

laborfonds 

Fondo pensione. Zusatzrentenfonds.

2025

Bilancio Sociale

Crediti

A cura di

Fondo Pensione Laborfonds in collaborazione con Collectibus

Progetto grafico e impaginazione

IDESIA GmbH

Stampa

Athesia S.p.A.

Finito di stampare nel mese di ottobre 2026 da Athesia S.p.A.
2026 Fondo Pensione/Zusatzrentenfonds Laborfonds

www.laborfonds.it – via Hofer 3H, 39100 Bolzano

Tutti i diritti riservati. Nessuna parte di questo libro può essere riprodotta o trasmessa in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro senza l'autorizzazione di Fondo Pensione/Zusatzrentenfonds Laborfonds

Bilancio Sociale

2025



Lettera agli Stakeholder	6
Nota metodologica	7
I numeri di Laborfonds	8

La realtà di Laborfonds 11

Profilo: storia, mission e valori	12
Governance, etica e gestione trasparente delle attività	20
Le persone di Laborfonds	24
Il Valore Economico distribuito	28

Il modello di business di Laborfonds 33

La realtà del Fondo	34
La gestione del patrimonio delle persone aderenti	40

L'impatto di Laborfonds 51

Per le persone: impatto previdenziale sulla platea delle persone beneficiarie	53
Per il territorio	63

Indicatori di performance	77
GRI Content Index	85

Lettera agli Stakeholder

Care lettrici e cari lettori,

il primo bilancio sociale di Laborfonds nasce dalla volontà di descrivere la realtà del nostro Fondo Pensione e valorizzarne la funzione sociale. Laborfonds è uno strumento previdenziale radicato nel territorio del Trentino-Alto Adige Südtirol e, al tempo stesso, un presidio collettivo di welfare e un attore dello sviluppo socio-economico locale, capace di generare valore per la propria base associativa e per le comunità in cui opera.

In questo lungo percorso, iniziato nel 2000, siamo rimasti fedeli alla nostra natura: un fondo pensione negoziale, senza scopo di lucro, fondato dalle parti sociali per contribuire a costruire un secondo pilastro previdenziale capace di ridurre povertà e disuguaglianze.

In un contesto in cui il tasso di sostituzione della pensione pubblica è destinato a scendere, il divario retributivo di genere si prolunga fino alla vecchiaia, le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori costruiscono percorsi sempre più discontinui, la previdenza complementare assume un significato che va oltre il risparmio individuale e diventa un presidio di equità e coesione sociale.

In 25 anni di attività, il Fondo ha restituito a tutte le persone aderenti 1,8 miliardi di euro in prestazioni, riscatti e anticipazioni. Contestualmente, ha mantenuto costi di gestione tra i più bassi del settore, ha redistribuito a iscritte e iscritti gli avanzi di gestione, ha accompagnato lavoratrici e lavoratori nelle fasi più delicate della vita, come la perdita del lavoro, l'acquisto della prima casa, il passaggio alla pensione. Nel 2026, le persone iscritte hanno raggiunto quasi quota 160.000 (150.000 nel 2025), il patrimonio gestito ha raggiunto circa 5 miliardi di

euro (4,6 nel 2025) e tutte le linee di investimento hanno registrato rendimenti positivi.

Laborfonds non è una banca né una compagnia assicurativa. Questa differenza non è solo formale, ma si traduce ogni giorno in scelte concrete. Una parte del patrimonio è investita direttamente nell'economia reale del territorio, nel Fondo Strategico Trentino-Alto Adige e nel Fondo Euregio+ PMI che hanno finanziato 460 imprese locali, nel Fondo Housing Sociale Trentino che ha contribuito a realizzare 516 alloggi a canone moderato, in fondi dedicati alle energie rinnovabili che evitano ogni anno centinaia di migliaia di tonnellate di CO₂. La nostra priorità è investire in modo da generare rendimenti solidi per la nostra base associativa e, al tempo stesso, produrre un impatto positivo sul territorio.

Questo bilancio nasce anche dall'ascolto dei nostri principali stakeholder. Sindacati, associazioni datoriali, istituzioni e beneficiari/e sono state coinvolte attraverso interviste dirette, con l'obiettivo di raccontare, attraverso le loro voci, qual è la funzione del Fondo e a quali aspettative deve rispondere. Questo nell'ottica che la missione di Laborfonds non può essere perseguita in solitudine.

Nelle pagine che seguono troverete i dati, le storie e le riflessioni che ci caratterizzano e ci distinguono da altri soggetti attivi nella previdenza complementare. Lo abbiamo scritto con l'intenzione di essere chiari e di non nascondere le complessità del nostro mondo, perché la fiducia che ci accordate merita trasparenza e risposte concrete.

Lorenzo Bertoli

Presidente di Laborfonds



Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo bilancio sociale di Laborfonds (di seguito anche "Fondo Pensione" o "Fondo"), redatto su base volontaria con l'obiettivo di rendere conto in modo trasparente dell'impatto sociale, economico e ambientale che il Fondo genera sul territorio del Trentino-Alto Adige Südtirol e nella vita delle proprie iscritte e dei propri iscritti.

Il bilancio si riferisce all'esercizio 2025 e riporta dati relativi al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025. In alcune sezioni è esplicitamente indicato il riferimento ai dati del 2026, al fine di offrire un quadro aggiornato sulla dimensione raggiunta dal Fondo. Alcuni capitoli includono dati storici, esplicitamente indicati come tali, utili a restituire una prospettiva di lungo periodo sull'attività del Fondo. Con riferimento agli investimenti territoriali, i valori riportati indicano la quota dei commitment sottoscritti da Laborfonds nei fondi di investimento alternativi. Gli indicatori ambientali di impatto riportati (es. le emissioni evitate o i Mwh di energia rinnovabile prodotti) descrivono i risultati complessivi dei fondi in cui Laborfonds investe.

Il documento è stato redatto con riferimento a una selezione dei GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative, secondo il metodo "*with reference*". Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs) sono richiamati nei capitoli pertinenti per evidenziare il contributo del Fondo all'Agenda 2030, con riferimento agli indicatori specifici più direttamente connessi alle attività e agli investimenti di Laborfonds.

I dati e le informazioni riportati sono stati elaborati sulla base dei principi di accuratezza, chiarezza, comparabilità e completezza. Laddove siano state utilizzate stime o approssimazioni, queste sono segnalate nel testo. Trattandosi del primo anno di rendicontazione, non sono disponibili serie storiche comparabili per tutti gli indicatori. Il bilancio non è stato sottoposto ad assurance esterna.

Il presente bilancio sociale è disponibile al pubblico sul sito www.laborfonds.it. Per ogni informazione è possibile contattare il team dedicato al seguente indirizzo legale@laborfonds.it.

I numeri di Laborfonds

2026

~5 mld €

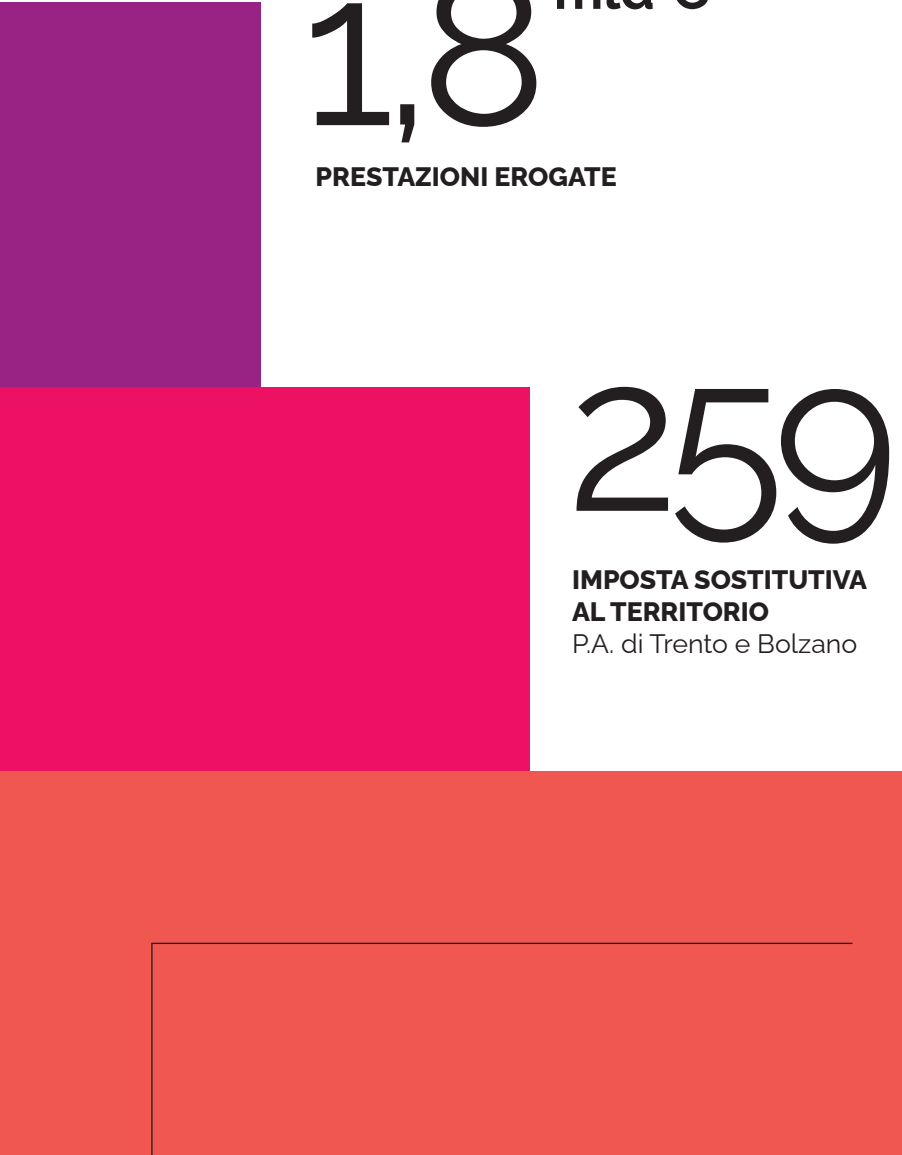
PATRIMONIO GESTITO

4,6 mld € nel 2025

~160.000

ISCRITTI ATTIVI

+ 150.000 nel 2025



1,8 mld €

PRESTAZIONI EROGATE

25 anni di impatto
per la comunità
e l'ambiente

259 mln €

**IMPOSTA SOSTITUTIVA
AL TERRITORIO**

P.A. di Trento e Bolzano

+272 mln €

**INVESTIMENTI IN
FONDI ALTERNATIVI**

in impegni sottoscritti al 31.12.2025

460

**IMPRESE LOCALI
FINANZIATE**

tramite Fondo Strategico
TAA e Fondo Euregio+ PMI

+1.500 persone

INQUILINI IN SOCIAL HOUSING

ospitate in alloggi a canone
moderato

~515.000^t

CO₂ EVITATA OGNI ANNO

tramite fondi che investono
in energia rinnovabile

+1 mln Mwh

**ENERGIA RINNOVABILE
PRODOTTA OGNI ANNO**

pari ai consumi delle famiglie
residenti in TAA





La realtà di Laborfonds

Profilo: storia, mission e valori

La storia di Laborfonds

La previdenza complementare come risposta a sfide socioeconomiche

Negli ultimi decenni, il sistema previdenziale italiano si è trasformato profondamente, rendendo la **previdenza complementare un pilastro sempre più importante del welfare**. Le riforme nazionali, a partire dalla legge 335 del 1995¹, hanno gradualmente ridisegnato il sistema pensionistico pubblico spostandolo da una logica retributiva a una contributiva, processo poi consolidato dalla riforma del 2011².

Questi cambiamenti hanno generato, soprattutto per le nuove generazioni e per chi ha percorsi lavorativi frammentati, una **riduzione attesa del rapporto tra ultimo stipendio e prima pensione** che, secondo le proiezioni della Ragioneria Generale dello Stato (RGS), aggiornate al 2024, è destinato ad essere il **58,8%** entro il 2070 per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e il **47%** per le lavoratrici e i lavoratori autonomi. La previdenza complementare è diventata quindi uno **strumento necessario per colmare questo divario e assicurare stabilità economica**: le stesse proiezioni RGS mostrano che l'adesione a un fondo pensione consente di innalzare il tasso di sostituzione lordo fino al **66,5%** nel 2070 per lavoratrici e lavoratori dipendenti e al **55,5%** per chi lavora in modo autonomo.

Previdenza complementare e il ruolo sociale

La previdenza complementare nasce da **ragioni politiche, economiche e sociali**. Sul piano politico, si è scelto di affiancare al sistema pubblico un secondo pilastro collettivo, per distribuire nel tempo i rischi legati all'**invecchiamento demografico**. Sul piano economico, **l'aumento della longevità e la bassa natalità**, insieme alle recenti **crisi economiche**, hanno reso insostenibile per il solo sistema pubblico garantire prestazioni pensionistiche adeguate. Sul piano sociale, la diffusione di **lavori intermittenti, part-time, percorsi professionali frammentati** e il **gender pay gap** espongono una parte crescente della popolazione, ovvero i giovani di oggi, al **rischio di pensioni future insufficienti**.

In questo senso, la previdenza complementare assume anche una valenza di **contrasto alla vulnerabilità economica**, collegandosi all'**SDG 1 – No Poverty**. Come confermano i dati ISTAT 2024, il **23,1%** della popolazione italiana è a **rischio di povertà o esclusione sociale**, dato che sale al **29,5%** tra le persone **anziane** che vivono sole. Garantire red-

diti adeguati nella vecchiaia e offrire la possibilità di costruire risparmi a cui attingere anche nelle fasi precedenti della vita non è dunque solo una questione previdenziale, ma di equità sociale e di prevenzione attiva della povertà.

La previdenza complementare contribuisce inoltre all'**SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze**, offrendo maggiore **stabilità economica nel tempo** e riducendo i divari tra persone con redditi e condizioni lavorative diverse.



¹ **Legge 335/1995 (Riforma Dini)**: ha introdotto il calcolo contributivo delle pensioni, basato sui contributi versati anziché sulle ultime retribuzioni (sistema retributivo).

² **Legge 214/2011 (Riforma Fornero)**: ha esteso il metodo contributivo a tutto il personale, innalzato l'età pensionabile e accelerato il passaggio al sistema contributivo.

Previdenza complementare regionale: la virtuosità del Trentino-Alto Adige Südtirol



La Regione autonoma Trentino-Alto Adige Südtirol, grazie allo Statuto Speciale di Autonomia, possiede competenze in materia di **previdenza e assicurazioni sociali**, che le consentono di promuovere politiche pubbliche innovative a sostegno della popolazione. L'obiettivo principale è garantire, attraverso interventi mirati a costruire un futuro più stabile e protetto per l'intero territorio e il supporto di una funzione di assistenza tecnica, **sicurezza sociale e benessere alla cittadinanza**, con particolare attenzione alle fasce più fragili.

Nel 1997, con la Legge Regionale n. 3, la Regione e le Province Autonome di Bolzano e Trento avviano il **progetto di previdenza complementare Pensplan** e istituiscono il Centro pensioni complementari regionali (oggi Pensplan Centrum S.p.A.), nato per favorire lo sviluppo della previdenza complementare nella Regione.

Tra il 1998 e il 2005 vengono inoltre creati quattro **fondi pensione complementari**: **La-borfonds**, **Pensplan Plurifonds**, **PensPlan Profi** e **Raiffeisen**.

I risultati di questo modello territoriale sono particolarmente significativi. Secondo i dati

diffusi dalla Regione e da Pensplan, nel 2024 il tasso di adesione alla previdenza complementare in **Trentino-Alto Adige Südtirol** ha raggiunto il **65,5%** contro il **39,9%** del resto d'Italia. Questo dato segnala come il territorio abbia sviluppato una **cultura previdenziale più avanzata della media nazionale** e come la previdenza complementare sia percepita non soltanto come prodotto finanziario, ma come **presidio di sicurezza sociale di lungo periodo**.

Tasso adesione previdenza complementare



Un fondo pensione complementare è uno strumento di risparmio e investimento, che consente di integrare la pensione obbligatoria con dei contributi aggiuntivi e che offre dei vantaggi fiscali significativi



Fondo pensione. Zusatzrentenfonds.

In questo contesto si colloca la realtà di **Laborfonds**, Fondo Pensione di previdenza complementare istituito nel 1998 e operativo dal 2000, dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori **dipendenti da aziende aventi sede nel territorio del Trentino-Alto Adige Südtirol**. Il Fondo, con sede legale operativa a Bolzano e una sede operativa a Trento, è costituito in **forma associativa** e **senza scopo di lucro** e opera ai sensi del D.Lgs. 252/2005³ e del D.Lgs. 124/1993⁴, sotto il controllo della **Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP)**⁵.

Lo scopo di Laborfonds è l'erogazione di prestazioni pensionistiche aggiuntive a quelle del sistema pubblico. La sua **natura negoziale e territoriale** ne rafforza il ruolo come **strumento collettivo di welfare**, capace di **sostenere anche l'economia reale**, con un'attenzione particolare al territorio del Trentino-Alto Adige

Südtirol. In questo senso, Laborfonds è uno dei pochi soggetti che mantiene una **dimensione autenticamente regionale**, unendo le realtà di Trento e Bolzano in un contesto in cui le due Province hanno progressivamente sviluppato modelli autonomi e distinti. Il Fondo svolge così anche una **funzione di coesione territoriale**, creando un legame concreto tra lavoratrici e lavoratori, imprese e amministrazioni pubbliche.

La sua complessità istituzionale colloca Laborfonds in una posizione che va **oltre la previdenza complementare in senso stretto**, configurando il Fondo anche come un **attore finanziario strategico del territorio**, capace di coniugare obiettivi previdenziali, sviluppo economico e coesione sociale. Questa vocazione trova le sue origini nel difficile contesto seguito alla crisi finanziaria globale del 2008, quando si avviò una riflessione interna al Fondo per orientare una parte degli investimenti verso il **sostegno delle imprese locali**, in un momento in cui il sistema bancario faticava a rispondere ai bisogni del tessuto produttivo. Da quella spinta presero avvio gli investimenti di Laborfonds prima nel **Fondo Strategico Trentino-Alto Adige** e poi nel Fondo Housing Sociale Trentino e nel Fondo Euregio+ PMI, approfonditi nelle sezioni successive, che rappresentano un esempio concreto di come la previdenza complementare possa generare valore per la comunità.

³ **D.Lgs. 252/2005**: Riforma della previdenza complementare che ha riordinato la disciplina dei fondi pensione, introdotto il conferimento tacito del TFR e rafforzato vigilanza e trasparenza.

⁴ **D.Lgs. 124/1993**: prima normativa organica sulla previdenza complementare in Italia, che ha istituito e disciplinato i fondi pensione.

⁵ **COVIP** - Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione: autorità indipendente che vigila sulle forme pensionistiche complementari, garantendo trasparenza, correttezza gestionale e tutela degli aderenti.

Il percorso di Laborfonds

1998

nascita di **Laborfonds** con la firma dell'accordo istitutivo

2000

avvio delle prime **adesioni** al Fondo

2001

attivazione della **prima linea di investimento: Bilanciata**

2005

con la Pubblicazione in G.U. del D.Lgs. 252/2005, viene ridefinita la **disciplina delle forme pensionistiche complementari**. Il **patrimonio** del Fondo raggiunge i **100 milioni €**

2007

iscrizione della **prima persona aderente fiscalmente a carico**

2008

prima **liquidazione** per pensionamento e attivazione di 3 nuove linee di investimento: **Prudente Etica, Dinamica e Garantita**

2010

il Fondo arriva a **100.000 adesioni** e il patrimonio raggiunge **1 miliardo €**

2015

primo investimento locale attraverso la parte satellite della linea Bilanciata, con l'**adesione al Fondo Strategico del Trentino-Alto Adige** (comparti di Trento e Bolzano). Il **patrimonio** del Fondo raggiunge **2 miliardi di €**

2016

la componente satellite si amplia con l'investimento nel **Green Arrow Energy Fund** e nel **Fondo Housing Sociale Trentino**, rafforzando l'orientamento del Fondo verso **l'economia reale** e lo **sviluppo territoriale sostenibile**

2017

le **iscritte donne superano il 50% del totale degli aderenti**, (fino a raggiungere circa il 53% nel 2026). **Nuovi investimenti satellite** nel fondo di private equity **Partners Group Direct Equity 2016** e nel fondo infrastrutturale **Macquarie Super Core Infrastructure Fund**

2018

a seguito dell'entrata in vigore la **Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA)**, introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 (L. 205/2017), Laborfonds riceve la **prima richiesta di RITA**. Il **portafoglio satellite si arricchisce** con l'adesione al fondo di fondi infrastrutturali **APPIA II Global Infrastructure Portfolio** e con una seconda sottoscrizione nel **Fondo Housing Sociale Trentino**. Adeguamento alla normativa europea in materia di protezione dei dati personali (**GDPR**)

2019

entra in vigore il D.Lgs. 147/2018, attuativo della Direttiva UE 2016/2341 (**IORP II**). **Nuovo investimento** nel fondo di debito infrastrutturale **europeo BNP Paribas European Infra Debt Fund**

2020

completamento dell'**adeguamento alla normativa IORP II**, che ha ridefinito in profondità il quadro operativo e di governance dei fondi pensione. Il **patrimonio** del Fondo raggiunge **3 miliardi di €**

2021

nell'ambito del **Progetto Economia Reale**, il Fondo aderisce ai fondi di fondi **FOF Private Debt Italia** e **FOF Private Equity Italia**, consolidando il proprio impegno a sostegno del tessuto produttivo nazionale

2022

nuovo investimento nel **fondo Euregio+ PMI**, con attenzione specifica alle **piccole e medie imprese del territorio**

2023

iscrizione della persona aderente più giovane nella storia del Fondo: un fiscalmente a carico di soli tre giorni di vita. Ottenimento della **certificazione Audit FamigliaeLavoro**, a riconoscimento dell'impegno del Fondo per garantire al personale dipendente un corretto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

2024

il **patrimonio** raggiunge i **4 miliardi di euro** e vengono **sottoscritti quattro nuovi FIA**: i fondi infrastrutturali Capital Dynamics Clean Energy Europe e Tages Helios Net Zero, e i fondi di private debt Muzinich Diversified Enterprises Credit II e Tikehau Direct Lending VI

2025

gli **iscritti a Laborfonds** raggiungono quota **150.000** e il **patrimonio** raggiunge **4,6 miliardi di euro**

2026

gli **aderenti** salgono a quasi **160.000**, il **patrimonio** raggiunge i **5 miliardi di euro** e le **prestazioni pensionistiche erogate** dal Fondo superano complessivamente **1.800 milioni €**

Mission e Valori

In coerenza con la propria natura associativa e senza scopo di lucro, la **mission** di Laborfonds è **contribuire a un welfare territoriale più equo, che porti all'eliminazione della povertà e delle disuguaglianze.**

Il Consiglio di Amministrazione ha definito la missione del Fondo attorno a **quattro pilastri fondamentali**:

— **essere un fondo pensione a dimensione umana**, offrendo vicinanza, qualità e attenzione a ogni aderente;

— **migliorare la vita della collettività** attraverso una pensione integrativa significativa, caratterizzata da un elevato livello di copertura previdenziale;

— mantenere un **dialogo costante** con le Parti Istitutive del Fondo;

— **valorizzare le persone** che operano all'interno dell'organizzazione.

Laborfonds crede in un **rapporto autentico con gli aderenti e il territorio**, in una gestione trasparente e accessibile e nell'impegno quotidiano. I **valori cardine del Fondo**, come riportato nel **Codice Etico**, sono **Vicinanza, Trasparenza e Dedizione.**

Vicinanza

essere un punto di riferimento concreto, capace di accompagnare ogni persona nelle diverse fasi del proprio percorso previdenziale e creare un rapporto di fiducia con gli aderenti e gli stakeholder del territorio

Trasparenza

comunicare in modo chiaro, comprensibile e accessibile, affinché ogni persona possa orientarsi con consapevolezza nelle scelte e nei risultati del Fondo

Dedizione

consapevoli del **valore del ruolo sociale** del Fondo, Laborfonds agisce con responsabilità, per offrire alle persone che si affidano sicurezza, serietà e professionalità nel tempo

Laborfonds accompagna le iscritte e gli iscritti nei loro **progetti di vita** attraverso **attenzione dedicata a ciascun aderente**, **informazioni accessibili** e **servizi di qualità**.

L'adesione a Laborfonds consente ai lavoratori e alle lavoratrici di accedere a un sistema di previdenza complementare che **integra la pensione pubblica** e offre una serie di **benefici concreti**, sia nel breve sia nel lungo periodo.

I principali **vantaggi per le persone aderenti a Laborfonds** possono essere ricondotti alle seguenti dimensioni:

Costi contenuti

La natura associativa e senza scopo di lucro del Fondo consente di **mantenere livelli di costo competitivi** rispetto ad altre forme pensionistiche complementari proposte da banche e compagnie assicurative.

Redditività di lungo periodo e costruzione del capitale previdenziale

Nel lungo periodo, l'adesione continuativa favorisce l'**accumulo di risorse attraverso la redditività degli investimenti previdenziali**, rafforzando la capacità delle iscritte e degli iscritti di **affrontare importanti spese**, come l'acquisto della prima casa, attraverso le **anticipazioni**, e assicurarsi una **fase post-lavorativa** con maggiore **stabilità economica**.

In un panorama previdenziale sempre più articolato e soggetto a cambiamenti normativi, questi elementi rappresentano il **valore che Laborfonds restituisce alle persone iscritte** e, più in generale, al **territorio**.

Governance, Etica e Gestione trasparente delle attività di Laborfonds

La struttura di governance

Laborfonds è stato istituito da **135 Parti Istitutive rappresentate da parti datoriali, sindacati e associazioni di categoria oltre ad istituzioni pubbliche** della Regione Trentino-Alto Adige Südtirol.

Gli **Organi del Fondo Pensione** Laborfonds sono i seguenti:

Assemblea dei Delegati

Eletta dagli associati, è composta da **60 membri** con mandato di sei anni. Approva il bilancio, elegge i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci, determina quote di iscrizione e associative, conferisce l'incarico di revisione legale, approva le modifiche statutarie ed esamina le questioni sottoposte dal Consiglio di Amministrazione;

Consiglio di Amministrazione

Conta **12 membri** con mandato di tre anni (che diverranno cinque dal prossimo mandato), eletti dall'Assemblea. Ha pieni poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria per tutti gli atti non riservati all'Assemblea.

Presidente e il Vicepresidente

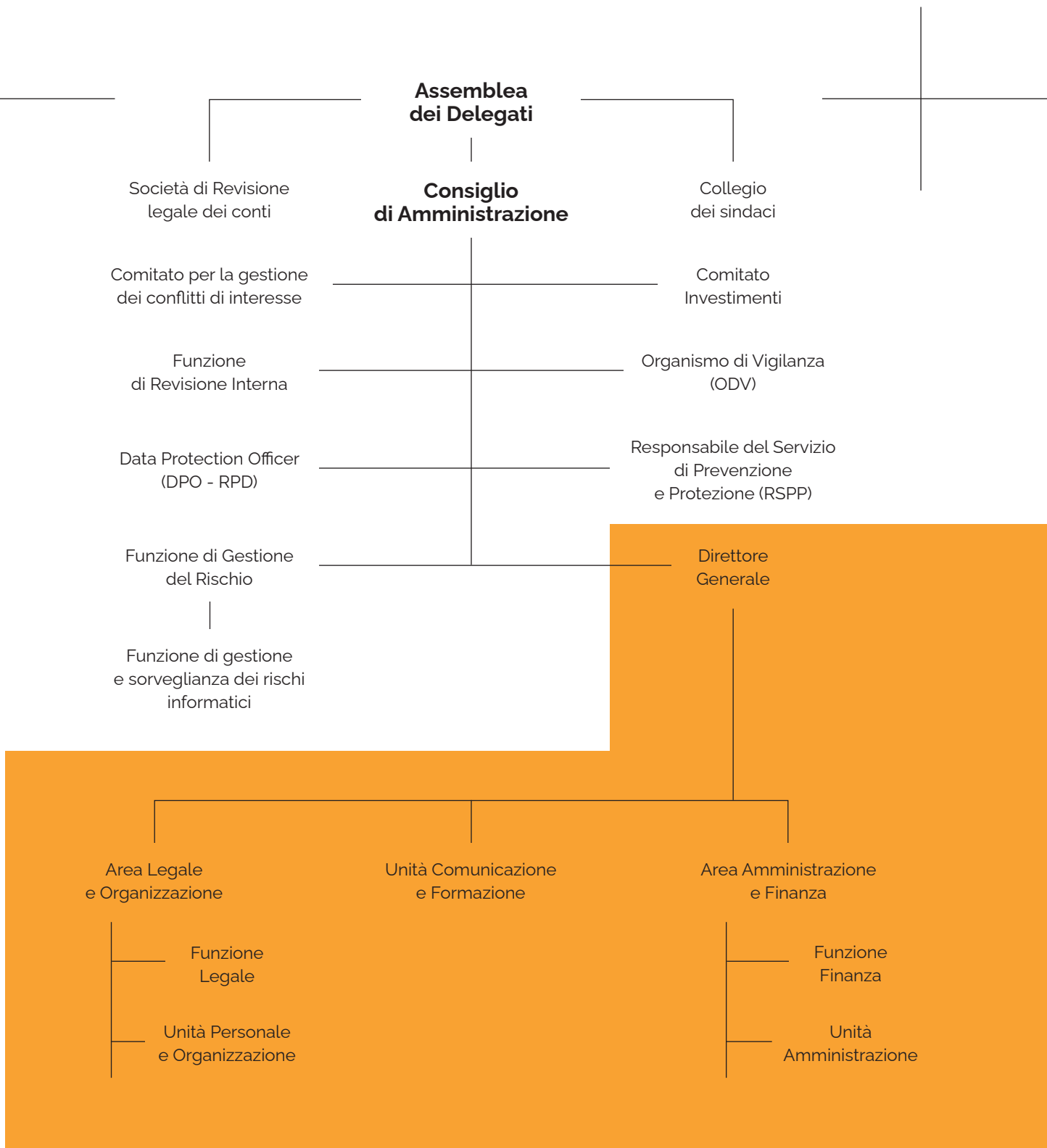
Eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti dei datori di lavoro e quelli rappresentanti le lavoratrici e i lavoratori. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo.

Collegio dei Sindaci

Conta **4 membri effettivi e 4 supplenti** con mandato di tre anni (che diverranno cinque dal prossimo mandato), eletti dall'Assemblea. Vigila su normativa, Statuto, corretta amministrazione e adeguatezza dell'assetto organizzativo-contabile e collabora, quando necessario con le altre funzioni di controllo del Fondo.

Tali Organi sono a **composizione paritetica**, cioè composti da uno stesso numero di rappresentanti di lavoratrici e lavoratori e datori di lavoro e di rappresentanti delle due province autonome.

L'**organizzazione del Fondo** è rappresentata graficamente di seguito:



I Principi sottostanti a un business responsabile

L'attività di Laborfonds si ispira ai valori e ai principi che hanno spinto le Parti Istitutive a far nascere il Fondo e sono formalizzati nel **Codice Etico**, approvato nel 2009 e aggiornato nel 2023 dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice definisce i **principi generali** di condotta che guidano Laborfonds nelle relazioni con il personale dipendente e i terzi (es. persone aderenti, fornitori, collaboratori esterni, partner, ecc.): *imparzialità, rispetto delle leggi e delle regole, conflitti d'interesse, riservatezza, valore dei collaboratori, integrità della persona, trasparenza e completezza dell'informazione, esecuzione di incarichi e di convenzioni, concorrenza leale.*

In linea con i principi etici adottati, Laborfonds promuove un contesto organizzativo improntato al **rispetto delle persone** e alla **prevenzione di comportamenti non corretti o discriminatori**. A tal fine, il Fondo dispone di una specifica **procedura di whistleblowing**, finalizzata a favorire la segnalazione di illeciti e irregolarità e a tutelare l'integrità del Fondo. La procedura prevede canali dedicati che consentono di inviare segnalazioni in forma anonima e sicura.

Laborfonds, prima della gran parte di tutti gli altri fondi pensione, ha adottato un **Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 (MOG 231)** per prevenire i principali rischi e conflitti. Il Modello definisce regole, procedure e presidi organizzativi che disciplinano i processi sensibili e promuovono comportamenti conformi al Codice Etico. **L'Organismo di Vigilanza (OdV)**, organo autonomo, vigila sull'efficacia del sistema, ne cura l'aggiornamento, gestisce le segnalazioni di whistleblowing e verifica le eventuali violazioni.



N. episodi di discriminazione
nel 2024-2025



N. episodi di corruzione accertati
nel 2024-2025



Privacy e Cybersecurity

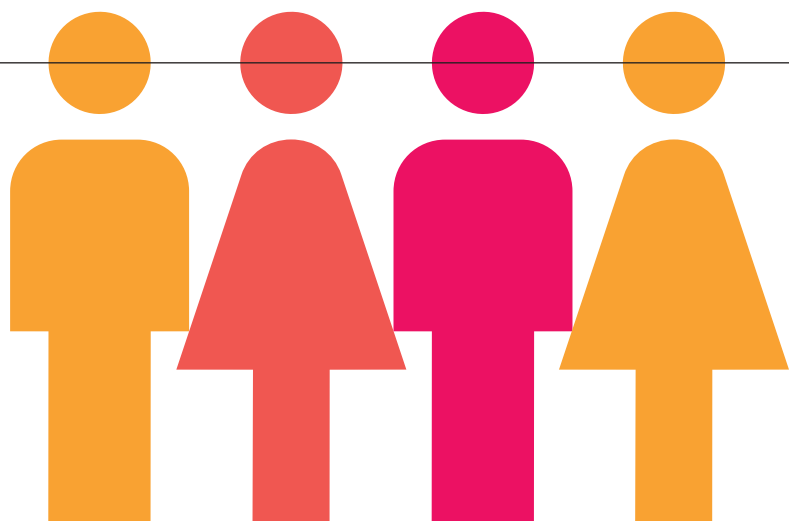
La **tutela e il trattamento dei dati personali** rappresentano per Laborfonds un **elemento fondamentale** della propria **responsabilità nei confronti degli aderenti** e di **tutti gli stakeholder**.

Il Fondo è costantemente impegnato nell'attuazione e nell'implementazione di misure organizzative e tecnologiche adeguate a garantire la protezione dei dati, in ottemperanza al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

In coerenza con quanto riportato nell'**informativa privacy del Fondo**, i dati personali sono trattati esclusivamente per finalità previdenziali, normative e di erogazione prestazioni. Sono adottate misure tecniche e organizzative per garantire sicurezza dei dati e accesso limitato ai soli soggetti autorizzati.

Il **Data Protection Officer** relaziona annualmente in merito ad eventuali criticità sul tema privacy. Nel 2024-2025 l'attenzione verso questa tematica ha consentito al Fondo di **non ricevere alcun reclamo per violazioni della privacy e/o perdite di dati**.

Le persone di Laborfonds



19 **DIPENDENTI**
al 31.12.2025

68 % **QUOTA DIPENDENTI
DONNA**

454 **ORE DI FORMAZIONE
EROGATE**
nel 2025

0 **INFORTUNI SUL
LAVORO**
nel biennio 2024-2025

Laborfonds riconosce il contributo fondamentale che i propri dipendenti apportano ogni giorno all'organizzazione e il ruolo strategico che svolgono nel perseguimento della sua missione. L'impegno del Fondo nei confronti delle proprie persone si declina lungo tre direttrici principali: la promozione di un ambiente lavorativo inclusivo che favorisca il **benessere** e l'**equilibrio tra vita privata e professionale**, la **salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** e lo **sviluppo delle competenze** attraverso percorsi formativi mirati e opportunità di crescita.

Anagrafica dei dipendenti

Al 31 dicembre 2025, Laborfonds conta **19 dipendenti**, in aumento rispetto all'anno precedente, con una maggioranza di donne (68%). La struttura occupazionale riflette una forte stabilità, in quanto l'89% del personale dipendente lavora a **tempo indeterminato** e il 74% a **tempo pieno**. Inoltre, Laborfonds assume il suo personale nel rispetto della normativa nazionale e regionale, applicando a tutti i suoi dipendenti i contratti collettivi nazionali.

In termini **generazionali**, vi è una netta prevalenza della fascia 30-50 anni, che rappresenta il 63% del personale, seguita dalle lavoratrici e dai lavoratori over 50 (26%) e dalla componente under 30 (11%). Sul fronte degli **inquadramenti**, la maggioranza è composta da personale impiegatizio (79%), con una quota di quadri pari al 16% e una componente dirigenziale del 5%.

L'attrazione di nuovi talenti

Laborfonds ritiene fondamentale attrarre nuovi talenti e in quest'ottica coltiva **collaborazioni con le Università di Trento e di Bolzano**. Attraverso i legami con il mondo universitario, il Fondo attiva regolarmente percorsi di stage, con particolare interesse da parte degli studenti delle facoltà economico-finanziarie, che riconoscono nella realtà del Fondo pensione un contesto professionale distintivo rispetto ad altri operatori del settore, come banche e società di gestione del risparmio.

Benessere e formazione del personale dipendente

Benessere, coinvolgimento e inclusione

Laborfonds **evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori**. Le scelte relative al personale – in fase di selezione come nella gestione quotidiana – si fondano sulla valutazione delle competenze e del merito, indipendentemente da qualsiasi altro fattore. Il Fondo Pensione **rifiuta ogni azione che possa configurare abuso di autorità** e più in generale che violi la dignità e l'integrità psico-fisica della persona. L'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle **competenze e delle capacità**. Inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative, il Fondo promuove forme di flessibilità del lavoro volte a **supportare la genitorialità e**, più in generale, **il ruolo di caregiver**.



Nel giugno 2023 Laborfonds ha ottenuto la certificazione **Audit Famigliaelavoro**, rilasciata dalla Provincia Autonoma di Bolzano e riconosciuta a livello europeo. La certificazione attesta **l'impegno del Fondo nel promuovere politiche del personale orientate alla famiglia e alla conciliazione tra vita privata e lavoro**, fattori che contribuiscono alla **motivazione**, alla **fidelizzazione** e all'**attrattività** del Fondo come datore di lavoro. Nel corso del 2024 e del 2025, l'Agenzia per la famiglia di Bolzano ha condotto le consuete verifiche annuali per la conferma della certificazione, attraverso l'analisi di un apposito report redatto dal Fondo nel quale sono state documentate le attività realizzate nell'anno, le modifiche al Regolamento Interno e lo stato di avanzamento delle misure di conciliazione. Nel 2026 Laborfonds è impegnata nel percorso di re-audit, ovvero l'ottimizzazione della certificazione attualmente in suo possesso. Ciò sempre nella logica di valorizzare l'equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa e garantire alle dipendenti e ai dipendenti una sempre migliore qualità della vita fuori e dentro l'azienda.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La **tutela della salute e della sicurezza** del proprio personale rappresenta per Laborfonds una priorità costante, presidiata attraverso il **monitoraggio sistematico dei rischi**, la **formazione periodica del personale dipendente** e l'**aggiornamento regolare della documentazione** prevista dalla normativa vigente.

Nel corso del 2025, in linea con gli altri anni, il tema è stato oggetto di attenzione in sede di Consiglio di Amministrazione. Sono stati presentati gli esiti della **valutazione dello stress test lavoro-correlato**, il cui livello di rischio è risultato non rilevante. A dicembre il Presidente, nella sua veste di datore di lavoro, ha presentato al Consiglio la relazione annuale sulla sicurezza, confermando la regolare erogazione dei corsi di aggiornamento obbligatori. Nel 2024 e nel 2025, è stato aggiornato il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, recependo **le modifiche normative in materia di maternità** che rendono la fruizione del relativo periodo più flessibile, su richiesta delle lavoratrici interessate e previa valutazione della figura medica competente, nonché in materia di prevenzione della violenza sul lavoro.

Valorizzazione delle persone e apprendimento continuo

La **formazione del personale dipendente** rappresenta uno strumento essenziale allo sviluppo continuo delle conoscenze e capacità del capitale umano del Fondo. È strutturata tenendo conto sia delle esigenze organizzative sia delle aspettative di crescita professionale e individuale del personale.

L'impegno nella formazione del personale si articola su due livelli. Accanto alla **formazione** obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, primo soccorso e antincendio, Laborfonds investe in un percorso più ampio di sviluppo. Nel 2025 sono state erogate 454 ore complessive di formazione, di cui 430 dedicate ad attività non obbligatorie relative a corsi sulle **soft skill**, approfondimenti **su privacy e tutela della riservatezza dei dati** – inclusi cybersecurity e Regolamento DORA – e il corso di **Basic Life Support (BLS)**, a testimonianza di un'attenzione che va oltre le prescrizioni normative e mira alla crescita integrale delle persone.

Il Valore Economico distribuito

Il valore distribuito nella storia di Laborfonds

1,8 mld €

PRESTAZIONI EROGATE



259 mln €

IMPOSTA SOSTITUTIVA
AL TERRITORIO

P.A. di Trento e Bolzano

2025

4,6 mld €

PATRIMONIO GESTITO

+11% vs 2024

(~ 5 mld € nel 2026)

+400 mln €

CONTRIBUZIONI
RICEVUTE

+14% vs 2024

+200 mln €

PRESTAZIONI EROGATE

0,08 %

COSTI DI GESTIONE
del patrimonio

2,7 mln €

AVANZO RESTITUITO
AGLI ISCRITTI

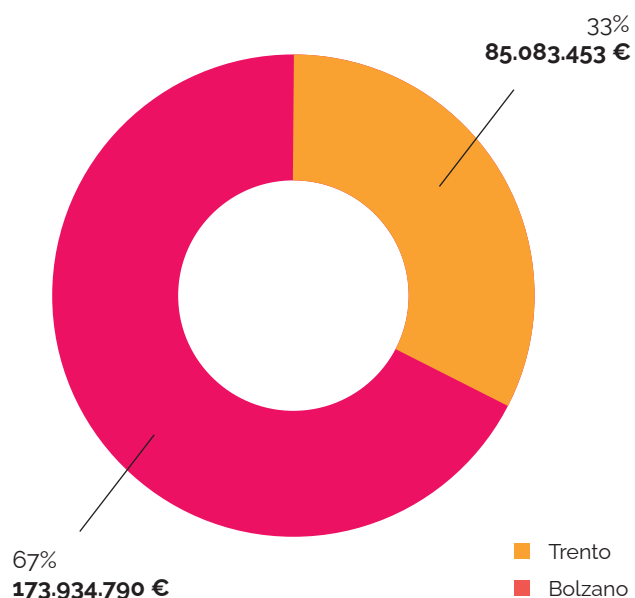
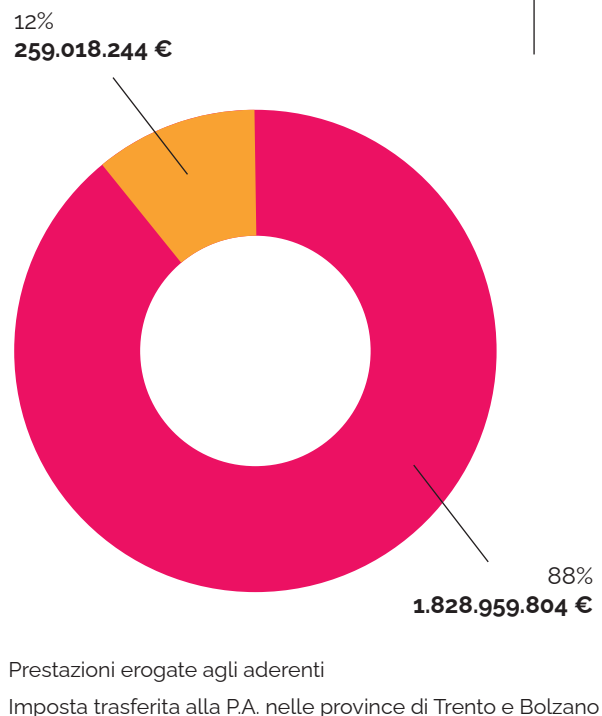
Data la natura non lucrativa del Fondo, il valore economico generato non è finalizzato alla distribuzione di utili, ma è integralmente orientato alla **tutela delle persone beneficiarie**, alla **costruzione di prestazioni pensionistiche complementari nel lungo periodo** e al sostegno dell'**economia del territorio**.

I numeri restituiscono la concretezza di questo impegno. **In 25 anni di attività**, Laborfonds ha restituito **agli aderenti** – il suo stakeholder principale – **1,8 miliardi €** sotto forma di prestazioni pensionistiche, riscatti e anticipazioni. Una cifra che misura, meglio di qualsiasi altro indicatore, la concretezza dell'impegno del Fondo verso chi gli ha affidato il proprio futuro previdenziale.

A questo si affianca un **impatto positivo diretto sulle finanze pubbliche locali**, con **259 milioni €** di **imposta sostitutiva** ripartiti tra le Province Autonome di Trento e Bolzano secondo lo schema illustrato di seguito, alimentando risorse che ricadono sul territorio a beneficio della collettività.

Imposta sostitutiva

Tassazione semplificata applicata annualmente sui rendimenti degli aderenti. Grazie all'autonomia fiscale delle due Province, questo gettito resta per i 9/10 in Trentino-Alto Adige Südtirol, trasformandosi in risorse per il territorio.



Nel biennio 2024-2025 il gettito derivante dall'**imposta sostitutiva** è incrementato notevolmente rispetto ai periodi precedenti. La crescita riflette principalmente l'**aumento della base associativa**: con oltre **150.000 persone iscritte** attive al termine del 2025 (aumentate a quasi 160.000 nel 2026), il **volume complessivo dei rendimenti** maturati sulle posizioni individuali è **cresciuto** proporzionalmente, determinando un maggiore apporto fiscale a beneficio dei bilanci delle Province Autonome di Trento e Bolzano. La quota destinata alla Provincia di Bolzano si conferma la più consistente, attestandosi al 69% del totale, a riflesso della maggiore concentrazione degli iscritti sul territorio altoatesino.

I **costi** sostenuti da Laborfonds derivano dalla **gestione interna**, che comprende le spese di funzionamento della struttura organizza-

tiva, e i **servizi affidati a soggetti esterni**, tra cui la gestione finanziaria degli investimenti, l'amministrazione delle posizioni individuali e le attività di controllo e revisione. La **contenuta incidenza** dei costi (0,08%), riportati nella tabella sottostante, sul patrimonio gestito rappresenta uno degli **elementi distintivi dei fondi pensione** negoziali rispetto ad altri operatori del settore.

È importante sottolineare che nel 2025 il Fondo ha **restituito agli aderenti 2,7 milioni di euro di avanzo di gestione**, corrispondenti alle quote associative dei due anni precedenti. La **natura non lucrativa di Laborfonds** si riflette, oltre che in una **struttura di costi contenuta**, in una **politica gestionale orientata all'efficienza**: le risorse generate oltre il necessario vengono sistematicamente ridistribuite agli iscritti.



	2024	2025
Prestazioni erogate agli aderenti	207.533.687 €	200.895.098 €
Imposta trasferita alla P.A. nelle province di TN e BZ	11.134.589 €	47.825.156 €
<i>Trento</i>	3.410.191 €	14.719.148 €
<i>Bolzano</i>	7.724.399 €	33.106.007 €
Costi di gestione	3.166.475 €	3.494.806 €





Il modello di business di Laborfonds

La realtà del Fondo

Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

Nello svolgimento della propria attività, Laborfonds si interfaccia con **svariate categorie di stakeholder**, ovvero coloro che sono direttamente e/o indirettamente influenzati dalle attività e dai risultati del Fondo, o che ne influenzano attivamente l'operato.

In vista della redazione del proprio primo bilancio sociale, Laborfonds ha avviato un **processo di ascolto degli stakeholder**, con l'obiettivo di valorizzare la dimensione sociale della propria attività e di renderne conto in modo trasparente e partecipato. Gli stakeholder rappresentano infatti interlocutori di primaria importanza. Pertanto, il Fondo non si è limitato alla loro identifi-

cazione, ma ha dedicato particolare attenzione all'inclusione delle loro priorità e aspettative nella definizione delle attività rendicontate. In quest'ottica, alcuni tra gli stakeholder chiave – tra cui istituzioni pubbliche, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali – sono stati coinvolti attraverso interviste *one-to-one*.

Quest'approccio consente a Laborfonds di **perseguire le attività di sua competenza rispondendo sia alle necessità interne sia a quelle esterne**, creando valore e rafforzando la relazione di fiducia tra il Fondo e le diverse categorie di portatori di interesse, di seguito riportate:





Il rapporto con gli aderenti

La base associativa di Laborfonds: un numero in continua crescita

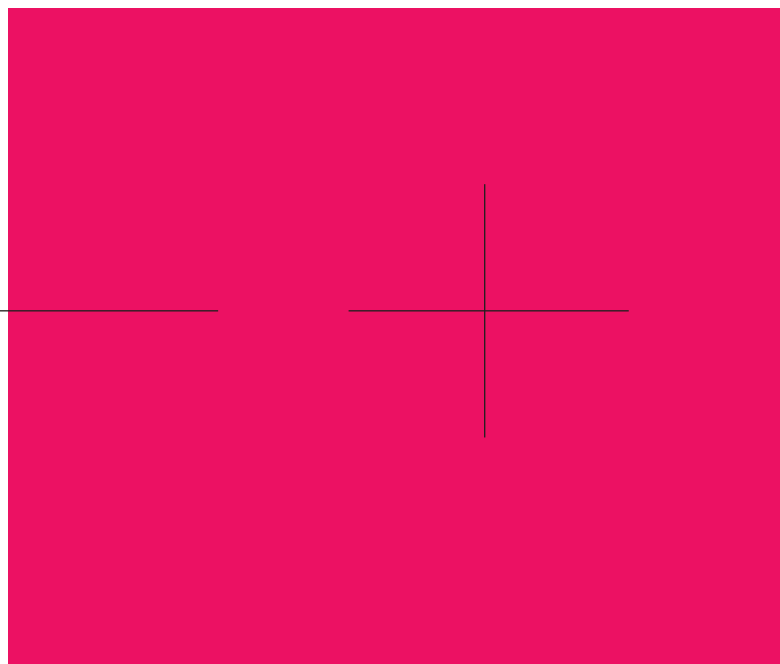
Le persone **aderenti** sono tra i **principali stakeholder di Laborfonds**, rappresentano la dimensione centrale della missione del Fondo, che si traduce in un impegno attivo sia verso chi ne fa già parte, sia verso le future generazioni di lavoratrici e lavoratori.

La **comunicazione con loro è continua e trasparente**, volta a tenerli informati sulle opportunità a loro disposizione e a supportarli nelle scelte relative alla propria posizione previdenziale. Il Fondo adotta anche un **approccio proattivo nei confronti di chi si trova in una fase di discontinuità contributiva**: gli aderenti che non effettuano versamenti nei sei mesi successivi alla perdita dei requisiti ricevono una

comunicazione dedicata che illustra le opzioni a loro disposizione, con particolare attenzione al tema della riattivazione della contribuzione presso un nuovo datore di lavoro. Lo scopo di tale comunicazione è quello di rendere nota agli aderenti una potenziale anomalia; l'interruzione dei versamenti, infatti, in alcuni casi potrebbe non corrispondere ad una decisione consapevole e rappresentare nel lungo periodo un problema per l'aderente.

L'efficacia di questo approccio si riflette nei dati sulle **riattivazioni**, che nel 2025 hanno sfiorato le **5.300 unità**. Si tratta dei casi in cui una lavoratrice o un lavoratore già aderente a Laborfonds, dopo aver cambiato datore di lavoro, sceglie di proseguire la contribuzione presso la nuova azienda, mantenendo così attivo il proprio piano previdenziale. Pur non

configurandosi come nuove adesioni in senso formale, le riattivazioni sottolineano la **volontà delle lavoratrici e dei lavoratori di non interrompere il proprio percorso di previdenza complementare** e, al tempo stesso, una **rinnovata fiducia nel Fondo**. Il fenomeno riguarda prevalentemente il genere femminile (54%) e il settore privato (76%), dove – evidentemente – la mobilità lavorativa e le relative interruzioni sono maggiormente frequenti rispetto a quello pubblico.



Riattivazioni (n) per genere e settore

Riattivazioni	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Pubblico	374	936	1.310	341	935	1.276
Privato	2.114	1.923	4.037	2.098	1.905	4.003
Totale	2.488	2.859	5.347	2.439	2.840	5.279

Le nuove adesioni: segnale di fiducia nel Fondo

Laborfonds prosegue nel **rafforzamento della propria rete di relazioni**, ponendo particolare attenzione al **coinvolgimento delle nuove generazioni**, fondamentali per garantire continuità e sostenibilità della cultura previdenziale. In questa prospettiva, anche grazie al contributo delle organizzazioni sindacali, il Fondo promuove attivamente l'adesione dei familiari fiscalmente a carico degli iscritti, con particolare riferimento ai figli, favorendo una maggiore tutela previdenziale e sensibiliz-

zando le famiglie sull'importanza di una pianificazione previdenziale sin dalle prime fasi della vita.

Nel corso del 2025, l'**Unità Comunicazione e Formazione** ha svolto un'importante attività informativa partecipando ad **oltre 110 assemblee presso aziende della Regione** e raggiungendo direttamente più di **3.000** persone.

L'attività informativa si è estesa anche ad altri stakeholder, con incontri formativi rivolti agli operatori delle **Organizzazioni Sindacali istitutive** e alle **Associazioni datoriali**.

Tipologia canale di raccolta (%) per nuove adesioni

Canale di raccolta	2024	2025
Aziende	31%	26%
CAF / Patronati	31%	39%
Richiesta stampa modulo ⁶	37%	34%
Consulenti	2%	1%

⁶ Per "richiesta stampa modulo" si intende il primo passaggio formale del processo di adesione a Laborfonds. L'aderente compila e invia al service la richiesta di stampa modulo; sulla base di questa richiesta viene successivamente generato il modulo di adesione vero e proprio, che completa il percorso di iscrizione al Fondo.

Laborfonds adotta una **modalità di contatto ibrida**, che affianca gli strumenti digitali a quelli analogici tradizionali. Lo scopo è quello di diversificare i canali con l'obiettivo primario di cercare di **coinvolgere soprattutto i più giovani**. Sul fronte digitale, nel 2025 è proseguito il **rafforzamento dei canali social** con il supporto di un Social Media Manager esterno, l'aggiornamento del sito sulla base dei feedback di persone aderenti e stakeholder e la pubblicazione della newsletter mensile per i Delegati.

In questo quadro, si inserisce anche l'evento del 15 ottobre 2025 a Trento, con il noto youtuber e divulgatore finanziario Paolo Coletti, dal titolo **"Tutto quello che non sai di Laborfonds"**. L'evento è stato accolto con entusiasmo e ha visto la partecipazione di molti giovani interessati ad approfondire il tema della previdenza complementare.

Nel 2025, le nuove adesioni sono a **maggioranza femminile** (56%), con una quota analoga sia a Bolzano (57%) che a Trento (56%). Le nuove adesioni risultano inoltre **equamente distribuite tra le due province autonome** e registrano una crescita simile rispetto al 2024.

Il **60%** delle nuove adesioni riguarda il **settore privato**, con il 48% di donne e 76% di uomini; la restante parte riguarda il **settore pubblico** (40%), con una maggioranza di donne (52%) rispetto agli uomini (24%).

Nuove adesioni (n) per genere e provincia di residenza

Settore	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bolzano	1.876	2.416	4.292	2.668	3.570	6.238
Trento	1.860	2.352	4.212	2.728	3.418	6.146
Totale	3.736	4.768	8.504	5.396	6.988	12.384

Nuove adesioni (n) per genere e settore⁷

Settore	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Pubblico	827	2.255	3.082	1.039	2.983	4.022
Privato	2.947	2.368	5.315	3.327	2.807	6.134
Totale	3.774	4.623	8.397	4.366	5.790	10.156

Laborfonds come educatore previdenziale territoriale

Dietro i numeri delle adesioni c'è un **lavoro di grande rilevanza sociale**: quello di **educazione previdenziale** che Laborfonds svolge capillarmente **sul territorio**.

Gli **incontri con le aziende** non sono limitati alla promozione del Fondo, ma sono occasioni in cui lavoratrici e lavoratori ricevono informazioni concrete sulla previdenza complementare e sul suo funzionamento. A questa presenza diretta si affiancano **due sportelli mensili di consulenza**, uno a Trento e uno a Bolzano, aperti a chiunque abbia necessità di ricevere orientamento, chiarimenti o supporto

personalizzato. Inoltre, vengono svolte **sessioni formative rivolte agli operatori dei CAF e dei Patronati** che supportano Laborfonds nella raccolta delle adesioni, nell'ottica di migliorare la qualità dell'informazione che raggiunge l'iscritto finale.

Nel complesso, queste attività configurano un **ruolo di educazione previdenziale territoriale con un impatto sociale** che va oltre il singolo atto di adesione e contribuiscono a costruire consapevolezza in un territorio in cui la cultura del risparmio complementare è ancora in crescita.

⁷ Si escludono i soggetti fiscalmente a carico.

La gestione del patrimonio delle persone aderenti

Modello di investimento

Comparti di investimento

La gestione finanziaria di Laborfonds è articolata in **quattro linee di investimento**: Garantita, Prudente Etica, Bilanciata e Dinamica, ciascuna con un **diverso profilo di rischio** e **orizzonte temporale** e un **approccio alla sostenibilità** progressivamente più strutturato, in modo da rispondere alle diverse esigenze previdenziali delle persone aderenti.

Beneficiari/e per genere e comparto di investimento

Comparto di investimento	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Garantita	44%	56%	14%	44%	56%	13%
Prudente Etica	38%	62%	13%	38%	62%	12%
Bilanciata	48%	52%	62%	47%	53%	59%
Dinamica	58%	42%	12%	56%	44%	16%
Totale	48%	52%	100%	47%	53%	100%

La **maggior parte delle persone** aderenti si concentra nella **linea Bilanciata**, in leggero aumento rispetto al 2024 (+1.128 aderenti).

È da segnalare la **crescita significativa della linea Dinamica**, che ha registrato un incremento di circa il 43% (+7.011 aderenti). Tale crescita è riconducibile a diversi fattori. Da un lato, **l'iscrizione di giovani lavoratrici e giovani lavoratori** che sono orientati verso orizzonti di investimento di lungo periodo e l'adesione di **nuovi nati**. Dall'altro, una **maggiore educazione finanziaria** delle persone aderenti, che ha fatto comprendere il valore di sapersi spostare tra le linee disponibili e di saper aderire alla linea migliore in funzione del proprio profilo. In alcuni casi, questa consapevolezza si è tradotta nella capacità di spostarsi sulla linea più audace proprio nelle fasi di ribasso dei mercati, per poter acquistare più quote e massimizzare i benefici nel lungo termine.

Rispetto alla divisione per genere, la maggioranza delle **donne** seleziona la linea **prudente etica**, mentre gli **uomini** la **dinamica**.





Patrimonio gestito e rendimenti

Come si nota dalla tabella di seguito riportata, il **patrimonio gestito** è concentrato principalmente nella **linea Bilanciata**. Per il terzo anno consecutivo, tutte le linee di investimento di Laborfonds hanno registrato **rendimenti positivi**, che sono tendenzialmente sempre più alti rispetto a quelli attesi. In particolare, la linea **Dinamica**, con la quota più elevata di investimenti azionari, ha beneficiato del favorevole andamento dei mercati nel 2025, registrando un rendimento di quasi il **10%**.

⁸ Nel Capitolo 3 saranno approfonditi i Fondi in cui il Consiglio di Amministrazione ha deliberato gli investimenti.

Anno 2025

	Garantita	Prudente Etica	Bilanciata	Dinamica
Patrimonio	458.902.770 €	465.148.720 €	3.150.643.959 €	524.602.876 €
Rendimento	+2,48%	+3,85%	+5,13%	+9,92%
Rendimento atteso	~2,2%	~2,7% / ~3,1%	~3,7% / ~3,8%	~4,1% / ~4,2%
Livello di rischio	Basso , orientata prevalentemente verso strumenti obbligazionari	Medio-basso , orientata prevalentemente verso strumenti obbligazionari	Medio , allocazione bilanciata tra strumenti obbligazionari e azionari	Medio-alto , allocazione prevalentemente azionaria
Orizzonte temporale	Breve (fino a 5 anni)	Breve (5-10 anni)	Medio-lungo (10-15 anni)	Lungo (oltre 15 anni)
Gestore	Amundi SGR	Allianz Global Investors	Al Multi-gestore è affidata la componente core , per circa il 90% delle risorse (Generali AM, Eurizon, BlackRock, Schroder, Allianz GI)	Multi-gestore (Generali AM, Schroder, Amundi SGR)
Gestione Diretta⁸	n/a	n/a	Portafoglio satellite , circa il 10% delle risorse, investito in FIA con orientamento alla c.d. " economia reale "	Portafoglio satellite in costituzione, circa il 10% delle risorse, investito in FIA con focus su Private Equity e infrastrutture
Approccio ESG	Rischi ESG integrati nelle decisioni del gestore delegato e monitorati periodicamente da parte del Fondo	Selezione dei gestori basata su criteri ESG; esclusione di settori controversi; benchmark interamente composto da indici ESG; monitoraggio ESG periodico del portafoglio	Selezione dei gestori basata su criteri ESG; esclusione di settori controversi; monitoraggio ESG periodico del portafoglio	Selezione dei gestori basata su criteri ESG; esclusione di settori controversi; monitoraggio ESG periodico del portafoglio
Classificazione SFDR	Art. 6	Art. 8	Art. 6 & Art. 8 (per mandati azionari)	Art. 6 & Art. 8 (per mandati azionari)

L'integrazione della sostenibilità nei comparti di investimento

Sul **fronte della sostenibilità**, la linea **Prudente Etica** si conferma il **comparto a più elevata caratterizzazione ESG** (*Environmental, Social, Governance*). È l'unica linea classificata ai sensi dell'**art. 8 SFDR**, in quanto promuove attivamente caratteristiche ambientali e sociali, secondo le modalità gestionali previste all'interno della Politica di Sostenibilità del Fondo. Le linee **Garantita**, **Bilanciata** e **Dinamica** sono classificate ai sensi dell'**art. 6 SFDR**, con integrazione dei rischi di sostenibilità nel processo di investimento. Per le linee **Bilanciata** e **Dinamica**, i mandati azionari adottano dal luglio 2025 una politica allineata all'**art. 8 SFDR**, con esclusione di emittenti in settori controversi e obbligo di rating ESG del portafoglio almeno pari a quello del benchmark.

La normativa SFDR e la classificazione dei prodotti finanziari

Il Regolamento europeo SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation, Reg. UE 2019/2088) disciplina gli obblighi di **trasparenza** per i gestori di prodotti finanziari **in materia di sostenibilità**. Il suo obiettivo principale è consentire agli investitori di valutare e confrontare il grado di integrazione dei fattori ESG nei diversi strumenti di investimento.

Il regolamento introduce una classificazione in tre categorie, comunemente identificate con il numero dell'articolo di riferimento:

Art. 6

prodotti che non perseguono obiettivi di sostenibilità, ma si richiede di dichiarare se e come i rischi ESG vengono considerati nelle decisioni di investimento.

Art. 8

prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e/o sociali, pur non avendo la sostenibilità come obiettivo esclusivo. È necessario rendicontare le modalità con cui tali caratteristiche vengono perseguite.

Art. 9

prodotti con un obiettivo di investimento sostenibile esplicito e misurabile. Rappresentano il livello più elevato di ambizione ESG e sono soggetti ai requisiti di trasparenza più stringenti.

Nel 2025, l'analisi condotta sui portafogli di investimento del Fondo al 31 dicembre ha confermato risultati positivi per tutte e quattro le linee di investimento di Laborfonds. Gli **score ESG medi dei portafogli** si attestano su livelli soddisfacenti, con una **buona copertura degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)**. La valutazione ha evidenziato come le risorse affidate al Fondo siano gestite secondo criteri di sostenibilità ambientale, sociale e di buona governance, in coerenza con gli obiettivi definiti nella Politica di Sostenibilità.

Per Laborfonds **investire in modo responsabile** significa non guardare soltanto ai risultati economici, ma anche agli effetti che le scelte finanziarie possono generare sulle persone, sulle comunità e sull'ambiente. Attraverso gli investimenti è possibile contribuire a **sostenere modelli di sviluppo più equilibrati, attenti ai diritti delle persone, alla qualità del lavoro, alla tutela delle risorse naturali e al benessere delle generazioni future**. L'integrazione dei criteri ESG nei processi di investimento rappresenta quindi una scelta concreta con cui il Fondo intende coniugare responsabilità, visione di lungo periodo e attenzione verso il futuro degli iscritti e della collettività.

La politica di sostenibilità di Laborfonds

La Politica di Sostenibilità definisce la strategia che Laborfonds intende attuare per **integrare gli aspetti ambientali, sociali e di governance all'interno dei processi collegati agli investimenti**, nell'interesse degli iscritti e in coerenza con la propria base valoriale. Il quadro di riferimento adottato è quello degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)** definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tra i 17 SDG, Laborfonds ha selezionato **tre obiettivi prioritari** ritenuti particolarmente coerenti con le caratteristiche e i valori della propria base associativa:

l'**SDG 7 "Energia pulita ed accessibile"**, mira a garantire l'accesso universale a servizi energetici convenienti, affidabili e moderni, aumentando la quota di energie rinnovabili nel mix globale e migliorando l'efficienza energetica.

l'**SDG 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica"**, volto a promuovere una crescita economica inclusiva, duratura e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.

l'**SDG 13 "Lotta contro il cambiamento climatico"**, incentrato sulla necessità di rafforzare la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali e di contrastare il cambiamento climatico e i suoi impatti promuovendo la riduzione delle emissioni di gas serra.

Questi obiettivi costituiscono il **riferimento per le scelte di investimento sostenibile** del Fondo e sono **oggetto di monitoraggio periodico**.



Tra tutte le linee di investimento, quella bilanciata (e a tendere anche quella dinamica) include **investimenti diretti** in **Fondi di Investimento Alternativi (FIA)**, su cui ci si soffermerà nel capitolo successivo.

Gestione diretta

Per la **gestione diretta in FIA**, il Fondo attribuisce rilevanza ai criteri di sostenibilità già in fase di selezione dei nuovi investimenti e si riserva la facoltà di richiedere ai gestori dei fondi chiusi in portafoglio apposita rendicontazione ESG e approfondimenti informativi in materia di sostenibilità.

Gestione indiretta

Per la **gestione indiretta**, affidata a primari gestori tramite mandati di gestione, l'approccio ESG si declina in tre momenti distinti.

In **fase di selezione**, i gestori sono valutati anche in base al proprio approccio societario alla sostenibilità, alle modalità di integrazione dei fattori ESG nella strategia di investimento proposta e alla qualità della reportistica ESG offerta.

Nelle **scelte di investimento**, tutti i gestori delegati sono tenuti a considerare i fattori ESG nella valutazione e selezione degli strumenti finanziari, ad escludere emittenti operanti in settori vietati dalla normativa e produttori di armi non convenzionali, e ad ap-

plicare ulteriori criteri di esclusione coerenti con la Politica di Sostenibilità del Fondo.

Il **monitoraggio degli investimenti** avviene su base periodica. Laborfonds riceve trimestralmente dai gestori delegati una rendicontazione ESG del portafoglio, comprensiva di valutazione ESG confrontata con il benchmark di riferimento e, ove disponibile, di una valutazione della coerenza delle scelte di investimento con gli SDG prioritari del Fondo. In parallelo, il Fondo si avvale di un monitoraggio autonomo condotto dal proprio Advisor Finanziario, che elabora periodicamente un'analisi ESG indipendente dei portafogli per ciascun comparto e gestore.

Nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, **Laborfonds monitora i rischi ESG attraverso il contributo agli SDG**, calcolato trimestralmente per ciascuna linea di investimento con il supporto dell'Advisor Finanziario. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato **soglie predefinite di propensione e tolleranza al rischio** per ciascuno dei tre **SDG prioritari** individuati dalla Politica di Sostenibilità; nel caso in cui il contributo rilevato scenda al di sotto di tali soglie, è previsto **un processo di segnalazione e intervento** che coinvolge progressivamente gli organi competenti, fino all'adozione delle misure correttive necessarie. La **Funzione Finanza**, nell'ambito della propria relazione trimestrale presentata al Consiglio di Amministrazione, dedica uno specifico paragrafo all'**informativa sulle verifiche svolte in ambito ESG**, garantendo una supervisione continuativa del profilo di sostenibilità dei portafogli.





L'impatto di Laborfonds

Premessa metodologica

Il presente capitolo analizza gli **impatti generati da Laborfonds** lungo due direttrici principali, ovvero l'**"attività istituzionale" di previdenza complementare** e gli **investimenti realizzati attraverso Fondi di Investimento Alternativi (FIA)**. Queste due dimensioni vengono analizzate separatamente, in quanto generano impatti di natura diversa. La prima agisce sulla sicurezza economica degli iscritti e delle loro famiglie, la seconda contribuisce al finanziamento di progetti con ricadute sociali, ambientali ed economiche su scala locale e nazionale.

Per rendere leggibili e contestualizzati tali impatti, l'analisi adotta come riferimento il quadro degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030. La fonte principale adottata è il **Rapporto sui Territori di ASviS⁹**, che fornisce una misurazione del progresso verso gli obiettivi dell'Agenda 2030 nelle diverse aree del Paese, incluse le Province Autonome di Trento e Bolzano. Questo approccio consen-

te di valutare il contributo del Fondo rispetto alle specificità socioeconomiche del territorio in cui opera.

Per i **fondi a vocazione territoriale**, ovvero quelli che investono in progetti localizzati nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli impatti vengono letti in relazione allo stato di avanzamento degli SDGs a livello locale. Per i **fondi non territoriali**, invece, l'analisi fa riferimento agli SDGs nella loro dimensione generale, valorizzando il contributo agli obiettivi globali di sostenibilità senza ancorarlo a un contesto geografico specifico.

⁹ Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile.

Per le persone: impatto previdenziale sulla platea delle persone beneficiarie

Povertà e disuguaglianza in Italia e nel Trentino-Alto Adige Südtirol

Secondo i dati del Rapporto annuale dell'ISTAT 2025, quasi il **10%** della popolazione vive in condizione di **povertà assoluta** e il **23,1%** è a **rischio di povertà o esclusione sociale**. Dietro questi numeri si celano dinamiche generazionali piuttosto differenziate.

I **giovani** (18-34 anni) registrano un'incidenza di **povertà assoluta dell'11,7%**, e quasi uno su tre tra le lavoratrici e i lavoratori under 35 percepisce un reddito inferiore al 60% della mediana nazionale. Le persone **anziane che vivono sole**, invece, pur con un'incidenza di povertà assoluta più contenuta (6,4%), vedono crescere rapidamente il rischio di **esclusione sociale**, che nel 2024 raggiunge il 29,5%.

Rispetto a questo tema, il Trentino-Alto Adige/Südtirol si colloca tra le realtà territoriali più virtuose del Paese: **l'intensità delle po-**

vertà relativa¹⁰ è pari al **4,7%**, tra i valori più bassi d'Italia, a fronte di una media nazionale del **20,8%**. Eppure, anche in questo contesto relativamente favorevole, il fenomeno non è assente. Secondo i dati **ISPAT**¹¹, nel 2024 la quota di **popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale** raggiunge l'**11%** in provincia di **Trento** e il **6,6%** in provincia di **Bolzano** – valori che, pur distanti dalla media nazionale, coinvolgono decine di migliaia di persone. Come ha osservato la sociologa Chiara Saraceno, essere poveri in una realtà che non lo è, risulta ancor più pesante: una condizione di disagio che, proprio per la sua rarità, rischia di restare invisibile.

¹⁰ L'intensità delle povertà relativa misura di quanto in percentuale la spesa media delle famiglie definite povere è al di sotto della soglia di povertà.

¹¹ Istituto di Statistica della Provincia di Trento.

Rapporto ASviS su I territori e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile

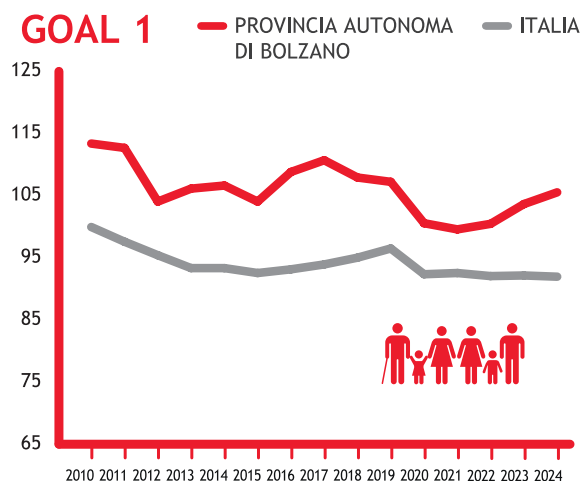
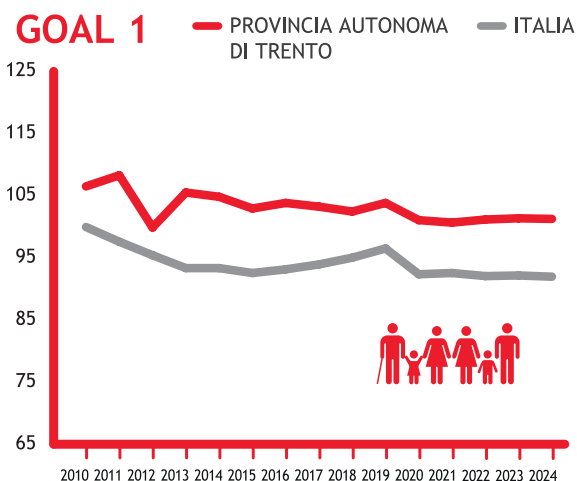
Il Rapporto ASviS 2025 - I territori e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile è pubblicato annualmente e analizza il **posizionamento di Regioni, Province Autonome e Città metropolitane rispetto ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**, attraverso una serie di indicatori statistici elementari e compositi. Il Rapporto costituisce uno strumento di riferimento per **valutare i progressi e i ritardi** dei territori italiani nel percorso verso la **sostenibilità a livello locale**.



Andamento SDG 1 (No povertà) e 10 (Ridurre le disuguaglianze) in Trentino-Alto Adige Sudtirolo rispetto al resto d'Italia

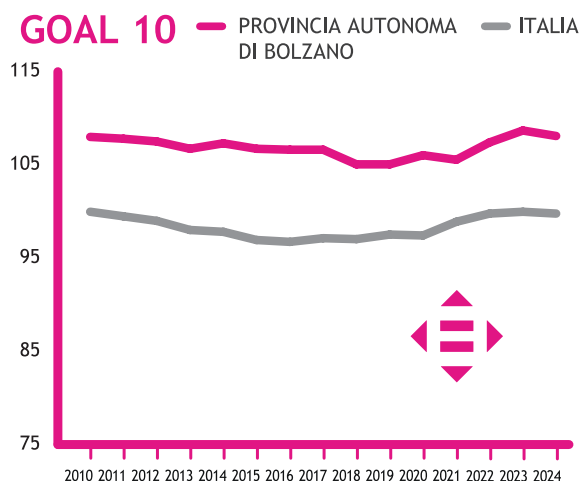
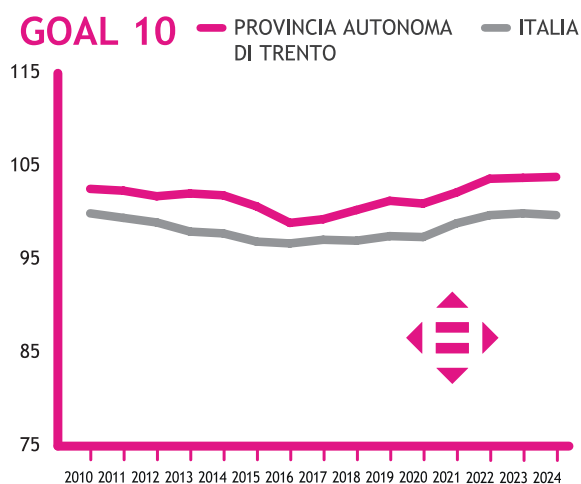
I grafici del Rapporto ASviS 2025 sulla **povertà (SDG 1)** mostrano che entrambe le Province si mantengono su valori dell'indice composito superiori alla media nazionale lungo tutto il periodo 2010-2024, ma mostrano una tendenza

al **peggioramento progressivo**. Il trend è più marcato per Trento, con una convergenza verso i livelli nazionali, che segnala una perdita di vantaggio nel tempo. A Trento il deterioramento è guidato dalla crescita della quota di persone in povertà relativa e assoluta, mentre a Bolzano incide soprattutto la povertà relativa individuale, solo in parte compensata dalla riduzione delle abitazioni con problemi strutturali.





Sul fronte della **riduzione delle disuguaglianze (SDG 10)**, il Rapporto mostra per entrambe le Province una **stabilità** dell'indice composito nel periodo di riferimento, con una posizione superiore alla media nazionale. Il quadro è misto, a **Trento** la crescita dell'occupazione giovanile convive con un aumento dell'indice di dipendenza strutturale¹², mentre a **Bolzano** il lieve miglioramento è trainato dalla riduzione della disuguaglianza di reddito netto, ma anche in questo caso l'indice di dipendenza è in crescita.



¹² L'indice di dipendenza strutturale misura il rapporto tra la popolazione "dipendente", cioè quella non in età lavorativa (convenzionalmente under 15 e over 64), e la popolazione in età attiva (15-64 anni). Indica quante persone non occupabili "pesano" su ogni 100 persone potenzialmente produttive.

L'impatto positivo di Laborfonds nella riduzione di povertà e disuguaglianza

Come emerge da questi dati, la situazione della povertà e riduzione della disuguaglianza è un tema critico in Italia e, come visto nel primo capitolo, la previdenza complementare assume una valenza concreta di contrasto alla vulnerabilità economica ed esclusione sociale. Il contesto del **Trentino-Alto Adige Südtirol** ne è una conferma, con un tasso di **adesione alla previdenza complementare** del **65,5%**, le due Province Autonome mostrano una performance migliore rispetto alla media nazionale sui temi della povertà e delle disuguaglianze.

In questo quadro, **Laborfonds contribuisce attivamente al rafforzamento del sistema**

previdenziale regionale, con un'azione che accompagna le lavoratrici e i lavoratori lungo tutto l'arco della vita lavorativa, dai più giovani fino alle soglie della pensione.

L'incremento delle persone iscritte al Fondo under 30 (+31% nel 2025 rispetto al 2023), segnala una capacità sempre maggiore di intercettare le fasce più giovani della popolazione, proprio tra quelle **più esposte alla fragilità economica nel mercato del lavoro attuale**. La previdenza complementare offre a queste lavoratrici e questi lavoratori una **prospettiva di lungo periodo** e la possibilità di **richiedere anticipazioni** per esigenze specifiche.

Nuove adesioni under 30 rispetto al totale

Nuove adesioni	2023	2024	2025
< 30	2.912	3.453	5.984
% su totale	39%	38%	46%

Aderenti under 30 rispetto al totale

Aderenti	2023	2024	2025
< 30	15.486	16.589	20.333
% su totale	11%	12%	14%

La parola agli stakeholder

Sul tema delle **anticipazioni**, il **Segretario Generale della CGIL del Trentino (Andrea Grosselli)** ha sottolineato: *“le anticipazioni, spesso percepite come in contrasto con l'obiettivo di accumulo previdenziale, rappresentano in realtà una leva sempre più importante, anche alla luce dell'evoluzione del sistema pensionistico. Con l'età pensionabile destinata a crescere fino a 67-70 anni, si riduce in parte l'urgenza dell'integrazione pensionistica, mentre aumenta il valore di poter utilizzare il risparmio accumulato durante la vita lavorativa. Per le lavoratrici e i lavoratori più giovani, in particolare, questo significa **disporre di risorse concrete nei momenti che contano di più**: integrare il reddito nei periodi di discontinuità, acquistare la prima casa, sostenere interventi di ristrutturazione ed efficientamento energetico.”*

Sul fronte opposto dell'arco demografico, la crescita **continua della base associativa totale**, con quasi la **metà delle persone aderenti nella fascia degli over 50**, conferma la missione del Fondo di garantire una maggiore continuità di reddito nella fase post-lavorativa, contribuendo a contenere quel rischio di esclusione sociale che, come i dati ISTAT mostrano, colpisce in misura crescente gli anziani che vivono soli. Il dato acquista ulteriore significato se confrontato con la **struttura occupazionale del TNAA**, dove gli occupati con più di 50 anni rappresentano il 39,3% della forza lavoro¹³, mentre tra le persone aderenti a La-

borfonds la stessa fascia raggiunge il 46,2%. Lo scarto di quasi sette punti percentuali evidenzia una partecipazione alla previdenza complementare superiore a quella che ci si attenderebbe sulla base del solo peso demografico degli over 50 nel mercato del lavoro. Ciò suggerisce che questa fascia aderisce al Fondo in misura proporzionalmente maggiore rispetto alla sua presenza nella forza lavoro. Sebbene il dato non consenta di individuare le motivazioni sottostanti, esso appare coerente con una maggiore attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori prossimi al pensionamento verso strumenti in grado di integrare il reddito nella fase successiva alla vita attiva.

¹³ Dato regionale calcolato come media ponderata delle quote provinciali: Provincia autonoma di Trento, 39,9% (IV trimestre 2025, elaborazione ISPAT su Rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro); Provincia autonoma di Bolzano, 38,7% (media annua 2024, elaborazione ASTAT su Rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro).

Beneficiari/e per genere e classe di età

Classe di età	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	8.971	7.618	16.589	10.756	9.577	20.333
30-39	12.270	12.501	24.771	13.050	13.734	26.784
40-49	15.517	17.845	33.362	15.731	18.112	33.843
50 e >50	30.596	36.293	66.889	31.446	38.112	69.558
Totale	67.354	74.257	141.611	70.983	79.535	150.518

Il Gender Pay Gap: un divario che si estende dalla vita lavorativa alla pensione

Il divario retributivo di genere resta una delle forme più persistenti di disuguaglianza economica in Italia.

Il Rendiconto di genere 2024 dell'Inps mostra che le donne percepiscono un reddito del **20% in meno degli uomini**¹⁴. Dietro questo numeri si celano molte variabili e dinamiche strutturali che attraversano l'intero percorso lavorativo, come la maggiore incidenza del lavoro part-time – spesso involontario –, le interruzioni di carriera legate alla maternità e alla cura familiare, e la concentrazione dell'occupazione femminile in settori e ruoli storicamente meno remunerati.

Il Trentino-Alto Adige Südtirol non si sottrae a questa dinamica. Secondo i dati ISPAT, nel 2023 il Gender Pay Gap nel settore privato in provincia di Trento è pari al **15,5%**; mentre nella provincia di Bolzano nel 2024, secondo i dati ASTAT¹⁵, il divario ammonta al **17,5%**.

Il Gender Pay Gap salariale durante la vita lavorativa si riflette anche nelle prestazioni pensionistiche. Nel lavoro dipendente privato gli importi medi delle **pensioni di anzianità/anticipate** e di invalidità per le donne sono rispettivamente del **25,5%** e del **32%** inferiori rispetto a quelli degli uomini, mentre nel caso delle **pensioni di vecchiaia** il divario raggiunge il **44,1%**.

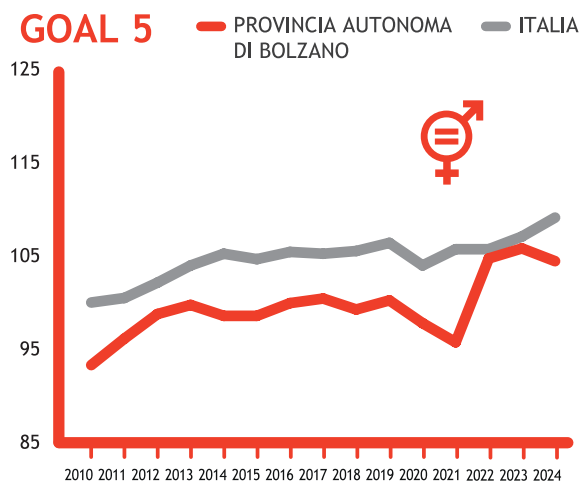
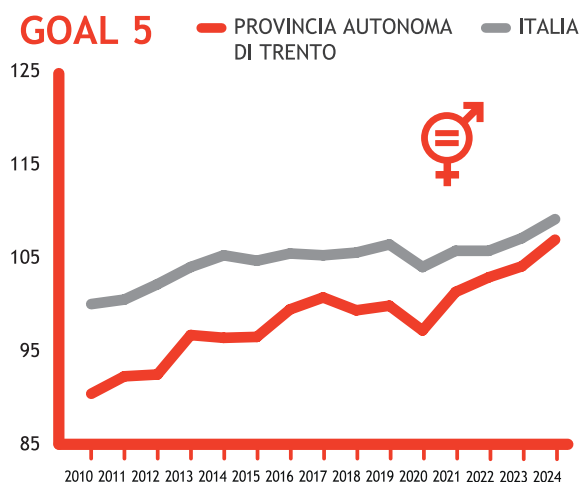
¹⁴ I dati INPS si riferiscono alle retribuzioni medie giornaliere nel settore privato. Il settore pubblico registra generalmente divari più contenuti, con eccezioni rilevanti: in ambiti come il servizio sanitario, le università e gli enti di ricerca, le retribuzioni maschili superano quelle femminili di oltre il 20%. Per garantire omogeneità del dato a livello territoriale, anche i dati ISPAT per la provincia di Trento e ASTAT per la provincia di Bolzano si riferiscono alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti del settore privato, unico ambito per il quale è disponibile una disaggregazione territoriale comparabile.

¹⁵ Istituto di Statistica della Provincia Autonoma di Bolzano.



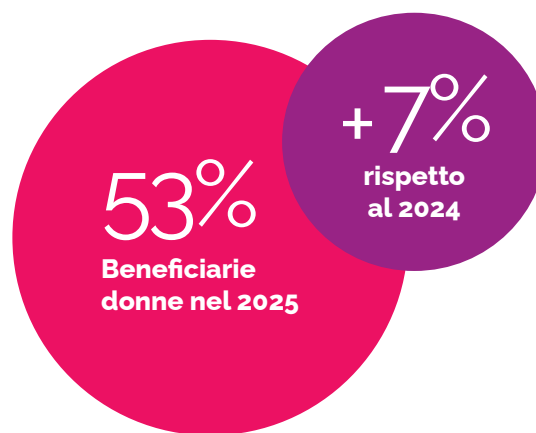
Andamento SDG 5 (Parità di Genere) in Trentino-Alto Adige Südtirol rispetto al resto d'Italia

Dai grafici del Rapporto ASviS 2025 sull'**SDG 5 Parità di Genere** emerge che, seppur sia la Provincia di Trento che di Bolzano mostrino una performance inferiore rispetto alla media nazionale, i dati sono in **miglioramento** per entrambe le Province. A Trento il rapporto tra retribuzione femminile e maschile è migliorato di 1,8 punti tra il 2010 e il 2023; a Bolzano di 1,7 punti nello stesso arco temporale.



L'impatto di Laborfonds nella riduzione del Gender Pay Gap

I dati di Laborfonds del 2025, riportati nella precedente tabella, mostrano una **maggioranza di beneficiarie donne**, in aumento rispetto al 2024, trend che si conferma anche per le **fasce d'età più giovani**. Questo dato è significativo, in quanto la previdenza complementare può rappresentare uno **strumento integrativo** per attenuare gli effetti del Gender Pay Gap, accompagnando le lavoratrici lungo tutto l'arco della vita professionale.



Gap contributi versati

Le lavoratrici versano in media il **24,7%** in meno rispetto agli uomini (-26% nel privato, -23% nel pubblico).

Gap montanti medi

Lo zainetto previdenziale femminile è in media il **34,5%** più basso (-37% nel privato, -31% nel pubblico).

Tuttavia, è fondamentale sottolineare che, analizzando le **contribuzioni** e gli **zainetti** differenziati per genere e settore pubblico/privato, emergono con chiarezza le conseguenze strutturali del **divario retributivo di genere** sulla previdenza complementare.

Questi numeri riflettono dinamiche che precedono l'ingresso in Laborfonds – carriere più discontinue, part-time concentrato nella componente femminile, retribuzioni strutturalmente inferiori – e che il Fondo, da solo, non può correggere. Può però renderle visibili, come scelta di trasparenza, e contribuire al dibattito territoriale su come ridurle.

Il punto di vista degli stakeholder

Come emerso dall'intervista con il **Segretario Generale dell'Unione Sindacati Autonomi Altoatesini (ASGB) - Tony Tschenett**: *"Permangono **disparità significative tra uomini e donne**, legate soprattutto alla diffusione del **lavoro part-time femminile** – tanto nel pubblico quanto nel privato. Nel settore sanitario, ad esempio, circa una lavoratrice su quattro opera con contratto part-time, con **ricadute dirette sulla pensione futura**. Esistono già alcune misure di sostegno, come i contributi aggiuntivi per chi ha figli piccoli, ma occorrerebbe estenderle anche alle fasi successive della vita familiare. Le strade percorribili sono diverse: incrementare la contribuzione datoriale per le lavoratrici part-time, rafforzare l'intervento pubblico a sostegno della previdenza, allungare la durata dei benefici oltre i primi anni di vita dei figli."*

Il ragionamento su possibili modalità per risolvere il problema è condiviso dalla **Segretaria Generale di SGBICISL, Sindacato nella Provincia di Bolzano - Donatella Califano**: *"Una possibile linea di intervento sarebbe quella di attenuare almeno sul fronte della previdenza complementare gli effetti negativi del part-time femminile. Ad esempio, si potrebbe immaginare che, per le donne che lavorano part-time, la contribuzione ai fondi di previdenza complementare venga rafforzata, così da ridurre l'effetto penalizzante che il part-time produce anche sulla pensione integrativa. Nel pubblico impiego il tema si presterebbe a una discussione più immediata; nel privato, un eventuale incremento della quota datoriale richiederebbe un meccanismo di sostegno esterno, ad esempio un intervento provinciale a parziale copertura dell'onere aggiuntivo per le imprese, tenendo conto che il part-time non sempre è una scelta, ma spesso una condizione subita. Una misura limitata al solo settore pubblico rischierebbe di introdurre*

nuove asimmetrie. Serve dunque una soluzione valida per entrambe le componenti del mercato del lavoro."

Una prospettiva concreta viene dal **Segretario Generale della UIL del Trentino - Walter Largher**, che sposta l'attenzione sulla **contrattazione come leva operativa**: *«sul tema del divario di genere e dei suoi effetti sulle pensioni, sarebbe utile concentrarsi su pochi interventi chiari e trasferibili nella contrattazione. In alcune contrattazioni integrative aziendali nel commercio, ad esempio, si è già lavorato per aumentare la quota versata dall'azienda in caso di adesione a Laborfonds, andando oltre quanto previsto dal contratto nazionale. La stessa logica potrebbe estendersi ad altre situazioni: donne part-time con figli, personale in congedo, giovani, famiglie che vogliono destinare piccole somme ai figli o ai nipoti. Perché questo diventi strutturale, però, è necessario che le organizzazioni sindacali convergano su alcune priorità comuni e che vengano definite formule standard e semplici da inserire negli accordi.»*

Come ha inoltre sottolineato il **Direttore Generale di Confindustria Trento - Roberto Busato**: *"Il Gender Pay Gap, pur essendo un fenomeno di scala nazionale, richiede anche risposte di prossimità, in cui siano promosse iniziative di sensibilizzazione che stimolino il cambiamento."*

Su questi fronti, dagli strumenti integrativi alla sensibilizzazione, **Laborfonds può svolgere un ruolo attivo insieme ai propri stakeholder**.

Per il territorio

Impatto sul territorio Trentino-Alto Adige Südtirol

Il percorso di Laborfonds negli investimenti nell'**economia reale** ha preso avvio nel febbraio 2015 con la sottoscrizione del **Fondo Strategico Trentino-Alto Adige**, FIA (Fondo di Investimento Alternativo) di private debt. Nel tempo, il portafoglio si è ampliato fino a includere investimenti in private equity (anche nel settore delle energie rinnovabili), infrastrutture e social housing territoriale. Al 2025, Laborfonds ha impegnato **oltre 272 milioni di euro** in investimenti alternativi.

*Per Laborfonds, investire nell'economia reale significa anche investire nel proprio territorio. Questi strumenti consentono di **perseguire i rendimenti auspicati** e, al tempo stesso, di **generare effetti positivi sul contesto economico locale**. Un effetto moltiplicatore reso possibile dalle sinergie che il Fondo ricerca attivamente nell'ambito della propria strategia di investimento.*

IPE Awards – un riconoscimento europeo dell'azione virtuosa di Laborfonds

Nel corso degli anni il Fondo ha ricevuto **cinque riconoscimenti nell'ambito degli IPE (Investment & Pensions Europe) Awards**, a partire dal 2010 e fino al 2019.



*Gli IPE Awards, organizzati annualmente dall'omonima testata giornalistica specializzata, sono i principali premi europei dedicati al settore della previdenza complementare e della gestione degli investimenti istituzionali, che celebrano le **eccellenze e le migliori pratiche adottate dai fondi pensione** e dagli investitori istituzionali di tutta Europa.*

L'ultimo premio, ottenuto nella categoria Country Awards nell'ambito "**Increasing Diversity through Social Media**", è stato accompagnato da una motivazione che sintetizza efficacemente la vocazione del Fondo: "**Laborfonds is not only a simple pension fund: it is the outcome of a wider, shared project of an entire region.**"

Questi riconoscimenti vanno oltre la performance finanziaria e testimoniano il costante impegno di Laborfonds a **garantire una gestione previdenziale solida ed etica, orientata al futuro della comunità del Trentino-Alto Adige Südtirol**, e al contempo affermarsi come punto di riferimento a livello europeo, dimostrando che un fondo radicato nel territorio può essere un **modello virtuoso oltre i propri confini**.

Fondo Strategico Trentino - Alto Adige

Il **Fondo Strategico Trentino - Alto Adige**, istituito nel 2014 e operativo dal 2015, gestito dalla società Finint Investments SGR S.p.A., è un fondo a **vocazione territoriale** promosso dalle Province Autonoma di Trento e Bolzano e da Laborfonds. Con una capacità di circa **230 milioni**, persegue lo scopo di favorire **l'accesso al mercato dei capitali** da parte delle imprese locali, comprese quelle di piccole dimensioni, e fornire **fonti di finanziamento alternative** a supporto di **progetti di sviluppo e crescita aziendale**, con impatti positivi diretti sull'economia reale del territorio.

Come sottolinea il **Direttore Generale di Confindustria Trento - Roberto Busato**: *"Laborfonds non può più essere considerato esclusivamente uno strumento di welfare previdenziale, oggi è diventato un **attore finanziario strategico per il territorio**. Questo cambiamento ha avuto una svolta precisa, tra il 2011 e il 2012, nel periodo successivo alla crisi Lehman Brothers, quando le imprese locali faticavano ad accedere al credito. In quel contesto, Confindustria Trento ha promosso una riflessione interna al Fondo con l'obiettivo chiaro di **destinare una parte degli investimenti al sostegno del tessuto produttivo locale**. È stato un percorso che ha richiesto tempo e un confronto a livello nazionale, ma ha portato a risultati concreti.*

*Oggi circa il **10% degli asset di Laborfonds è investito direttamente sul territorio**, attraverso strumenti come i minibond e altri veicoli di supporto allo sviluppo economico. La logica di fondo è semplice ma significativa: perché le risorse delle lavoratrici e dei lavoratori e delle imprese locali dovrebbero confluire esclusivamente in circuiti finanziari internazionali, anziché generare ricadute dirette sul territorio da cui provengono? Questi sono investimenti "pazienti", coerenti con l'orizzonte di lungo periodo di un fondo pensione, che combinano la tutela del risparmio previdenziale con il sostegno all'economia reale."*

FIA Euregio Plus PMI

Il **FIA Euregio+ PMI** è un Fondo Comune di Investimento Alternativo italiano mobiliare riservato di tipo chiuso, avviato a fine giugno 2022 e gestito da Euregio Plus SGR S.p.A., società partecipata dalle Province Autonome di Trento e Bolzano. Con un patrimonio iniziale di circa 50 milioni di euro e un **target di raccolta di 100 milioni**, il Fondo finanzia imprese non quotate nella Regione Trentino-Alto Adige Südtirol attraverso strumenti di debito privato. L'obiettivo è di offrire alle **PMI locali** fonti di **finanziamento** complementari al credito bancario tradizionale, sostenerne i **percorsi di crescita con ricadute dirette su PIL e occupazione**, e amplificare l'effetto delle **risorse pubbliche a beneficio del territorio**.

Target 8.3

Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari



Fondo Strategico TAA

Con un commitment di 67,7 milioni di euro al Fondo Strategico TAA, Laborfonds ha contribuito all'erogazione dei **247,6** milioni di euro che hanno finanziato **450 imprese del territorio**, sostenendo progetti di sviluppo e occupazione.

FIA Euregio Plus PMI

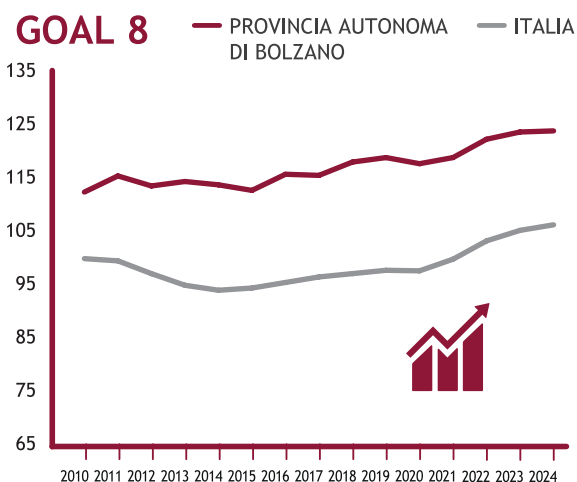
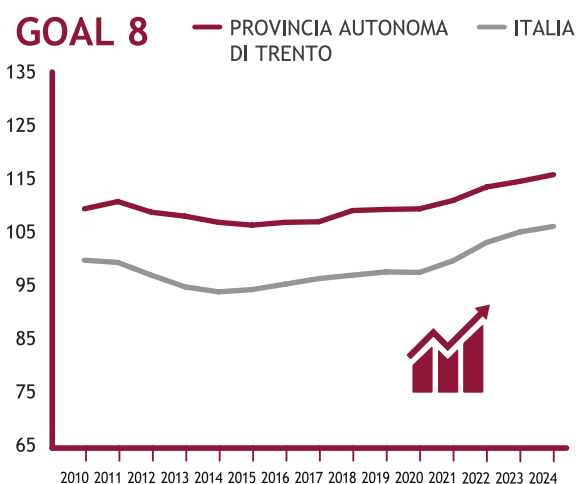
Laborfonds si è impegnato a sottoscrivere fino a **20 milioni di euro** del Fondo con un limite del 25% del valore del Fondo, contribuendo a portare il FIA Euregio+ PMI a 62 milioni di euro complessivamente sottoscritti. Ciò ha permesso il **finanziamento verso 10 società del territorio** attraverso 11 operazioni di investimenti, per 32,6 milioni di euro, a sostegno della capacità produttiva e occupazionale delle PMI della Regione.

Andamento SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) in Trentino-Alto Adige Südtirol rispetto al resto d'Italia

Rispetto all'SDG 8, entrambe le Province presentano una **performance superiore rispetto alla media nazionale**. A **Trento** i progressi riguardano principalmente le **condizioni di lavoro**: tra il 2018 e il 2024 si riducono sia la quota di part-time involontario sul totale degli occupati (-3,9 punti percentuali) sia la percentuale di NEET¹⁶ (-6,9 punti percentuali). A **Bolzano** il miglioramento è più ampio e trainato soprattutto dagli indicatori di sviluppo economico, con

gli **investimenti** fissi lordi sul PIL in crescita di 6,1 punti percentuali tra il 2010 e il 2022; anche sul fronte del **lavoro** si registrano segnali positivi, tra cui la riduzione del part-time involontario (-1,3 punti percentuali tra il 2018 e il 2024), sebbene con variazioni meno rilevanti rispetto alla componente economica.

¹⁶ Il termine NEET (*Not in Education, Employment or Training*) indica i giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione. È un indicatore utilizzato da Eurostat e dall'ISTAT per misurare il grado di esclusione giovanile dal mercato del lavoro e dai sistemi formativi.



In questo contesto, la partecipazione di Laborfonds al Fondo Strategico Trentino-Alto Adige e al FIA Euregio Plus PMI rappresenta un contributo diretto al rafforzamento delle dinamiche occupazionali e produttive che possono alimentare il progresso dell'SDG 8 sul territorio.

Fondo Housing Sociale Trentino

Il FIA **Housing Sociale Trentino** è un fondo comune di investimento immobiliare di tipo chiuso, istituito nel 2013 su iniziativa della Provincia Autonoma di Trento e gestito da Finint Investments SGR. Il Fondo investe nella **realizzazione di alloggi sociali nei comuni trentini** ad alto fabbisogno abitativo, destinati interamente alla locazione a canone moderato – scontato del 30% rispetto al mercato – per un periodo minimo di 8 anni, con l'obiettivo di **rispondere al disagio abitativo della fascia di popolazione che non accede né all'edilizia pubblica né al libero mercato**.



Target 11.1

Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e l'ammodernamento dei quartieri poveri

Target 10.2¹⁷

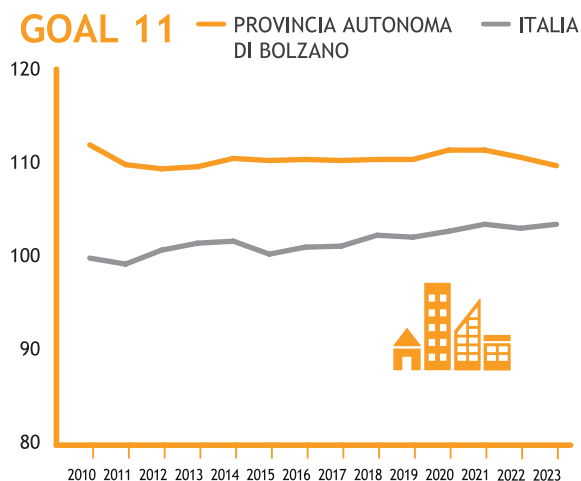
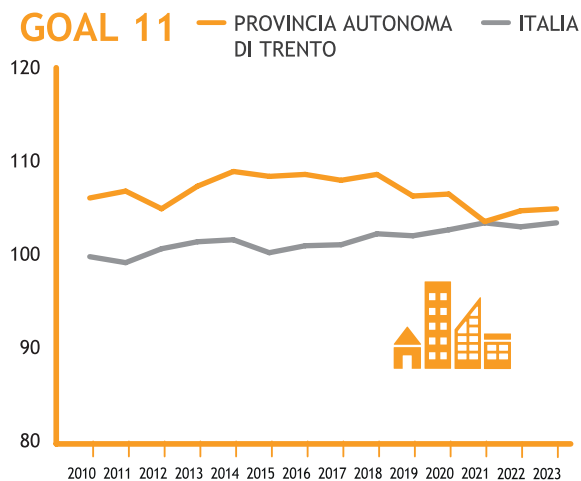
Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro

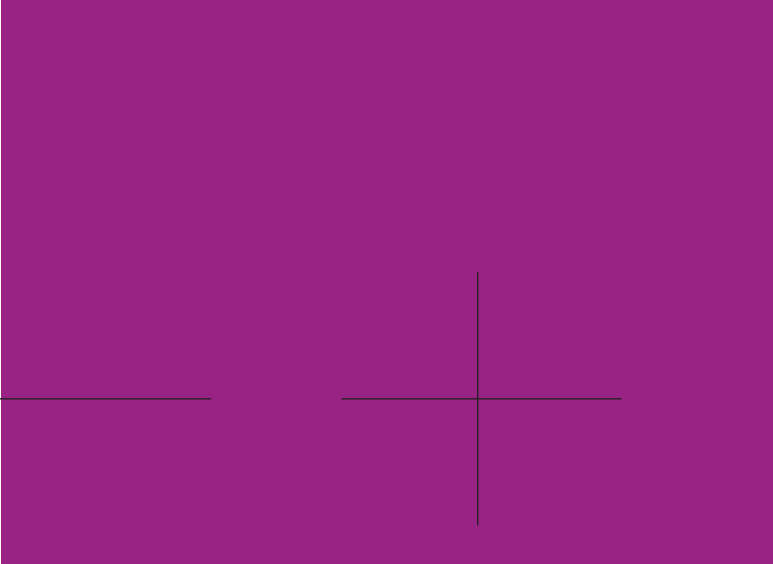
Con un commitment di **7,5 milioni di euro** al FIA Housing Sociale Trentino, Laborfonds ha contribuito alla realizzazione di **516 alloggi sociali** (coinvolgendo **+1500** persone) distribuiti su tutto il territorio provinciale, grazie a un investimento complessivo di oltre **120 milioni di euro**, offrendo alle famiglie trentine soluzioni abitative accessibili e di qualità a canone moderato.

¹⁷ L'andamento dell'SDG 10 si è visto precedentemente ed è stabile per entrambe le Province.

Andamento SDG 11 (Città e comunità sostenibili) in Trentino-Alto Adige Südtirol rispetto al resto d'Italia

Rispetto all'SDG 11, seppure il livello sia superiore rispetto alla media italiana, entrambe le Province mostrano segnali di **peggioramento** rispetto agli obiettivi di sostenibilità urbana. A Trento le criticità riguardano sia la vulnerabilità climatica che la mobilità: aumenta la quota di popolazione esposta al rischio alluvioni e si riduce l'offerta di trasporto pubblico locale, con una diminuzione di circa 800 posti-km tra il 2010 e il 2023. A Bolzano il deterioramento è altrettanto evidente su entrambe le dimensioni: la quota di persone che vivono in zone a rischio alluvioni cresce di 7,8 punti percentuali tra il 2015 e il 2020, mentre la dipendenza dalla mobilità privata si accentua, con un aumento di 6,5 punti percentuali nell'utilizzo abituale dei mezzi privati tra il 2010 e il 2023.





La performance dell'SDG 11 è valutata attraverso dimensioni che però non includono aspetti tipici del social housing; un quadro più completo emerge integrando indicatori di qualità della vita, come quelli del Rapporto BES 2024 dell'ISTAT. Il rapporto misura la dimensione abitativa attraverso due indicatori specifici: il **tasso di grave deprivazione abitativa**¹⁸, pari al 5,6% a livello nazionale, e il **tasso di sovraccarico del costo dell'abitazione**¹⁹, che coinvolge il 5,1% della popolazione. Nel Trentino, quest'ultimo indicatore scende al **2,5%** e **2,4%** per l'Alto Adige Südtirol, a conferma di condizioni strutturalmente più favorevoli rispetto alla media nazionale. Ciononostante, la Provincia autonoma di Trento ha riconosciuto la condizione di alta tensione abitativa in cinque comuni (Trento, Rovereto, Pergine Valsugana, Riva del Garda e Arco), dove la domanda di affitto supera stabilmente l'offerta disponibile. In Alto Adige Südtirol, un'indagine condotta da Eurac Research e ASTAT nell'autunno 2024 rileva che più di un terzo della popolazione fatica a sostenere i costi abitativi, e che il tema degli affitti e dei

prezzi immobiliari è percepito dall'80% degli intervistati come il problema più pressante nel territorio.

L'investimento di Laborfonds nel Fondo Housing Sociale Trentino, quindi, risponde direttamente alla fascia di popolazione che vive una condizione di vulnerabilità abitativa. Attraverso alloggi proposti a canone inferiore rispetto ai prezzi di mercato, il Fondo Housing Sociale agisce sul sovraccarico del costo dell'abitazione, contribuendo a contenerne l'incidenza per le famiglie in condizione di fragilità. Il contributo di Laborfonds a questo fondo traduce la sua vocazione territoriale in una forma concreta di valore restituito alla comunità, che va oltre la protezione del benessere previdenziale futuro dei propri iscritti e si concentra su esigenze attuali come l'abitare.

¹⁸ Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione; b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità.

¹⁹ Percentuale di persone che vivono in famiglie dove il costo totale dell'abitazione in cui si vive rappresenta più del 40% del reddito familiare netto.

²⁰ Il Rapporto ASviS ha analizzato l'andamento del Goal 13 solo a livello Italia, per cui mostra un lieve miglioramento.

²¹ Il **GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark)** è uno standard internazionale che valuta le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) di portafogli immobiliari e infrastrutturali. Il rating si basa su un questionario annuale che analizza aspetti come efficienza energetica, gestione delle risorse, impatti ambientali, pratiche sociali e qualità della governance *della propria strategia di investimento*.

Target 13.2²⁰

Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici

Oltre a quella sociale, anche la dimensione ambientale è parte integrante della strategia del Fondo. Circa il **10% degli alloggi** è realizzato in **legno** con elevati **standard di efficienza energetica**. Inoltre, il gestore conduce interviste agli inquilini ed enti locali per **analizzare l'impatto ESG degli interventi** del Fondo e promuove azioni di **sensibilizzazione sui temi della sostenibilità**. Questi impegni hanno trovato riconoscimento nel **rating GRESB²¹**, nell'ambito del quale il Fondo, nel 2024, si è collocato al terzo posto tra i fondi residenziali italiani non quotati.

La dimensione ambientale e la sensibilizzazione verso temi di sostenibilità portati avanti dal fondo, si allineano al miglioramento registrato dall'SDG 13 a livello nazionale, dimostrando come un fondo a vocazione sociale possa generare al contempo impatto ambientale positivo e promuovere tra i propri inquilini modelli di abitare più consapevoli e sostenibili.



La parola agli stakeholder

Come sottolineato da **Luca Comper**, Dirigente generale del Dipartimento organizzazione, personale e innovazione della provincia autonoma di Trento e **Promotore della costituzione del Fondo Housing Sociale Trentino**: *“Le risorse dei fondi previdenziali – nate dal territorio e destinate a tornare sul territorio – si prestano naturalmente a complementare le politiche pubbliche di investimento, operando secondo una logica di rendimento paziente e di lungo periodo. In questo quadro, il Fondo Housing Sociale Trentino rappresenta un esempio concreto di come Laborfonds possa contribuire a rispondere a fabbisogni strutturali della comunità, in questo caso l'accesso alla casa. Ulteriori ambiti di intervento riguardano la tenuta dei servizi di prossimità nelle valli e lo sviluppo di infrastrutture sociosanitarie adeguate a una popolazione in progressivo invecchiamento – settori in cui l'investimento privato di lungo periodo può intervenire a supporto e complemento dell'investimento pubblico.”*

Impatti su altri territori

Diversamente da quanto avvenuto per i FIA a vocazione territoriale precedentemente analizzati, i fondi presentati in questa sezione operano su scala nazionale o internazionale e non fanno riferimento al contesto socioeconomico delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Pertanto, l'analisi degli impatti non include riferimenti ai dati statistici provinciali, ma adotta gli SDGs nella loro dimensione generale.

Green Arrow Energy Fund

Il **Green Arrow Energy Fund**, nato nel 2015, ha raggiunto nel 2016 una dotazione complessiva pari a 52 milioni di euro, è gestito da Green Arrow Capital SGR S.p.A., società di gestione del risparmio italiana indipendente. Il fondo si inserisce nell'area strategica dedicata alle infrastrutture energetiche e digitali del gruppo, focalizzandosi su asset di produzione di energia da fonti rinnovabili, come fotovoltaico, eolico, idroelettrico e biogas, prevalentemente in Italia e in Europa.

Fondo Infrastrutture Clean Energy Europe

Il Clean Energy Infrastructure Fund, con una capacità di **310 milioni di euro**, è un fondo di investimento alternativo gestito da Capital Dynamics, società indipendente di gestione di asset privati. La strategia si focalizza su investimenti diretti in progetti di energia solare fotovoltaica ed eolica in Europa, principalmente in Italia, Spagna e Regno Unito, con l'obiettivo di **promuovere la realizzazione di nuove infrastrutture europee in Clean Energy**. L'integrazione dei fattori ESG è strutturale all'intero processo di investimento e trova riscontro nei riconoscimenti ottenuti; infatti, Capital Dynamics ha ricevuto 5 stelle UNPRI²² per la categoria Clean Energy e il rating massimo GRESB come sector leader Renewable Power - Europe.

²² **Principi per gli Investimenti Responsabili:** sono un insieme di sei principi sviluppati dalle Nazioni Unite per promuovere pratiche di investimento sostenibili e responsabili.

Tages Helios Net Zero

Tages Helios Net Zero è un FIA chiuso di private equity dedicato alle **energie rinnovabili** e alla **transizione energetica**, avviato nel marzo 2023 con un capitale raccolto di **554 milioni di euro**, è gestito da Tages Capital SGR S.p.A. La strategia del fondo è focalizzata sulle energie rinnovabili e la transizione energetica ed è classificato come Articolo 9 SFDR.



Target 7.2

Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale

Target 13.2

Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici

Target 12.2

Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali

Green Arrow Energy Fund

L'attuale portafoglio è previsto generare **550.000 Mwh**, su base annua, di energia da fonti rinnovabili, evitando circa **291.500 t** di CO₂ all'anno.

Con un impegno di **13 milioni di euro**, Laborfonds contribuisce in misura proporzionale a questi risultati, in linea con quanto previsto dalla sua Politica di Sostenibilità.

Fondo Infrastrutture Clean Energy Europe

Si prevede che il portafoglio arrivi a produrre **+ 400MW** di **nuova capacità di energia rinnovabile** e, a regime, eviterà circa **160.000 t di CO₂** all'anno.

Con una quota di investimento pari a **15 milioni di euro**, la partecipazione di Laborfonds si traduce in un contributo proporzionale a questi risultati, confermando la vocazione del Fondo a generare valore di lungo periodo.

Tages Helios Net Zero

Su base annua, il portafoglio del fondo produce **138,4 GWh** di energia rinnovabile da fotovoltaico e **7.884.000 metri cubi** di biogas, evitando l'emissione di **63.535 t di CO₂**.

Con un commitment di **20 milioni di euro**, Laborfonds contribuisce in misura proporzionale alla produzione di energia pulita e alla riduzione delle emissioni generate.

Attraverso i tre fondi energetici in portafoglio, Laborfonds orienta le risorse di iscritte e iscritti verso investimenti con ricadute dirette sulla transizione verso fonti di energia rinnovabile, contribuendo anche alla riduzione delle emissioni climalteranti e a un uso più efficiente delle risorse energetiche da parte del sistema produttivo. L'accesso a energia rinnovabile, strutturalmente più stabile e meno esposta alla volatilità dei mercati delle fonti fossili e ai rischi geopolitici che li condizionano, rappresenta infatti un fattore concreto di competitività per le imprese, favorendo un modello di consumo energetico più sostenibile ed efficiente.

FOF Private Debt/Equity Italia

Il **FOF Private Debt Italia** e il **FOF Private Equity Italia** sono fondi promossi nell'ambito del **Progetto Economia Reale**, l'iniziativa avviata da Cassa Depositi e Prestiti, Assofondipensione e Fondo Italiano d'Investimento SGR. L'obiettivo è **supportare la crescita e la competitività delle imprese italiane**, facilitando l'afflusso di capitali verso l'economia reale. Il Progetto si caratterizza per una forte attenzione alle tematiche ESG, ponendosi all'avanguardia nel settore del private capital italiano. Il profilo ESG delle società in portafoglio, infatti, è strettamente monitorato sia sotto i punti di vista ESG.



Target 8.3

Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari

Il **Progetto Economia Reale** ha raccolto **1 miliardo di euro** da **20 investitori** istituzionali. Le risorse mobilitate hanno permesso, attraverso il FOF Private Equity Italia, di sostenere **più di 100 imprese italiane** e, attraverso il FOF Private Debt Italia, di sottoscrivere 165 strumenti di debito a supporto della crescita delle PMI.

Laborfonds ha sottoscritto complessivamente **30 milioni di euro** nel Progetto, di cui **20 milioni** nel FOF Private Debt Italia e **10 milioni** nel FOF Private Equity Italia, orientando le risorse degli iscritti verso investimenti con ricadute dirette sull'occupazione e sulla competitività del tessuto produttivo nazionale.





Indicatori di performance

Le persone di Laborfonds

GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale dei dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere (headcount)

Tipo di contratto	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	<i>n.</i>	6	11	17	6	11	17
Determinato	<i>n.</i>	0	1	1	0	2	2
Totale	<i>n.</i>	6	12	18	6	13	19

Numero totale dei dipendenti suddivisi per tipologia di impiego e genere (headcount)

Tipo di contratto	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	<i>n.</i>	6	9	15	6	8	14
Part-Time	<i>n.</i>	0	3	3	0	5	5
Totale	<i>n.</i>	6	12	18	6	13	19

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Turnover dei dipendenti per genere

	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	<i>n.</i>	1	1	2	0	3	3
Dipendenti usciti	<i>n.</i>	0	1	1	0	2	2
Numero totale dipendenti (fine anno precedente)	<i>n.</i>	5	12	17	6	12	18
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	%	50%	50%	12%	0%	100%	17%
Tasso di cessazione dei dipendenti	%	0%	100%	6%	0%	100%	11%
Tasso di turnover dei dipendenti	%	29%	71%	6%	33%	67%	6%

Turnover dei dipendenti per fascia d'età

	u.d.m.	2024				2025			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Numero di nuovi assunti	<i>n.</i>	0	1	1	2	1	2	0	3
Dipendenti usciti	<i>n.</i>	1	0	0	1	1	1	0	2
Numero totale dipendenti (fine anno precedente)	<i>n.</i>	2	14	1	17	1	14	3	18
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	%	0%	50%	50%	12%	33%	67%	0%	17%
Tasso di cessazione dei dipendenti	%	100%	0%	0%	6%	50%	50%	0%	11%
Tasso di turnover dei dipendenti	%	12%	82%	6%	6%	6%	78%	17%	6%

GRI 401-3 Congedo parentale

Congedi parentali e tassi di rientro per genere

Tipo di contratto	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Congedi parentali concessi	<i>n.</i>	0	1	1	0	5	5
Congedi terminati nel periodo	<i>n.</i>	0	1	1	0	3	3
Lavoratori/Lavoratrici tornati/e in servizio al termine del congedo parentale	<i>n.</i>	0	1	1	0	3	3
Tasso di rientro	%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore medie di formazione per inquadramento professionale e genere

Tipo di contratto	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	<i>ore/n</i>	20,00	0	20,00	16,00	0	16,00
Quadri	<i>ore/n</i>	106,00	60,00	75,33	45,00	42,50	43,33
Impiegati/e	<i>ore/n</i>	34,75	39,56	38,08	24,00	23,56	23,69
Totale	<i>ore/n</i>	44,17	43,27	43,59	26,17	27,00	26,71

405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Dipendenti per categoria professionale e genere

Tipo di contratto	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	100%	0%	6%	100%	0%	5%
Quadri	%	33%	67%	17%	33%	67%	16%
Impiegati/e	%	29%	71%	78%	27%	73%	79%
Totale	%	33%	67%	100%	32%	68%	100%

Dipendenti per categoria professionale e per fascia d'età

	u.d.m.	2024				2025			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	%	0%	0%	100%	6%	0%	0%	5%	5%
Quadri	%	0%	100%	0%	17%	0%	11%	5%	16%
Impiegati/e	%	7%	79%	14%	78%	11%	53%	16%	79%
Totale	%	6%	78%	17%	100%	11%	63%	26%	100%

Componenti del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia di età in percentuale

	u.d.m.	2024				2025			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	%	0%	17%	83%	100%	0%	17%	83%	100%
Donne	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	%	0%	17%	83%	100%	0%	17%	83%	100%

Beneficiari/e

Beneficiari/e per genere e settore pubblico o privato²³

Genere	u.d.m.	2024			2025		
		Settore pubblico	Settore privato	Totale	Settore pubblico	Settore privato	Totale
Uomini	%	24%	76%	48%	24%	76%	47%
Donne	%	59%	41%	52%	58%	42%	53%
Totale	%	42%	58%	100%	42%	58%	100%

²³ Si escludono i soggetti fiscalmente a carico.

Beneficiari/e per genere e provincia di residenza

Provincia di residenza	u.d.m.	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bolzano	%	46%	54%	56%	46%	54%	56%
Trento	%	48%	52%	44%	47%	53%	44%
Totale	%	47%	53%	100%	46%	54%	100%

Riattivazioni

Riattivazioni per genere e settore

Genere	u.d.m.	2024			2025		
		Settore pubblico	Settore privato	Totale	Settore pubblico	Settore privato	Totale
Uomini	%	15%	85%	47%	14%	86%	46%
Donne	%	33%	67%	53%	33%	67%	54%
Totale	%	24%	76%	100%	24%	76%	100%

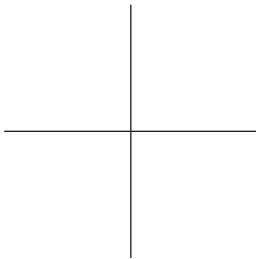




GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Laborfonds ha rendicontato le informazioni citate nel GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 con riferimento ai GRI Standards.
GRI utilizzato	GRI1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI STANDARD	Riferimento
Prassi di rendicontazione	
2-1 Dettagli organizzativi	<u>pag. 12 e ss.</u>
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	<u>pag. 7</u>
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	<u>pag. 7</u>
Attività e lavoratrici/lavoratori	
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	<u>pag. 14 e ss.</u>
2-7 Dipendenti	<u>pag. 24 e ss.</u>
Governance	
2-9 Struttura e composizione della governance	<u>pag. 20 e ss.</u>
Coinvolgimento degli stakeholder	
2-29 Approccio allo stakeholder engagement	<u>pag. 34 e ss.</u>
2-30 Contratti collettivi	<u>pag. 25</u>
GRI 200: Performance economiche	
Anticorruzione	
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	<u>pag. 22</u>



GRI 400: Performance sociali

Occupazione

401-1 Nuove assunzioni e turnover

pagg. 25 e 79

401-3 Congedo parentale

pag. 80

Salute e sicurezza sul lavoro

403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

pag. 27 e ss.

403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli Incidenti

ut supra

403-4 Partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa

ut supra

403-5 Corsi di formazione alle lavoratrici e ai lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

pag. 27

403-9 Infortuni sul lavoro

pag. 24

Formazione e istruzione

404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

pag. 80

Diversità e pari opportunità

405 -1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

pagg. 25, 81, 82

406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

pag. 22

418-1 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita di dati delle persone iscritte

pag. 23 e ss.

