **non si finanziano le pensioni degli altri, ma ogni aderente "si costruisce" la propria**.

In un mercato del lavoro sempre più complesso e in una società in rapida evoluzione, dunque,



aderire alla previdenza complementare non rappresenta più soltanto un'opportunità: è una vera e propria necessità, una scelta strategica indispensabile per costruire una pensione in linea con le proprie aspettative future.

Tra gli attori principali di quello che viene definito anche "secondo pilastro previdenziale" troviamo i fondi pensione negoziali, strumenti nati dalla contrattazione collettiva tra le Parti Sociali e dedicati a lavoratrici e lavoratori di specifici Settori produttivi. Questi Enti sono privi di finalità di lucro e offrono **costi ridotti, elevati standard di tutela e soluzioni d'investimento calibrate sulle esigenze reali della categoria professionale di riferimento.**

Previmoda: il punto di riferimento nel settore Moda

Previmoda, il fondo pensione negoziale delle lavoratrici e dei lavoratori della **Moda**, rappresenta un punto di riferimento **solido e qualificato** nel panorama italiano.

Nato nel 1998 dalla visione condivisa delle Parti Sociali, il Fondo ha sempre avuto una missione chiara: **accompagnare gli aderenti nella costruzione del proprio futuro pensionistico**, mettendo a disposizione **strumenti efficienti,**

trasparenti e sostenibili.

A fine 2025 Previmoda contava **oltre 68 mila aderenti, 3 mila aziende associate e un patrimonio in crescita che sfiora i 2 miliardi di euro.** Si tratta di numeri che testimoniano la fiducia delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, e che ne consolidano il ruolo di **assoluto protagonista della previdenza complementare di categoria.**

I NUMERI DI PREVIMODA

Dati al 31/12/2025



Oltre 68 mila
iscritti



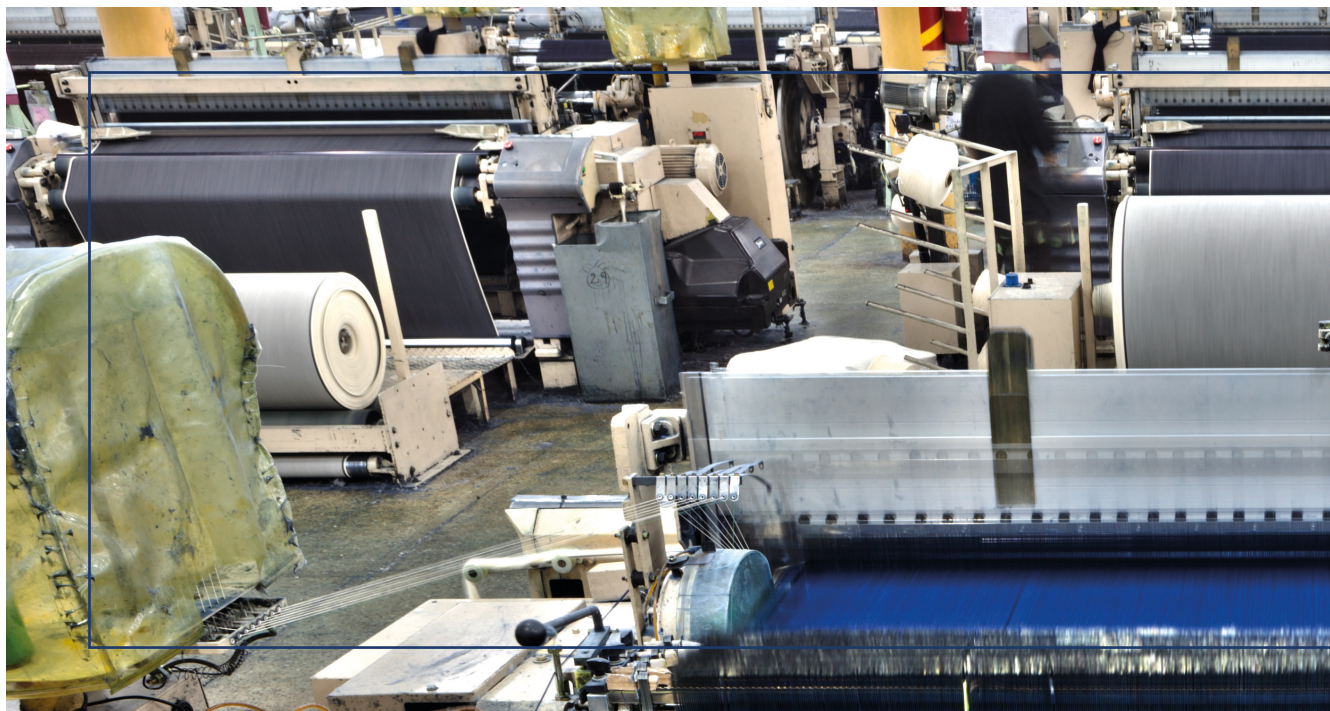
Oltre 1,9 mld
di patrimonio



3 mila
aziende
associate

Il Fondo si distingue per la capacità di **interpretare i bisogni specifici del comparto Moda e di trasformarli in soluzioni concrete** grazie a:

- **una gestione prudente e professionale** delle risorse affidate;
- **costi contenuti**, significativamente più bassi rispetto alle forme pensionistiche individuali;



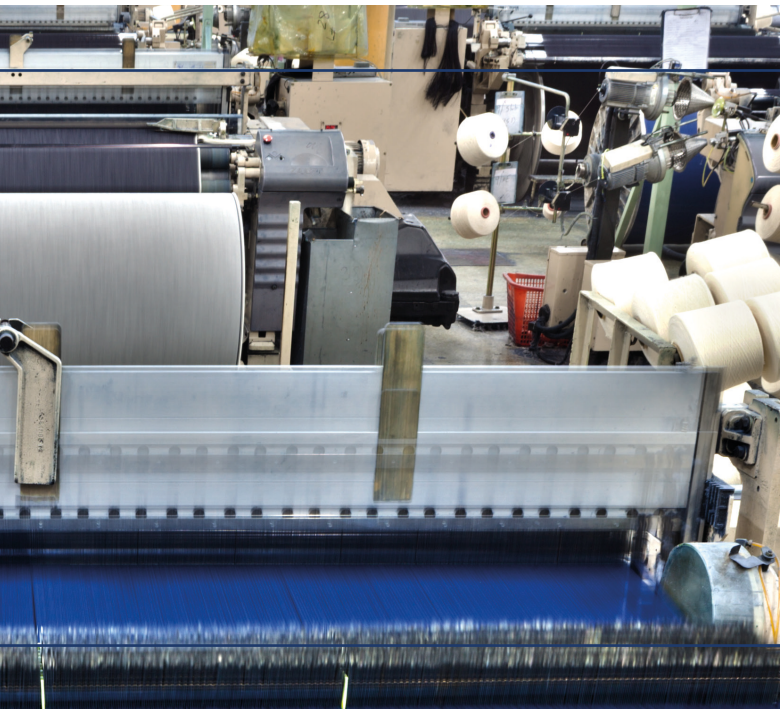
- **una governance partecipata**, orientata esclusivamente al benessere e all'interesse degli aderenti;
- **linee di investimento diversificate**, pensate per rispondere alle diverse età, agli orizzonti temporali e alla propensione al rischio di lavoratrici e lavoratori.

Si tratta di aspetti di assoluto rilievo: se la Legge di Bilancio 2026 ha il pregio di rafforzare il ruolo della previdenza complementare nel suo complesso, ad esempio con la cosiddetta adesione automatica, che scatterà per i nuovi assunti dal 1° luglio 2026, e con una maggior flessibilità nelle prestazioni al pensionamento, è altrettanto vero che presenta alcune criticità non trascurabili. **Occorre dunque rimarcare con forza la natura collettiva e no profit dei fondi negoziali**, che si traduce non solo in un **significativo risparmio sui costi** rispetto ad altri attori, ma anche nella garanzia che essi **operino esclusivamente nell'interesse dell'aderente**, senza sottostare a logiche commerciali.

Aderire a Previmoda, pertanto, non vuol dire semplicemente accantonare risorse con condizioni vantaggiose: rappresenta **una scelta responsabile e lungimirante per costruire una pensione integrativa solida**, capace di affian-

care in modo efficace quella pubblica e di dare continuità al proprio stile di vita.

Nella Moda, un settore dinamico, creativo e in costante trasformazione, prendersi cura fin da oggi della propria previdenza significa **investire con consapevolezza nel proprio domani**. Previmoda continua a impegnarsi in questa direzione, con un obiettivo semplice ma fondamentale: **dare più valore al futuro di chi lavora**.



IL FUTURO È GIOVANE: 25 ANNI DI PREVIMODA. BILANCIO DI UN PERCORSO IN CONTINUA EVOLUZIONE

Intervista a Fabio Cappuccio, Direttore Generale Previmoda



Fabio Cappuccio, Direttore Generale Previmoda

Nel 2025, Previmoda ha festeggiato i suoi primi 25 anni di attività. Se dovesse riassumerli in una parola, quale sceglierebbe?

“Se dovessi scegliere un solo termine, direi **‘evoluzione’**. In questi 25 anni abbiamo vissuto **trasformazioni epocali e affrontato sfide radicali**: cambiamenti normativi, crisi finanziarie, l’emergere di nuove esigenze sociali.

Eppure Previmoda ha saputo tenere la rotta con **trasparenza, solidità gestionale** e un **forte radicamento nei propri valori**, dimostrando di essere un **punto di riferimento autorevole per migliaia di lavoratrici e lavoratori della Moda**”.

Quali sono i traguardi più importanti che il Fondo ha raggiunto in questo periodo?

“Dal luglio 2000, data di avvio della contribuzione, il Fondo non ha mai smesso di mutare e rinnovarsi, spinto dalla volontà di **migliorare ogni giorno la qualità dei servizi offerti** agli aderenti e alle aziende del Comparto.

Possiamo riassumere questo percorso attraverso tre direttrici principali.

La prima è l’**innovazione finanziaria**: dall’avvio della **gestione multi-comparto** all’introduzione pionieristica del **Profilo Life Cycle**. Uno sforzo che ha trovato una conferma simbolica nel 2015, quando abbiamo **superato il miliardo di euro di patrimonio gestito**.

La seconda è l’**attenzione alla persona**. Negli anni abbiamo:

- dato vita alla **Rete dei referenti e aperto sportelli informativi nelle aziende**, creando così un presidio e un punto di ascolto nei luoghi di lavoro;
- introdotto una **polizza assicurativa interamente a carico dei datori di lavoro** in caso di invalidità permanente e premorienza;
- lanciato il **progetto Welfare Moda** insieme al Fondo Sanitario Sanimoda, puntando su una **visione unitaria, coerente e sinergica del welfare contrattuale** nel Settore.

Infine, lo **sguardo al futuro**: oggi puntiamo sui giovani e sul digitale, sia con la **comunicazione online** che con il servizio **Consulenza Smart**, attraverso cui lavoratrici e lavoratori, aderenti e non, possono prenotare un incontro con il team del Fondo per una video-consulenza personalizzata.

Queste tappe sono il frutto di un lavoro collettivo e di un percorso condiviso fatto di **ascolto, evoluzione, dialogo con gli aderenti e capacità di anticipare i cambiamenti**”.



In 25 anni, come anticipava, il mondo è cambiato in modo radicale: rivoluzioni tecnologiche, crisi economiche, pandemia, tensioni geopolitiche. Come ha reagito Previmoda a tali mutamenti, e quali misure ha adottato per tutelare i risparmi degli aderenti?

“Abbiamo certamente affrontato fasi economiche complesse, dalle turbolenze dei mercati finanziari alla pandemia, ma anche momenti di forte crescita e innovazione. Di fronte a questi profondi cambiamenti, **la governance e le strategie di investimento di Previmoda si sono evolute**, mantenendo però sempre un **approccio improntato alla prudenza e alla sostenibilità**, con l’obiettivo di valorizzare il risparmio previdenziale degli aderenti e tutelarne il potere d’acquisto.

Questo approccio ha pagato: al 31 dicembre 2025, Previmoda può contare su **oltre 68 mila aderenti**, con un patrimonio che sfiora i **2 miliardi di euro**, e **3 mila aziende associate**”.

Cosa direbbe a chi ha scelto il Fondo per costruire il proprio progetto previdenziale?

“Direi innanzitutto **grazie**. Più che sui numeri, il vero valore di Previmoda si misura nella **fiducia che migliaia di lavoratrici, lavoratori e aziende ci hanno accordato e ci rinnovano ogni giorno**.

A tal proposito è incoraggiante notare come, negli ultimi due anni, **oltre il 50% delle nuove adesioni provenga da soggetti con meno di 35 anni**, segno di come la cultura della previ-

denza stia mettendo radici anche tra i più giovani.

A loro, ma anche a chi ancora non ha aderito, ricordo che, come in un puzzle, ogni pezzo è essenziale per comporre l’immagine completa: **prima si aderisce, più solido sarà il risultato finale**”.

Questi 25 anni sono solo la prima tappa di un percorso molto più lungo. Quali sono gli obiettivi del Fondo per l’immediato futuro e quali, invece, le ambizioni per il medio-lungo periodo?

“Il nostro impegno è, e sarà sempre, **coniugare stabilità e innovazione**, garantendo da un lato rendimenti adeguati e sostenibili nel tempo, e dall’altro **soluzioni sempre più personalizzate, accessibili e vicine ai reali bisogni delle persone**.

Abbiamo già avviato percorsi importanti in questa direzione: digitalizzazione dei servizi, rafforzamento dei canali di comunicazione, attenzione all’inclusività e alla sostenibilità nelle politiche finanziarie, investimento nell’educazione previdenziale.

Le opportunità e le sfide che ci aspettano nel futuro, a partire da quelle introdotte dall’ultima Legge di Bilancio, **ci impongono di fare un ulteriore passo avanti e di agire con ancora maggior determinazione per migliorare la qualità dei servizi offerti**. Questo significa più ascolto dei nostri aderenti, rafforzamento della presenza dei referenti di Previmoda nei luoghi di lavoro e confronto costante con tutti i nostri stakeholder”.

COMPARTO SMERALDO: BILANCIO 2025 E PROSPETTIVE STRATEGICHE PER IL 2026

Intervista a Letizia Onorati (Fund Manager Institutional Mandates) e Giuseppe Salomone (Responsabile della relazione commerciale con i Clienti Istituzionali) di Anima SGR, che gestisce per Previmoda un mandato multiasset relativo al comparto Smeraldo Bilanciato

Come descrivereste l'andamento della gestione del comparto Smeraldo Bilanciato nel 2025?

“Nel 2025 il **comparto Smeraldo Bilanciato** ha registrato un **andamento positivo e coerente con gli obiettivi di rischio**, in un contesto caratterizzato da una normalizzazione delle politiche monetarie e da fasi intermittenti di volatilità. La gestione dinamica dell'asset allocation strategica e tattica ha permesso di **intercettare le principali opportunità offerte dai mercati** e di **ottenere una performance assoluta solida**, grazie soprattutto al contributo della componente azionaria e a un posizionamento obbligazionario orientato verso scadenze brevi e intermedie e segmenti corporate di elevata qualità”.

Quali allocazioni di asset hanno contribuito maggiormente alla performance del 2025?

“I principali contributi sono derivati dal posizionamento costruttivo sui mercati azionari:

- **Azionario USA**, con un tilt sui titoli della tecnologia e la migliore performance registrata sull'anno, specialmente su semiconduttori, e dei servizi di comunicazione.
- **Azionario Euro**, con esposizione a banche e titoli della difesa.
- **Azionario giapponese**, supportato da riforme strutturali e da un miglioramento della redditività societaria.
- **Azionario emergente**, con investimento selettivo su temi legati al trend AI”.

Quali eventi macroeconomici e geopolitici hanno avuto l'impatto più significativo sulla gestione?

“Gli elementi più influenti sono stati almeno quattro:



Letizia Onorati, Fund Manager Institutional Mandates Anima SGR

- **La politica commerciale dell'amministrazione USA e l'introduzione di nuovi dazi**, specialmente verso segmenti industriali e tecnologici esteri, che hanno **generato volatilità** e richiesto un **monitoraggio puntuale dell'esposizione settoriale**.
- **Politiche monetarie più equilibrate**: la progressiva decelerazione dell'inflazione ha consentito un **approccio più equilibrato da parte di Federal Reserve e Banca Centrale Europea**, sebbene con differenti dinamiche, con effetti di stabilizzazione sui rendimenti governativi e sul credito investment grade, oltre che di supporto al mercato azionario.
- **La crescente incertezza geopolitica**, soprattutto in Medio Oriente e in Europa, che ha reso necessaria l'adozione di **strategie**

- di diversificazione più robuste.
- **L'assenza di ripresa della crescita cinese**, con impatti sui **settori manifatturieri globali** e sulle **materie prime**".

Quali trend di mercato hanno dominato nel 2025?

"A nostro avviso sono due le dinamiche strutturali che hanno contraddistinto il 2025:

- **La leadership tecnologica e la centralità dell'AI** come motori primari dei mercati globali, che hanno sostenuto in modo persistente le società più innovative.
- **Il rafforzamento del settore industriale europeo**, supportato dalla crescita significativa del segmento della difesa.

Allo stesso modo, possono essere individuati ulteriori trend di mercato più recenti:

- **Una rotazione verso settori difensivi** nella seconda metà dell'anno, in particolare nel settore della sanità.
- **Il consolidamento del settore energetico**, con forte attenzione alle infrastrutture legate alla transizione energetica".

Quali sono i principali rischi e le principali opportunità che possiamo aspettarci nel 2026?

"Tra i primi:

1. **Il surriscaldamento dell'economia e la persistenza dell'inflazione core su livelli più elevati delle attese**, con possibili implicazioni su tempistiche e intensità dei tagli dei tassi.
2. **I rischi geopolitici legati a nuove aree di tensione internazionali**, con impatti potenzialmente significativi su materie prime e supply chain globali.
3. **Il rallentamento simultaneo di Europa e Cina**, che potrebbe generare pressioni sugli utili delle aziende cicliche e sui flussi commerciali globali.
4. **Valutazioni elevate nei titoli che hanno dominato la performance negli ultimi anni**, in particolare nei megacap tecnologici, aumentando la vulnerabilità del mercato in caso di revisione degli utili o shock di volatilità.

Tra le seconde:



Giuseppe Salomone, Responsabile della relazione commerciale con i Clienti Istituzionali Anima SGR

1. **Il graduale allentamento monetario**, che potrebbe migliorare le condizioni finanziarie e supportare sia il credito corporate sia i segmenti governativi.
2. **Gli investimenti strutturali** in digitalizzazione, sicurezza energetica, infrastrutture strategiche e AI.
3. **Un possibile broadening del mercato**, con un ampliamento della partecipazione ai rialzi da parte di settori e capitalizzazioni finora meno favoriti".

Quali asset class offriranno il miglior rapporto rischio/rendimento nel 2026?

"In un contesto di politica monetaria più prevedibile e crescita moderata, riteniamo interessanti:

- **Azioni quality-growth**, in particolare nei settori tecnologia, healthcare e industria avanzata, caratterizzati da fondamentali robusti, buona generazione di cassa e bassa leva.
- **Obbligazioni governative a media scadenza**, con rendimenti reali positivi e un profilo di volatilità contenuto, privilegiando il contributo del carry.
- **Materie prime**, con approccio tattico e selettivo in ottica di diversificazione e funzione di hedging verso shock inflazionistici e geopolitici".

IL VALORE DELLA CONSAPEVOLEZZA: AL VIA LA QUARTA CAMPAGNA INFORMATIVA DI PREVIMODA

A cura della redazione Previmoda

Nel 2014, il rinnovo dei contratti collettivi della Moda ha segnato un **punto di svolta fondamentale**. In quell'occasione, le Parti Sociali del Settore, Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali, hanno deciso di introdurre una novità di grande rilievo strategico: **l'obbligo, per le aziende del Comparto, di farsi promotrici di una campagna informativa periodica rivolta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori non ancora iscritti a Previmoda**.

Non si è trattato di un semplice adempimento burocratico, ma di una **risposta lungimirante a un contesto socio-economico profondamente mutato**.

Con il passaggio del sistema pensionistico italiano dal metodo retributivo a quello contributivo, infatti, è diventato evidente che **l'assegno pensionistico pubblico non sarebbe più bastato, da solo, al mantenimento del tenore di vita all'uscita dal mondo del lavoro**.

In questo scenario, le Parti Sociali hanno deciso di **agire concretamente per sensibilizzare lavoratrici e lavoratori**, utilizzando le aziende come "canale privilegiato" per raggiungere ogni potenziale aderente.

Dal 2015, anno di avvio della campagna, l'obiettivo è rimasto invariato: **non forzare una scelta, ma offrire loro tutti gli strumenti necessari affinché l'adesione a Previmoda sia una decisione libera, informata e, soprattutto, consapevole**.

Il futuro è di chi sa guardare lontano: la nuova campagna di Previmoda

Siamo oggi nel cuore della quarta campagna informativa, partita ufficialmente a novembre 2025. Il messaggio di questa edizione è potente e immediato, racchiuso nell'headline "**Il futuro è di chi sa guardare lontano**": un invito esplicito a non rimandare e a prendersi cura del proprio domani



sin da oggi.

Il soggetto scelto per la campagna, vero e proprio filo conduttore di tutti i materiali informativi e promozionali, rafforza questo concetto attraverso un dialogo visivo silenzioso ed emozionante: **una giovane lavoratrice incrocia lo sguardo con la versione futura di se stessa**, ricordandoci che **ogni scelta compiuta nel presente, anche la più piccola, ha un impatto diretto e tangibile sulla nostra serenità futura**.

Per Previmoda, questa campagna è l'occasione per **raccontare i vantaggi concreti dedicati agli aderenti** e le opportunità di tutela che il Fondo offre loro. Per le aziende, partecipare significa **trasformare un obbligo contrattuale in un gesto di alto valore sociale**: aiutare i propri dipendenti a costruire un maggior benessere economico.

Colmare il divario informativo: un vantaggio per tutti gli attori della Moda

I destinatari di questa iniziativa sono quelle lavoratrici e quei lavoratori che, al momento, non hanno ancora aderito a Previmoda, alcuni per scelta, altri perché non hanno avuto occasioni adeguate per informarsi. La nostra missione è **colmare questo gap informativo**.

Del resto, parlare di previdenza oggi significa parlare di **benessere, stabilità e progettualità**. Ecco perché questa campagna rappresenta un

vantaggio per tutti gli attori coinvolti:

- **Lavoratrici e lavoratori** acquisiscono tutti gli elementi indispensabili per decidere del proprio futuro in modo più consapevole.
- **Le aziende** rafforzano il proprio ruolo di cura verso le persone, andando oltre il semplice rapporto lavorativo.
- **Il Settore nel suo complesso** promuove un modello di welfare sostenibile e responsabile.

Come partecipare alla campagna informativa

Per le aziende della Moda, aderire alla campagna è semplice e veloce. Basta:

1. **Visitare la pagina "Campagna adesione"** del sito web del Fondo.
2. **Compilare il form** nella sezione "Sono un'azienda" e **scaricare il kit informativo completo** composto da locandina, flyer, brochure e video.
3. **Consegnare i materiali ai dipendenti non iscritti** tramite la prima busta paga utile e/o **diffonderli attraverso i canali di comunicazione interna** (intranet, email, bacheche digitali, ecc.).

L'informazione non è solo un dovere: è il primo passo per **costruire insieme un percorso di maggiore serenità economica**.



PREVIDENZA PUBBLICA E COMPLEMENTARE: DUE PILASTRI SEMPRE PIÙ INTERCONNESSI

Intervista ad Andrea Fiordelmondo, Vicepresidente Previmoda

In che modo le restrizioni alla flessibilità in uscita dalla previdenza pubblica e la fiscalità agevolata rendono i percorsi previdenziali pubblico e complementare sempre più interdipendenti?

“L’innalzamento dell’età pensionabile, la riduzione della flessibilità in uscita e il passaggio al metodo contributivo rendono evidente che **la pensione pubblica, da sola, non sarà più sufficiente per preservare il proprio tenore di vita**, in quanto tenderà a erogare prestazioni inferiori rispetto al passato.

Parallelamente, **la previdenza complementare beneficia di un trattamento fiscale particolarmente favorevole**: basti pensare alla deducibilità dei contributi (aumentata a € 5.300 per i versamenti dal 01/01/2026 con l’ultima Legge di Bilancio), alla tassazione ridotta sui rendimenti e all’aliquota agevolata sulle prestazioni finali, decisamente inferiore rispetto alla tassazione del TFR lasciato in azienda.

Questo crea un ‘effetto ponte’:

- il minor grado di protezione della pensione pubblica **aumenta la necessità di costruire un secondo pilastro**;
- gli incentivi fiscali rendono la previdenza complementare **lo strumento più efficiente per colmare il gap previdenziale atteso**.

Per lavoratrici e lavoratori, dunque, la pianificazione deve necessariamente tenere conto di questa interdipendenza tra i due sistemi: **il pubblico definisce il bisogno, il complementare offre gli strumenti per soddisfarlo**”.

Il TFR costituisce la principale fonte di contribuzione dei fondi negoziali. Qual è l’importanza strategica del TFR come elemento di raccordo tra azienda, sistema previdenziale pubblico e posizione individuale dell’aderente a Previmoda?

“Nell’ambito dei fondi negoziali, il TFR svolge



Andrea Fiordelmondo, Vicepresidente Previmoda

una funzione strategica per due motivi:

1. **È un contributo ‘neutro’**: non richiede esborsi aggiuntivi da parte dell’aderente e permette di alimentare in modo costante la propria posizione futura.
2. Mette in relazione **datore di lavoro, fondo negoziale e sistema pensionistico pubblico**. Infatti:
 - il lavoratore destina al fondo **una quota della propria retribuzione differita**;
 - in caso di attivazione del contributo a carico del lavoratore, anche minimo, il datore di lavoro è tenuto a contribuire ulteriormente con un **versamento aggiuntivo in capo all’azienda**;

- l'accumulo nel fondo **si integra con la futura pensione INPS**, costruendo un equilibrio tra reddito attuale e futuro.

Per gli aderenti a Previmoda, dunque, **il TFR diventa un tassello centrale di una strategia previdenziale** coerente con le dinamiche del Settore e con i ritmi professionali spesso discontinui del Comparto, che può essere arricchita ulteriormente **sfruttando appieno tutte le opportunità contributive offerte dalla previdenza complementare**.

Da questo punto di vista, la cosiddetta **adesione automatica** prevista dalla manovra 2026, che diventerà operativa da luglio e che prevede il versamento al fondo di categoria di TFR, contributo a carico del lavoratore e contributo datoriale, può rappresentare un'opportunità non solo per aumentare le iscrizioni al secondo pilastro, ma anche per **incentivare un'adesione 'piena' e alimentare un flusso contributivo più consistente**".

Quali sono i vantaggi specifici per l'aderente di Previmoda che derivano dalla sua natura di fondo di categoria?

“Per Previmoda, essere un fondo di categoria significa **offrire benefici che i fondi aperti o individuali non possono replicare con la stessa efficacia**:

- **Costi di gestione tra i più bassi del mercato**, grazie all'assenza di finalità di lucro e alla forza negoziale delle Parti Sociali.
- **Contributo aggiuntivo del datore di lavoro**, previsto dai CCNL, che rappresenta un vero “guadagno previdenziale” non ottenibile altrove.
- **Polizza assicurativa** che tutela l'aderente in caso di premorienza e invalidità permanente.
- **Linee di investimento definite sulla base delle caratteristiche demografiche e professionali degli aderenti**, quindi calibrate su esigenze reali.
- **Governance paritetica**, che garantisce trasparenza e gestione nell'interesse esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si tratta di aspetti cruciali, che dobbiamo essere capaci di valorizzare oggi più che mai: da una parte c'è **la forza della contrattazione collettiva**, l'assoluta **centralità di lavoratrici e lavoratori** e **l'assenza di scopo di lucro**, dall'altra la necessità di seguire logiche di mercato. Inoltre, questa natura crea un collegamento di-



retto con la dinamica occupazionale del Settore: **più stabile è l'occupazione e più coerente è la contribuzione a Previmoda**, e viceversa. Allo stesso tempo, **un fondo forte contribuisce indirettamente alla stabilità del sistema Moda**, offrendo maggiore serenità previdenziale ai lavoratori”.

Previmoda è impegnato in investimenti a sostegno delle PMI e dell'economia reale italiana. In che modo tale scelta influisce sui risparmi dei lavoratori e sulla crescita del Settore?

“Previmoda partecipa, insieme ad altri fondi pensione, a **iniziative di investimento orientate alle piccole e medie imprese italiane e ai progetti di sviluppo dell'economia reale**.

Questa scelta produce un **circolo virtuoso**:

- i risparmi dei lavoratori vengono **investiti in attività produttive, infrastrutture, innovazione e crescita delle imprese**;
- anche grazie a questo, le aziende della Moda (che spesso sono PMI) possono **accedere a capitali che sostengono modernizzazione, digitalizzazione e competitività**;
- **la crescita del Settore ricade positivamente sui lavoratori stessi**, sia in termini di occupazione che di solidità delle future contribuzioni a Previmoda.

In altre parole, **il risparmio previdenziale non è un capitale 'fermo': è un motore che alimenta lo stesso ecosistema economico da cui provengono gli aderenti**. Il rischio, tuttavia, è che alcune novità introdotte nell'ultima Legge di Bilancio impattino su tali iniziative, portando a una contrazione degli investimenti in economia reale da parte dei fondi negoziali”.

Nonostante gli innegabili vantaggi, l'adesione alla previdenza complementare è ancora limitata. Quali iniziative sta adottando Previmoda per aumentare la consapevolezza previdenziale tra i giovani lavoratori, in particolare in relazione all'importanza di iniziare a contribuire presto per mitigare il gap pensionistico futuro?

“Negli anni Previmoda ha avviato diverse azioni per avvicinare i giovani alla previdenza complementare, consapevole che **iniziare presto è la principale leva per colmare il futuro gap pensionistico**:

- **Assemblee informative nei luoghi di lavoro**, spesso in collaborazione con le aziende e le rappresentanze sindacali.
- **Webinar promozionali** con aziende, lavoratrici e lavoratori.
- **Creazione e formazione di una rete di referenti aziendali** formata da RSU che, all'interno dei luoghi di lavoro, forniscono la prima informazione e assistenza ai colleghi.
- **Campagne triennali previste dai CCNL**, l'ultima delle quali avviata a novembre 2025, con le quali le aziende propongono a tutti i dipendenti non ancora iscritti a Previmoda di fare una scelta in merito alla destinazione del TFR.
- **Attivazione dei canali social** (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, WhatsApp), che permettono di presidiare efficacemente le 'piazze virtuali' in cui si trovano gli utenti, specie i più giovani.
- **Materiali divulgativi semplificati**, che spiegano con linguaggio immediato il funzionamento del Fondo e il valore dell'adesione.

L'obiettivo è trasformare la previdenza complementare **da scelta 'tardiva' a decisione naturale e strategica all'inizio della vita lavorativa**, così da sfruttare appieno il meccanismo dell'interesse composto e massimizzare il risparmio fiscale.

La manovra 2026 in parte va in questa direzione con misure che potrebbero **aumentare l'adesione anche dei più giovani** ai fondi pensione previsti dal CCNL. Tuttavia, apre a nuove sfide e criticità che richiedono un **deciso cambio di passo**. L'obiettivo oggi non è solo convincere i più giovani dell'importanza di non rimandare le scelte sul proprio futuro previdenziale, ma anche **fidelizzare i già aderenti** e far capire loro la **convenienza dei fondi negoziali** rispetto ad altre forme pensionistiche complementari”.

Se dovesse lanciare un ultimo messaggio alle lavoratrici e ai lavoratori del sistema Moda, in particolare ai più giovani, sull'importanza della previdenza complementare, quale sarebbe?

“Userai senz'altro lo slogan della campagna informativa di Previmoda partita a novembre 2025: **'Il futuro è di chi sa guardare lontano'**. Un invito all'azione immediata per pianificare al meglio il proprio futuro e a **non considerare l'adesione alla previdenza complementare una scelta lontana, ma una priorità strategica del presente**”.

IL FUTURO È ADESSO: LE **NOVITÀ DIGITALI** DI PREVIMODA



Iscriversi a Previmoda? Ora basta un clic!

Dimentica stampanti e noiosi moduli da compilare a mano. **Da oggi l'adesione a Previmoda è 100% digitale**: meno errori, meno burocrazia e un bel grazie da parte dell'ambiente.

Con Previmoda il futuro è adesso.

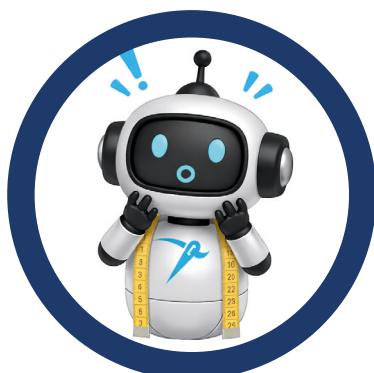
Visita il sito web per scoprire come funziona.

Previmoda sbarca su WhatsApp!

Vuoi avere le notizie del Fondo sempre a portata di tap? **Iscriviti al canale WhatsApp di Previmoda**: puoi trovare aggiornamenti, scadenze e consigli utili, dritti sul tuo smartphone.

Perché aderire è importante, ma restare informati lo è ancora di più.

Unisciti alla community e porta Previmoda sempre con te.



Sta arrivando Agostino, l'agente AI di Previmoda

Immagina un assistente **sempre disponibile**, pronto a **rispondere a ogni tua domanda** in un batter d'occhio, proprio **quando ne hai bisogno**.

Bello, vero? **Tra pochissimo tutto questo sarà realtà!**

Stiamo addestrando la nostra Intelligenza Artificiale per darti un supporto **ancora più rapido, smart e affidabile**.

Tieniti pronto: Agostino sta per arrivare sul sito di Previmoda!

**SEMPRE ACCANTO AI NOSTRI ISCRITTI,
NEL PRESENTE COME NEL FUTURO**

 **PREVIMODA**
FONDO PENSIONE

**PRENDERSI CURA DEL PROPRIO FUTURO
SIGNIFICA INIZIARE A PIANIFICARE OGGI.**

www.previmoda.it
promozione@previmoda.it





**VESTIRE
IL FUTURO**

A P R I L E 2 0 2 6

Sanimoda è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori delle aziende che applicano i **seguenti CCNL**:

- Tessile abbigliamento moda
- Occhialeria
- Penne, Spazzole, pennelli, scope
- Pelle e cuoio, ombrelli e ombrelloni
- Giocattoli
- Calzature
- Concia



Presidente Maurizio Bertona

Vicepresidente Gianluca Brenna

Direttore Generale Gianmario Casati

Consiglio di Amministrazione Maurizio Bertona, Gianluca Brenna, Antonio Baldi Guarinoni, Carlo Mascellani, Alessandra Ranghetti, Erminio Sciore

Collegio dei Sindaci Raffaele Brandi
Guido Costa

Parte datoriale

Confindustria Moda
Assocalzaturifici
Assopellettieri
UNIC
ANFAO
Assoscrittura - Assospazzole
Assogiocattoli

Parte sindacale

Femca CISL
Filctem CGIL
Uiltec UIL

Via Tommaso Agudio 1, 20154 Milano
info@sanimoda.it

www.sanimoda.it



SOMMARIO



INTERVISTA

Investire nella salute delle lavoratrici e dei lavoratori 22

Intervista a Maurizio Bertona, Presidente Sanimoda



INTERVISTA

La forza della mutualità nel welfare della moda 25

Intervista a Gianluca Brenna, Vicepresidente Sanimoda



INTERVENTO

La Sanità integrativa come pilastro di un welfare inclusivo e socialmente sostenibile 28

Stefano Castrignanò, Presidente dell'Osservatorio Italian Welfare



INTERVENTO

Quando la salute è un impegno condiviso: la mutualità come motore di sostenibilità nei Fondi sanitari 30

Giuseppe Melisi, Partner di FMO (Fersini, Melisi, Olivieri & Associati)



INTERVENTO

L'assistenza sanitaria integrativa anche in caso di non autosufficienza 32

Maria Di Lorenzo, responsabile degli aspetti statistici e dei temi tecnico-organizzativi relativi ai fondi sanitari in Mefop e Paolo Pellegrini, Vice Direttore Generale di Mefop

INVESTIRE NELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Intervista a Maurizio Bertona, Presidente Sanimoda

In un panorama economico e sociale in continua evoluzione, **il welfare contrattuale si conferma un pilastro fondamentale per la tutela dei lavoratori.**

Sanimoda, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dell'industria della moda, **rappresenta una delle esperienze più avanzate in questo senso.**

A due anni dall'inizio del suo mandato, abbiamo incontrato il **Presidente Maurizio Bertona** per **fare il punto sui traguardi raggiunti, sulle sfide della sostenibilità e sulle importanti novità** che attendono gli associati nel triennio 2025-2027.

Presidente Bertona, dal suo punto di osservazione, sia per le aziende che per i dipendenti, quali sono le principali implicazioni derivanti dall'aver un fondo di assistenza sanitaria come Sanimoda, la cui fonte istitutiva è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)?

“La prima implicazione, e forse la più significativa, è la **responsabilità condivisa**. All'interno degli organi del Fondo, i rappresentanti delle aziende e dei lavoratori collaborano con un obiettivo comune: amministrare con cura le risorse per garantire la **massima qualità, varietà e accessibilità delle prestazioni** destinate alle lavoratrici e ai lavoratori associati.

C'è poi un aspetto economico e sociale cruciale: l'obbligatorietà dei versamenti, interamente a carico delle aziende, permette di generare un effetto leva tipico della **mutualità**, principio di base dei fondi sanitari. Questo ci consente di assicurare prestazioni superiori a quelle ottenibili con la sola contribuzione volontaria.

Ma il cuore pulsante di Sanimoda resta la **solidarietà**: l'iscrizione generalizzata di tutti i dipendenti, senza discriminazioni legate all'età o allo stato di salute, è una scelta valoriale che richiama le origini stesse del movimento sindacale confederale e che oggi, con le difficoltà del servizio pubblico, è più attuale che mai.



Maurizio Bertona, Presidente Sanimoda

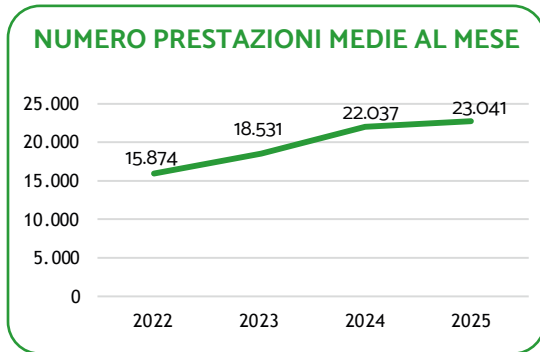
È bene sottolineare che la mutualità e la solidarietà sono valori fondanti di tutto il movimento sindacale confederale italiano sin dalle origini e sono ancora e sempre attuali”.

Nel corso del suo mandato, iniziato a dicembre 2023, ha vissuto il rinnovo della convenzione con UniSalute e Generali per il triennio 2025-2027. Quali obiettivi si è posto il Consiglio di Amministrazione in questa fase?

“L'obiettivo prioritario è stato **dare continuità**. I Piani Sanitari in vigore dal 2018 si sono dimostrati estremamente efficaci nel supportare le lavoratrici e i lavoratori del comparto moda nei momenti di bisogno. In un periodo in cui il Servizio Sanitario Nazionale vive oggettive difficoltà, soprattutto nei tempi di risposta alla domanda di salute, Sanimoda vuole essere un punto di riferimento certo.

Abbiamo inoltre puntato molto sulla **prevenzione**, rimodulando l'offerta in nove pacchetti distinti per la diagnosi precoce di diverse patologie.

I dati del 2025 ci confermano che la strada è quella giusta: il numero di prestazioni richieste e di associati che ricorrono al Fondo è in costante crescita. Questo ci impone, ovviamente, una gestione estremamente responsabile delle risorse per garantire la **sostenibilità economica del sistema nel tempo**.



Dati relativi alle prestazioni medie al mese erogate dal 2022 al 2025.

Il nostro impegno non è dare qualcosa a qualcuno oggi, ma garantire servizi di eccellenza per tutti, e possibilmente per sempre”.

Parlando di futuro prossimo, quali sono le novità principali previste per i Piani Sanitari a partire da quest’anno?

“Il 2026 segnerà il **completamento del passaggio dal Piano Plus al Piano Premium** per i settori ancora esclusi: parliamo di 30.000 addetti delle calzature, 10.000 delle concerie industriali e 1.000 del comparto giocattoli. Il **Piano Premium** è un salto di qualità perché garantisce le prestazioni specialistiche e l’Alta Diagnostica anche ai figli minorenni degli iscritti.

Sempre in questo anno, si completerà la **copertura LTC** che verrà **estesa anche al contratto delle concerie**. Questo significa che oltre 210.000 tra lavoratrici e lavoratori potranno contare su una rendita vitalizia e servizi di supporto in caso di non autosufficienza, un aiuto concreto in momenti drammatici come è la perdita momentanea o permanente della capacità di svolgere le normali attività quotidiane.

Inoltre, dal 1° gennaio 2026 è entrato in vigore il **Piano Platinum**, con nuovi servizi disponibili per i quasi 130.000 lavoratrici e lavoratori del settore **Tessile Abbigliamento Moda**. L’esperienza maturata in questi anni nelle nu-



merose visite a lavoratrici e lavoratori nostri associati e delle relative aziende, ci ha suggerito l'introduzione in via sperimentale per due anni di due distinti percorsi - **psicologico e nutrizionale** - per rispondere a due esigenze particolarmente cresciute nel periodo post-pandemia”.

Oltre ai Piani Sanitari, quali sono gli altri obiettivi a breve termine che il Consiglio di Amministrazione si è prefissato?

“Siamo molto determinati nel **contrasto alle omissioni contributive**. In questi anni Sanimoda ha visto aumentare costantemente il numero dei propri associati, e vogliamo continuare ad ampliare la nostra platea, sia per mantenere sostenibili i nostri ambiziosi Piani Sanitari che per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori che ne hanno diritto, il pieno esercizio di questo importante istituto contrattuale.

Ma l'appuntamento più qualificante del 2026 sarà l'organizzazione dell'**elezione diretta** della prima **Assemblea dei Rappresentanti delle aziende e delle lavoratrici e lavoratori associati**. Sarà un vero “Election Day” che coinvolgerà contemporaneamente Sanimoda e Previmoda.

Con questo passaggio si concluderà per Sanimoda la fase transitoria iniziata nel 2017 e si aprirà la fase definitiva del Fondo, con il **rinnovo di tutti gli Organi del Fondo**: Assemblea dei Rappresentanti, Consiglio di Amministrazione e Collegio sindacale”.

In chiusura, Presidente, c'è un aspetto, una peculiarità del Fondo Sanimoda di cui è particolarmente orgoglioso?

“Senza dubbio, una peculiarità che ci viene riconosciuta da tutti è il sistema **Welfare Moda**

che abbiamo costruito sin da subito con il fondo pensione **Previmoda**. La **sinergia** che abbiamo creato è una realtà concreta: condividiamo la sede, la comunicazione e organizziamo assemblee congiunte.

Questa collaborazione ha rappresentato un volano di grande rilievo: non solo ha offerto l'opportunità di sensibilizzare lavoratrici e lavoratori sui temi della previdenza complementare e della sanità integrativa, ma ha anche contribuito in modo significativo alla **crescita delle adesioni a Previmoda**.

Per quanto riguarda **Sanimoda**, tali iniziative hanno inoltre costituito occasioni preziose per favorire una più approfondita comprensione del **valore della sanità integrativa**, dei principi di mutualità e solidarietà che ne sono alla base, nonché per accrescere la **consapevolezza delle garanzie** messe a disposizione e delle modalità concrete di utilizzo delle stesse.

Di questo modello integrato, che molti ci invidiano, sono profondamente orgoglioso.

In conclusione mi preme tuttavia ribadire la **centralità del Servizio Sanitario Nazionale** e il valore irrinunciabile del suo carattere **universalistico**.

La sostenibilità di Sanimoda e tutti gli altri fondi sanitari contrattuali non può prescindere da un Servizio Sanitario Nazionale efficiente ed adeguatamente finanziato.

Ringraziamo il Presidente Maurizio Bertona per la disponibilità e per aver condiviso con noi la visione di un welfare che, partendo dalla solidarietà contrattuale, riesce a tradursi in risposte concrete e innovative per le sfide della salute moderna”.



LA FORZA DELLA MUTUALITÀ NEL WELFARE DELLA MODA

Intervista a Gianluca Brenna, Vicepresidente Sanimoda

Sanimoda non è solo un fondo di assistenza sanitaria; è il risultato di una **visione comune**, un progetto nato dalla solidità delle relazioni industriali di un settore, quello della moda, che ha saputo mettere al centro il benessere delle persone.

Per ripercorrere le tappe di questa evoluzione, abbiamo incontrato **Gianluca Brenna, oggi Vicepresidente del Fondo e suo Presidente dalla costituzione fino al 2023.**

Con lui abbiamo esplorato le **sfide delle origini**, la **risposta coraggiosa alle emergenze** e la **visione strategica** che ha reso Sanimoda un pilastro del welfare settoriale.

Dottor Brenna, lei ha vissuto la nascita di Sanimoda sin dal principio. Ci può raccontare il contesto e le motivazioni che hanno portato le parti sociali, durante il rinnovo del CCNL Tessile del 2017, a istituire questo Fondo?

“La nascita di Sanimoda è stata il **naturale proseguimento di un percorso virtuoso**. Il nostro settore gode storicamente di ottime relazioni sindacali, un “humus” di fiducia che aveva già portato al successo di **Previmoda**, il fondo pensione negoziale del settore. L’obiettivo delle parti sociali era ambizioso: **creare un sistema di welfare settoriale completo** che rendesse il comparto tessile-moda più attrattivo per i talenti.

Sulla scia dell’esperienza positiva del “primo pilastro” (la previdenza), è parso naturale aggiungere un secondo pilastro dedicato all’**assistenza sanitaria integrativa**. A differenza di altre realtà dove le negoziazioni possono durare anni, nel 2017 abbiamo discusso e applicato la norma in tempi brevissimi. C’era una convergenza totale sulla necessità di dare una **risposta immediata ai bisogni sociosanitari delle lavoratrici e dei lavoratori**, che a differenza della pensione, sono percepiti come urgenti e quotidiani”.

Dalla firma del contratto alla creazione di un’entità operativa il percorso è stato rapidissimo. Quali sono stati i passaggi cruciali dalla costituzione formale del 28 luglio



Gianluca Brenna, Vicepresidente Sanimoda

2017 all’operatività del 1° aprile 2018?

“Costituire un fondo da zero è un impegno straordinario. Abbiamo sfruttato i mesi tra la firma del contratto e l’atto notarile per definire la governance con l’aiuto di advisor. La decisione politica più forte, presa collegialmente dal CdA, fu quella di voler erogare le prestazioni “ieri”. Non volevamo accumulare contributi in un contenitore vuoto; volevamo che **lavoratrici e lavoratori toccassero con mano il valore del Fondo da subito**.

Questo ci ha imposto una marcia forzata: abbiamo scelto l’outsourcing totale per il sistema di erogazione, scartando l’autoassicurazione che avrebbe richiesto anni di setup. Abbiamo indetto bandi rapidi per il partner assicurativo, individuato il Direttore, **Gianmario Casati**, e strutturato il service amministrativo. Il 20 gennaio 2018 le imprese hanno effettuato i primi versamenti e il 1° aprile il Piano Sanitario era già attivo.

È stata **una sfida vinta grazie a un metodo di lavoro basato sulla collegialità**: preferivamo rimandare una decisione di un mese pur di trovare un accordo totale tra le parti, piuttosto che pro-

cedere a maggioranza. Questa armonia è stata la nostra vera forza”.

Di quel periodo pionieristico, c'è un momento che le ha fatto percepire chiaramente la portata del progetto?

“Certamente l'impatto con l'utilizzo reale del Fondo! Grazie alla rete di referenti aziendali già attiva per la previdenza, siamo entrati subito nelle fabbriche. Ma abbiamo imparato presto una lezione: mentre sulla previdenza il referente ha un ruolo quasi consulenziale, sulla sanità integrativa il tema è molto più delicato e personale. Abbiamo dovuto **gestire la comunicazione con estrema cura**.

Il momento della verità è arrivato dopo i primi mesi: **l'utilizzo delle prestazioni è letteralmente esploso**. Le lavoratrici e i lavoratori hanno percepito i Piani Sanitari come “molto generosi” e le curve di apprendimento previste dalle assicurazioni sono state polverizzate.

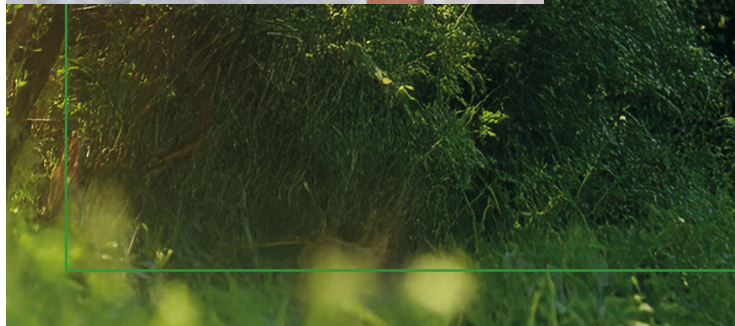
Se da un lato questo confermava il bisogno del servizio, dall'altro ha creato una **sfida di sostenibilità**: l'andamento tecnico è passato dal 130% del primo anno al 160% del secondo. Abbiamo dovuto metterci la faccia, andare nelle aziende e spiegare che, per garantire il futuro del Fondo, era necessario rimodulare alcune prestazioni. Aver mantenuto la fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori anche in quel momento di “tagli” necessari è stata la prova della solidità delle nostre relazioni industriali”.

Come si è evoluta l'offerta di Sanimoda per rispondere ai bisogni di salute, specialmente durante l'emergenza COVID-19?

“Un fondo deve sapersi adattare. La gestione del COVID-19 è stata un esempio di **responsabilità sociale unica**. A febbraio 2020 abbiamo capito la gravità della situazione; entro il 20 marzo, avevamo già ottenuto una polizza specifica che copriva non solo il ricovero, ma anche l'isolamento domiciliare, con retroattività al 1° gennaio 2020.

Abbiamo finanziato questa copertura utilizzando l'avanzo di gestione, senza chiedere un centesimo extra a imprese o lavoratori.

È stato un atto di solidarietà pura in un momento in cui le compagnie stavano escludendo le pandemie dai contratti. Nel tempo, l'offerta è poi tornata a crescere: superata la fase critica di sostenibilità, e grazie ai nuovi flussi finanziari dei



rinnovi contrattuali, abbiamo arricchito i Piani Sanitari con prestazioni mirate, ad esempio per i figli degli iscritti”.

L'introduzione della Long-Term Care (LTC) ha rappresentato un passo molto importante. Quali riflessioni strategiche hanno guidato questa scelta?

“La **Long Term Care** era l'ultima grande area scoperta del nostro sistema di welfare settoriale. Quando un iscritto affronta una condizione di non autosufficienza, l'impatto economico e sociale sulla famiglia è devastante. Abbiamo voluto includere questa tutela per completare il cerchio della protezione.

Oggi possiamo dire a un giovane che entra nel settore moda: “Noi ci prendiamo cura di te a 360 gradi: dalla pensione alla salute quotidiana, fino alle situazioni più gravi e imprevedibili”. Questo rende il comparto incredibilmente più competitivo e attrattivo. È un investimento sulla dignità della persona, che va oltre la semplice prestazione sanitaria”.

Sanimoda ha visto una crescita costante degli iscritti, arrivando a quota 200.000. Che significato ha questo traguardo?

“È il premio per un **lavoro svolto con etica**. La crescita è alimentata da due fattori: da un lato l'adesione di nuove aziende, dall'altro il progressivo ingresso delle grandi realtà che inizialmente avevano mantenuto polizze proprie tramite la “clausola di salvaguardia”. Queste aziende stanno confluendo in Sanimo-

da perché riconoscono che la mutualità tra 200.000 persone è uno strumento potentissimo, capace di generare efficienze e tutele che nessuna polizza aziendale singola può eguagliare.

BENEFICIARI PIANI SANITARI	
ANNO	LAVORATORI IN COPERTURA IL 31/12
2018	133.290
2019	171.912
2020	173.843
2021	181.167
2022	186.549
2023	195.018
2024	208.904
2025	210.394

Inoltre, l'attuale affaticamento del Servizio Sanitario Nazionale, gravato da liste d'attesa infinite, rende il nostro Fondo un presidio indispensabile. **Sanimoda oggi è una realtà solida**, figlia di tre cardini: buone relazioni sindacali, collegialità decisionale e, sopra ogni cosa, il valore della mutualità.

Ringraziamo il Dottor Brenna per questa testimonianza che ci restituisce non solo la cronaca di una crescita, ma il senso profondo di una missione condivisa tra imprese e lavoratori nel segno del welfare e della solidarietà”.



LA SANITÀ INTEGRATIVA COME PILASTRO DI UN WELFARE INCLUSIVO E SOCIALMENTE SOSTENIBILE

Stefano Castrignanò, Presidente dell'Osservatorio Italian Welfare

Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) rappresenta uno dei cardini del modello di welfare italiano e continua a essere il principale strumento di garanzia del diritto alla salute per tutti i cittadini. Nato quasi 50 anni fa per assicurare un accesso universale alle cure, ha contribuito in modo decisivo a ridurre le disuguaglianze sociali e territoriali. Oggi, tuttavia, si trova a dover affrontare una fase complessa, segnata dall'aumento della domanda di prestazioni, dall'invecchiamento della popolazione, dalla crescita dei costi e dalle differenze regionali nella distribuzione delle risorse.

Queste sfide non mettono in discussione il valore del SSN, ma evidenziano la necessità di rafforzare la capacità di risposta e di garantirne la **valenza universalistica nel tempo**. Il sistema pubblico ha bisogno di strumenti che ne supportino la tenuta e ne amplino la portata. In questo contesto, la sanità integrativa (o meglio, complementare) rappresenta una componente fondamentale di un welfare moderno, inclusivo e capace di rispondere ai nuovi bisogni di salute.

Il ruolo della sanità integrativa può essere compreso appieno osservando la struttura e la diffusione delle tutele oggi previste nei contratti collettivi e nei piani aziendali. Le analisi dell'**Osservatorio Italian Welfare**, condotte su un campione di oltre **7,3 milioni di lavoratori**, evidenziano un sistema ancora disomogeneo. Sul fronte contrattuale, il **13% dei CCNL** analizzati non ha ancora istituito un fondo sanitario di categoria; per circa il **70% dei lavoratori** la copertura non è mantenibile dopo il pensionamento e nel **48% dei casi** non è prevista l'estensione ai familiari.

Questi dati mostrano come una parte consistente della popolazione lavorativa resti priva di una tutela sanitaria continuativa e inclusiva, evidenziandone le ulteriori opportunità di sviluppo



Stefano Castrignanò è Presidente dell'Osservatorio Italian Welfare, il primo osservatorio in Italia dedicato al "Global Welfare". Esperto in materia di sanità integrativa e previdenza complementare, è autore di numerose pubblicazioni scientifiche, nonché docente nei master executive di diverse Università e Business School.

Attraverso l'Osservatorio Italian Welfare ha sviluppato il "Global Welfare Score", innovativo algoritmo che valuta il benessere globale dei lavoratori. L'innovativo concetto di "Global Welfare" è alla base dei suoi volumi "Le best practice del Global Welfare in Italia".

del sistema.

Anche sul piano aziendale emergono differenze significative: il **24% delle imprese** analizzate ha introdotto **coperture sanitarie sostitutive** rispetto a quelle contrattuali, mentre il **19%** ha attivato piani integrativi aggiuntivi.

Nel complesso, le evidenze mostrano un siste-

ma in evoluzione ma ancora frammentato. Ciò conferma la necessità di rafforzare il coordinamento tra i diversi livelli di welfare – pubblico, contrattuale e aziendale – per garantire maggiore equità e uniformità di accesso alle prestazioni.

In un contesto produttivo come quello italiano, caratterizzato dalla prevalenza di piccole e medie imprese, **il welfare contrattuale assume un ruolo decisivo.**

È lo strumento più efficace per attuare principi universalistici attraverso l'estensione delle tutele sanitarie anche ai lavoratori delle realtà minori, superando in questo modo le differenze legate alla dimensione aziendale o al territorio e garantendo una base di protezione condivisa.

Un esempio concreto di realizzazione di tali principi è **Sanimoda**, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore moda. Nato dalla contrattazione collettiva, offre prestazioni sanitarie e socio-assistenziali uniformi e accessibili all'intera categoria.

In aggiunta all'erogazione delle prestazioni, il Fondo promuove **l'educazione al welfare sa-**

nitario attraverso iniziative di comunicazione rivolte ai lavoratori, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza degli stessi sulle opportunità disponibili e di favorire un utilizzo più appropriato delle prestazioni socio-sanitarie.

Guardando al futuro, la sostenibilità del sistema socio-sanitario richiede di passare da una logica di risposta all'emergenza a un **ecosistema di cura fondato sulla prevenzione e sulla promozione della salute.**

Parti sociali e imprese possono svolgere un ruolo determinante nel diffondere una cultura del welfare sanitario orientato alla responsabilità condivisa e alla partecipazione attiva.

La sanità integrativa, se ben indirizzata, può diventare il naturale completamento del SSN, contribuendo alla costruzione di un sistema equo, accessibile e duraturo. In questa prospettiva, il concetto di **welfare globale**, promosso dall'Osservatorio Italian Welfare, rappresenta una visione integrata in cui sanità pubblica, contrattuale e aziendale concorrono al medesimo obiettivo: garantire benessere diffuso e sostenibilità sociale.



QUANDO LA SALUTE È UN IMPEGNO CONDIVISO: LA MUTUALITÀ COME MOTORE DI SOSTENIBILITÀ NEI FONDI SANITARI

Giuseppe Melisi, Partner di FMO (Fersini, Melisi, Olivieri & Associati)

La **mutualità** è uno dei principi fondanti dell'intero sistema dei fondi, ma nei fondi sanitari assume una forza e una centralità ancora maggiore. Non è solo una parola "tecnica", è il motore che permette a molti di unirsi per tutelare ciascuno, **condividendo rischi, costi e protezione**. In un fondo sanitario questo significa trasformare i contributi dei singoli in una rete di sicurezza collettiva, capace di sostenere gli iscritti proprio quando ne hanno più bisogno. È su questo principio che si fonda anche **Sanimoda**, ponendo la mutualità al centro della propria identità.

Nella sua definizione tecnica, come riportato nella letteratura attuariale, la mutualità opera su due piani. Dal **lato della gestione**, significa aggregare risorse, ripartire i rischi e mantenere un modello economicamente sostenibile anche in presenza di costi sanitari crescenti e andamento incerto delle prestazioni. Dal **lato dell'iscritto**, significa poter accedere a tutele e prestazioni che, da solo, non potrebbe permettersi o che avrebbe a condizioni molto peggiori.

La mutualità, quindi, tutela e garantisce: stabilizza il sistema e protegge il singolo. Pertanto, l'idea semplice ma potentissima dietro il concetto di mutualità è: **insieme siamo più forti!**

Questa logica diventa particolarmente preziosa proprio perché la salute è, per sua natura, aleatoria: nessuno può prevedere quando arriverà un evento imprevisto né quale impatto avrà. È in questa incertezza che la mutualità dimostra tutta la sua forza. Davanti a rischi rari ma potenzialmente molto gravosi, un fondo sanitario come Sanimoda ha il dovere di garantire coperture solide e sostenibili di lungo periodo, quelle che il singolo non potrebbe affrontare da solo.

A rafforzare questa funzione interviene la **solidarietà**, un principio che completa e rafforza la mutualità. Se la mutualità rappresenta la struttura, la solidarietà ne rappresenta l'anima. Grazie alla solidarietà, un fondo sanitario può



***Giuseppe Melisi** è Partner di FMO – Fersini, Melisi, Olivieri & Associati. PhD e docente di Tecniche Attuariali e Matematica Finanziaria presso la LUISS e l'Università del Sannio, ricopre il ruolo di Responsabile della Funzione Attuariale e della Funzione di Gestione dei Rischi in diversi fondi sanitari, compagnie di assicurazione e fondi pensione.*

È autore di articoli scientifici su tematiche attuariali, con particolare focus su pricing e solvibilità delle compagnie assicurative e dei fondi sanitari.

Da anni, con Olivieri Associati, supporta i fondi sanitari nel monitoraggio degli andamenti tecnici, nella definizione delle politiche di equilibrio, nel pricing, nella progettazione e analisi dei dati e nella valutazione e gestione dei rischi.

seguire i suoi iscritti nel tempo, evitando che gli ultimi anni, quelli in cui i bisogni sanitari crescono, diventino economicamente insostenibili. Un



fondo solidale come **Sanimoda** non abbandona nessuno nel momento più delicato: **accompagna, protegge, sostiene**.

Ma mutualità e solidarietà non vivono da sole: hanno bisogno di una base essenziale, la **sostenibilità economica**. Un fondo sanitario deve fare scelte responsabili per restare forte, oggi e domani: le risorse non sono infinite e destinare troppo a ciò che è prevedibile e certo riduce lo spazio per la copertura degli eventi davvero importanti: quelli rari, imprevedibili, ma che possono cambiare la vita di una persona.

Le prestazioni legate ad eventi certi o quasi certi, invece, pur essendo molto richieste e spesso percepite come un vantaggio immediato hanno un effetto diretto e spesso pesante sul costo complessivo della copertura. Se un fondo orientasse in modo eccessivo le proprie risorse verso prestazioni quasi certe e ripetitive lungo la vita degli iscritti, rischierebbe di compromettere la propria capacità di proteggere davvero gli associati nei momenti di maggiore fragilità: ricoveri importanti, interventi complessi, patologie gravi, lunghi periodi di cura. In altre parole, sarebbe poco sostenibile sul piano economico e, al tempo stesso, discutibile sul piano etico.

Ne sono esempio alcune prestazioni odontoiatriche di routine che, pur avendo un'utilità riconosciuta, spesso non rappresentano eventi urgenti o imprevedibili e possono assorbire una parte rilevante delle risorse disponibili, fino quasi ad escludere la possibilità di garantirne altre più urgenti.

Per questo Sanimoda, che pur offre ampie coperture odontoiatriche ed ortodontiche, ha sempre scelto di concentrarsi sulle coperture legate ai **grandi eventi sanitari**, come **ricoveri, interventi chirurgici e situazioni ad alto impatto**, affermandosi nel panorama dei fondi

sanitari attenti ed efficienti e assicurando protezione proprio quando serve di più.

È infatti poco etico e poco morale costruire un sistema che copra generosamente spese certe e ricorrenti, magari percepite come "più visibili" o immediatamente apprezzabili, a scapito delle coperture per eventi aleatori che, quando si verificano, mettono seriamente in difficoltà l'iscritto e la sua famiglia.

La vera forza di un fondo sanitario sta nella **capacità di proteggere** quando serve davvero, non solo quando è più semplice o più richiesto. Mutualità e solidarietà, insieme, creano un equilibrio che permette al fondo di restare stabile e vicino alle persone, anche in un contesto pieno di imprevisti.

In una realtà spesso orientata al breve periodo, un fondo che mette al centro questi principi invia un messaggio chiaro e rassicurante: gli iscritti non sono solo numeri o contributi, ma persone che condividono un percorso di tutela reciproca.

Offrire solidarietà oggi significa avere la certezza di riceverla domani, non per fortuna o per gentilezza, ma grazie a un sistema costruito proprio per funzionare così.

Questo è il significato più autentico di un fondo sanitario mutualistico e solidale: essere vicini alle persone, proteggerle nelle difficoltà, prendere decisioni responsabili e garantire continuità nel tempo.

È qui che **Sanimoda** contribuisce a creare un mondo più solidale, dove un fondo che non lascia indietro nessuno protegge gli iscritti nei momenti difficili costruendo un futuro più sicuro per tutti. Perché la salute può essere imprevedibile, ma la protezione non dovrebbe mai esserlo.

L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA ANCHE IN CASO DI NON AUTOSUFFICIENZA

Maria Di Lorenzo, responsabile degli aspetti statistici e dei temi tecnico-organizzativi relativi ai fondi sanitari in Mefop e Paolo Pellegrini Vice, Direttore Generale di Mefop

L'invecchiamento demografico e la riduzione del supporto familiare rendono urgente rafforzare la tutela della non autosufficienza. I fondi sanitari integrativi assumono un ruolo crescente nell'integrare e sostenere il SSN, offrendo coperture e servizi innovativi, serve però una regia unitaria per costruire un secondo pilastro solido e sostenibile.

L'Italia sta attraversando una trasformazione demografica profonda e strutturale. La popolazione invecchia rapidamente, la natalità crolla, la speranza di vita si allunga ma non sempre in buona salute. Si tratta di dinamiche ormai consolidate, che impongono una riflessione sulla sostenibilità del nostro Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e sul ruolo integrativo dei fondi sanitari nel nostro sistema di welfare e, in particolare, sull'**assistenza alle persone non autosufficienti**.

La dinamica in crescita della speranza di vita alla nascita che caratterizza il nostro Paese dalla seconda metà del Novecento ci ha portato a raggiungere gli **83,4 anni nel 2024**. Parallelamente, il tasso di natalità (% di nuovi nati su 1000 abitanti) ha subito un crollo passando **da circa il 20% del 1950 al 6,3% del 2024**, con una riduzione di più di 3pp negli ultimi 20 anni. Tali dinamiche hanno delineato modifiche nella cosiddetta piramide demografica, oggi sempre più simile ad una forma romboidale, dove le generazioni più numerose si concentrano tra i **55 e i 59 anni**, e destinata, in prospettiva a evolvere verso una forma a piramide inversa.

La speranza di vita in buona salute non segue lo stesso ritmo: a 65 anni un individuo può attendersi poco più di dieci anni di vita senza limitazioni significative nelle attività, un dato che inevitabilmente determina prolungamento della fase di "**fragilità**". Il risultato è un progressivo invecchiamento della popolazione, con un aumento prevedibile delle multi-cronicità e limitazioni gravi nelle attività, che oggi interessano già circa la metà degli **over 75**.

Oltre alla struttura demografica anche quella familiare ha subito dei profondi mutamenti. Le famiglie estese, capaci di garantire un'assisten-



***Maria Di Lorenzo**, in Mefop dal 2011. Laureata con lode in Economia dei Mercati e degli Intermediari Finanziari, svolge attività di analisi statistica, economica e finanziaria. È responsabile degli aspetti statistici e dei temi tecnico-organizzativi relativi ai fondi sanitari.*

za intergenerazionale, sono state sostituite da nuclei più ristretti; questo mutamento riduce la disponibilità di supporto informale e concentra il carico assistenziale su un numero sempre minore di persone.

Tali dinamiche determinano una maggior di-

pendenza da soluzioni esterne e servizi professionali e una crescente necessità di strumenti di primo e secondo pilastro a sostegno della fragilità.

In questo contesto, emerge con chiarezza come l'invecchiamento della popolazione e la trasformazione delle reti familiari influenzino anche le percezioni individuali di sicurezza e benessere.

Dall'indagine campionaria Mefop emerge infatti che, nel 2024, la principale preoccupazione per il futuro riguarda la **malattia** e la **non autosufficienza**, una paura in crescita negli ultimi anni e ormai superiore a quella di percepire una pensione inadeguata (cfr. Figura 1).

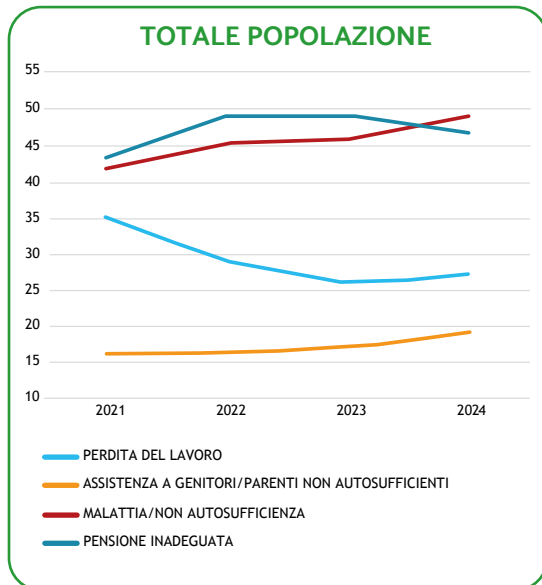


Figura 1. Principali preoccupazioni per il futuro (Valori %). Domanda a risposta multipla.

Il primo pilastro del welfare, rappresenta tuttora il principale riferimento per il cittadino, si tratta tuttavia di strumenti spesso insufficienti, frammentati e disomogenei.

Le novità introdotte dalla **Legge Delega 33/2023** e dal successivo **Decreto Legislativo 29/2024** hanno introdotto un primo tentativo organico di riforma della tutela della non autosufficienza per le persone anziane. Tra le innovazioni più rilevanti l'istituzione di un **Comitato interministeriale per le politiche a favore degli anziani** (CIPA), la proposta di adozione di una valutazione multidimensionale unificata della non autosufficienza e l'introduzione, in via sperimentale dal 2025, di una prestazione uni-

versale destinata agli ultraottantenni con gravi bisogni assistenziali e ISEE basso, misura, che potrebbe progressivamente sostituire l'indennità di accompagnamento e che mira a garantire maggiore equità e uniformità nell'accesso ai servizi.

A fronte di un primo pilastro sempre più sotto pressione diventa sempre più rilevante il ruolo che fondi sanitari e fondi pensione hanno assunto e potranno assumere nell'affiancare il SSN nella copertura della non autosufficienza e più in generale della fragilità.

Nel corso del tempo, la normativa sui fondi sanitari ha progressivamente promosso l'inclusione di coperture specifiche per la non autosufficienza.

Già il DM del 27 ottobre 2009 aveva individuato, tra le prestazioni vincolate, anche quelle di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non



Paolo Pellegrini, laureato con lode in Giurisprudenza presso la Luiss G. Carli. Esperto di aspetti normativi e di governance di fondi pensione, fondi sanitari e casse professionali, è in Mefop dal 2001 e ricopre la carica di Vice Direttore Generale dal 2013.



autosufficienti, diversi anni dopo, la modifica all'art.9 del D.lgs. 502/1992 ha ampliato l'ambito di applicazione dei fondi integrativi (i cosiddetti fondi DOC), includendo tra le prestazioni ammissibili anche le prestazioni di **Long Term Care (LTC)** che non siano a carico del SSN, aprendo di fatto alla possibilità di erogare tutte le prestazioni di lungo assistenza nei confronti del soggetto non autosufficiente, ivi comprese le prestazioni in rendita, ad oggi piuttosto diffuse nel settore; tale previsione ha ampliato anche le prospettive dei fondi sostitutivi in un'ottica di integrazione virtuosa con il SSN.

Dalla IV Survey Mefop, presentata il 13 novembre 2025 (disponibile a questo link www.mefop.it/news/appuntamenti/survey-mefop-sanita-integrativa-2025), emerge che **l'82% dei 55 fondi rispondenti prevede la copertura per non autosufficienza**, prevalentemente in forma di prestazione economica (rimborso o rendita), ma con una crescita significativa delle soluzioni integrate, che combinano trasferimenti monetari con assistenza domiciliare, sostegno ai caregiver e servizi innovativi, in particolare nei fondi che prevedono la delega della copertura ad un soggetto assicurativo.

Sanimoda rappresenta un modello molto inte-

ressante nel panorama dei fondi sanitari, poiché prevede una combinazione di rendita e servizi per i casi di non autosufficienza permanente, gestita congiuntamente da due compagnie assicurative, e una copertura a rimborso per i casi di non autosufficienza temporanea, garantendo così una tutela molto ampia sia in relazione alle prestazioni offerte che agli eventi coperti.

Due ostacoli continuano a limitare la possibilità di integrare ancora più efficacemente le coperture pubbliche con quelle dei fondi integrativi.

Il primo è l'**assenza di una definizione univoca di non autosufficienza**. Il settore pubblico utilizza criteri legati all'inabilità totale e permanente, all'impossibilità di deambulare autonomamente senza l'aiuto permanente di un accompagnatore e di compiere autonomamente



gli atti quotidiani della vita senza un'assistenza continua, mentre i fondi sanitari e il mercato assicurativo si basano sulle Activities of Daily Living (ADL), che misurano il grado di autonomia nelle funzioni primarie come igiene, mobilità e alimentazione, ecc.

Tali definizioni a volte finiscono per non coincidere rendendo difficile la costruzione di percorsi assistenziali integrati e la comparabilità dei dati tra i diversi pilastri del welfare.

Il secondo problema è la **manca**za di **basi statistiche affidabili**. L'assenza di rilevazioni sistematiche da parte dell'ISTAT e la frammentazione delle fonti impediscono di stimare con precisione l'incidenza della non autosufficienza e i relativi costi di copertura. Ciò comporta incertezza nella definizione delle tariffe e nella

valutazione della sostenibilità finanziaria delle polizze LTC.

L'invecchiamento della popolazione e la crescente domanda di assistenza rendono indispensabile la costruzione di un **"secondo pilastro della non autosufficienza"**, capace di integrare in modo strutturale le risorse pubbliche e private.

Per farlo servirà una regia unitaria, una definizione condivisa di non autosufficienza e un approccio realmente multidimensionale che includa la dimensione sanitaria, sociale ed economica della fragilità. Solo così sarà possibile trasformare l'invecchiamento della popolazione da problema a opportunità, incentivando la collaborazione tra il sistema pubblico e i diversi attori del welfare integrativo costruendo le basi per un sistema più efficiente e sostenibile.

**SEMPRE ACCANTO AI NOSTRI ISCRITTI,
NEL PRESENTE COME NEL FUTURO**



**LA SALUTE RAPPRESENTA UN ELEMENTO
FONDAMENTALE DEL BENESSERE QUOTIDIANO.**

www.sanimoda.it
info@sanimoda.it

