



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale

in Lavoro, Cittadinanza Sociale, Interculturalità

Tesi di Laurea

Il sistema pensionistico italiano:

previdenza complementare e consapevolezza previdenziale

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Tatiana Celadin

Laureando

Alessandro Speranza

Matricola 907586

Anno Accademico

2025 / 2026

INDICE

0. INTRODUZIONE	2
1. CAPITOLO 1 IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO	5
1.1. Dai sistemi di welfare ai sistemi pensionistici	5
1.2. Sistemi pensionistici a ripartizione e a capitalizzazione	7
1.3. Metodo retributivo e metodo contributivo	12
1.4. Primo, secondo e terzo pilastro pensionistico	15
1.5. L'evoluzione del sistema pensionistico italiano: dalle origini alla Legge di Bilancio 2026.....	18
1.6. Il ruolo dell'INPS nel sistema previdenziale italiano.....	26
2. CAPITOLO 2 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN ITALIA	28
2.1. Che cos'è la previdenza complementare.....	28
2.2. Le origini e lo sviluppo della previdenza complementare in Italia	30
2.3. Il ruolo del TFR nella previdenza complementare.....	34
2.4. I fondi pensione negoziali	35
2.5. I fondi pensione aperti.....	37
2.6. I piani individuali pensionistici, PIP	39
2.7. Adesione, contribuzione e prestazioni	41
2.8. La Legge di Bilancio 2026 e il rafforzamento della previdenza complementare	45
2.9. Limiti e criticità della previdenza complementare.....	49
3. CAPITOLO 3 TRASFORMAZIONI DEMOGRAFICHE, MERCATO DEL LAVORO E SISTEMA PENSIONISTICO	54
3.1. Denatalità e calo della fecondità	54
3.2. Invecchiamento della popolazione e aumento della speranza di vita.....	57
3.3. Trasformazione della piramide demografica	59
3.4. Popolazione in età lavorativa e base contributiva	61
3.5. Rapporto tra occupati, contribuenti e pensionati.....	63
3.6. Precarietà, bassi salari e carriere discontinue.....	64
3.7. Giovani e rischio previdenziale.....	66
3.8. Donne, lavoro di cura e divari pensionistici di genere	68
3.9. Andamento della popolazione italiana e scenari futuri	70
3.10. Spesa pensionistica in rapporto al PIL	73
3.11. Prospettive di sostenibilità e adeguatezza del sistema pensionistico	75
4. CAPITOLO 4 CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA PREVIDENZIALE	79
4.1. Conoscenza e consapevolezza previdenziale: evidenze dalla letteratura e dalle indagini precedenti	79
4.2. Disegno dell'indagine, costruzione del questionario e strategia di analisi.....	82
4.3. Caratteristiche del campione	87
4.4. Risultati: Livello di conoscenza previdenziale	90
4.5. Risultati: Consapevolezza e atteggiamenti verso il futuro pensionistico	93
4.6. Risultati: Previdenza complementare: adesione, comportamenti e ostacoli	96
4.7. Analisi delle associazioni e discussione dei risultati.....	100
4.8. Limiti dell'indagine.....	108
4.9. Considerazioni conclusive	110
5. CONCLUSIONI.....	112
NOTA SULL'USO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE.....	115
APPENDICE A – QUESTIONARIO	116
BIBLIOGRAFIA.....	126

0. INTRODUZIONE

Il sistema pensionistico rappresenta uno degli strumenti principali del welfare, poiché ha il compito di garantire una forma di reddito alle persone una volta conclusa la propria vita lavorativa, tuttavia il suo funzionamento non può essere considerato indipendentemente dai cambiamenti economici, sociali e demografici che hanno toccato l'Italia in questi decenni. Quando si parla di problematiche relative alle pensioni, ad oggi, si considerano contemporaneamente due aspetti: la capacità del sistema di mantenere nel tempo un equilibrio finanziario e quella di assicurare prestazioni adeguate alle persone che riceveranno la pensione. Queste due dimensioni sono collegate, ma non coincidono necessariamente, poiché un sistema finanziariamente sostenibile può comunque produrre risultati differenti tra lavoratori con percorsi professionali diversi. La sostenibilità assume rilevanza soprattutto in un sistema a ripartizione come quello italiano, nel quale i contributi versati dalla popolazione occupata vengono utilizzati per pagare le pensioni correnti. L'invecchiamento della popolazione, la denatalità e la riduzione della popolazione in età lavorativa possono quindi modificare il rapporto tra chi contribuisce al sistema e chi riceve una prestazione. Tuttavia la parte demografica rappresenta solo una parte del problema, la capacità di finanziare il sistema dipende anche dal numero di persone che partecipano al mercato del lavoro, dalla continuità delle loro carriere e dal livello delle retribuzioni sulle quali vengono versati i contributi. Per questa ragione, trasformazioni demografiche e mercato del lavoro devono essere osservati insieme quando si analizzano le prospettive future del sistema pensionistico italiano. Le caratteristiche del mercato del lavoro assumono importanza anche dal punto di vista dell'adeguatezza delle pensioni individuali. Il progressivo passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo ha rafforzato il legame tra quanto viene versato nel corso della vita lavorativa e l'importo della futura pensione. Di conseguenza, periodi di disoccupazione, bassi salari, ingresso tardivo nel mercato del lavoro o carriere

discontinue possono determinare una minore contribuzione e riflettersi sulle prestazioni ricevute al momento del pensionamento.

In virtù delle problematiche presenti nel sistema pubblico assume un ruolo importante la previdenza complementare. Essa si affianca alla pensione pubblica e permette di costruire nel tempo una prestazione aggiuntiva attraverso l'accumulazione e l'investimento delle risorse versate. La possibilità di integrare il reddito pensionistico può rappresentare uno strumento utile per rafforzare l'adeguatezza delle prestazioni future, ma la presenza di forme pensionistiche complementari non significa automaticamente che tutti i lavoratori possano utilizzarle allo stesso modo. L'adesione e, soprattutto, la possibilità di contribuire con continuità dipendono anche dalla disponibilità economica, dalla stabilità lavorativa e dalle caratteristiche della propria occupazione, ed infatti proprio coloro che presentano carriere più fragili e che potrebbero avere maggiori difficoltà nella costruzione della pensione pubblica possono incontrare contemporaneamente maggiori ostacoli nel destinare risorse a una prestazione integrativa. A questi aspetti si aggiunge la dimensione della conoscenza e della consapevolezza previdenziale. La previdenza, in particolare quella complementare, richiede che le persone prendano delle decisioni i cui effetti saranno visibili soltanto dopo anni. Comprendere almeno gli elementi principali del funzionamento del sistema pensionistico, conoscere le possibilità offerte dalla previdenza complementare e avere consapevolezza delle conseguenze che la propria carriera può produrre sul reddito futuro possono diventare elementi importanti nella pianificazione. Questo però non significa che una maggiore conoscenza sia sufficiente a determinare l'adesione a una forma pensionistica complementare. Infatti, anche una persona consapevole della necessità di pianificare il proprio futuro può non disporre delle risorse economiche necessarie e trovarsi in una situazione lavorativa troppo instabile per effettuare versamenti con continuità.

Questa tesi ha quindi l'obiettivo di analizzare il sistema pensionistico italiano considerando le prospettive di sostenibilità ed adeguatezza delle prestazioni. L'attenzione viene posta sul modo in cui le trasformazioni demografiche e del mercato del lavoro possono incidere sugli equilibri del sistema e sulle future pensioni individuali, osservando il ruolo che la previdenza complementare può assumere come forma di integrazione rispetto alla pensione pubblica. A questa analisi viene affiancato un questionario rivolto

alle scelte individuali, attraverso lo studio della conoscenza e della consapevolezza previdenziale e della loro possibile relazione con i comportamenti riguardanti la previdenza complementare. La domanda di ricerca alla base dell'indagine è la seguente: *“In che misura il livello di consapevolezza e conoscenza previdenziale si associa alle scelte e alle intenzioni relative alla previdenza complementare e quale ruolo svolgono le condizioni economiche e lavorative individuali nel favorirne o limitarne la partecipazione?”* L'indagine non vuole essere rappresentativa della popolazione italiana né individuare relazioni causali, ma permette di osservare eventuali differenze, associazioni e tendenze presenti all'interno del campione.

La struttura della tesi si divide quindi in quattro capitoli, il primo parte dalla descrizione del funzionamento dei sistemi pensionistici e dalla ricostruzione dell'evoluzione storica del sistema italiano, soffermandosi sui principali modelli di finanziamento e di calcolo delle prestazioni e sul passaggio verso un'architettura su più pilastri. Nel capitolo secondo viene approfondita la previdenza complementare, analizzandone gli sviluppi in Italia, le principali forme esistenti, le modalità di adesione e contribuzione e le criticità che possono limitarne la capacità di integrare la pensione pubblica. Il terzo capitolo comprende le trasformazioni demografiche e lavorative, tenendo in considerazione la natalità, l'invecchiamento della popolazione, la dimensione della base contributiva, le caratteristiche delle carriere lavorative e gli scenari di medio-lungo periodo relativi alla popolazione e alla spesa pensionistica. Infine, il quarto capitolo si concentra sulla conoscenza e consapevolezza previdenziale tramite l'analisi dei risultati del questionario.

1. CAPITOLO 1 IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO

1.1. Dai sistemi di welfare ai sistemi pensionistici

All'interno di questo capitolo verranno descritte le evoluzioni e le varie forme dei sistemi pensionistici, in particolar modo ci si soffermerà sul sistema pensionistico italiano. È di fondamentale importanza conoscere la nascita e lo sviluppo dei sistemi di welfare, ovvero l'insieme di politiche sociali e di sicurezza sociale che lo Stato, attraverso le sue amministrazioni, fornisce ai cittadini.

Come sottolineato da Christopher Pierson (1991) all'interno del capitolo "*Origins and development of the welfare state 1880-1975*" il welfare state viene spesso considerato un prodotto del periodo immediatamente successivo alla Seconda Guerra Mondiale. Infatti, nel mondo anglosassone il welfare viene collegato al Rapporto Beveridge e alle riforme del governo britannico del dopoguerra (Pierson 1991). Tuttavia, Pierson ritiene che questa sia una lettura solo parzialmente corretta, sebbene sia vero che dopo il 1945 il welfare ha avuto una rapida espansione, le sue origini partono da prima (Pierson 1991). Per comprendere la reale nascita del Welfare state bisogna risalire alla fine dell'Ottocento, quando, in particolare la Germania, introdusse forme pubbliche di protezione sociale. Prima dello sviluppo del welfare state moderno la protezione sociale era affidata soprattutto alla famiglia, alla chiesa e alle comunità, ma c'erano già stati degli interventi statali, come le Poor Laws in Inghilterra. L'obiettivo di queste politiche non era però quello di garantire diritti sociali, bensì quello di mantenere l'ordine pubblico, reprimere il vagabondaggio e controllare la povertà. Fu con l'inizio dell'industrializzazione e del capitalismo che la protezione sociale ebbe un ruolo cruciale poiché si svilupparono numerosi nuovi rischi, tra i quali l'infortunio sul lavoro, la malattia, la disoccupazione e la vecchiaia. Rischi questi, che non potevano essere risolti solo tramite la famiglia o la chiesa ma necessitavano di un sistema strutturato capace di garantire protezione e risposte. Il passaggio fondamentale è stato proprio quando lo Stato ha iniziato a riconoscere che alcuni rischi non sono semplicemente responsabilità individuali, ma

condizioni strutturali delle società industriali. Le date che Pierson riconosce come fondanti del sistema di welfare sono tra il 1880 e il 1914, intervallo di tempo in cui alcuni stati europei introdussero le prime forme di assicurazione sociale per i lavoratori (Pierson 1991). La Germania, governata da Otto Von Bismarck, ebbe un ruolo cruciale nello sviluppo del welfare, infatti, fu il primo Paese ad introdurre prima un'assicurazione contro la malattia nel 1883, contro gli infortuni sul lavoro nel 1884 e successivamente un'assicurazione contro la vecchiaia nel 1889. Anche in Italia, già alla fine dell'Ottocento, iniziarono a svilupparsi forme organizzate di protezione sociale: nel 1886 vennero riconosciute giuridicamente le società di mutuo soccorso, mentre nel 1898 fu istituita la Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai. Da questo momento in poi molti Paesi europei e non iniziarono il loro sviluppo dei sistemi welfare seguendo traiettorie differenti ma uno stesso obiettivo, tutelare i cittadini dai rischi sociali.

Aline Grünewald (2021) sottolinea come l'industrializzazione e l'urbanizzazione abbiano avuto un ruolo cruciale nell'indebolire le reti familiari, che in molte società rappresentavano la principale forma di protezione per gli anziani, infatti con la crescita delle città e le trasformazioni del lavoro, la famiglia non era più sempre in grado di garantire sicurezza sociale ed economica agli anziani (Grünewald 2021, 101). La vecchiaia diventa così un rischio sociale collettivo sempre più importante e non più affrontabile solo tramite la famiglia. Questo passaggio si collega direttamente all'analisi di Pierson, secondo cui il welfare state nasce quando alcuni rischi vengono riconosciuti come *condizioni strutturali* delle società industrializzate e quindi come problemi che richiedono una risposta pubblica organizzata.

La pensione di vecchiaia rappresenta una delle componenti fondamentali dello Stato sociale moderno. Grünewald (2021) evidenzia che, già prima dell'affermazione dei sistemi pensionistici moderni, in molti paesi europei esistevano forme di protezione sociale per specifiche categorie, come i dipendenti pubblici, e che pensioni private o volontarie erano presenti prima dell'introduzione di programmi pubblici più ampi. Tuttavia, queste forme non possono essere considerate pienamente equivalenti ai moderni sistemi pensionistici, perché spesso riguardavano gruppi ristretti di persone e non garantivano ancora una protezione generale contro il rischio della vecchiaia. Per questo motivo, l'autrice considera decisivo il passaggio a programmi in cui la vecchiaia viene

definita come diritto di cittadinanza oppure come obbligo assicurativo, rivolto ad almeno un gruppo professionale rilevante al di fuori del settore pubblico (Grünewald 2021). Collegando nuovamente l'analisi di Grünewald a quella di Pierson, la pensione pubblica può essere vista come un passaggio centrale nella costruzione della cittadinanza sociale, intesa, nella prospettiva di Thomas Humphrey Marshall (1950), come un insieme di diritti sociali volto a garantire condizioni di benessere e sicurezza ai cittadini, poiché trasforma la protezione della vecchiaia in una responsabilità istituzionale. Grünewald mostra poi come la diffusione dei sistemi pensionistici non fu né immediata né uniforme, infatti, nel 1910 solo cinque Paesi offrivano una protezione per la vecchiaia. La diffusione delle pensioni nel resto del mondo iniziò dopo la Prima e la Seconda Guerra Mondiale e raggiunse il suo massimo durante il processo di decolonizzazione (Grünewald 2021). Inoltre, sottolinea come oltre il 70% dei Paesi scelse un modello basato sull'assicurazione sociale, mentre le pensioni non contributive risultarono meno diffuse.

Quando si parla di sistema pensionistico si fa riferimento all'insieme di regole e istituzioni preposte a erogare prestazioni economiche vitalizie a coloro che hanno concluso la carriera lavorativa o raggiunto determinate soglie di età, con l'obiettivo di garantire sicurezza economica nella fase di quiescenza (Ferrera e Jessoula 2006). All'interno del sistema pensionistico possono essere individuate diverse funzioni. La funzione assicurativa riguarda il trasferimento di risorse dalla fase lavorativa alla fase di pensionamento; la funzione previdenziale mira a mantenere una relazione tra il reddito percepito durante la vita lavorativa e quello disponibile dopo il pensionamento; la funzione assistenziale, infine, è orientata a garantire una tutela economica minima anche a chi si trova in condizioni di bisogno (Artoni 2015).

Dopo aver chiarito l'origine storica e le funzioni delle pensioni e dei sistemi pensionistici, è necessario analizzare i principali modelli attraverso cui essi vengono finanziati, distinguendo tra un modello a capitalizzazione e un modello a ripartizione.

1.2. Sistemi pensionistici a ripartizione e a capitalizzazione

I due principali modelli di finanziamento dei sistemi pensionistici sono il modello a ripartizione e il modello a capitalizzazione. Dopo averne chiarito il funzionamento,

verranno messi in evidenza i rispettivi punti di forza e di debolezza, con un successivo riferimento all'evoluzione storica del sistema pensionistico italiano.

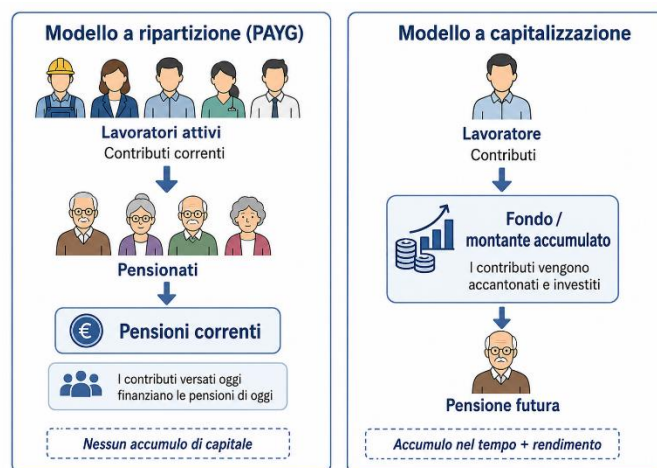
Per comprendere la differenza tra i due modelli è utile partire dalle definizioni fornite da COVIP, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, autorità amministrativa indipendente istituita nel 1993 con funzioni di controllo e supervisione sul sistema della previdenza complementare. Secondo il glossario della *Relazione per l'anno 2025* di COVIP il regime a ripartizione è un:

“Regime finanziario di gestione nel quale i contributi previdenziali versati nell'anno solare di riferimento per i lavoratori attivi sono utilizzati per finanziare l'erogazione delle prestazioni previdenziali ai pensionati; in tal modo non c'è alcuna accumulazione di risorse finanziarie e la gestione è puramente amministrativo/contabile” (COVIP 2026c).

In questo modello non si realizza quindi un'accumulazione di risorse finanziarie, poiché la gestione assume un carattere prevalentemente amministrativo e contabile. Il regime finanziario a capitalizzazione, invece, si fonda su una logica differente, sempre seguendo la definizione di COVIP nella relazione 2025, esso è un:

“Regime finanziario di gestione nel quale i contributi versati per i lavoratori attivi vengono accantonati, anche in conti individuali, e vengono gestiti secondo le tecniche dell'investimento finanziario con la finalità di costituire un montante per la successiva erogazione della pensione” (COVIP 2026c).

La differenza tra i due modelli non riguarda quindi soltanto la tecnica di finanziamento, ma anche il diverso rapporto tra generazioni, tempo e rischio. Nel sistema a ripartizione il finanziamento dipende dal rapporto tra lavoratori attivi e pensionati e, quindi, da un accordo intergenerazionale, mentre nella capitalizzazione assume un ruolo centrale l'accumulazione individuale o collettiva delle risorse e il loro rendimento nel tempo (Fig. 1).



Schema semplificato dei due principali modelli di finanziamento pensionistico

Figura 1 – Schema semplificato dei modelli pensionistici a ripartizione e a capitalizzazione.

Chiarita la definizione dei due differenti modelli di finanziamento, è indispensabile soffermarsi sui punti di forza e sulle criticità dei due modelli. La letteratura invita infatti ad evitare una contrapposizione troppo rigida tra sistema a ripartizione e sistema a capitalizzazione. Nicholas Barr (2000) sottolinea che entrambi i modelli rappresentano due modi diversi attraverso cui i pensionati acquisiscono un diritto sulla produzione futura; nel sistema a ripartizione questo diritto ha la forma di una promessa pubblica, garantita dallo Stato, finanziata dai contributi. Il sistema a capitalizzazione invece, deriva dall'accumulazione di risorse finanziarie durante la vita lavorativa (Barr 2000, 4-5). In entrambi i casi ciò che conta realmente per i pensionati non è soltanto la disponibilità monetaria, ma la possibilità di acquistare e avere disponibili beni e servizi in futuro. Non è solo importante la modalità di finanziamento, ma la capacità dell'economia di produrre abbastanza risorse per sostenere i consumi della popolazione anziana (Barr 2000). Reinterpretando gli studi di Barr, si può affermare come il principale punto di forza del modello a ripartizione consiste nella sua dimensione collettiva e solidaristica. In questo sistema i contributi dei lavoratori attivi finanziano le pensioni correnti, realizzando un trasferimento monetario generazionale. La dimensione collettiva determina un punto di forza proprio perché i rischi vengono condivisi, poiché questo sistema si basa su un'assicurazione sociale, e, in caso di difficoltà gli effetti negativi possono essere redistribuiti tra più soggetti. I pensionati possono avere una riduzione della propria pensione; i lavoratori attivi possono vedersi aumentati i contributi da versare; o ancora le

future generazioni possono assistere ad uno slittamento dell'età pensionabile. Questi rischi nascono proprio perché l'equilibrio del sistema dipende dal rapporto tra lavoratori attivi e pensionati, se il numero dei pensionati cresce e il numero dei lavoratori attivi diminuisce, oppure vi sono dei periodi di crisi che portano ad elevata disoccupazione o una frammentazione del mercato del lavoro che porta a carriere discontinue, il sistema fatica a mantenersi in equilibrio. Il sistema a ripartizione è quindi fortemente sensibile all'invecchiamento demografico, al calo della natalità e al calo della produttività (Barr 2000, 8-11).

Il modello a capitalizzazione presenta una logica differente. Il suo punto di forza è dato dall'accumulazione di risorse finanziarie nel tempo, che permette a questo sistema di essere meno dipendente dal rapporto tra lavoratori attivi e pensionati, perché ogni individuo costruisce progressivamente la propria posizione pensionistica. Inoltre, se l'accumulazione genera maggiore risparmio e, se tale risparmio viene effettivamente trasformato in investimenti produttivi, il sistema può contribuire alla crescita economica e quindi alla disponibilità di risorse future. Tuttavia, secondo Barr questo passaggio non è automatico, dato che per produrre risorse future il montante deve essere investito in modo efficace. Un punto molto importante nell'analisi di Barr consiste nel far emergere un errore secondo cui, il sistema a capitalizzazione elimini automaticamente il problema demografico. Nella realtà, i pensionati devono trasformare le finanze accumulate in consumo reale, se in futuro la produzione sarà insufficiente, il problema si manifesterà comunque, attraverso l'aumento dei prezzi, che riduce il potere d'acquisto delle pensioni, oppure attraverso una diminuzione del valore degli asset finanziari, nel caso in cui molti pensionati vendano le proprie attività finanziarie e vi siano pochi lavoratori giovani in grado di acquistarle. La capitalizzazione può rendere il problema demografico meno visibile ma non lo elimina completamente (Barr 2000, 8-11). Un'importante criticità dei sistemi a capitalizzazione riguarda l'esposizione ai rischi finanziari, poiché in questo modello il valore finale della pensione dipende dai rendimenti degli investimenti e dal momento in cui il lavoratore si ritira dal mercato del lavoro. Per esempio, due persone con carriere e contributi simili possono ottenere pensioni differenti se vanno in pensione in momenti distinti del ciclo finanziario. Di conseguenza un calo dei mercati poco prima

del pensionamento può ridurre notevolmente il valore del montante accumulato. A ciò si aggiungono rischi di gestione, possibili costi amministrativi e problemi di informazione. Soffermandoci su quest'ultimo punto, Barr sostiene che molti individui non dispongono delle conoscenze necessarie per valutare correttamente rischi, costi e rendimenti. Il problema dell'informazione tocca principalmente individui economicamente più fragili (Barr 2000, 6-7). Ulteriori limiti di questo sistema riguardano l'inflazione e le fluttuazioni dei tassi di interesse. L'inflazione può ridurre il valore reale del montante accumulato, poiché se aumentano i prezzi senza che il montante si adegui, la prestazione pensionistica sarà insufficiente rispetto ai bisogni di questi individui. Le fluttuazioni dei tassi di interesse possono incidere su questo tipo di sistema perché influenzano il valore degli strumenti finanziari dei fondi pensione e le condizioni con cui il capitale viene accumulato e successivamente trasformato in rendita pensionistica.

Un altro elemento di una certa importanza è relativo alla possibilità di transizione da un sistema a ripartizione ad un sistema a capitalizzazione. Questa trasformazione rappresenta un problema perché le pensioni degli attuali pensionati devono continuare a essere pagate, e se i contributi dei lavoratori attivi vengono destinati all'accumulazione del proprio montante pensionistico, essi non possono più essere utilizzati per finanziare le pensioni correnti. Di conseguenza la transizione può comportare un doppio onere verso la generazione attiva, obbligata a finanziare sia la propria pensione futura sia le pensioni già in essere (Boado-Penas et al. 2019). Alla luce dei punti di forza e di debolezza dei due diversi modelli di finanziamento, Daniele Franco e Pietro Tommasino (2020) evidenziano l'importanza dello sviluppo di un sistema pensionistico multi-pilastro. Secondo gli autori, e come già visto in precedenza, i sistemi a ripartizione e a capitalizzazione non sono esposti agli stessi rischi e non producono gli stessi rendimenti. Proprio per questo, Franco e Tommasino ritengono preferibile una soluzione mista, fondata sulla diversificazione del portafoglio, quindi una distinzione tra il pilastro pubblico (spesso a ripartizione) e il secondo e terzo pilastro (a capitalizzazione). In questo modello la previdenza complementare non sostituisce il sistema pubblico, ma lo affianca, contribuendo a ridurre e distribuire i rischi su più strumenti e rafforzare l'adeguatezza delle future pensioni (Franco e Tommasino 2020, 77).

1.3. Metodo retributivo e metodo contributivo

Dopo aver analizzato i due sistemi di finanziamento dei sistemi pensionistici, ci si sofferma su un ulteriore aspetto particolarmente rilevante, ovvero i metodi attraverso cui vengono calcolati gli importi delle pensioni. Se sistema a capitalizzazione e sistema a ripartizione indicano il modo con cui il sistema raccoglie e utilizza le risorse; metodo retributivo, metodo misto e metodo contributivo rappresentano il criterio con cui viene determinata la pensione spettante al lavoratore. Il confronto tra metodo retributivo e metodo contributivo non rappresenta soltanto una questione tecnica, ma permette di comprendere meglio il modo in cui il sistema pensionistico distribuisce rischi, diritti e responsabilità tra Stato e lavoratori (INPS 2017b; Whitehouse 2010).

Nel sistema italiano il passaggio dal metodo retributivo al metodo contributivo è stato avviato con la riforma Dini del 1995 (legge n. 335/1995). La riforma ha introdotto il metodo contributivo per i nuovi iscritti e un regime transitorio per i lavoratori già assicurati, mentre la ricostruzione normativa di questa transizione verrà approfondita nel paragrafo 1.5. In questa sede interessa soprattutto chiarire il funzionamento dei diversi metodi di calcolo.

Il metodo retributivo calcola la pensione principalmente sulla base delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di attività, periodo in cui normalmente gli stipendi risultano più elevati. Questo metodo di calcolo si basa su tre elementi principali che sono:

1. l'anzianità contributiva, quindi il numero di anni di contributi maturati;
2. la retribuzione e
3. l'aliquota di rendimento, che determina la quota di pensione maturata per ogni anno di contribuzione.

Questo metodo risponde ad una logica fortemente previdenziale poiché mira a garantire una certa continuità tra il reddito percepito durante la vita lavorativa e il reddito disponibile dopo il pensionamento, di conseguenza è possibile affermare che questa tipologia di calcolo delle pensioni sia favorevole a coloro che hanno o hanno avuto carriere lunghe e stabili. Infatti, gli importi delle pensioni calcolati con questo metodo risultano più elevati rispetto al metodo contributivo (INPS 2017b). Ma il metodo retributivo è stato messo in discussione, infatti Elsa Fornero e Onorato Castellino hanno sottolineato come il sistema previdenziale italiano, prima delle riforme degli anni

novanta, presentava squilibri finanziari e, in particolare, sostengono che la formula retributiva tende a premiare le carriere continue e stabili più che quelle instabili, ed è per questo che il passaggio verso il contributivo è stato un tentativo di rendere più stretto il rapporto tra ciò che il lavoratore versa durante la carriera e ciò che riceve al momento del pensionamento (Fornero e Castellino 2001). Prima di analizzare il metodo contributivo, è opportuno spiegare anche il metodo misto, introdotto con la riforma Dini del 1995 e applicato ai lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. A seguito della riforma Fornero del 2011 (legge n. 214/2011), dal 1° gennaio 2012 il metodo contributivo è stato esteso, per le anzianità maturate da quella data, anche ai lavoratori che al 31 dicembre 1995 avevano almeno 18 anni di contributi. Nel sistema misto, una parte della pensione viene calcolata con il metodo retributivo e una parte con quello contributivo, a partire dal 1° gennaio 1996 o dal 1° gennaio 2012 a seconda dell'anzianità maturata prima delle riforme.

Il metodo contributivo segue una logica differente. In questo scenario, la pensione non viene calcolata sulla base delle ultime retribuzioni, ma dipende dai contributi effettivamente versati dal lavoratore durante tutta la sua vita lavorativa. Il meccanismo di calcolo è il seguente: prima si individua la retribuzione annua del lavoratore; successivamente si calcolano i contributi di ogni anno applicando l'aliquota di computo (33% per i lavoratori dipendenti); questi contributi vengono poi sommati e rivalutati nel tempo formando il montante contributivo; per concludere, al momento del pensionamento, il montante viene trasformato in una pensione annua attraverso il coefficiente di trasformazione che varia a seconda dell'età del lavoratore al momento dell'uscita dal mercato del lavoro (INPS 2017b; INPS 2017d; INPS 2017a). Il metodo contributivo è un metodo di calcolo delle pensioni legato alla carriera lavorativa e ai contributi versati rispetto al metodo retributivo che tiene in considerazione solamente le retribuzioni degli ultimi anni.

È importante precisare che nel sistema italiano la logica del contributivo non segue quella di un modello a capitalizzazione, nel senso che comunque i contributi versati dai lavoratori attivi oggi vengono utilizzati per pagare le pensioni dei pensionati di oggi. Ed è proprio per quanto appena descritto che il sistema contributivo viene definito nozionale,

poiché è basato su dei conti individuali virtuali e non su un'effettiva accumulazione finanziaria investita nei mercati (Whitehouse 2010, 7-8).

L'analisi dell'OCSE sui sistemi a contribuzione definita nozionale (Notional Defined Contribution, NDC) permette di chiarire meglio quanto detto sopra. In questo documento si spiega infatti come, nei sistemi NDC, i contributi versati dal lavoratore vengono registrati su un conto individuale virtuale e servono come base per determinare la pensione futura. Secondo Edward Whitehouse, autore di questa ricerca per l'OCSE, questo sistema di calcolo porta a dei vantaggi: in primo luogo, calcola le prestazioni sulla base dei redditi percepiti durante l'intera vita lavorativa e non soltanto sugli ultimi anni; successivamente riconosce un beneficio aggiuntivo a chi contribuisce per un anno in più, cosa che in altri sistemi non avviene e di conseguenza proseguire l'attività lavorativa dopo aver raggiunto i requisiti di pensionamento può risultare poco utile; un terzo vantaggio riguarda il rapporto tra pensione ed età di pensionamento, nei sistemi NDC la prestazione viene corretta in base al momento in cui il lavoratore si ritira dal mercato del lavoro, se il pensionamento avviene in anticipo l'importo della pensione sarà minore perché dovrà essere distribuita per un periodo più lungo, al contrario, se il pensionamento viene posticipato, la pensione tende ad aumentare perché la durata della prestazione pensionistica si riduce e il lavoratore paga più contributi. Infine, il sistema NDC tiene in considerazione l'aumento della speranza di vita, poiché una maggiore durata attesa del periodo di pensionamento implica la necessità di distribuire il montante su un numero più elevato di anni (Whitehouse 2010, 6).

Possiamo quindi affermare che il passaggio dal metodo retributivo al metodo contributivo ha rafforzato il legame tra contributi versati e pensioni ricevute, rendendo quindi l'intero sistema pensionistico italiano coerente con l'intera carriera lavorativa degli individui.

Quest'ultima affermazione apre però ad una problematica legata all'adeguatezza delle pensioni future, perché se le pensioni dipendono direttamente dai contributi accumulati durante la vita lavorativa, allora i bassi salari, la discontinuità nelle carriere, periodi di disoccupazione o ingresso tardivo nel mercato del lavoro possono tradursi in montanti ridotti e quindi in importi non adeguati. Angelo Marano e Michele Raitano osservano appunto questa problematica del sistema contributivo: esso può funzionare

adeguatamente in presenza di carriere stabili, continue e ben remunerate, ma diventa più problematico quando il mercato del lavoro è caratterizzato da precarietà, bassi salari e discontinuità contributive. Questa osservazione e questi cambiamenti rendono sempre più ampio e necessario il legame tra mercato del lavoro e sistema pensionistico (Marano e Raitano 2025).

1.4. Primo, secondo e terzo pilastro pensionistico

L'ultimo aspetto da approfondire fa riferimento all'architettura dei sistemi pensionistici, in particolar modo al modello multi-pilastro che permette di comprendere come la protezione economica nella vecchiaia possa essere costruita attraverso più strumenti, ciascuno con funzioni, obiettivi e limiti differenti. L'idea alla base del sistema multi-pilastro è che la sicurezza nella vecchiaia non debba dipendere da un solo meccanismo ma da una combinazione di meccanismi e componenti pubbliche, private, collettive e individuali.

Uno dei contributi più importanti nella formulazione del sistema multi-pilastro è contenuto nel rapporto della Banca Mondiale "*Averting the Old Age Crisis*" del 1994. Il documento viene presentato all'interno di un contesto in cui i sistemi pensionistici risultavano sempre più soggetti a pressioni crescenti, legate soprattutto all'aumento della speranza di vita, alla diminuzione della fertilità, all'indebolimento delle forme familiari tradizionali e alle difficoltà dei sistemi pubblici a mantenere nel tempo le proprie promesse previdenziali. Queste pressioni non rappresentano un problema solo per la protezione degli anziani, ma coinvolgono anche le generazioni più giovani (World Bank 1994, 10-16). Il rapporto della Banca Mondiale individua tre funzioni fondamentali dei sistemi di sicurezza economica della vecchiaia: redistribuzione; risparmio e assicurazione.

La *funzione redistributiva* riguarda la necessità di proteggere gli individui dal rischio di povertà in età anziana, tramite la redistribuzione di risorse interne al sistema pensionistico. La *funzione di risparmio* consiste nel trasferire risorse dalla fase attiva della vita alla fase del pensionamento, in modo da garantire continuità di reddito dopo l'uscita

dal mercato del lavoro. Infine, la *funzione assicurativa* riguarda la protezione contro rischi difficilmente prevedibili a livello individuale (World Bank 1994, 10-16).

La Banca Mondiale propone quindi un modello basato su tre pilastri, proprio per distinguere le tre funzioni e per far sì che il sistema pensionistico adempia alle funzioni. Il primo pilastro è quello pubblico, obbligatorio e gestito interamente dallo Stato, con l'obiettivo principale di tutelare gli anziani dai rischi della povertà durante la pensione. Esso svolge una funzione redistributiva poiché mira a garantire una protezione minima anche a chi non ha risorse sufficienti. Il secondo pilastro è concepito come un sistema obbligatorio di risparmio, finanziato attraverso l'accumulazione dei contributi e gestito privatamente tramite fondi. La finalità di questo pilastro è quella di collegare direttamente i contributi versati durante la vita lavorativa alla prestazione pensionistica. Il terzo pilastro riguarda forme di risparmio volontario, individuale, attraverso cui i soggetti aderenti possano costruire una protezione aggiuntiva rispetto ai primi due pilastri (World Bank 1994, 10-16). Secondo il rapporto della Banca Mondiale nessun pilastro, da solo, è sufficiente per garantire un'adeguata sicurezza durante la vecchiaia, poiché un sistema esclusivamente fondato su un pilastro pubblico rischia di concentrare troppe funzioni nello stesso strumento e questo può produrre squilibri, soprattutto quando la popolazione invecchia. Oltretutto un pilastro pubblico molto esteso necessita di contributi elevati, che incentivano secondo il rapporto, l'evasione, e rende più difficile il finanziamento di tutte le altre politiche di welfare necessarie per tutelare i cittadini dagli altri rischi sociali. Tuttavia, nemmeno i sistemi fondati esclusivamente sul risparmio privato possono essere considerati una soluzione efficiente e sufficiente, poiché i piani occupazionali o individuali, se isolati e non accompagnati da un pilastro pubblico, possono lasciare scoperti gli individui con carriere discontinue e redditi bassi, in più non risolvono da soli i problemi delle carenze informative e dei rischi di mercato. Ed è proprio per le ragioni sopracitate che il modello multi-pilastro rappresenta la soluzione migliore secondo la Banca Mondiale, poiché separa le diverse funzioni ed è capace di rispondere ai rischi che ogni modello singolarmente presenta (World Bank 1994).

La stessa Banca Mondiale ha rivisto e ampliato il rapporto del 1994, con il rapporto *Old-Age Income Support in the 21st Century* del 2005. Il documento non va in contrasto al modello multi-pilastro ma lo rende più flessibile; infatti, si riconosce che il modello

originario a tre pilastri non deve essere applicato in modo rigido e identico in ogni paese, poiché le condizioni economiche, istituzionali e demografiche possono variare notevolmente tra diversi contesti, di conseguenza il modello multi-pilastro deve essere costruito attraverso una combinazione di strumenti adattabili ai diversi contesti nazionali (Holzmann e Hinz 2005). Sempre all'interno di quest'ultimo rapporto vengono introdotti due nuovi pilastri accanto ai tre originali. Per primo viene considerato di fondamentale importanza un pilastro zero, cioè una protezione minima non contributiva, finalizzata a garantire un reddito di base agli anziani vulnerabili e a contrastare la povertà durante la vecchiaia. In seguito viene riconosciuto anche un quarto pilastro, non totalmente legato alla prestazione pensionistica ma più orientato a risorse come il sostegno familiare, l'accesso all'assistenza sanitaria o altri servizi che possono aumentare il benessere delle persone anziane. Soprattutto quest'ultimo pilastro permette di comprendere come la sicurezza economica degli anziani non dipende esclusivamente dalla prestazione pensionistica, ma da un insieme più ampio di servizi e risorse pubbliche e private (Holzmann e Hinz 2005, 3-4). Il sistema multi-pilastro deve essere considerato come una cornice di riferimento e non come uno schema unico da applicare in maniera univoca.

Questa flessibilità nello strutturare i sistemi pensionistici trova conferma anche nella classificazione proposta dall'OCSE, infatti, in *Pensions at a Glance 2025*, l'OCSE non utilizza il termine pilastri, ma descrive i sistemi pensionistici attraverso dei livelli. Questa scelta mira a garantire un'osservazione più semplice di come i diversi paesi organizzano la protezione pensionistica. La classificazione dell'OCSE distingue tre livelli principali. Il primo livello comprende tutti gli strumenti che servono a garantire agli anziani un reddito minimo e a proteggerli dal rischio della povertà, troviamo per esempio le pensioni di base, la pensione sociale. Il secondo livello riguarda gli schemi pensionistici obbligatori collegati al lavoro e ai redditi percepiti durante la vita lavorativa, questo livello ha la finalità di permettere al pensionato di mantenere il tenore di vita precedente al pensionamento. Il terzo livello comprende tutte le forme pensionistiche volontarie che hanno una funzione integrativa rispetto alla classica pensione (OCSE 2025a). Questa classificazione è utile principalmente per comprendere quale funzione viene svolta da ciascuna componente dei sistemi pensionistici ovvero, protezione minima, mantenimento del reddito e integrazione volontaria.

Per concludere questo paragrafo è rilevante conoscere anche delle prospettive differenti rispetto a quelle della Banca Mondiale, che sono portate avanti dall'OIL, in relazione al sistema multi-pilastro. L'OIL parte da un presupposto differente rispetto alla Banca Mondiale, nel senso che ritiene che i sistemi pensionistici non sono soltanto strumenti economici di risparmio e gestione dei rischi, ma rappresentano una componente essenziale del diritto alla sicurezza sociale. Seguendo questa logica, la copertura pensionistica universale e l'adequatezza delle prestazioni sono principi centrali e fondanti del sistema di sicurezza sociale (OIL 2018, 2-3). Di conseguenza l'OIL sostiene che, a differenza dei sistemi basati esclusivamente su conti individuali, i meccanismi finanziati collettivamente permettono di produrre effetti redistributivi e di evitare rischi finanziari e del mercato del lavoro che con il secondo e terzo pilastro vengono scaricati interamente sui singoli individui (OIL 2018, 2-3). Ed infatti i pilastri zero e "uno" rappresentano le componenti fondamentali di qualsiasi sistema pensionistico, mentre il secondo e il terzo pilastro vengono considerati degli strumenti utili come integrazione, ma non come sostituti delle pensioni pubbliche (OIL 2018).

Il confronto tra la prospettiva della Banca Mondiale e l'OIL mostra che il modello multi-pilastro può essere inteso in modi diversi: come strumento per distribuire meglio le funzioni e rischi, oppure come sistema che deve mantenere al centro la garanzia pubblica e i diritti della sicurezza sociale.

1.5. L'evoluzione del sistema pensionistico italiano: dalle origini alla Legge di Bilancio 2026

Dopo aver analizzato nello specifico le principali componenti dei sistemi pensionistici, in questo paragrafo la tesi si concentrerà nella descrizione e nell'analisi del sistema pensionistico italiano. Tuttavia per comprendere la configurazione del sistema italiano è necessario ricostruirne il percorso storico, poiché le caratteristiche che lo contraddistinguono oggi sono il risultato di un'evoluzione durata oltre un secolo. Il sistema pensionistico italiano è stato modificato e rinnovato più volte, adattandosi o almeno provando ad adattarsi ai cambiamenti economici, sociali e demografici del Paese. La sua evoluzione è da osservare come un passaggio da una tutela, inizialmente limitata ad alcune categorie di lavoratori, a un sistema pubblico più ampio.

Le prime forme di protezione nacquero come strumenti individuali, come forme di tutela legate soprattutto al lavoro operaio e subordinato. La nascita di una prima idea di pensione in Italia si sviluppa tramite la legge n. 350 del 1898, che istituì la Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai, la tutela garantita da questa cassa era però limitata e volontaria. Essa infatti non riguardava la generalità della popolazione anziana, ma si rivolgeva principalmente agli operai e si collocava accanto alle società di mutuo soccorso. Un'importante trasformazione avvenne nel 1919, quando la tutela divenne obbligatoria per i lavoratori dipendenti dell'industria, dell'agricoltura e dei servizi, mentre per i dipendenti pubblici e militari esistevano già forme specifiche di protezione. Questa data segna un punto di svolta fondamentale, perché determina il superamento della logica volontaria e l'affermazione di una prima assicurazione sociale obbligatoria, in questo senso la vecchiaia non viene più considerata un problema individuale ma un rischio sociale collegato alla condizione lavorativa (INPS 2021; Ales et al. 2021; Franco 2002, 213). Successivamente, durante il periodo fascista, il sistema previdenziale venne ulteriormente riorganizzato e inserito all'interno della struttura corporativa del regime. Il manuale di diritto della sicurezza sociale sottolinea che, per tutto il ventennio fascista, la tutela previdenziale era concepita secondo la logica della solidarietà corporativa, un principio che imponeva la collaborazione forzata tra lavoratori e datori di lavoro, nell'interesse superiore della nazione e sotto una forte responsabilità statale. Anche in questa fase, dunque, la previdenza non assumeva i caratteri dell'universalità, ma restava prevalentemente legata alla posizione lavorativa e all'appartenenza professionale. Un passaggio istituzionale importante venne rappresentato dall'Istituto nazionale fascista della previdenza sociale, che gestiva le prestazioni connesse ai rischi di invalidità, vecchiaia e disoccupazione. Le normative principali del periodo fascista furono il r.d.l. n. 1827 del 1935 e il r.d.l. n. 636 del 1939, che rafforzarono e perfezionarono la disciplina precedentemente introdotta nel 1898. Il primo contribuì a sistematizzare le assicurazioni sociali obbligatorie, mentre il secondo intervenne sulla disciplina dell'assicurazione per invalidità e vecchiaia, rafforzando la tutela dei superstiti. Questo periodo può quindi essere interpretato come un momento di consolidamento istituzionale della previdenza, ma non ancora come l'affermazione dei principi universalistici (Ales et al. 2021; INPS 2021; r.d.l. n. 1827/1935; r.d.l. n.

636/1939). Dopo la caduta del fascismo e con l'entrata in vigore della Costituzione, la tutela previdenziale viene progressivamente integrata all'interno della sicurezza sociale e ricondotta al principio universalistico. Un ruolo importante in questa fase venne svolto dalla Commissione D'Aragona, istituita nel 1947 con l'obiettivo di studiare una riforma complessiva del sistema previdenziale, la sua importanza sta nel fatto che contribuì a spostare il sistema verso una concezione più vicina allo Stato sociale, fondata non solo sull'assicurazione, ma anche sulla solidarietà e sulla tutela dal bisogno, principi poi contenuti all'interno della Costituzione del 1948. Un intervento legislativo particolarmente importante fu la legge n. 218 del 1952, che contribuì a ridefinire il sistema, infatti tale intervento viene ricordato perché garantì che la libertà dal bisogno fosse una finalità della tutela e, rafforzò la proporzionalità tra trattamento pensionistico e la contribuzione versata. Inoltre fu proprio in questo periodo che si consolidò il passaggio alla tecnica della ripartizione, cioè al finanziamento delle pensioni correnti attraverso i contributi versati dai lavoratori attivi. Franco interpreta il secondo dopoguerra come il momento in cui il modello originario a capitalizzazione entra definitivamente in crisi, soprattutto per effetto dell'inflazione e dell'utilizzo delle risorse accumulate, fino alla transizione verso un sistema a ripartizione conclusa proprio nel 1952 e in cui venne introdotto un livello minimo di pensione garantito. Questo scenario è centrale perché segna l'inizio di un modello fondato sul rapporto tra generazioni (Ales et al. 2021; Franco 2002, 213; INPS 2021). A cavallo tra gli anni cinquanta e gli anni sessanta il sistema pensionistico entrò in una fase di forte espansione. La tutela previdenziale venne progressivamente estesa a categorie che precedentemente erano escluse o coperte in maniera più debole, Franco, nelle sue analisi, ricorda l'introduzione di regimi speciali per alcune categorie di lavoratori autonomi: i coltivatori diretti nel 1957, gli artigiani nel 1959 e i commercianti nel 1966. Nello stesso periodo la tutela pensionistica si estese anche verso soggetti non pienamente inseriti nel lavoro dipendente tradizionale, come i cittadini inabili al lavoro nel 1966, con le pensioni di invalidità, e gli anziani con basso reddito nel 1969 attraverso la pensione sociale. Questo sviluppo ha sancito un ulteriore allargamento delle funzioni del sistema pensionistico italiano, non più orientato solamente alla dimensione assicurativa ma anche a quella assistenziale (Franco 2002, 213-214; Ales et al. 2021). Un altro aspetto rilevante di questo periodo storico è la legge n. 153 del 1969,

con cui si affermò il sistema retributivo. Le pensioni cominciarono ad essere collegate in modo più diretto alla retribuzione percepita negli ultimi anni di attività lavorativa, con l'obiettivo di garantire ai pensionati un tenore di vita simile a quello raggiunto nella fase finale della vita lavorativa. Questa trasformazione rese il sistema più favorevole per molti lavoratori, soprattutto quelli con carriere stabili, lunghe e retribuzioni crescenti, tuttavia portò anche a rendere il sistema più costoso, perché la prestazione pensionistica non dipendeva più soltanto dai contributi effettivamente versati, ma anche dalle retribuzioni finali. Nello stesso periodo, accanto alla pensione di vecchiaia, venne introdotta la pensione di anzianità, per i dipendenti pubblici nel 1956, e per i lavoratori privati e autonomi nel 1965. Questo strumento consentiva l'accesso alla pensione prima del raggiungimento dell'età ordinaria di vecchiaia purché il lavoratore avesse maturato un periodo contributivo minimo, e rappresentò uno degli elementi centrali per quanto riguarda la crescita della spesa pensionistica (Franco 2002, 213-214; Ministero del Lavoro s.d.c). Restando in tema di pensionamento anticipato, vi è la questione delle cosiddette "baby pensioni", ovvero dei pensionamenti molto anticipati di dipendenti pubblici con solo 14 anni di contributi per le donne e 20 per gli uomini, introdotti nel 1973. Questa misura portò ad un ampliamento delle tutele rivolto solo verso alcune categorie, con effetti rilevanti sulla spesa e sull'equità del sistema. Durante gli anni Settanta il sistema continuò a subire ampliamenti e adeguamenti alle prestazioni erogate attraverso i meccanismi di indicizzazione, questi strumenti avevano lo scopo di proteggere il valore delle pensioni dall'inflazione, ma contribuirono anche ad aumentare la complessità e la differenziazione del sistema. Infatti Franco nota che gli effetti dell'inflazione e dei diversi criteri di adeguamento non furono uguali per tutti i pensionati, producendo differenze tra categorie di beneficiari. Questo ventennio, tra gli anni cinquanta e gli anni settanta, segnò dunque un rapido sviluppo del sistema pensionistico italiano in termini di generosità, ma lo rese anche molto frammentato. Questa duplice modifica portò alla nascita delle condizioni per la crisi e le riforme dei decenni successivi (Franco 2002). Nel decennio successivo, il sistema pensionistico italiano aveva ormai raggiunto un livello di copertura molto ampio che ha però portato ad un aumento della spesa, Franco sostiene che la spesa passò da un 5% del PIL nel 1960 al 10,2% nel 1980. Questo aumento della spesa in rapporto al PIL dipendeva dalle regole molto favorevoli

introdotte negli anni precedenti, dalla possibilità di pensionamento anticipato, dal metodo retributivo, da un massiccio utilizzo delle pensioni di invalidità (Franco 2002, 216). Già durante gli anni ottanta iniziarono alcuni tentativi di riforma che poi si espandono negli anni novanta. Nel 1983-1984 vennero introdotti e irrigiditi controlli più stringenti per l'accesso alle pensioni di invalidità, vennero poi uniformati i criteri di indicizzazione. Già in questo periodo ci si rese conto di quanto fosse necessario tagliare la spesa pensionistica, ma le misure adottate non portarono a grandi risultati (Franco 2002). All'inizio degli anni novanta il sistema italiano presentava tre grandi problematiche. La prima legata alla sostenibilità finanziaria, poiché c'era una costante crescita della spesa che rendeva complicato rispettare le promesse mantenute; la seconda riguardava l'equità, poiché come già detto il sistema garantiva trattamenti diversi per diverse categorie di lavoratori; la terza problematica toccava il tema del pensionamento anticipato, poiché molti lavoratori grazie alla pensione di anzianità uscivano prima dal mercato del lavoro (Fornero e Castellino 2001; Franco 2002). La prima grande risposta alla crisi del sistema fu la riforma Amato del 1992 che, come sottolinea Franco, intervenne sia sulla formula di calcolo della pensione sia sui requisiti di accesso al pensionamento, con l'obiettivo di contenere la spesa pubblica. Tra gli interventi principali ci furono l'innalzamento dell'età pensionabile a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini, l'aumento degli anni minimi di contribuzione necessari per il pensionamento che passò da 15 anni a 20 anni e l'allungamento del periodo di riferimento per il calcolo dell'importo della pensione (Franco 2002, 219-220; Ministero del Lavoro s.d.b; Ales et al. 2021). Tuttavia questa riforma non risolse in modo definitivo i problemi del sistema, non intervenne in maniera sufficiente sulla pensione di anzianità e lasciò aperta una lunga fase di transizione. Per questo a pochi anni dalla riforma Amato, ci fu la riforma Dini, nel 1995. Questa riforma introdusse il metodo contributivo rafforzando il legame tra contributi versati durante l'intera vita lavorativa e la pensione ricevuta (Franco 2002, 220-222; Ministero del Lavoro s.d.c). L'obiettivo di questa riforma non fu soltanto ridurre la spesa, ma cercò anche di rendere il sistema più equo, proprio perché la pensione sarebbe stata calcolata con il metodo contributivo. Tuttavia il passaggio non fu immediato, poiché per tutelare i lavoratori già inseriti nel sistema, venne prevista una lunga transizione, i lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 1995 restavano nel vecchio sistema, quelli al di sotto di

questa soglia entravano nel sistema misto mentre il contributivo pieno si applicava solo ai nuovi iscritti dal 1996. Come sottolineano Fornero e Castellino, questa gradualità nella riforma la rese più accettabile da un punto di vista politico, ma ne ridusse gli effetti sull'immediata sostenibilità del sistema (Fornero e Castellino 2001; Franco 2002, 220-222; Ministero del Lavoro s.d.b). Queste grandi riforme hanno modificato il sistema pensionistico ma, vista la difficoltà di ritoccare un sistema fondato su vecchie e nuove generazioni, non hanno prodotto i risultati che si prevedevano al momento della loro entrata in vigore. Il sistema italiano è per questo spesso descritto come un sistema in continua riforma, nel quale la ricerca della sostenibilità procede in modo graduale, attraverso continui aggiustamenti (Franco 2002; Fornero e Castellino 2001). Questa lunga fase di transizione avvenne anche grazie a delle riforme successive, tra cui la legge n. 449 del 1997, la legge n. 243 del 2004 e la legge n. 247 del 2007, che intervennero in particolare sui requisiti di accesso alla pensione e sulla progressiva riduzione del pensionamento anticipato, questi interventi non hanno modificato radicalmente il sistema ma hanno cercato di correggere la lentezza nell'applicazione della riforma Dini e di rendere il sistema più sostenibile (Ales et al. 2021; Ministero del Lavoro s.d.b). Il punto centrale dopo le riforme degli anni novanta è stata la riforma Fornero del 2011, introdotta con l'art. 24 del decreto-legge n. 201/2011, poi convertito nella legge n. 214/2011. La riforma nacque proprio con l'intenzione di risolvere o almeno limitare la pressione finanziaria e l'enorme debito pubblico italiano per rendere il sistema pensionistico più sostenibile. Tra le misure principali c'è stata l'estensione del metodo contributivo a tutti i lavoratori a partire dal 2012, l'innalzamento dei requisiti d'accesso alla pensione e la ridefinizione dei metodi di pensionamento, infatti con questa riforma le precedenti pensioni di vecchiaia, vecchiaia anticipata e anzianità furono sostituite da due prestazioni, la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata (d.l. n. 201/2011, art. 24; INPS 2012).

Vedremo ora alcuni dettagli più tecnici introdotti da questa riforma. Per la pensione di vecchiaia il requisito contributivo minimo rimane di 20 anni, ma si alzano i requisiti anagrafici, nel 2012 l'età richiesta per il pensionamento era pari a 66 anni per gli uomini, indipendentemente dal settore di appartenenza, e per le donne del settore pubblico, per le donne occupate nel settore privato era invece 62 anni. Per la pensione anticipata, invece, venivano richiesti 42 anni e 1 mese di contributi per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le

donne. Questi dettagli fanno comprendere che c'è stato un tentativo di restringere le possibilità di uscita anticipata dal lavoro, oltre a questo poi la riforma Fornero completò il passaggio verso la contribuzione. Tale riforma ha portato alla chiusura di un cerchio iniziato con la riforma Amato e la riforma Dini, ma ha visto anche alcune problematiche per gli individui rimasti senza retribuzione o pensione a causa del cambiamento delle regole. Il governo italiano ha previsto alcune misure atte a tutelare proprio questi individui. Questo tema apre alla difficoltà di riformare i sistemi pensionistici, poiché la sostenibilità finanziaria non può essere raggiunta senza considerare gli effetti che le riforme hanno sui soggetti più a rischio o più deboli (Ministero del Lavoro s.d.a). Nell'ultimo decennio, e successivamente alla riforma Fornero, il sistema pensionistico italiano ha cercato sia di rafforzare il contrasto alla spesa sia di introdurre delle proroghe volte a consentire l'uscita anticipata ad alcune categorie di lavoratori. Questo secondo aspetto ha riguardato l'introduzione di Quota 100, introdotta in via sperimentale nel triennio 2019-2021, che consentiva l'accesso alla pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi, successivamente la misura fu sostituita da misure più restrittive come Quota 102 che prevedeva il pensionamento con 64 anni di età e 38 di contributi, e con Quota 103, che prevedeva 62 anni di età e 41 di contributi. Accanto a queste misure, sono poi state introdotte delle forme specifiche di uscita anticipata rivolte a categorie specifiche, opzione donna e l'ape sociale (INPS 2019; INPS 2022; INPS 2023b; INPS 2023a; Ministero del Lavoro s.d.b).

Nonostante le riforme e le proroghe garantite, l'OCSE nel documento *Pensions at a glance 2025*, evidenzia che la spesa pensionistica italiana si colloca attorno al 16% del PIL, uno dei tassi più alti di tutta l'area OCSE (OCSE 2025b). Inoltre, alcune modifiche sono state introdotte nel 2026 e dalla legge di bilancio del 2026. L'INPS ha comunicato infatti che verranno applicati degli aggiornamenti dei requisiti di pensionamento a causa dell'aumento della speranza di vita; ad esempio la pensione di vecchiaia passerà a 67 anni e 1 mese nel 2027 e a 67 anni e 3 mesi nel 2028, mentre la pensione anticipata richiederà 42 anni e 11 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 11 mesi per le donne nel 2027, e fino a 43 anni e 1 mese per gli uomini e 42 anni e 1 mese per le donne nel 2028 (INPS 2026a; INPS 2026b).

Terminata la descrizione e l'analisi della progressiva evoluzione del sistema pensionistico italiano si può affermare che esso si sia sviluppato da un modello basato su tutele limitate, che nel secondo dopoguerra diventano universalistiche e con fini anche assistenziali. È proprio questa espansione del dopoguerra che ha prodotto problemi di sostenibilità ed equità. Le riforme degli anni novanta e la riforma Fornero hanno svolto un ruolo fondamentale nel cercare di limitare queste problematiche. A queste criticità si aggiunge l'invecchiamento della popolazione, accompagnato dal calo della natalità. Come già evidenziato nel paragrafo 1.2, un sistema a ripartizione si fonda su un patto intergenerazionale: il progressivo passaggio da una struttura demografica a piramide a una configurazione sempre più sbilanciata verso le fasce di età più anziane riduce il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati e mette sotto pressione la sostenibilità del sistema (Barr 2000). Il caso italiano permette inoltre di notare che la sostenibilità finanziaria non può essere separata dal tema dell'adeguatezza delle pensioni future, dato che un sistema contributivo è più legato alla storia lavorativa individuale ma rischia di produrre pensioni più basse per chi ha carriere discontinue, bassi salari o lunghi periodi di disoccupazione. Le principali tappe dell'evoluzione descritta nel paragrafo sono sintetizzate nella Figura 2. Ed è proprio in base a queste considerazioni che emerge il ruolo della previdenza complementare, tema centrale del secondo capitolo di questa tesi, che verrà affrontato dopo una rapida analisi del soggetto che si occupa di gestire il complesso sistema delle pensioni italiane, l'INPS.



Figura 2 – Principali tappe dell'evoluzione del sistema pensionistico italiano.

1.6. Il ruolo dell'INPS nel sistema previdenziale italiano

In questo paragrafo ci si concentra sul ruolo dell'INPS all'interno della previdenza italiana. L'INPS non decide in autonomia l'indirizzo della politica pensionistica, che rimane un compito esclusivo del governo, ma svolge una funzione essenziale di esecuzione e gestione. La legge n. 88 del 1989 lo definisce come un ente pubblico erogatore di servizi e gli attribuisce il compito di organizzare in modo efficiente l'acquisizione dei contributi e l'erogazione delle prestazioni. L'istituto è quindi una sorta di ponte tra le norme previdenziali, i versamenti dei contributi e le prestazioni riconosciute ai cittadini (legge n. 88/1989, art. 1). La prima funzione dell'INPS riguarda la gestione della previdenza obbligatoria. Esso raccoglie i contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro, registra le posizioni assicurative individuali e utilizza queste informazioni per verificarne la maturazione dei requisiti pensionistici e determinare l'importo delle prestazioni. Nel 2024 gli assicurati presso l'INPS, comprendendo lavoratori dipendenti e indipendenti obbligati ai versamenti previdenziali, hanno superato i 27 milioni, nello stesso anno i contributi sociali, hanno raggiunto 263 miliardi di euro. Queste informazioni dimostrano le dimensioni dell'attività amministrativa svolta dall'istituto (INPS 2025). Oltre alla raccolta dei contributi, l'INPS provvede alla liquidazione e al pagamento delle pensioni, gestisce le pensioni di vecchiaia e anticipate, le prestazioni per l'invalidità e quelle riconosciute ai superstiti. A queste funzioni si aggiungono prestazioni di natura assistenziale, come l'assegno sociale e i trattamenti rivolti agli invalidi civili. C'è da considerare che le prestazioni previdenziali erogate dipendono dalla storia contributiva, quelle assistenziali rispondono a una logica di tutela dal bisogno e sono finanziate dalla fiscalità generale. Nel 2024 i pensionati in Italia erano circa 16,3 milioni, dei quali 15,7 milioni ricevevano almeno una prestazione erogata dall'INPS. La spesa erogata dall'INPS ammontava a circa 355 miliardi di euro, di cui il 92% costituito da prestazioni previdenziali mentre il restante 8% comprendeva le prestazioni assistenziali (INPS 2025). Nel corso degli anni l'INPS ha visto ampliate le proprie competenze nel welfare italiano, gestendo anche indennità di disoccupazione, sostegni familiari, prestazioni di malattia e maternità. Questa estensione delle funzioni ha portato l'INPS ad avere un ruolo cruciale attraverso il quale lo Stato implementa e realizza le proprie politiche sociali (INPS 2025). L'istituto ha un ruolo molto importante anche

per quanto riguarda l'aspetto informativo, infatti tramite le sue banche dati, che raccolgono informazioni sul mercato del lavoro e sui contributi, è una fonte importante per analizzare gli effetti delle politiche pubbliche. Il rapporto annuale dell'INPS utilizza i dati amministrativi dell'istituto per studiare le differenze di genere, carriere discontinue, adeguatezza delle pensioni e la capacità redistributiva del sistema previdenziale (INPS 2025). Per concludere con le funzioni dell'INPS è necessario specificare che l'istituto svolge una funzione di consulenza e informazione ai cittadini per comprendere i propri diritti previdenziali, di conseguenza la comunicazione istituzionale è considerata parte integrante del servizio offerto. È necessario precisare che l'INPS non gestisce l'intera previdenza obbligatoria italiana. Infatti, alcune categorie di liberi professionisti fanno riferimento a enti previdenziali autonomi, comunemente definiti casse professionali. Una parte di questi enti, originariamente pubblici, è stata trasformata in soggetti di diritto privato dal d.lgs. n. 509 del 1994, pur continuando a svolgere funzioni previdenziali e assistenziali obbligatorie nei confronti delle rispettive categorie di lavoratori. Le casse dispongono di autonomia gestionale, organizzativa e contabile, ma rimangono sottoposte alla vigilanza pubblica, in particolare del Ministero del Lavoro (d.lgs. n. 509/1994; d.lgs. n. 103/1996; Ministero del Lavoro s.d.d; INPS 2017c).

Per concludere, l'INPS rappresenta l'istituzione centrale del sistema pensionistico italiano, di conseguenza la qualità del sistema non dipende solo dalle normative, ma anche dalle capacità amministrative dell'istituto di tradurre tali scelte in prestazioni corrette, accessibili e tempestive. Al tempo stesso però, l'INPS non è responsabile dell'invecchiamento della popolazione, della riduzione degli occupati o della discontinuità lavorativa, poiché sono fenomeni che dipendono da scelte politiche più ampie.

2. CAPITOLO 2 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN ITALIA

2.1. Che cos'è la previdenza complementare

Nel primo capitolo è stata descritta l'organizzazione dei sistemi pensionistici attraverso più pilastri, ciascuno dei quali svolge una funzione differente nella protezione economica durante la vecchiaia. A partire da questa cornice generale, il presente capitolo si concentrerà sulla *previdenza complementare* e sul ruolo che essa assume nel sistema pensionistico italiano. È utile ricordare che la previdenza complementare si affianca alla pensione pubblica con l'obiettivo di integrare il reddito disponibile dopo la conclusione della vita lavorativa. La principale fonte normativa in materia è il decreto legislativo n. 252 del 2005, che disciplina le forme pensionistiche complementari e individua come loro finalità quella di assicurare livelli di copertura previdenziale più elevati rispetto a quelli garantiti dal sistema obbligatorio. La previdenza complementare, quindi, non sostituisce la pensione pubblica, ma permette al lavoratore di costruire nel tempo una prestazione aggiuntiva. Lo stesso decreto stabilisce che l'adesione è libera e volontaria, nonostante la norma preveda alcuni meccanismi di conferimento tacito o automatico che saranno approfonditi nei paragrafi dedicati al TFR e alle modifiche introdotte nel 2026 (d.lgs. n. 252/2005, art. 1).

Il Ministero del Lavoro definisce la previdenza complementare come un sistema volontario di risparmio e di investimento che si affianca alla pensione pubblica. La logica è che il lavoratore destina una parte delle proprie risorse durante la fase “attiva”, alimentando la costruzione di un reddito pensionistico futuro, questo è un richiamo alla funzione previdenziale descritta nel primo capitolo, perché mira a ridurre la distanza tra reddito percepito durante la carriera professionale e quello disponibile dopo il pensionamento. La differenza principale con la previdenza obbligatoria è che i versamenti non vengono utilizzati per pagare le pensioni correnti, ma vengono accumulati e investiti secondo un sistema a capitalizzazione (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

2026a). Tuttavia, la previdenza complementare non deve essere considerata come una semplice forma di risparmio privato. Infatti, sebbene sia realizzata anche attraverso soggetti e strumenti privati, essa mantiene un collegamento funzionale con la previdenza obbligatoria, riconosciuto anche dalla Corte costituzionale, e rientra nella tutela previdenziale prevista dall'articolo 38, secondo comma, della Costituzione (Corte costituzionale 2000; Ales et al. 2021, 254-255). Le risorse accumulate sono quindi destinate a una specifica finalità previdenziale e sono sottoposte a regole che riguardano la gestione, gli investimenti, la trasparenza e l'accesso alle prestazioni. Con l'adesione da parte del lavoratore, viene costruita una posizione individuale nella quale vengono inseriti i versamenti effettuati nel corso del tempo. Il finanziamento può derivare dai contributi dell'aderente, del datore di lavoro o del committente e, nel caso di lavoratori dipendenti, dal conferimento del TFR maturando; per i lavoratori autonomi e liberi professionisti, invece, i versamenti sono effettuati direttamente dall'aderente (d.lgs. n. 252/2005, art. 8). Le somme raccolte vengono investite secondo la politica scelta dalla forma pensionistica e dal fondo a cui il lavoratore aderisce, il valore della prestazione individuale dipende quindi dall'ammontare e dalla continuità dei contributi versati, dalla durata della partecipazione, dai rendimenti prodotti dagli investimenti e dai costi applicati. Al momento del pensionamento, il montante accumulato può essere erogato in forma di rendita, in parte sotto forma di capitale o attraverso ulteriori modalità previste dalla normativa vigente. In presenza di determinate condizioni, le risorse possono essere utilizzate anche prima del pensionamento attraverso anticipazioni, riscatti e Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA), che saranno analizzati nel paragrafo dedicato alle prestazioni (d.lgs. n. 252/2005, art. 11; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d). Le forme di previdenza complementare presenti in Italia si articolano in diverse tipologie. Il decreto legislativo sopracitato distingue innanzitutto tra forme collettive e individuali. Tra le principali tipologie rientrano i fondi pensione negoziali, istituiti attraverso contratti e accordi collettivi e rivolti a determinate categorie di lavoratori; i fondi pensione aperti, costituiti da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio e altri intermediari autorizzati; e i piani individuali pensionistici, realizzati attraverso contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. Accanto a queste forme continuano ad operare anche i fondi pensione preesistenti, istituiti prima della

disciplina del 1993 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026f). Un elemento fondamentale nel sistema è rappresentato dalla vigilanza pubblica infatti, le forme pensionistiche complementari devono essere iscritte in un apposito albo tenuto dalla COVIP che controlla il settore, verifica il rispetto della normativa e interviene in materia di trasparenza, corretta gestione e tutela degli iscritti. La presenza di soggetti privati e l'investimento di risorse nei mercati finanziari non significano che il sistema sia privo di regolazione pubblica, anzi, il suo funzionamento dipende anche dall'esistenza di controlli capaci di proteggere il risparmio previdenziale e di rendere comprensibili agli aderenti i rischi, i costi e le caratteristiche delle diverse forme pensionistiche (d.lgs. n. 252/2005, art. 19). In conclusione, la previdenza complementare deve essere valutata tenendo conto delle trasformazioni del sistema pubblico e del mercato del lavoro. Come osservato nel primo capitolo, con il passaggio al metodo contributivo, l'importo della pensione obbligatoria è diventato più dipendente dai contributi versati durante l'intera carriera, e proprio per questa ragione una pensione aggiuntiva può contribuire a rafforzare l'adeguatezza del reddito futuro, soprattutto quando la prestazione pubblica non è sufficiente a mantenere il tenore di vita raggiunto durante l'attività lavorativa. Questa possibilità dipende però dalla capacità concreta del lavoratore di aderire e contribuire con continuità. La previdenza complementare può quindi essere uno strumento molto importante, ma non risolve automaticamente le conseguenze dei bassi salari, della precarietà e delle interruzioni contributive.

2.2. Le origini e lo sviluppo della previdenza complementare in Italia

La previdenza complementare era presente in Italia già prima delle riforme degli anni Novanta, attraverso strumenti rivolti a garantire prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico. Si trattava soprattutto di forme aziendali, istituite attraverso la contrattazione collettiva o direttamente dal datore di lavoro e diffuse principalmente in ambito bancario e assicurativo. Queste forme non costituivano però un sistema di previdenza accessibile a tutti i lavoratori (Ales et al. 2021, 251-252). La presenza di queste forme previdenziali non ha prodotto una diffusione particolarmente ampia del risparmio privato. Matteo Jessoula (2018) sottolinea come, fino all'inizio degli

anni Novanta, le pensioni complementari occupassero uno spazio limitato all'interno del sistema italiano, ed una delle ragioni principali era l'ampiezza e la generosità del sistema pensionistico pubblico, che garantiva una copertura elevata alla maggior parte della popolazione occupata. Di conseguenza per molti lavoratori il primo pilastro era considerato sufficiente a garantire il mantenimento del reddito dopo il pensionamento. La situazione iniziò a cambiare all'inizio degli anni Novanta, quando le difficoltà finanziarie portarono il sistema pensionistico ad essere riformato. Come già analizzato nel primo capitolo, la riforma Amato del '92 intervenne con l'obiettivo di contenere la crescita della spesa pensionistica, ed in questo momento iniziò a prendere forma anche il progetto di costruire un sistema articolato su tre pilastri. Lo sviluppo della previdenza complementare non rispondeva soltanto all'obiettivo di favorire il risparmio privato, ma era collegato anche alla progressiva riduzione dei livelli di copertura che il sistema obbligatorio avrebbe potuto garantire in futuro. Secondo Jessoula (2018), la costruzione del secondo pilastro iniziò in condizioni particolarmente difficili, poiché il sistema pensionistico pubblico era già esteso a quasi la totalità della popolazione e finanziato attraverso aliquote contributive elevate, a ciò si aggiungevano un debito pubblico molto alto e forti vincoli di bilancio europei, che rendevano difficile introdurre nuovi contributi obbligatori o destinare altre risorse pubbliche alla previdenza complementare. In poche parole, il nuovo pilastro non sarebbe potuto essere finanziato imponendo un altro prelievo a carico di lavoratori o datori di lavoro, ed è sulla base di ciò che il TFR venne individuato come principale risorsa per favorire lo sviluppo dei fondi pensione, senza aumentare la contribuzione obbligatoria (Jessoula 2018). La prima disciplina organica della previdenza complementare venne introdotta con il decreto legislativo n. 124 del 1993 che disciplinò per la prima volta le forme pensionistiche complementari, con la finalità di assicurare livelli di copertura previdenziale più elevati rispetto a quelli garantiti dal sistema obbligatorio. Vennero introdotte regole relative alla costituzione, al finanziamento, alla gestione e alla vigilanza delle forme pensionistiche complementari, ma il sistema continuava a fondarsi sul principio della libertà di adesione (d.lgs. n. 124/1993; Ales et al. 2021, 252-253). In questo periodo le organizzazioni dei lavoratori e dei datori avevano una posizione centrale perché erano coinvolti sia nella costituzione dei fondi sia nella definizione delle modalità di contribuzione. Anche il TFR assunse un ruolo

particolarmente importante, poiché consentiva di finanziare le nuove forme pensionistiche senza introdurre un contributo obbligatorio. Tuttavia, la scelta di mantenere il TFR nel regime ordinario o alla previdenza complementare restava ancora in capo al lavoratore e questo avvenne perché da una parte si voleva ampliare il secondo pilastro, dall'altra c'era la volontà di non rendere obbligatoria l'esposizione al rischio dei mercati finanziari e la volontà delle aziende medio-piccole di mantenere il TFR in azienda come forma di autofinanziamento (Jessoula 2018). Il compromesso raggiunto consentì di avviare la costruzione della previdenza complementare, ma ne limitò fin dall'inizio la capacità di raggiungere una copertura particolarmente estesa, la volontarietà nell'adesione era infatti difficilmente conciliabile con l'obiettivo di coinvolgere la maggioranza dei lavoratori. Il decreto n. 124 del 1993 non produsse immediatamente i risultati sperati. Un punto di svolta importante ci fu con la riforma Dini del 1995, l'introduzione del metodo contributivo nel sistema pubblico rese evidente il rischio di una riduzione delle pensioni future, soprattutto per le generazioni più giovani e portò la previdenza complementare ad assumere un ruolo più importante sia per i lavoratori sia per la trasformazione del sistema pensionistico (Ales et al. 2021; Jessoula 2018). Sempre nella seconda metà degli anni Novanta vennero migliorate le condizioni necessarie per lo sviluppo dei fondi, rafforzando gli incentivi fiscali e rendendo più conveniente la partecipazione. Iniziarono a diventare operative diverse forme pensionistiche collettive, ma si sviluppò il ruolo anche di altri soggetti privati. Infatti, accanto alle organizzazioni sindacali che portarono avanti la contrattazione per i fondi pensione, acquisirono un ruolo crescente anche le banche, le assicurazioni e le società di gestione del risparmio, interessate ai fondi pensione aperti e alle forme individuali (Jessoula 2018, 85-86). Gli anni 2000, attraverso il decreto legislativo n. 47 del 2000, videro un rafforzamento degli incentivi fiscali e un ampliamento delle possibilità di aderire a forme pensionistiche individuali, assunsero una maggiore rilevanza i piani individuali pensionistici realizzati attraverso contratti assicurativi (d.lgs. n. 47/2000; Jessoula 2018, 85-86). Di conseguenza i fondi negoziali continuavano a rappresentare la componente costruita attraverso la contrattazione, ma accanto ad essi aumentava il peso delle forme promosse dagli intermediari finanziari, ci fu quindi uno sviluppo combinato tra forme collettive e individuali (Jessoula 2018, 85-86). La disciplina in questione venne riformata con il

decreto legislativo n. 252 del 2005, che confermò la finalità di integrare la pensione pubblica e mantenne il principio della libera adesione, cercò di aumentare la partecipazione, rafforzando il ruolo del TFR e uniformando le regole applicabili alle diverse tipologie di fondi (d.lgs. n. 252/2005; Jessoula 2018, 86-88). Uno dei meccanismi più importanti introdotti dal decreto fu il silenzio-assenso. Infatti la riforma non rese obbligatoria l'adesione alla previdenza complementare ma stabilì che in assenza di una scelta esplicita del lavoratore entro un periodo previsto, il TFR maturando fosse destinato a una forma pensionistica individuata secondo le regole fissate dalla normativa. Quest'ultimo punto divenne pienamente operativo dal 1° gennaio 2007 e confermò il ruolo del TFR nello sviluppo della previdenza complementare italiana (d.lgs. n. 252/2005; Jessoula 2018, 86-88). Il decreto legislativo del 2005 definì le principali caratteristiche del sistema previdenziale italiano ma è stato successivamente modificato e integrato in diversi elementi che verranno meglio descritti nel paragrafo 2.8. Nonostante i vari interventi di riforma, lo sviluppo della previdenza complementare non ha raggiunto pienamente gli obiettivi prefissati all'inizio degli anni novanta. Jessoula (2018, 73-89) evidenzia che la copertura è rimasta lontana dall'essere universale e che la partecipazione presenta delle differenze a seconda delle categorie professionali e ai settori economici a cui i lavoratori appartengono. Oltretutto, le forme individuali, in particolare i PIP, hanno assunto un peso maggiore rispetto a quello inizialmente previsto, mentre i fondi negoziali hanno avuto un numero di iscritti minore di quello previsto. Questa ricostruzione storica permette di comprendere come si sia sviluppata la previdenza complementare in Italia, tramite il mantenimento dell'adesione volontaria, la centralità del TFR e le differenze tra settori e categorie. Tuttavia proprio queste caratteristiche sono la causa di un sistema ancora disomogeneo che fa emergere una delle principali criticità del sistema complementare, ovvero i lavoratori con carriere fragili o redditi bassi che sono spesso quelli che incontrano le maggiori difficoltà nell'aderire e nel contribuire al secondo e terzo pilastro.

2.3. Il ruolo del TFR nella previdenza complementare

Il trattamento di fine rapporto è, come già osservato precedentemente, una delle principali fonti di finanziamento della previdenza complementare italiana. Prima di analizzare il rapporto con i fondi pensione è necessario chiarire brevemente la sua funzione originaria. Il TFR è una quota della retribuzione che viene accantonata durante il rapporto di lavoro e normalmente corrisposta al lavoratore al momento della cessazione del rapporto professionale. Secondo l'articolo 2120 del Codice Civile, modificato dalla legge n. 297 del 1982, per ciascun anno di servizio viene accantonata una quota pari alla retribuzione annua divisa per 13,5. Le somme accumulate vengono poi rivalutate annualmente applicando un tasso composto da una quota fissa dell'1,5% e dal 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (legge n. 297/1982, art. 1). Il TFR rappresenta per il lavoratore una retribuzione differita, perché è una parte di reddito maturato durante l'attività lavorativa che viene ricevuta in un momento successivo, al tempo stesso, però, svolge una funzione previdenziale soprattutto quando viene destinato ad un fondo pensione. Per le imprese che possono trattenere il TFR nel proprio patrimonio, esso rappresenta una fonte di finanziamento a costi contenuti (Ales et al. 2021, 261-263). Il decreto legislativo n. 252 del 2005 prevede che il finanziamento delle forme pensionistiche complementari possa derivare dai contributi del lavoratore, del datore di lavoro, e, per i lavoratori dipendenti, dal conferimento del TFR maturando. Con quest'ultima espressione si fa riferimento alle quote di TFR che maturano successivamente alla scelta sulla loro destinazione, e non necessariamente al TFR già accumulato. Una volta che il lavoratore decide di destinare il TFR alla previdenza complementare, esso viene investito secondo le modalità previste dalla forma pensionistica in questione (d.lgs. n. 252/2005, art. 8). Quando il lavoratore sceglie di mantenere il TFR nel regime ordinario, le somme rimangono presso il datore di lavoro oppure confluiscono nel Fondo Tesoreria INPS. In entrambi i casi, le somme continuano a essere rivalutate secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 2120 del codice civile e vengono liquidate al momento della cessazione di lavoro. Quando invece viene destinato ai fondi pensione esso viene investito secondo la politica di investimento della forma pensionistica scelta, e contribuisce a creare il montante destinato alla futura prestazione. L'importo dipende quindi dalla durata della partecipazione, dai rendimenti ottenuti e dai

costi da applicare a quella specifica forma pensionistica (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026e). Come già sottolineato nel paragrafo precedente, il TFR ha avuto un ruolo cruciale nell'alimentare la previdenza complementare, ma è stato anche argomento di un ampio dibattito, proprio perché per alcune aziende funge da fonte di finanziamento. Il legislatore ha quindi cercato di conciliare l'obiettivo di ampliare la previdenza complementare con la tutela della libertà di scelta del lavoratore (Ales et al. 2021, 262-264). Il tentativo di conciliazione del legislatore è avvenuto tramite il d.lgs. n. 252/2005, tuttavia questo meccanismo di silenzio-assenso è stato modificato, per i nuovi rapporti di lavoro, attraverso l'introduzione di nuove regole sull'adesione automatica e sulla destinazione del TFR dalla Legge di Bilancio del 2026 che verrà meglio approfondita nel paragrafo 2.8 (d.lgs. n. 252/2005, art. 8; Ales et al. 2021, 263-264; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026e). Per concludere, il TFR rappresenta un punto di collegamento tra il rapporto di lavoro e la costruzione di un reddito pensionistico futuro. La sua destinazione alla previdenza complementare permette di alimentare la posizione individuale senza richiedere necessariamente al lavoratore di effettuare un versamento ulteriore, ma comporta anche il passaggio dal meccanismo di rivalutazione stabilito dalla legge a una forma di accumulazione influenzata dai rendimenti degli investimenti e dai costi della forma pensionistica scelta.

2.4. I fondi pensione negoziali

Tra le principali forme di previdenza complementare presenti in Italia rientrano i *fondi pensione negoziali*, chiamati anche fondi chiusi o occupazionali per il loro legame con l'attività lavorativa e con la contrattazione collettiva. A differenza delle forme individuali, non sono rivolti indistintamente a chiunque, ma a una platea che viene individuata dalla fonte che ha istituito il fondo. Quindi questi fondi possono riguardare per esempio, i dipendenti di un determinato settore produttivo, di una specifica impresa o di un gruppo di imprese, ed è per questo che vengono definiti fondi chiusi, perché fanno riferimento alla delimitazione dei possibili aderenti e non al fatto che le risorse accumulate non possano essere trasferite o utilizzate nei casi previsti dalla normativa (Ales et al. 2021, 255-257; COVIP 2022c). La costituzione di questi fondi negoziali avviene

principalmente attraverso contratti e accordi collettivi, anche aziendali, conclusi tra le organizzazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro. Possono però derivare anche da regolamenti aziendali o da accordi promossi dalle associazioni rappresentative dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti. È proprio la fonte istitutiva a stabilire i destinatari, le modalità di partecipazione e gli elementi della contribuzione, di conseguenza il lavoratore vi può aderire quando rientra nel settore o nell'impresa ai quali si applica l'accordo previsto dalla fonte istitutiva (d.lgs. n. 252/2005, art. 3; COVIP 2022c). Dal punto di vista giuridico, il fondo negoziale è un soggetto distinto dalle organizzazioni che ne hanno promosso la costituzione e assume generalmente una struttura di natura associativa, per iniziare a esercitare la propria attività deve ottenere l'autorizzazione della COVIP ed essere iscritto nell'apposito Albo. La partecipazione delle parti sociali non riguarda soltanto la fase costitutiva, ma anche il governo del fondo. Nei fondi rivolti ai lavoratori dipendenti, gli organi di amministrazione sono composti secondo un criterio di rappresentanza paritetica tra lavoratori e datori di lavoro. In questo modo gli aderenti sono rappresentati nelle decisioni relative al funzionamento del fondo e alla definizione della politica di investimento (d.lgs. n. 252/2005, artt. 4-5; Ales et al. 2021, 258-260). Il finanziamento avviene normalmente attraverso più componenti: i contributi del lavoratore, quelli del datore di lavoro e, per i lavoratori dipendenti, il TFR maturando. I contratti e gli accordi collettivi stabiliscono la misura minima dei contributi dovuti dalle due parti, lasciando però al lavoratore la possibilità di aumentare il proprio versamento. Il contributo datoriale rappresenta uno degli elementi più rilevanti dei fondi negoziali, perché permette di accrescere la posizione del lavoratore attraverso risorse che non provengono direttamente da lui. Tuttavia la possibilità di beneficiarne dipende dalle condizioni previste dalla fonte istitutiva e dalla partecipazione del lavoratore al finanziamento del fondo (d.lgs. n. 252/2005, art. 8; COVIP 2022c). Le somme raccolte vengono investite secondo la politica del fondo. È importante sottolineare che la gestione finanziaria non è generalmente svolta direttamente dagli organi associativi, ma viene affidata a soggetti terzi quali banche, assicurazioni e società di gestione del risparmio. Gli aderenti hanno la possibilità di scegliere tra i diversi comparti (azionario, bilanciato, obbligazionario o garantito), che sono caratterizzati da un differente profilo di rischio e rendimento (d.lgs. n. 252/2005, art. 6; Ales et al. 2021, 260-261). La dimensione collettiva

costituisce uno dei principali punti di forza dei fondi negoziali, poiché permette di definire condizioni comuni per un'ampia platea di lavoratori e, nei casi previsti dalla fonte istitutiva, di beneficiare del contributo del datore di lavoro. Allo stesso tempo, la natura chiusa rappresenta un limite, poiché l'accesso dipende dal settore di appartenenza e dalla presenza di un contratto o un accordo che preveda questa possibilità. Di conseguenza i lavoratori occupati in settori nei quali la contrattazione è meno sviluppata, oppure soggetti a rapporti di lavoro discontinui, possono avere più difficoltà a partecipare stabilmente ad un fondo negoziale. La stessa caratteristica che favorisce la partecipazione dei lavoratori coperti dagli accordi collettivi può quindi contribuire a produrre differenze tra categorie e settori. Per concludere i dati più recenti mostrano che i fondi negoziali continuano a rappresentare una componente rilevante della previdenza complementare italiana. Alla fine del 2025 risultavano operativi 33 fondi negoziali, con circa 4,4 milioni di iscritti, aumentati del 6,1% rispetto all'anno precedente secondo i dati COVIP (COVIP 2026c, 147). La loro importanza non dipende soltanto dal numero di iscritti, ma anche dalla relazione che mantengono con la contrattazione collettiva e con il rapporto di lavoro.

2.5. I fondi pensione aperti

Tra le principali forme di previdenza complementare presenti in Italia rientrano anche i *fondi pensione aperti* che, a differenza dei fondi negoziali, non vengono istituiti da un contratto o da un accordo collettivo tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, ma da soggetti che operano nel settore finanziario e assicurativo. Più specificatamente, essi possono essere costituiti da banche, società di gestione del risparmio, imprese di investimento e imprese di assicurazione. La loro caratteristica principale è quella di essere rivolti a tutti, possono aderirvi sia lavoratori dipendenti, autonomi, liberi professionisti e anche persone che non svolgono un'attività lavorativa (d.lgs. n. 252/2005, art. 12; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026f). L'adesione può avvenire sia su base individuale sia su base collettiva. Nel primo caso è il singolo a scegliere direttamente il fondo e a definire, l'entità e la frequenza dei versamenti, ovviamente a seconda degli spazi concessi dalla normativa. Questa possibilità permette anche a chi non dispone di un fondo negoziale di riferimento, di accedere a

forme di previdenza complementare. Per quanto riguarda invece l'adesione collettiva, la partecipazione deriva da un accordo tra il datore di lavoro e i lavoratori, che individua il fondo a cui aderire e le modalità della contribuzione. In questo caso è previsto il contributo del datore di lavoro e per i lavoratori dipendenti può essere conferito il TFR maturando (d.lgs. n. 252/2005, artt. 8 e 12; COVIP 2022b). La possibilità di aderire sia individualmente sia collettivamente rappresenta una delle principali differenze rispetto ai fondi negoziali. Un importante elemento di tutela nei fondi aperti è relativa al fatto che le risorse raccolte costituiscono un fondo separato rispetto a quello della società che lo ha istituito. Di conseguenza i risparmi degli aderenti e i rendimenti maturati non possono essere utilizzati per finalità estranee a quelle previdenziali. Questa caratteristica rappresenta una tutela per gli iscritti, poiché, appunto le risorse destinate alle future prestazioni non vengono confuse con il patrimonio generale della società in questione. In quest'ottica COVIP svolge un ruolo cruciale, dato che per la costituzione di un fondo e il suo funzionamento è necessaria l'autorizzazione e la verifica da parte della Commissione stessa (d.lgs. n. 252/2005, art. 12; Ales et al. 2021, 255-260). In merito alle somme versate esse possono essere investite in diverse linee di investimento, proprio come per i fondi negoziali, di conseguenza la scelta può essere fatta tenendo conto dell'età dell'aderente, degli anni che mancano al pensionamento e della sua propensione al rischio. Il valore finale della posizione dipenderà dal totale dei contributi versati, dalla durata della partecipazione, dai risultati ottenuti dagli investimenti e dai costi sostenuti nel corso del tempo (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c; COVIP 2022b). Il punto di forza principale di questi fondi aperti è l'accessibilità: essi consentono di costruire una pensione complementare anche a chi non può partecipare a un fondo negoziale e offrono una maggiore libertà di scelta della forma pensionistica e delle modalità di versamento. Personalmente, ritengo che questa flessibilità possa essere utile per i lavoratori autonomi, per chi cambia frequentemente settore o per le persone che desiderano aderire indipendentemente dalla propria condizione lavorativa. Tuttavia, nel caso di adesione individuale, questi fondi, non prevedono il collegamento diretto con la contrattazione collettiva e il contributo del datore di lavoro non è automaticamente previsto, questo porta ad un finanziamento che dipende prevalentemente dalle risorse che il singolo è in grado di accantonare. La maggiore libertà di scelta concessa da questo tipo di fondo crea

un'opportunità in più di partecipare alla previdenza complementare, ma obbliga ad effettuare delle scelte più complicate, che devono essere accompagnate da informazioni chiare e un'adeguata consapevolezza economico-finanziaria. I dati presenti nella relazione COVIP 2025 mostrano che alla fine del 2025 i fondi operativi risultavano 38, con circa 2,2 milioni di iscritti, aumentati dell'8,7% rispetto all'anno precedente. Queste informazioni permettono di comprendere che i fondi negoziali presentano ancora un numero di iscritti superiore a quello dei fondi aperti, ma che questi ultimi hanno un tasso di crescita più elevato e un ruolo sempre più rilevante (COVIP 2026c).

2.6. I piani individuali pensionistici, PIP

I piani individuali pensionistici di tipo assicurativo, comunemente chiamati PIP, rappresentano un'ulteriore modalità attraverso cui costruire una prestazione pensionistica complementare. La loro caratteristica principale è quella di essere realizzati mediante contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale e sono stipulati esclusivamente con un'impresa di assicurazione. A differenza dei fondi negoziali e delle adesioni collettive ai fondi aperti, la partecipazione ad un PIP avviene sempre su base individuale e non dipende dall'appartenenza ad una determinata categoria professionale o dall'applicazione di uno specifico contratto collettivo. L'adesione riguarda quindi sia lavoratori dipendenti, autonomi, liberi professionisti, sia soggetti privi di un impiego (d.lgs. n. 252/2005, art. 13; Ales et al. 2021, 255-258; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026f).

L'adesione esclusivamente individuale rappresenta la principale differenza tra PIP e fondi pensione aperti. In questo caso il singolo decide di sottoscrivere il piano e stabilisce l'entità dei versamenti destinati ad alimentare la propria posizione individuale. Per i lavoratori dipendenti del settore privato è possibile destinare ai PIP anche il TFR maturando attraverso una scelta esplicita, mentre non può essere trasferito il TFR tacitamente. I dipendenti pubblici, invece, non hanno la possibilità di destinare il TFR ai PIP, ma possono comunque parteciparvi (d.lgs. n. 252/2005, artt. 8 e 13; COVIP 2022d). Nonostante siano realizzati tramite un contratto assicurativo, i PIP non devono essere confusi con una comune polizza sulla vita. Le risorse raccolte sono infatti destinate a

costruire una prestazione pensionistica complementare e sono disciplinate non soltanto dalle condizioni del contratto, ma anche da un regolamento conforme alle disposizioni di COVIP. I PIP, infatti devono essere iscritti nell'Albo delle forme pensionistiche complementari. Così come per i fondi aperti, le risorse degli aderenti costituiscono un patrimonio separato rispetto a quello generale dell'impresa, esse sono destinate esclusivamente al pagamento delle prestazioni previdenziali e non possono essere utilizzate per i fini dell'assicurazione (d.lgs. n. 252/2005, art. 13; Ales et al. 2021, 258-259; COVIP 2022d). Le modalità di investimento costituiscono una caratteristica specifica dei PIP. L'impresa di assicurazione può collegare la posizione individuale a una gestione separata di ramo I, cioè una gestione nella quale le risorse sono separate dal complesso delle attività dell'impresa di assicurazione e investite secondo una politica tipicamente prudentiale; in base alle condizioni contrattuali può essere prevista una garanzia sul capitale o un rendimento minimo. In alternativa, la posizione può essere collegata a organismi di investimento collettivo del risparmio appartenenti al ramo III, che offrono minori garanzie ma maggiori possibilità di rendimento. Vi è anche la possibilità di combinare le due modalità (COVIP 2022d; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c). Come nelle altre forme, la scelta tra le diverse soluzioni deve tenere in considerazione l'età dell'aderente, il periodo di tempo che manca al pensionamento e la sua disponibilità ad accettare le variazioni dei mercati finanziari. Il valore della posizione finale dipende dall'ammontare e dalla continuità dei contributi versati, dalla durata della partecipazione, dai rendimenti ottenuti e dai costi previsti applicati (COVIP 2022d; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c). La normativa distingue tra PIP nuovi e PIP vecchi. I primi sono conformi al decreto legislativo n. 252 del 2005, risultano iscritti nell'Albo tenuto dalla COVIP e comprendono sia i piani istituiti dopo il 31 dicembre 2006 sia quelli precedenti che sono stati adeguati alla nuova disciplina. I PIP vecchi riguardano invece contratti stipulati entro la fine del 2006 che non sono stati adeguati alla nuova disciplina. Questa differenza è importante oggi per individuare la disciplina applicabile ai contratti sottoscritti in passato (COVIP 2022d; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c). Come per i fondi aperti, anche i PIP trovano il loro punto di forza nell'accessibilità, poiché permettono di parteciparvi indipendentemente dall'attività lavorativa. I PIP oltretutto offrono diverse

soluzioni assicurative e finanziarie, caratterizzate da differenti livelli di garanzia, rischio e rendimento atteso, i cui risultati dipendono dalla linea scelta. Tuttavia, anche in questa forma pensionistica, l'assenza della contrattazione collettiva risulta essere un limite, poiché il valore raggiunto dai contributi versati dipende prevalentemente dalle scelte e dalle risorse dell'aderente e l'adesione individuale non dà automaticamente diritto al contributo datoriale. I dati più recenti della relazione COVIP 2025 illustrano la diffusione dei PIP, infatti alla fine del 2025 i PIP operativi risultavano 71, con circa 3,8 milioni di iscritti, in aumento del 2,9% rispetto al 2024. Il numero degli aderenti è quindi inferiore solamente ai fondi negoziali e superiore ai fondi aperti, anche se il tasso di crescita delle adesioni è stato più contenuto rispetto alle altre due forme (COVIP 2026c). In conclusione, i PIP ampliano la possibilità di accesso alla previdenza complementare attraverso uno strumento individuale e assicurativo, tuttavia proprio perché l'adesione e il finanziamento dipendono dalle decisioni del singolo, la loro efficacia nel garantire una pensione aggiuntiva è legata alla continuità dei versamenti, dalla durata della partecipazione e alla capacità di valutare costi e rischi del piano scelto.

2.7. Adesione, contribuzione e prestazioni

Dopo l'analisi delle principali forme di previdenza complementare, è necessario comprendere che cosa accade concretamente nel corso della partecipazione ai fondi. Come già spiegato, i versamenti confluiscono nella posizione individuale dell'aderente e vengono investiti secondo la linea scelta. È importante sottolineare anche che l'iscrizione a un fondo pensione produce effetti nel lungo periodo e accompagna il lavoratore anche quando cambia occupazione o settore (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d).

La diffusione della previdenza complementare è aumentata in maniera significativa nel corso del tempo, anche se l'adesione non coincide necessariamente con una partecipazione effettiva e continuativa. Infatti, utilizzando i dati dell'indagine sui bilanci delle famiglie riferiti al 2008, Giuseppe Cappelletti e Giovanni Guazzarotti (2010, 19-20) stimavano un tasso di adesione pari a circa il 20% degli occupati, ma i valori dichiarati direttamente dagli intervistati erano inferiori, pari al 13%. Questo discostamento è

presente probabilmente perché alcuni lavoratori non avevano piena consapevolezza della propria posizione. La crescita della partecipazione emerge dai dati relativi al 2025, quando il rapporto tra gli iscritti e le forze di lavoro ha raggiunto il 39,9% (COVIP 2026c, 24). La relazione COVIP ci fornisce ulteriori dati interessanti, tra i quali il numero di iscritti versanti, circa 7,4 milioni con una contribuzione media annua di 2.990 euro. L'importo era più elevato tra i lavoratori dipendenti, che possono beneficiare dei flussi di TFR e dell'eventuale contribuzione datoriale, rispetto agli autonomi (COVIP 2026c, 32). Rimane però alto il numero di iscritti non versanti, circa 2,75 milioni di cui la metà non alimentava la propria posizione da almeno cinque anni. Il fenomeno degli iscritti non versanti risulta essere più diffuso nei fondi aperti e nei PIP rispetto ai fondi negoziali, anche se i dati non consentono di individuare un'unica spiegazione per questa differenza. Questo aspetto testimonia come non sia sufficiente aderire ad un fondo per costruire una prestazione adeguata, dato che il risultato finale dipende soprattutto dalla continuità e dall'ammontare dei versamenti (COVIP 2026c, 32 e 39).

Uno degli strumenti più utilizzati per favorire la partecipazione alla previdenza complementare è il trattamento fiscale riconosciuto alla stessa. Dal 2026 i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro possono essere dedotti dal reddito complessivo entro il limite annuo di 5300 euro, mentre il TFR è escluso dal calcolo. Durante le fasi di accumulazione, i rendimenti ottenuti durante la fase di accumulazione sono ordinariamente sottoposti a un'imposta del 20% (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c). L'importanza degli incentivi fiscali era stata sottolineata già da Riccardo Cesari et al. (2007, 4-5), secondo i quali il trattamento favorevole e la possibilità di beneficiare della contribuzione datoriale possono far crescere in misura rilevante il capitale disponibile al pensionamento. Tuttavia secondo questi autori, i vantaggi potevano essere ridimensionati dalla presenza di costi elevati, soprattutto quando la partecipazione si sviluppa su un periodo molto lungo. Proprio per quest'ultimo punto, gli studiosi ritenevano fondamentali la trasparenza delle commissioni, la confrontabilità e la possibilità di trasferire la posizione verso forme meno onerose. Pur essendo uno studio lontano ad una vera e propria maturazione dell'attuale sistema, il ragionamento mantiene una sua validità poiché un'agevolazione fiscale può favorire la partecipazione, ma il risultato finale dipende anche dai costi e dalle caratteristiche della forma scelta. Accanto

agli incentivi fiscali, un ulteriore elemento che può favorire la partecipazione nel tempo è la possibilità di trasferire la posizione individuale. Trascorsi due anni dall'iscrizione l'aderente può trasferire integralmente quanto accumulato verso un'altra forma pensionistica complementare. Il trasferimento non interrompe l'anzianità di partecipazione, che continua a essere calcolata anche nella nuova forma, ed è esente da tassazione. Il fondo di provenienza può applicare eventuali spese amministrative. Questa caratteristica è rilevante soprattutto per chi cambia lavoro o settore, perché evita che la mobilità professionale comporti la perdita del percorso previdenziale già iniziato (d.lgs. n. 252/2005, art. 14; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026c). Le somme accumulate possono essere utilizzate, in presenza delle condizioni stabilite dalla normativa, anche prima del pensionamento. La normativa permette innanzitutto di richiedere anticipazioni, mantenendo la propria posizione aperta, per le spese sanitarie derivanti da interventi straordinari o terapie per l'aderente, il coniuge o i figli, in qualsiasi momento fino al 75% del capitale maturato. Dopo otto anni di partecipazione è possibile chiedere la stessa percentuale per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, mentre per ulteriori esigenze può essere anticipato fino al 30%. Le somme ricevute, riducono il capitale destinato alla pensione futura, ma possono essere successivamente reintegrate dall'aderente. L'anticipazione è quindi uno strumento di flessibilità, utile per affrontare necessità importanti, ma il suo utilizzo deve essere valutato considerando gli effetti che avrà sulla prestazione finale (d.lgs. n. 252/2005, art. 11; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d). Misura diversa rispetto all'anticipazione, è il riscatto, attraverso il quale viene liquidata una parte o la totalità della posizione al verificarsi di determinate condizioni. Il riscatto parziale, nella misura del 50%, può essere richiesto in presenza di un periodo di inoccupazione compreso tra dodici e quarantotto mesi o in situazioni di cassa integrazione. Il riscatto totale invece è previsto, quando l'inoccupazione supera quarantotto mesi, in presenza di un'invalidità permanente che riduca la capacità lavorativa a meno di un terzo oppure quando vengono meno i requisiti necessari per partecipare alla forma pensionistica. In caso di morte dell'aderente prima dell'accesso alla prestazione, la posizione può essere riscattata dai soggetti da lui designati o, in loro assenza, dagli eredi. Pertanto, se l'anticipazione mantiene in vita il rapporto con il fondo,

il riscatto totale ne determina la conclusione e interrompe il percorso di accumulazione (d.lgs. n. 252/2005, art. 14; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d).

La finalità principale della partecipazione rimane comunque l'ottenimento della prestazione pensionistica complementare. Il diritto si acquisisce quando vengono raggiunti i requisiti previsti per la pensione obbligatoria, a condizione che siano maturati almeno cinque anni di partecipazione alla previdenza complementare. La prestazione può essere erogata attraverso una rendita periodica o mediante una liquidazione parziale in capitale, a queste modalità si aggiungono le ulteriori opzioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, che saranno esaminate nel paragrafo successivo. Prima del raggiungimento dell'età pensionabile può essere richiesta la RITA, ma soltanto in presenza dei requisiti previsti dalla legge. In particolare, essa può essere richiesta da chi ha cessato l'attività lavorativa, maturerà il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia entro cinque anni, possiede almeno venti anni di contribuzione obbligatoria e ha partecipato alla previdenza complementare per almeno cinque anni. La RITA permette di ricevere in forma frazionata tutto o parte del capitale accumulato fino al conseguimento della pensione di vecchiaia (d.lgs. n. 252/2005, art. 11; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d). I dati relativi alle prestazioni permettono di comprendere come le risorse vengano effettivamente utilizzate. Nel 2025 le forme pensionistiche hanno erogato circa 2,8 miliardi di euro in anticipazioni, 2,1 miliardi attraverso riscatti e altri 2,8 miliardi mediante RITA. Le prestazioni pensionistiche in capitale hanno raggiunto circa 5,5 miliardi di euro, mentre il capitale trasformato in rendita è stato di 463 milioni. Le somme erogate in capitale risultano molto più consistenti rispetto a quella in rendita periodica. Ma i soli dati amministrativi in questione non ci permettono di comprendere le cause di queste scelte (COVIP 2026c, 43-44). I risultati appena descritti possono essere confrontati, con la dovuta cautela, con l'indagine svolta da Cappelletti e Guazzarotti (2010, 28-29) utilizzando i dati del 2008. Di fronte alla scelta ipotetica tra una rendita mensile di 500 euro e un capitale da 80.000 euro, il 70% degli intervistati dichiarava di preferire la rendita. Tuttavia la percentuale variava al variare del valore del capitale offerto ed era più bassa tra i giovani, le persone con redditi modesti, i soggetti meno istruiti e dotati di minori conoscenze finanziarie e previdenziali. Proprio la conoscenza delle regole rappresenta un elemento cruciale nel percorso di partecipazione, nel 2008

soltanto il 3% delle famiglie intervistate aveva risposto correttamente a tutte le domande sul funzionamento della previdenza complementare, mentre più del 40% non aveva fornito alcuna risposta corretta. Il livello di conoscenza risultava più basso tra giovani, persone meno istruite, residenti nel Mezzogiorno e i lavoratori con redditi inferiori (Cappelletti e Guazzarotti 2010, 24-25, 27). Anche le ricerche più recenti mostrano che il problema della conoscenza non è stato completamente superato. Utilizzando le indagini EDUFIN del 2022 e del 2023, Elisa Castagno et al. (2025) rilevano che è soprattutto la conoscenza specificamente previdenziale, più dell'alfabetizzazione finanziaria, ad avere un effetto positivo sulla probabilità di aderire a una forma pensionistica complementare. L'indagine della Banca d'Italia sui giovani evidenzia inoltre che circa la metà degli intervistati non ritiene necessario pianificare finanziariamente la vecchiaia e non investirebbe in un fondo pensione per timore di subire perdite. Tra i giovani occupati solo il 20% dichiara di avere aderito a un fondo, con percentuali più basse tra le donne e le persone meno istruite (Marinucci et al. 2024, 4). In conclusione, il funzionamento della previdenza complementare non può essere valutato considerando soltanto il numero complessivo delle adesioni, poiché, come già visto, la costruzione di una pensione aggiuntiva dipende dalla continuità della contribuzione, dalla durata della partecipazione, dall'utilizzo delle anticipazioni e dei riscatti. Anche strumenti come gli incentivi fiscali e la possibilità di trasferire la posizione, che rendono il sistema più conveniente e flessibile, richiedono comunque che l'aderente disponga di informazioni sufficienti per orientarsi tra le regole dei vari fondi, i quali devono essere più trasparenti possibile.

2.8. La Legge di Bilancio 2026 e il rafforzamento della previdenza complementare

La Legge di Bilancio 2026 n. 199 del 30 dicembre 2025, ha introdotto diverse modifiche alla disciplina della previdenza complementare, intervenendo principalmente sul decreto legislativo n. 252 del 2005. L'obiettivo generale della riforma è quello di ampliare la partecipazione ai fondi pensione, aumentare i flussi contributivi e rendere più flessibili sia le modalità di investimento sia l'erogazione delle prestazioni. La riforma non introduce un nuovo modello di previdenza complementare, ma modifica alcuni aspetti di quello già esistente, cercando di superare almeno in parte i limiti legati alla diffusione ancora limitata e disomogenea della previdenza complementare italiana (legge n.

199/2025, art. 1, commi 201–205; COVIP 2026c, 83). La novità più importante riguarda l'introduzione, dal 1° luglio 2026, del meccanismo dell'adesione automatica per i lavoratori dipendenti del settore privato interessati da una nuova assunzione, la disciplina non riguarda i dipendenti pubblici e i lavoratori domestici. Nel sistema precedente il lavoratore disponeva di sei mesi per scegliere se destinare il TFR maturando alla previdenza complementare oppure mantenerlo nel regime ordinario, in assenza di una scelta esplicita, operava il silenzio-assenso e il TFR veniva conferito alla forma pensionistica collettiva di riferimento. La nuova disciplina non elimina la possibilità di lasciare il TFR presso il datore di lavoro, ma riduce a sessanta giorni il termine entro il quale il lavoratore deve manifestare la propria volontà, se non viene espressa alcuna scelta, non viene più conferito solo il TFR, ma si realizza un'adesione automatica più completa alla forma pensionistica individuata dalla contrattazione collettiva (legge n. 199/2025, art. 1, comma 204; COVIP 2026a; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026b). Nel caso di un lavoratore alla prima assunzione, trascorsi i sessanta giorni senza che sia stata comunicata una scelta, vengono destinati al fondo l'intero TFR maturando, il contributo del datore di lavoro e il contributo minimo del lavoratore previsto dagli accordi applicabili. Il lavoratore può tuttavia scegliere di non versare il contributo nel momento in cui la sua retribuzione annua lorda è inferiore al valore dell'assegno sociale. La forma pensionistica di destinazione è quella prevista dal contratto o dall'accordo collettivo applicato dall'impresa; qualora siano disponibili più forme pensionistiche, viene individuata quella alla quale aderisce il maggior numero di dipendenti dell'azienda. Se, invece, non esiste una forma collettiva di riferimento, le risorse vengono destinate al fondo individuato dalla normativa, ma il lavoratore conserva comunque la possibilità di evitare l'automatismo, scegliendo entro i sessanta giorni un'altra forma pensionistica oppure il mantenimento del TFR nel regime ordinario (COVIP 2026c, 83-84; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026b). La disciplina distingue poi tra lavoratori alla prima assunzione e lavoratori che hanno già avuto precedenti rapporti di lavoro. Se il lavoratore possiede già una posizione pensionistica alimentata dal TFR, al momento della nuova assunzione deve indicare entro sessanta giorni a quale forma destinare il TFR maturando. In mancanza di una comunicazione, si applica l'adesione automatica alla forma collettiva prevista presso la

nuova azienda. In questa situazione non è possibile riportare il TFR nel regime ordinario. Al contrario se il lavoratore aveva precedentemente scelto di mantenere il TFR presso il datore di lavoro, esso continua a esser regolato secondo il regime ordinario. Questa caratteristica attribuisce al datore di lavoro un ruolo importante nell'acquisire le informazioni sulla situazione previdenziale del dipendente (COVIP 2026c; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026b). Il passaggio dal silenzio-assenso alla contribuzione piena rappresenta un tentativo di rafforzare la previdenza complementare italiana. Il conferimento del solo TFR poteva infatti determinare l'apertura di una posizione non alimentata anche dai contributi del lavoratore o del datore di lavoro. La nuova disciplina può invece favorire un'accumulazione più consistente fin dai primi anni della carriera, aspetto molto importante per i giovani lavoratori, per i quali una maggiore durata della partecipazione può incidere positivamente sulla prestazione futura. Tuttavia, l'automatismo non assicura da solo una partecipazione consapevole, il lavoratore potrebbe trovarsi iscritto senza aver compreso i costi, i rischi e le caratteristiche della forma pensionistica.

La riforma modifica anche la destinazione degli investimenti derivanti dalle adesioni automatiche. Nel sistema precedente, il TFR conferito attraverso il silenzio-assenso veniva destinato a un comparto garantito. Dal 1° luglio 2026, i contributi e il TFR provenienti dalle adesioni non esplicitate devono essere investiti in percorsi o linee caratterizzati da differenti profili di rischio e rendimento, tenendo conto in particolare dell'età dell'aderente e degli anni che mancano al pensionamento. Viene così introdotta una logica basata sul ciclo della vita, nella quale il livello di rischio può essere più elevato quando l'orizzonte temporale è più lungo e viene progressivamente ridotto con l'avvicinarsi del pensionamento (legge n. 199/2025; COVIP 2026b; COVIP 2026c, 85). Questa scelta può essere valutata positivamente perché evita che i lavoratori più giovani rimangano per molti anni in comparti eccessivamente prudenti, che potrebbero offrire rendimenti inferiori nel lungo periodo. Allo stesso tempo, non bisogna dimenticare che un rendimento atteso più elevato comporta una maggiore esposizione alle oscillazioni dei mercati finanziari e quindi maggiori rischi. L'adesione automatica non deve trasformarsi in una completa delega delle decisioni previdenziali, soprattutto quando le risorse investite sono destinate a sostenere il reddito futuro del lavoratore. La riforma interviene

anche sulle modalità di erogazione della prestazione pensionistica complementare. Accanto alla rendita vitalizia vengono introdotte la rendita a durata definita, i prelievi liberamente determinabili e l'erogazione frazionata del montante accumulato. La prima viene corrisposta per un periodo determinato sulla base della speranza di vita residua del beneficiario, i prelievi consentono invece all'aderente di scegliere l'importo e la tempistica delle somme da ricevere, entro il limite delle rate maturate e non riscosse della rendita a durata definita assunta come riferimento, l'erogazione frazionata permette di ricevere il montante attraverso pagamenti periodici per una durata non inferiore a cinque anni ed è operativa dal 31 ottobre 2026. Nelle tre ipotesi, il capitale rimane in gestione presso la forma pensionistica e, in caso di morte del beneficiario, può essere riscattato dai soggetti da lui indicati (COVIP 2026c, 85-86; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026d).

Anche la disciplina del trasferimento della posizione è stata modificata. La riforma rafforza la possibilità dell'aderente di spostare quanto accumulato verso un'altra forma pensionistica, conservando il diritto alla destinazione del TFR maturando e dell'eventuale contributo datoriale. Questa modifica, applicabile dal 1° novembre 2026, amplia la libertà di scelta del lavoratore e può aumentare la concorrenza tra le diverse forme, poiché rende più semplice abbandonare un fondo caratterizzato da costi elevati o da condizioni poco convenienti (legge n. 199/2025; COVIP 2026c, 86-87).

La legge di Bilancio è intervenuta anche sulla fiscalità, elevando dal 2026 il limite annuo di deducibilità dei contributi da 5.164,57 a 5.300 euro e adeguando il meccanismo di recupero della deduzione non utilizzata nei primi cinque anni dai lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007. L'aumento rafforza l'incentivo fiscale, ma la differenza rispetto alla soglia precedente è piuttosto contenuta, inoltre il beneficio può essere utilizzato soprattutto da coloro che dispongono di un reddito imponibile e di risorse sufficienti per effettuare versamenti aggiuntivi (legge n. 199/2025; COVIP 2026c, 87). Infine, la riforma amplia la platea di imprese tenute a versare al Fondo di Tesoreria INPS il TFR che i lavoratori scelgono di mantenere nel regime ordinario. Per il 2026 e 2027 l'obbligo riguarda le imprese che raggiungono una media annuale di almeno sessanta addetti, la soglia scende a cinquanta nel periodo 2028-2031 e viene ridotta a quaranta dal 2032 (COVIP 2026c, 87-88; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2026e). In

conclusione, l'elemento più rilevante della riforma è il versamento automatico, oltre che del TFR, anche del contributo datoriale e di quello del lavoratore, perché trasforma l'assenza di una scelta da semplice conferimento del TFR a una partecipazione più completa. Gli effetti della riforma potranno essere valutati soltanto nel tempo. Un aumento delle adesioni iniziali non garantisce infatti che i lavoratori continuino a contribuire durante tutta la carriera, né elimina le disuguaglianze dovute al reddito, alla posizione professionale e alla stabilità lavorativa.

2.9. Limiti e criticità della previdenza complementare

L'analisi svolta nei paragrafi precedenti ha mostrato come la previdenza complementare possa contribuire a integrare la pensione pubblica e a diversificare le fonti di reddito disponibili durante la vecchiaia. La presenza di diverse forme pensionistiche, gli incentivi fiscali e le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 possono favorire una maggiore partecipazione, tuttavia l'esistenza di strumenti più accessibili non significa che tutti i lavoratori possano utilizzarli allo stesso modo.

La principale criticità del sistema riguarda proprio la distanza tra la possibilità di aderire e la capacità concreta di alimentare una posizione per un periodo sufficientemente lungo. Nonostante la crescita registrata negli ultimi anni, la partecipazione rimane distribuita in maniera disomogenea. Nel 2025, secondo la relazione annuale COVIP, risultava iscritto a una forma pensionistica complementare il 40,7% dei lavoratori dipendenti, contro il 23,4% degli autonomi, tuttavia contando gli iscritti che hanno effettuato almeno un versamento durante l'anno, le percentuali scendevano rispettivamente al 32,1% e al 13,6%. Questi dati mostrano che il numero complessivo degli iscritti tende a sovrastimare la partecipazione effettiva: meno di un terzo dei dipendenti e circa un lavoratore autonomo su sette avevano alimentato la propria posizione nel corso dell'anno. La relazione presenta anche dei dati relativi a una differenza di genere in relazione alla partecipazione, infatti il tasso di partecipazione era del 42,8% per gli uomini, mentre era del 35,9% per le donne. La COVIP attribuisce questo divario sia alla minore presenza femminile nel mercato del lavoro sia alla presenza di retribuzioni più basse e carriere maggiormente discontinue (COVIP 2026c, 25-26).

Queste disuguaglianze non riguardano soltanto l'adesione, ma anche l'importo dei versamenti. Nel 2025 le donne hanno contribuito mediamente il 16,1% in meno rispetto agli uomini, con 2.680 euro contro i 3.190. Vi sono inoltre delle differenze territoriali nella partecipazione e nelle contribuzioni, con percentuali più elevate nel Nord e in alcune regioni del Centro, mentre diminuiscono nel Sud e nelle Isole (COVIP 2026c, 33-34). Sicuramente queste differenze territoriali e di genere non sono create dalla previdenza complementare, bensì da altri fattori socio-economici, ma lo stesso sistema le riproduce nel reddito disponibile durante la vecchiaia. Come già anticipato, il punto più problematico non riguarda soltanto l'adesione, ma la possibilità di continuare a contribuire, nel 2025 gli iscritti non versanti erano circa 2,75 milioni, il 27% del totale. Poco più della metà non alimentava la propria posizione da almeno cinque anni e circa un quarto aveva interrotto i versamenti da almeno dieci. Questo fenomeno è particolarmente diffuso tra i lavoratori autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti (COVIP 2026c, 39). Questi dati mostrano che l'iscrizione, da sola, non garantisce la costruzione di una pensione complementare adeguata, visto che una posizione alimentata in maniera irregolare rischia di produrre una prestazione finale molto più contenuta rispetto a quella ottenibile con versamenti regolari. Anche il dato sugli iscritti versanti è interessante da osservare, poiché escludendo il TFR, l'87,4% degli iscritti effettuava versamenti inferiori al limite di deducibilità fiscale allora vigente e tre su cinque versavano meno di 1.000 euro (COVIP 2026c, 34-37). Questo permette di riflettere sull'aumento del limite di deducibilità a 5.300 euro previsto dal 2026; la modifica rende possibile dedurre una somma leggermente superiore, ma riguarda soprattutto la minoranza degli aderenti che dispone già delle risorse necessarie per effettuare versamenti elevati. Questo rappresenta un limite della previdenza complementare: i lavoratori che avrebbero maggiore bisogno di integrare la pensione pubblica sono spesso gli stessi che incontrano maggiori difficoltà nel costruirla una privata. Lavoratori precari, con bassi redditi o soggetti a periodi di disoccupazione rischiano di produrre una pensione pubblica ridotta a causa dei pochi contributi versati. Allo stesso tempo però dispongono di minori risorse da destinare ad un fondo pensione, creando una doppia penalizzazione sia sul primo che sul secondo pilastro. La struttura del sistema di previdenza complementare italiano contribuisce a spiegare alcune di queste differenze. Jessoula (2018, 83-89) evidenzia come il sistema sia stato

costruito mantenendo la volontarietà dell'adesione, utilizzando il TFR come principale fonte di finanziamento e attribuendo un ruolo importante alla contrattazione collettiva. Questo modello ha favorito soprattutto i lavoratori inseriti in settori caratterizzati da imprese di medio-grandi dimensioni e da una presenza sindacale più forte. Nei settori nei quali prevalgono piccole imprese l'accesso alle informazioni e agli incentivi all'adesione sono stati più deboli. Quindi la volontarietà, combinata con la frammentazione del sistema produttivo italiano, ha contribuito a produrre tassi di partecipazione molto differenti tra le categorie professionali. Un'altra criticità riguarda i costi, che sempre tramite la relazione COVIP 2025, vengono stimati, in un orizzonte di dieci anni, di 0,47% nei fondi negoziali, 1,36% nei fondi aperti e al 2,17% nei PIP (COVIP 2026c, 69-72). Da questi dati emerge una situazione in parte contraddittoria. I fondi negoziali sono mediamente meno costosi e permettono di beneficiare del contributo datoriale, ma sono collegati alla condizione professionale e alla contrattazione collettiva e non risultano quindi accessibili a tutti nelle stesse condizioni. I fondi aperti e i PIP possono essere sottoscritti individualmente da una platea più ampia, ma presentano generalmente costi maggiori. Un altro aspetto rilevante per un'analisi sulla previdenza complementare è la complessità delle scelte. L'aderente, infatti, deve decidere se partecipare, quanto versare, quale forma scegliere, in quale comparto investire e come ricevere la prestazione finale; queste decisioni necessitano di una conoscenza almeno di base del funzionamento del sistema pensionistico e di quello finanziario. Castagno et al. (2025) mostrano però che le conoscenze sono distribuite in modo diseguale e risultano mediamente inferiori tra le donne, i giovani, le persone meno istruite e i soggetti con redditi più bassi. La conoscenza delle informazioni è dunque un elemento importante, ma non sufficiente per partecipare alla previdenza complementare. Secondo Castagno et al. (2025) circa il 57% di coloro che possiedono una pensione privata dichiara di riuscire a risparmiare parte del proprio reddito corrente, mentre la percentuale è molto più bassa tra chi non possiede alcuna forma pensionistica. Inoltre più del 60% di coloro che vorrebbero aderire in futuro dichiara di non riuscire attualmente ad accantonare risorse. Già Cappelletti e Guazzarotti (2010, 18-25), utilizzando i dati riferiti al 2008, osservavano come una parte dei lavoratori consapevoli della necessità di aumentare il proprio risparmio previdenziale non disponesse comunque delle risorse economiche necessarie per farlo. Quindi si può

affermare che politiche educative possono migliorare le decisioni, ma non possono sostituire un reddito adeguato. Anche il sistema degli incentivi fiscali produce un problema per la previdenza complementare. L'OCSE evidenzia che le deduzioni e le esenzioni tendono a garantire un vantaggio maggiore ai redditi medio-alti, poiché nei sistemi tributari progressivi, il risparmio ottenuto attraverso una deduzione aumenta insieme all'aliquota marginale, a parità di contributo versato, chi paga un'aliquota più alta ottiene un beneficio fiscale superiore. Chi dispone di un reddito basso può avere poche risorse da versare e un'imposta non abbastanza elevata da sfruttare pienamente l'agevolazione (OECD 2024, 53-55 e 67-70). Sempre secondo l'OCSE, per raggiungere i lavoratori con una minore capacità di risparmio possono essere utilizzati contributi pubblici direttamente versati sul conto pensionistico, sussidi di importo fisso oppure contributi integrativi collegati a quelli effettuati dall'aderente. Gli incentivi dovrebbero quindi essere progettati tenendo conto non soltanto della convenienza generale del sistema, ma anche dei gruppi a cui si vuole effettivamente facilitare l'adesione (OECD 2024, 59-61 e 67-68). Un ultimo aspetto di incertezza deriva dal fatto che la prestazione finale non è determinata in anticipo. La commissione europea osserva che, nel periodo 2014-2024, i fondi pensione italiani hanno prodotto un rendimento medio piuttosto contenuto, pari allo 0,2%, anche a causa di investimenti orientati in misura rilevante verso titoli obbligazionari e governativi (Commissione europea 2026, 75-76). Il dato appena citato rappresenta una media dell'intero sistema e non significa che tutte le forme pensionistiche o tutti i comparti abbiano ottenuto gli stessi risultati. La Legge di Bilancio 2026 cerca di affrontare alcune di queste criticità attraverso un'adesione automatica più ampia, la contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore e l'introduzione di linee di investimento collegate al ciclo di vita.

Per concludere, si può affermare che la previdenza complementare può essere uno strumento importante nel migliorare l'adequatezza delle pensioni future, ma non è in grado di sostituire il primo pilastro né di correggere autonomamente le disuguaglianze che si formano nel mercato del lavoro. Anzi, senza i corretti interventi, corre il rischio di offrire una protezione maggiore a chi possiede già occupazione stabile, redditi adeguati e continuità contributiva, lasciando scoperti i lavoratori maggiormente esposti al rischio di ricevere una pensione pubblica inadeguata. La sua efficacia deve essere analizzata e

valutata non soltanto attraverso il numero degli iscritti, ma considerando chi riesce effettivamente a contribuire, con quale continuità, attraverso quali forme.

3. CAPITOLO 3 TRASFORMAZIONI DEMOGRAFICHE, MERCATO DEL LAVORO E SISTEMA PENSIONISTICO

3.1. Denatalità e calo della fecondità

Dopo aver descritto il funzionamento del sistema pensionistico italiano e il ruolo assunto dalla previdenza complementare, il presente capitolo analizza i principali cambiamenti demografici e lavorativi che possono condizionarne l'equilibrio nel medio-lungo periodo. Il sistema a ripartizione dipende infatti dalla capacità della popolazione occupata di finanziare le prestazioni erogate ai pensionati; di conseguenza, la diminuzione delle nascite e l'invecchiamento della popolazione possono esercitare una pressione crescente sulla base contributiva. Allo stesso tempo, precarietà, bassi salari e carriere discontinue incidono sia sull'importo delle pensioni pubbliche future sia sulla possibilità di contribuire con continuità alla previdenza complementare. Pertanto, il capitolo esaminerà questi fenomeni attraverso i principali indicatori demografici, occupazionali e previdenziali, per poi considerare l'evoluzione attesa della popolazione e della spesa pensionistica negli scenari di medio-lungo periodo.

Il primo fenomeno da considerare è la **denatalità**, ovvero la progressiva diminuzione del numero delle nascite. Per comprendere correttamente questa dinamica è fondamentale distinguere la natalità dalla fecondità; la prima riguarda il numero di nati in rapporto alla popolazione residente, mentre la seconda viene generalmente misurata attraverso il numero medio di figli per donna. Questi due indicatori sono collegati, ma non coincidono, poiché le nascite possono diminuire sia per una minore propensione ad avere figli sia per la riduzione del numero di persone che si trovano nell'età fertile. In Italia il calo delle nascite è diventato particolarmente evidente a partire dal 2008, quando erano stati registrati 576.659 nati, il valore più elevato degli anni Duemila. Nel 2024 le nascite sono scese a 369.944 quasi 207 mila in meno, registrando una diminuzione percentuale del 35,8%. Nello stesso periodo, il tasso di natalità è passato da 9,7 a 6,3 nati ogni mille abitanti. Questa diminuzione è proseguita anche nel 2025, infatti secondo i dati ancora

provvisori dell'ISTAT, i nati sono stati circa 355 mila, il numero più basso mai rilevato prima, e il 3,9% in meno rispetto all'anno precedente, con un tasso di natalità sceso a 6 per mille. Nello stesso periodo si è ridotto anche il numero medio di figli per donna, che è pari a 1,14 nel 2025 (ISTAT 2025a, 2; ISTAT 2026a, 2 e 4). Come mostra la Figura 3, la diminuzione delle nascite non riguarda soltanto gli ultimi anni, ma costituisce una tendenza continua dal 2008.

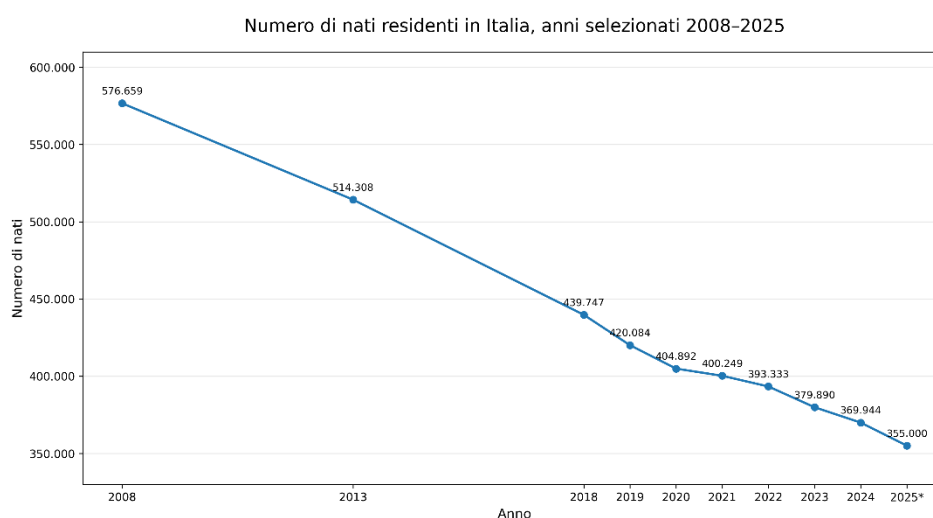


Figura 3 – Numero di nati residenti in Italia, anni selezionati 2008–2025.

Fonte: elaborazione dell'autore su dati ISTAT (2025a; 2026a).

Nota: il dato relativo al 2025 è provvisorio e arrotondato.

Questa diminuzione delle nascite non dipende soltanto dalle scelte riproduttive delle persone. Una parte del fenomeno ha un'origine strutturale, perché le generazioni che oggi si trovano in età fertile sono meno numerose rispetto a quelle del passato (ISTAT 2026a, 4). Di conseguenza, anche nell'ipotesi di un aumento del numero medio di figli per donna, la presenza di un numero più contenuto di potenziali genitori continuerebbe a limitare il numero complessivo delle nascite.

La denatalità tende quindi ad alimentarsi nel tempo: generazioni meno numerose danno origine, a loro volta, a generazioni numericamente più contenute (ISTAT 2025a, 2; ISTAT 2026a, 4).

Un altro aspetto rilevante riguarda la progressiva posticipazione della genitorialità. Nel 2025 l'età media delle donne al parto è salita a 32,7 anni, contro i 31 registrati nel 2008. Il rinvio della nascita del primo figlio riduce il periodo di tempo disponibile per completare i propri progetti familiari e può contribuire a diminuire il numero complessivo

di figli avuti. Tale andamento si collega alla maggiore durata dei percorsi formativi, all'ingresso più tardivo nel mercato del lavoro, alla precarietà occupazionale e alle difficoltà incontrate dai giovani nell'accedere a un'abitazione. In sostanza, il raggiungimento di una piena autonomia si è progressivamente posticipato nel corso dei decenni, contribuendo al rinvio dei progetti familiari (ISTAT 2025a, 2 e 6-7; ISTAT 2026a, 4).

La denatalità non può quindi essere spiegata semplicemente con una minore volontà di avere figli, poiché nel 2024 il 21,2% delle persone tra i 18 e i 49 anni dichiarava di voler avere certamente o probabilmente un figlio nei tre anni successivi. Inoltre, un'analisi condotta sulle donne intervistate nel 2016 mostra che soltanto il 40,4% di coloro che avevano espresso intenzioni positive era riuscito a realizzarle nei tre anni successivi (ISTAT 2025b, 5). La possibilità di trasformare un progetto familiare in una nascita risultava maggiore tra le donne più giovani, occupate e con un livello di istruzione più elevato (ISTAT 2025b, 2 e 5).

Quindi le condizioni economiche e lavorative assumono un peso importante, pur non rappresentando le uniche spiegazioni del fenomeno. Tra le persone che dichiarano di non voler avere figli o altri figli, circa un terzo indica motivazioni economiche e il 9,4% ritiene inadeguata la propria situazione lavorativa. Le difficoltà occupazionali riguardano in particolar modo le donne tra i 25 e i 34 anni: quasi un quarto delle quali afferma di non disporre di garanzie lavorative sufficienti per mantenere un figlio. A ciò si aggiungono le difficoltà abitative, la disponibilità limitata di servizi per l'infanzia, gli squilibri nella distribuzione del lavoro di cura e l'incertezza rispetto al futuro. Tutti questi fattori contribuiscono a creare una distanza tra il numero di figli desiderati e quelli effettivamente avuti, mostrando come le scelte riproduttive siano condizionate dall'interazione tra elementi economici, lavorativi, familiari e culturali (ISTAT 2025b, 6-7; ISTAT 2026b, 67-68).

Le conseguenze della denatalità sul sistema pensionistico non sono immediate, poiché trascorrono diversi anni tra la nascita di una persona e il suo ingresso nel mercato del lavoro. Tuttavia, nel medio-lungo periodo, l'aumento di generazioni meno numerose può ridurre la popolazione potenzialmente attiva e restringere la base dalla quale derivano i contributi necessari a finanziare il sistema.

3.2. Invecchiamento della popolazione e aumento della speranza di vita

Il calo delle nascite descritto nel paragrafo precedente si accompagna a un secondo importante cambiamento demografico, rappresentato dall'aumento della speranza di vita e dal conseguente invecchiamento della popolazione. I due fenomeni sono collegati ma non coincidono.

La **speranza di vita** indica, secondo l'ISTAT, il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere, nell'ipotesi che restino invariati i rischi di mortalità osservati nell'anno di riferimento. **L'invecchiamento**, invece, riguarda la crescita del peso delle persone anziane rispetto al complesso della popolazione. Una società può invecchiare sia perché diminuiscono le generazioni più giovani sia perché le persone vivono più a lungo (ISTAT 2026a, 11). Nel 2025 la **speranza di vita** in Italia è stimata in 81,7 anni per gli uomini e 85,7 anni per le donne. Le donne continuano a vivere mediamente di più degli uomini, tuttavia la distanza tra i due sessi si è ridotta, infatti nel 2025 è pari a quattro anni, mentre nel 1979 aveva raggiunto il valore massimo di 6,9 anni. Secondo l'ISTAT, questa riduzione è legata a diversi fattori sociali, comportamentali e sanitari, tra i quali il miglioramento della prevenzione e delle cure e i cambiamenti negli stili di vita (ISTAT 2026a, 8). La Figura 4 mostra come l'aumento della **speranza di vita** abbia interessato entrambi i sessi nel lungo periodo, pur mantenendo valori mediamente più elevati per le donne.

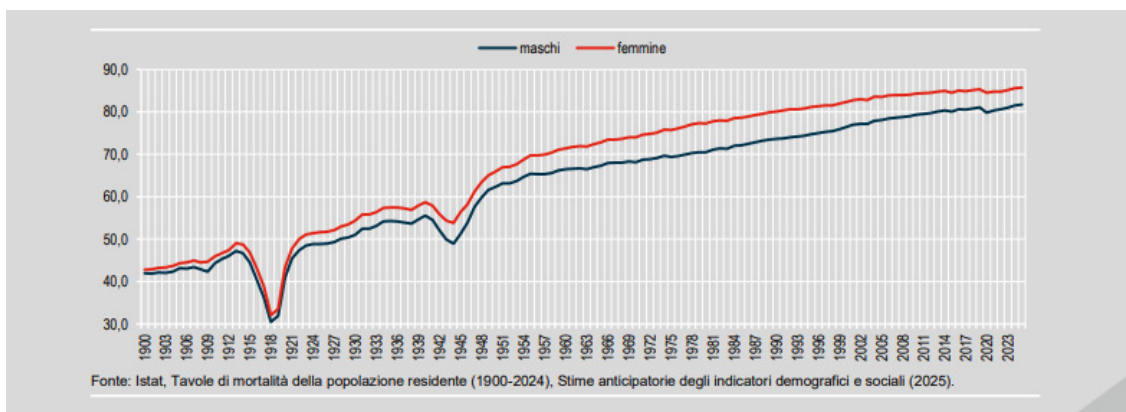


Figura 4 – Speranza di vita alla nascita per sesso in Italia, 1900–2025.

Fonte: ISTAT, Indicatori demografici – Anno 2025, p. 8, Figura 6. I dati relativi al 2025 sono provvisori.

La longevità non è però distribuita uniformemente sul territorio. Nel Nord la speranza di vita raggiunge 82,3 anni per gli uomini e 86,2 anni per le donne; nel Centro i valori sono molto simili al Nord con 82,1 anni per gli uomini e 86 anni per le donne; nel

Mezzogiorno scendono a 80,8 per gli uomini e 84,9 per le donne. Le differenze risultano ancora più marcate a livello regionale, per esempio il Trentino-Alto Adige presenta i valori più elevati, mentre la Campania si colloca nella parte più bassa della graduatoria. Queste differenze mostrano che l'aumento generale della vita media non elimina le disuguaglianze territoriali nelle possibilità di sopravvivenza (ISTAT 2026a, 8; ISTAT 2026b, 64-65).

L'incremento della longevità, insieme alla diminuzione delle nascite e della popolazione giovane, ha modificato la struttura demografica del Paese. Al 1° gennaio 2026 l'età media della popolazione italiana è stimata in 47,1 anni, le persone con almeno 65 anni sono circa 14,8 milioni e rappresentano circa il 25% della popolazione, mentre i giovani fino a 14 anni ne costituiscono solamente l'11,6%.

Nell'arco di dieci anni, la popolazione fino a 14 anni è diminuita da 8,2 milioni a 6,9 milioni, mentre quella con almeno 65 anni è aumentata di circa 1,5 milioni.

Vi è poi un aumento degli ultranovantenni, che tra il 1° gennaio 2016 e il 1° gennaio 2026 sono cresciuti del 34,6% (ISTAT 2026b, 64-65).

Questi dati testimoniano la progressiva trasformazione della struttura demografica italiana, caratterizzata da un continuo aumento delle fasce più anziane a discapito delle fasce d'età più giovani, con conseguenze potenzialmente rilevanti anche per il sistema pensionistico.

Il confronto europeo conferma la particolarità del caso italiano, all'inizio del 2025 l'età mediana nell'UE era pari a 44,9 anni, contro i 49,1 dell'Italia, che rappresentava il valore più elevato tra i Paesi membri. Allo stesso tempo l'Italia si colloca tra i paesi europei con la maggiore speranza di vita alla nascita (Eurostat 2026). Fermo restando i dati appena osservati, la definizione della popolazione anziana sulla base del semplice superamento dei 65 anni deve comunque essere utilizzata con cautela. L'ISTAT sottolinea che questa soglia rappresenta una convenzione e non considera i miglioramenti della salute e della speranza di vita residua avvenuti nel tempo. Utilizzando una soglia dinamica, collegata agli anni che una persona può ancora aspettarsi di vivere, la quota di popolazione considerata anziana risulterebbe infatti più contenuta. Ciò non elimina il processo di invecchiamento, ma permette di evitare di considerare tutte le persone over 65 come un gruppo uniforme (ISTAT 2026a, 9).

Dal punto di vista del sistema pensionistico, una maggiore longevità può comportare l'erogazione delle prestazioni per un periodo mediamente più lungo, mentre l'aumento del peso delle fasce anziane modifica il rapporto tra le diverse generazioni. Tuttavia, prima di giungere a conclusioni troppo affrettate, è importante tenere in considerazione la dimensione della popolazione in età lavorativa e la sua effettiva partecipazione al mercato del lavoro.

3.3. Trasformazione della piramide demografica

Quanto descritto finora diventa particolarmente evidente se si osserva la piramide demografica, uno strumento che rappresenta la distribuzione della popolazione per sesso e classe d'età. Nella rappresentazione della piramide le fasce più giovani vengono collocate alla base, mentre quelle progressivamente più anziane occupano la parte superiore. Gli uomini sono rappresentati sul lato sinistro mentre le donne su quello destro. L'aspetto interessante di questo strumento è la possibilità di ricavare informazioni sulla struttura demografica di un paese attraverso la forma della piramide.

Una base larga e un vertice ristretto indicano generalmente una popolazione giovane e in crescita, mentre una base più contenuta e una maggiore ampiezza nelle fasce adulte e anziane indicano una situazione di invecchiamento o stagnazione. Nel caso italiano la forma piramidale si è progressivamente modificata.

Nella Figura 5 la piramide relativa al 2024 presenta una base ristretta, conseguenza della diminuzione delle nascite, e una parte centrale più ampia, nella quale si concentrano le generazioni numerose. Anche la parte superiore appare più numerosa rispetto al passato, a causa dell'aumento della sopravvivenza e della crescita delle fasce anziane. Inoltre, nelle età avanzate emerge una netta prevalenza femminile, infatti le donne rappresentano il 64,6% delle persone con almeno 85 anni e l'82,4% degli ultracentenari (ISTAT 2025c, 4-5). La forma della piramide italiana, ormai non più propriamente triangolare ma contratta alla base e maggiormente sviluppata nelle fasce adulte e anziane, rappresenta con chiarezza la trasformazione demografica in corso nel paese.

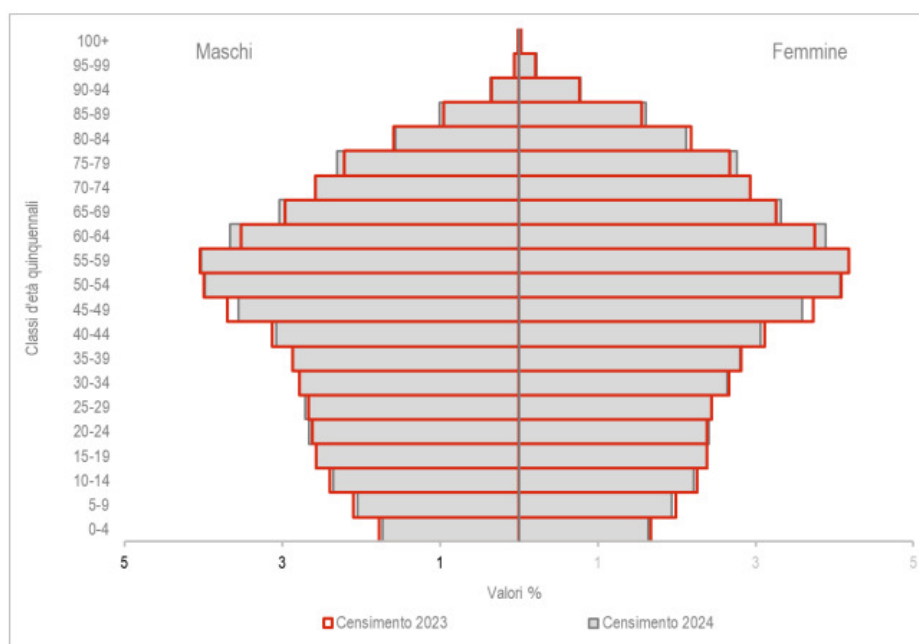


Figura 5 – Piramide della popolazione residente in Italia al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.
Fonte: ISTAT, Censimento e dinamica della popolazione – Anno 2024, p. 5, Figura 1.

Come mostra la Figura 5, la riduzione delle generazioni più giovani restringe progressivamente la base della piramide, mentre l'aumento della longevità contribuisce ad ampliare il peso delle classi di età più avanzate. Nel 2024 si contano, a livello nazionale, circa sei persone con almeno 65 anni per ogni bambino sotto i sei anni, mentre nel 2011 il rapporto era pari a 3,8. Nello stesso periodo, l'indice di vecchiaia, calcolato come numero di persone di almeno 65 anni ogni cento giovani fino a 14 anni, è passato da 149 a 208, ciò significa che nel 2024 gli anziani sono più del doppio rispetto ai bambini e ai ragazzi (ISTAT 2025c, 5).

La trasformazione demografica italiana non è destinata ad esaurirsi rapidamente, poiché le numerose generazioni nate negli anni Sessanta e nella prima metà degli anni Settanta stanno progressivamente avanzando verso le età anziane. Allo stesso tempo, le generazioni che si collocano nelle fasce giovani e che progressivamente entrano nell'età lavorativa sono numericamente più contenute. La piramide mostra un crescente squilibrio tra le diverse fasce d'età della popolazione, ma non consente, da sola, di determinare le conseguenze sul sistema pensionistico. Per fare ciò è necessario considerare quante persone si trovano in età lavorativa e quante partecipano effettivamente al mercato del lavoro e contribuiscono a finanziare il sistema pensionistico (ISTAT 2025d, 4).

3.4. Popolazione in età lavorativa e base contributiva

La trasformazione della struttura demografica italiana incide anche sulla dimensione della popolazione in età lavorativa, normalmente individuata nella fascia compresa tra i 15 e i 64 anni. Al 1° gennaio 2026 appartengono a questa fascia circa 37,3 milioni di persone, pari a circa il 63% della popolazione residente nella penisola. Rispetto all'anno precedente si registra una riduzione di 73 mila unità, che si inserisce nella più generale contrazione delle generazioni giovani e adulte osservata nei paragrafi precedenti (ISTAT 2026a, 9). È importante sottolineare che la popolazione in età lavorativa comprende tutte le persone che, per età, potrebbero partecipare al mercato del lavoro, ma non coincide con il numero effettivo di lavoratori o contribuenti. Non tutte le persone tra i 15 e i 64 anni partecipano al mercato del lavoro e la popolazione attiva comprende gli occupati e coloro che, pur non lavorando, sono alla ricerca di un'occupazione, mentre rimangono esclusi gli inattivi. Nel 2025 il tasso di attività italiano è pari al 66,7%, il valore più basso tra i paesi dell'UE, dove la media raggiunge il 75,7%. Il tasso di occupazione si ferma invece al 62,5%, mentre quello di inattività è pari al 33,3%. Di conseguenza la popolazione in età lavorativa non coincide né con la popolazione occupata né con la base contributiva effettiva del sistema pensionistico (ISTAT 2026b, 82 e 94; De Philippis 2017, 5). Le differenze diventano ancora più evidenti osservando il tasso di occupazione del 2025, pari al 71,2% per gli uomini e il 53,8% per le donne. A ciò si aggiunge un forte divario territoriale in relazione al tasso di occupazione, dove nel Nord il valore è pari a circa il 70% e al Sud si ferma al 50%. La dimensione della base contributiva non dipende soltanto da quante persone si trovano nell'età in cui potrebbero lavorare, ma anche dalla loro effettiva possibilità di entrare e rimanere nel mercato del lavoro. Questo passaggio è rilevante, perché un paese può avere una popolazione in età lavorativa molto ampia senza però riuscire a trasformarla interamente in occupazione e contribuzione previdenziale (ISTAT 2026b, 82-83). Gli indici di dipendenza demografica permettono di rappresentare il rapporto tra le diverse fasce della popolazione. In particolare, l'indice di dipendenza strutturale confronta le persone con meno di 15 anni e quelle con almeno 65 anni con la popolazione in età attiva. Tale indicatore esprime quindi il carico sociale ed economico teoricamente sostenuto dalla popolazione in età attiva, ma deve essere interpretato con cautela, poiché si basa unicamente sull'età anagrafica e non considera eventuali inattivi o

disoccupati. Al 1° gennaio 2024, l'indice di dipendenza in Italia era pari a circa 57,6 persone in età non attiva ogni 100 in età lavorativa (ISTAT 2025e). Anche l'evoluzione della partecipazione lavorativa non dipende esclusivamente dalla numerosità delle diverse generazioni. Marta De Philippis (2017) distingue tra un effetto di composizione, determinato dai cambiamenti nelle caratteristiche socio-demografiche della popolazione, e un effetto legato alla diversa probabilità dei singoli gruppi di partecipare al mercato del lavoro. Negli anni esaminati dall'autrice, l'aumento del livello medio di istruzione e la maggiore presenza di persone con un legame più stabile con il mercato del lavoro avevano sostenuto il tasso di attività italiano. Un contributo positivo era inoltre derivato dall'aumento della partecipazione dei lavoratori più anziani, in parte collegato alle riforme pensionistiche, e dalla crescita della partecipazione femminile. L'invecchiamento non produce effetti completamente automatici sulla forza lavoro, perché può essere in parte contrastato da una maggiore partecipazione di gruppi che continuano a presentare margini di miglioramento (De Philippis 2017, 5-7). Le prospettive demografiche mostrano comunque una contrazione difficilmente evitabile. Secondo lo scenario dell'ISTAT, la quota della popolazione tra 15 e 64 anni potrebbe scendere dal 63,5% del 2024 al 54,3% nel 2050. Un aumento della partecipazione, soprattutto femminile e nelle età più mature, potrebbe contenere la riduzione, ma non sarebbe sufficiente a evitarla del tutto. Anche le previsioni della Commissione Europea evidenziano che una maggiore partecipazione al mercato del lavoro può compensare solo parzialmente la riduzione della popolazione in età lavorativa (ISTAT 2025d, 4; ISTAT 2026b, 93-94; European Commission 2024, 17-18). In ottica pensionistica, la questione non riguarda soltanto la diminuzione della popolazione in età lavorativa, ma anche la capacità del mercato di utilizzare le risorse ancora disponibili. Una maggiore partecipazione può sicuramente attenuare gli effetti della crisi e ampliare la platea dalla quale provengono i contributi, senza però annullare la tendenza di fondo. Nel successivo paragrafo ci sarà un'analisi di quella che è oggi l'effettiva capacità di finanziamento del sistema.

3.5. Rapporto tra occupati, contribuenti e pensionati

Dopo aver considerato la popolazione potenzialmente in età lavorativa, è necessario osservare quante persone partecipino effettivamente al finanziamento del sistema pensionistico. A dicembre 2025 gli occupati in Italia erano circa 24,1 milioni, con un aumento di 62 mila unità rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Il tasso di occupazione era pari al 62,5%, con 16,5 milioni di dipendenti a tempo indeterminato, a cui si aggiungevano circa 2,4 milioni di dipendenti a termine e 5,2 milioni di lavoratori autonomi (ISTAT 2026c, 1-3). Nel 2025 gli assicurati presso l'INPS, ovvero i lavoratori dipendenti e non per i quali è stata registrata contribuzione nel corso dell'anno, hanno raggiunto il valore record di 27,2 milioni. Il numero di assicurati risulta quindi superiore a quello degli occupati rilevati dall'ISTAT, ma ciò non indica una contraddizione tra le due fonti. L'INPS considera infatti tutte le persone che hanno avuto almeno una posizione assicurativa durante l'anno, comprese quelle che hanno lavorato soltanto alcuni mesi, mentre il dato ISTAT deriva da una rilevazione riferita alla condizione occupazionale nel periodo osservato. Inoltre, alcune categorie professionali versano i contributi a casse previdenziali diverse dall'INPS (INPS 2026d, 23). Sul versante opposto, al 31 dicembre 2025 i pensionati erano circa 16,4 milioni. Tuttavia, il numero delle pensioni erogate è più elevato rispetto a quello dei beneficiari, infatti al 1° gennaio 2026 l'INPS registrava quasi 21,3 milioni di pensioni vigenti, delle quali 16,8 milioni avevano natura previdenziale mentre circa 4,4 milioni erano prestazioni assistenziali. La differenza dipende innanzitutto dal fatto che una stessa persona può ricevere più trattamenti, per esempio una pensione maturata attraverso la propria attività lavorativa e una prestazione ai superstiti. Inoltre, le pensioni assistenziali non derivano necessariamente dal versamento di contributi individuali e rispondono a finalità differenti da quelle delle pensioni di vecchiaia o anticipate. Di conseguenza, confrontare direttamente il numero delle pensioni con quello degli occupati porterebbe a rappresentare in modo poco preciso il rapporto tra chi finanzia il sistema e chi riceve una prestazione (INPS 2026d, 256-259; INPS 2026c).

La capacità di finanziamento dipende anche dall'ammontare dei redditi soggetti a contribuzione, dalla continuità dei rapporti di lavoro e dal livello delle aliquote applicate. Nel 2025 le entrate derivanti dai contributi sociali hanno raggiunto circa 273 miliardi di

euro, oltre 10 miliardi in più rispetto all'anno precedente, grazie soprattutto all'espansione del lavoro dipendente e all'aumento delle retribuzioni imponibili. L'aumento del numero di assicurati rappresenta quindi un elemento favorevole per il sistema pensionistico, ma il dato quantitativo non è sufficiente, poiché due lavoratori conteggiati allo stesso modo possono versare importi molto diversi a seconda della retribuzione, delle settimane lavorate e della continuità della carriera (INPS 2026d, 23-24). Le informazioni di questo paragrafo mostrano un quadro attuale meno negativo di quanto sembrerebbe dalla sola evoluzione demografica, poiché negli ultimi anni sono aumentati sia l'occupazione sia il numero degli assicurati. Ciò non elimina le pressioni di medio-lungo periodo derivanti dal restringimento della popolazione in età lavorativa e dalla presenza di una platea di pensionati numerosa. Inoltre, come già visto, la solidità della base contributiva non dipende solo dal numero di persone occupate, ma anche dalla qualità e dalla stabilità delle loro carriere, precarietà, retribuzioni contenute e periodi senza contribuzione possono infatti ridurre le entrate del sistema e l'importo delle pensioni future.

3.6. Precarietà, bassi salari e carriere discontinue

L'aumento del numero degli occupati e degli assicurati non permette, da solo, di valutare la solidità della base contributiva. È infatti necessario considerare anche la continuità dei rapporti di lavoro, il numero di ore lavorate e il livello delle retribuzioni. L'ISTAT distingue, a questo proposito, tra occupazione standard, quasi standard e vulnerabile. Nel primo gruppo rientrano principalmente i lavoratori a tempo pieno con contratto indeterminato e gli autonomi con dipendenti; l'occupazione vulnerabile comprende invece chi lavora a termine e chi si trova in una condizione di part-time involontario. Nel 2025 le forme di lavoro standard interessano 15,7 milioni di persone e rappresentano quasi due terzi dell'occupazione complessiva. Si tratta di un miglioramento rispetto al 2019, ma rimangono comunque oltre quattro milioni di lavoratori vulnerabili, pari al 17% degli occupati (ISTAT 2026b, 85-86). La fragilità non riguarda soltanto il tipo di contratto di lavoro, ma anche la difficoltà di raggiungere una posizione più stabile. Tra il 2024 e il 2025, il 73,4% dei lavoratori vulnerabili è rimasto nella stessa condizione e soltanto il

7,9% è riuscito a passare ad un'occupazione standard. Inoltre, oltre due terzi delle persone che hanno trovato lavoro nello stesso periodo sono entrate nel mercato attraverso una forma occupazionale vulnerabile. Questi dati testimoniano come il lavoro precario non costituisca sempre una breve fase di passaggio, ma possa trasformarsi in una condizione prolungata della carriera (ISTAT 2026b, 86-87). Le differenze diventano ancora più evidenti considerando le retribuzioni e i periodi effettivamente lavorati. Tra i dipendenti del settore privato extra-agricolo osservati nel 2023, i lavoratori standard presentano una retribuzione lorda mediana superiore a 28 mila euro annui e una quota di giornate senza contratto pari al 4,1%. Per i lavoratori vulnerabili, invece, la retribuzione mediana non raggiunge i 7 mila euro, mentre le giornate non coperte da un contratto rappresentano il 45,5% dell'anno. L'aspetto più significativo non è quindi soltanto la presenza di salari più bassi, ma il fatto che questi si accompagnino a una ridotta continuità lavorativa. Questi due fattori, combinati, riducono i contributi che possono essere versati (ISTAT 2026b, 87-88). Le conseguenze diventano particolarmente importanti in un sistema basato sul metodo contributivo. Angelo Marano e Michele Raitano (2025) osservano che questo sistema può produrre prestazioni adeguate quando le carriere sono stabili, continue e ben retribuite. Invece, se il mercato del lavoro è caratterizzato da periodi privi di contribuzione, bassi salari, part-time involontario, il montante accumulato può rimanere insufficiente anche dopo molti anni trascorsi nel mercato del lavoro. L'importo della pensione riflette le difficoltà sperimentate durante la carriera lavorativa, in quest'ottica, una regola formalmente uguale per tutti rischia di riprodurre nella vecchiaia le disuguaglianze già presenti nel lavoro (Marano e Raitano 2025, 13-15). Gli autori sottolineano che il semplice innalzamento dell'età pensionabile non risolve necessariamente il problema dell'adeguatezza, poiché lavorare più a lungo può aumentare il montante, ma non garantisce una pensione sufficiente quando la carriera resta caratterizzata da retribuzioni ridotte e frequenti interruzioni. Per affrontare il problema sarebbe necessario intervenire sia sulle condizioni del mercato del lavoro, contrastando precarietà, part-time e lavoro irregolare, sia sulle tutele previdenziali rivolte a chi ha avuto carriere lunghe ma fragili. Tra le soluzioni discusse rientra la pensione contributiva di garanzia. Si tratterebbe di una tutela rivolta soprattutto a chi, pur avendo lavorato molti anni, ha accumulato un montante ridotto. Questo strumento non garantirebbe un importo

uguale per tutti, ma sarebbe determinato tenendo conto degli anni di contribuzione e dell'età di pensionamento, aumentando quindi in presenza di una carriera più lunga. Qualora la pensione calcolata con il metodo contributivo risultasse inferiore al livello garantito, sarebbe integrata, così da evitare che carriere prolungate ma fragili producano prestazioni eccessivamente basse (Marano e Raitano 2025, 14-17). La previdenza complementare difficilmente può compensare da sola queste difficoltà. Secondo Marano e Raitano, è poco realistico aspettarsi che un lavoratore con un reddito molto basso riesca a destinare una parte significativa della propria retribuzione al risparmio pensionistico. La fragilità lavorativa produce un doppio svantaggio, riduce la pensione pubblica futura e limita la possibilità di costruire una prestazione integrativa (Marano e Raitano 2025, 14-15).

3.7. Giovani e rischio previdenziale

Le difficoltà osservate nel mercato del lavoro assumono una rilevanza particolare per le generazioni più giovani, poiché le condizioni della fase d'ingresso possono influenzare l'intera carriera contributiva. Il rischio previdenziale dei giovani non dipende quindi soltanto dalla possibilità di trovare un'occupazione, ma anche dal momento in cui questa viene raggiunta e dalla sua continuità. Nel 2024, tra le persone di età compresa tra 20 e 34 anni ormai uscite dai percorsi di istruzione e formazione, il tasso di occupazione è pari al 70,2%. Il valore cambia però notevolmente in base all'età: si ferma al 61,1% tra i 20 e i 24 anni, sale al 71,4% nella fascia 25-29 e raggiunge il 73,7% tra i 30 e i 34 anni. Una parte dei giovani riesce quindi a consolidare la propria posizione lavorativa soltanto diversi anni dopo la conclusione degli studi, ritardando anche l'avvio di una contribuzione previdenziale regolare (ISTAT 2026d, 4-5). Il livello di istruzione offre una protezione importante, ma non elimina tutte le difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Tra i giovani non più in formazione, il tasso di occupazione è del 56,2% per chi possiede al massimo un titolo secondario inferiore, del 71,1% per i diplomati e dell'82,2% per i laureati.

In Italia il divario occupazionale rispetto alla media europea è particolarmente ampio nei primi tre anni successivi al conseguimento del titolo e tende a ridursi col passare del

tempo. L'ISTAT interpreta questa dinamica come il segnale di una transizione dagli studi al lavoro più lenta rispetto alla media dell'Unione Europea. Ciò significa che il possesso di un titolo elevato migliora le opportunità occupazionali, ma non assicura necessariamente un inserimento immediato (ISTAT 2026d, 4-5). Le possibilità di costruire una carriera contributiva presentano inoltre forti differenze territoriali. Nel Mezzogiorno è occupato soltanto il 54% dei giovani tra i 20 e i 34 anni, contro il 74,9% del Centro e l'81,4% del Nord. Questi dati mostrano che non esiste una condizione giovanile uniforme, l'area di residenza, il livello d'istruzione e le opportunità offerte dal mercato del lavoro possono determinare percorsi molto diversi (ISTAT 2026d, 4-5). Alle difficoltà relative alla pensione pubblica si aggiunge la partecipazione ancora contenuta alla previdenza complementare. Alla fine del 2025, gli iscritti con meno di 35 anni rappresentano il 20,8% del totale, una quota inferiore a quella delle fasce centrali e anziane, anche se è in crescita rispetto al 17,5% registrato nel 2020. Considerando soltanto chi è già entrato nel mercato del lavoro, le persone tra 25 e 34 anni presentano un tasso di partecipazione alla previdenza complementare inferiore di circa tre punti rispetto alla fascia 35-44 anni (COVIP 2026c, 21 e 25-27). I dati più recenti mostrano comunque alcuni segnali positivi. Tra coloro che hanno aderito a una forma pensionistica complementare nel corso del 2025, il 51,1% ha meno di 35 anni e il 21,4% non ha ancora raggiunto i 25 anni. Negli ultimi otto anni, la presenza degli under 35 tra i nuovi iscritti è cresciuta dal 44,1% al 51,1%. Questa evoluzione indica una maggiore diffusione della previdenza complementare tra le nuove generazioni, ma deve essere valutata con prudenza, poiché l'iscrizione non comporta necessariamente che la posizione venga alimentata con regolarità (COVIP 2026c, 25 e 29-31). Il rischio previdenziale per i giovani deriva quindi dalla combinazione di più fattori: l'ingresso lento nel mercato del lavoro, le differenze territoriali e la difficoltà di contribuire stabilmente possono ridurre il montante della pensione pubblica. Contemporaneamente redditi incerti o insufficienti limitano la possibilità di destinare risorse alla previdenza complementare. Come osservano Marano e Raitano (2025), il sistema contributivo può garantire prestazioni adeguate in presenza di carriere continuative e ben remunerate, mentre diventa più problematico quando i contributi sono ridotti da interruzioni lavorative e bassi salari (Marano e Raitano 2025, 13-15). La previdenza complementare può quindi avere un ruolo

importante per i giovani, ma non può essere separata dalle loro condizioni occupazionali. La possibilità per le nuove generazioni di pianificare con largo anticipo il proprio futuro previdenziale dipende tuttavia dalla presenza di un reddito sufficiente e una prospettiva lavorativa almeno relativamente stabile.

3.8. Donne, lavoro di cura e divari pensionistici di genere

Dopo aver considerato la condizione delle generazioni più giovani, è importante analizzare anche le differenze di genere presenti nel mercato del lavoro e nella previdenza. Le disuguaglianze previdenziali tra uomini e donne non si formano soltanto al momento del pensionamento, ma derivano dalle differenze che accompagnano l'intera vita lavorativa. Una minore partecipazione al mercato del lavoro, retribuzioni più contenute, una maggiore diffusione del part-time e interruzioni legate alle responsabilità familiari possono infatti ridurre sia il numero degli anni coperti da contribuzione sia l'ammontare dei contributi versati. Nel 2025 il tasso di occupazione femminile è pari al 53,8% contro il 71,2% degli uomini, la distanza tra i due valori mostra che una parte rilevante della popolazione femminile in età lavorativa rimane esclusa dal mercato del lavoro, e di conseguenza, dalla possibilità di contribuire al sistema pensionistico (ISTAT 2026b, 82-83). Le differenze non riguardano soltanto la presenza nel mercato del lavoro, ma anche il tipo di occupazione svolta. Nel 2025 il lavoro standard interessa il 72% degli uomini, mentre tra le donne la quota si ferma al 56%. Al contrario, quasi il 23% delle lavoratrici si trova in una condizione occupazionale vulnerabile, contro il 12,5% degli uomini. Le donne entrate recentemente nel mercato del lavoro risultano più esposte a contratti a termine e ad un part-time involontario. Queste condizioni, nella maggior parte dei casi, possono produrre redditi annuali più bassi e una contribuzione meno continua, aumentando la distanza tra le future pensioni anche quando la durata complessiva della carriera non risulta essere breve (ISTAT 2026b, 85-88). La questione del part-time involontario è rilevante, poiché la riduzione dell'orario di lavoro può consentire di conciliare il lavoro con gli impegni personali e familiari, ma comporta anche una riduzione della retribuzione e della contribuzione previdenziale. Il problema non riguarda quindi solo l'accesso all'occupazione, ma anche la possibilità di mantenere una presenza

sufficientemente intensa e continuativa nel mercato del lavoro (INPS-CIV 2026, 49-50). Un altro elemento rilevante riguarda la gestione dei lavori di cura. La distribuzione di questi lavori emerge dai dati relativi ai congedi parentali. Nel 2024 ne hanno beneficiato 289.230 donne e 124.140 uomini. Anche il numero complessivo di giornate di congedo presenta una distanza molto ampia, oltre 15,4 milioni per le donne, contro circa 2,8 milioni per gli uomini. La partecipazione dei padri è sicuramente aumentata rispetto agli anni precedenti, ma il ricorso ai congedi continua a essere prevalentemente femminile (INPS-CIV 2026, 62-63). I dati non consentono di ricostruire tutte le attività di cura svolte all'interno delle famiglie, ma mostrano comunque che le interruzioni o le riduzioni dell'attività lavorativa connesse alla presenza dei figli continuano ad interessare soprattutto le donne (INPS-CIV 2026, 62-63). Le conseguenze di queste differenze diventano visibili negli importi delle pensioni. Nel Fondo pensione lavoratori dipendenti, tra le pensioni di vecchiaia liquidate nel 2024, l'importo medio mensile è pari a 750,40 euro per le donne e a 1.395,30 euro per gli uomini, con un divario del 46,2%. Le donne risultano poi maggiormente rappresentate nelle pensioni ai superstiti, mentre gli uomini ricevono più frequentemente pensioni di anzianità o anticipate. Questo elemento è significativo perché, per una parte delle donne, la protezione economica durante la vecchiaia dipende anche dalla storia contributiva familiare e non soltanto da quella individuale. Nel caso delle pensioni ai superstiti percepite dal coniuge, la prestazione deriva dalla posizione previdenziale maturata dalla persona deceduta, mentre le pensioni di anzianità o anticipate sono collegate più direttamente alla durata e alla continuità della propria carriera lavorativa (INPS-CIV 2026, 81-84). Il divario riguarda anche la previdenza complementare. Nel 2025 il tasso di partecipazione degli uomini supera di 7 punti percentuali quello delle donne. La COVIP collega tale distanza alla minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, ai divari salariali e alla maggiore discontinuità delle carriere. Anche tra coloro che contribuiscono, gli importi medi risultano differenti: le donne hanno versato mediamente 2.680 euro, contro i 3.190 degli uomini. La previdenza complementare permette alle donne di integrare il proprio reddito pensionistico, se riescono a parteciparvi, ma non è in grado di ridurre le disuguaglianze che vengono prodotte dal mercato del lavoro e dalla società (COVIP 2026c, 25-26 e 33-34). Anche in questo caso, il divario pensionistico può essere visto come il risultato finale

di una serie di disuguaglianze che si accumulano nel tempo. La minore occupazione, la maggiore vulnerabilità, il part-time involontario e una distribuzione diseguale delle responsabilità di cura riducono la possibilità di costruire carriere contributive paragonabili a quelle maschili. Per queste ragioni, la riduzione delle differenze pensionistiche di genere richiede interventi che non riguardano soltanto il sistema previdenziale, ma anche condizioni del mercato del lavoro e la distribuzione delle responsabilità di cura.

3.9. Andamento della popolazione italiana e scenari futuri

Dopo aver analizzato i principali cambiamenti demografici e del mercato del lavoro già in corso, è necessario osservare come questi potrebbero modificare la popolazione italiana nei prossimi decenni. Le previsioni demografiche non descrivono un futuro già definito, ma costruiscono diversi scenari sulla base di ipotesi relative alla fecondità, alla mortalità e ai flussi migratori. Per questa ragione, i valori diventano progressivamente più incerti man mano che ci si allontana dall'anno iniziale. Rimane però abbastanza chiara la direzione generale: la popolazione italiana dovrebbe diminuire e diventare più anziana. Secondo lo scenario mediano dell'ISTAT, i residenti passerebbero da circa 59 milioni nel 2024 a 58,5 milioni nel 2030 e a 54,7 milioni nel 2050. Nel 2080 la popolazione potrebbe scendere ulteriormente fino a 45,8 milioni con una perdita complessiva di oltre 13 milioni di abitanti rispetto all'anno di partenza (ISTAT 2025d, 1-2).

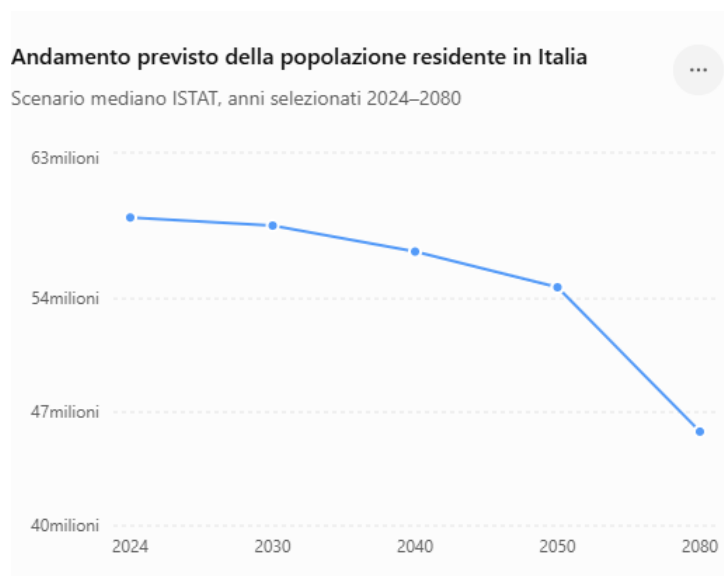


Figura 6 – Andamento previsto della popolazione residente in Italia, scenario mediano, 2024–2080.
Fonte: elaborazione dell'autore su dati ISTAT (2025d).

Questi valori devono essere letti tenendo in considerazione il margine di variabilità delle proiezioni. Per il 2050, per esempio, l'intervallo di confidenza al 90% colloca la popolazione tra 52,5 e 56,8 milioni di persone; per il 2080 la distanza tra lo scenario più favorevole e quello più sfavorevole diventa ancora più ampia. L'incertezza riguarda soprattutto l'intensità della diminuzione. Anche nelle ipotesi più favorevoli, infatti, l'ISTAT considera probabile una popolazione inferiore rispetto a quella attuale. Questo aspetto è importante perché impedisce di interpretare le previsioni come dati certi, ma mostra che il calo demografico non rappresenta soltanto una possibilità marginale (ISTAT 2025d, 2). La riduzione non dovrebbe avvenire nello stesso modo in tutte le aree del paese. Nel breve periodo il Nord potrebbe registrare ancora un lieve aumento della popolazione, fino al 2030 circa. Nel Centro e nel Mezzogiorno, la diminuzione sarebbe già evidente nei prossimi anni. La crisi demografica rischia di ampliare ulteriormente le differenze territoriali, poiché le aree che già oggi presentano le maggiori difficoltà occupazionali sarebbero anche quelle maggiormente esposte allo spopolamento (ISTAT 2025d, 2).

Alla base di questa evoluzione si trova soprattutto il persistente squilibrio tra nascite e decessi. Secondo lo scenario mediano, tra il 2024 e il 2080 si registrerebbero complessivamente 20,5 milioni di nascite e 43,7 milioni di decessi. Anche una parziale

ripresa della fecondità non sarebbe sufficiente a riportare in equilibrio la dinamica naturale.

L'ISTAT prevede infatti che il numero medio di figli per donna possa aumentare da 1,18 nel 2024 a 1,46 nel 2080, ma tale crescita sarebbe accompagnata dalla riduzione delle donne in età feconda. La popolazione femminile tra i 15 e i 49 anni passerebbe da 11,5 milioni nel 2024 a 9,1 milioni nel 2050 e a 7,6 milioni nel 2080. Di conseguenza, anche un miglioramento dei comportamenti riproduttivi produrrebbe un effetto limitato sul numero complessivo delle nascite, perché le generazioni potenzialmente destinate ad avere figli saranno meno numerose (ISTAT 2025d, 3). La migrazione svolgerebbe un ruolo compensativo, senza però riuscire ad annullare il saldo naturale negativo. Lo scenario mediano prevede un saldo migratorio positivo, inizialmente poco inferiore alle 200 mila unità annue e successivamente stabilizzato intorno alle 165 mila. Le migrazioni rappresentano quindi una componente importante dell'evoluzione futura della popolazione italiana, ma anche una delle più difficili da prevedere, perché dipendono da fattori economici, politici e internazionali (ISTAT 2025d, 3). La diminuzione della popolazione sarà accompagnata da una profonda trasformazione della sua composizione per età. Entro il 2050 la quota di persone con almeno 65 anni potrebbe salire dal 24,3% al 34,6% mentre quella degli individui tra i 15 e i 64 anni scenderebbe dal 63,5% al 54,3%. Particolarmente significativa è anche la crescita di persone con almeno 85 anni, la cui quota potrebbe quasi raddoppiare, passando dal 3,9% al 7,2%. Questi cambiamenti nella struttura dell'età della popolazione italiana, innalzerebbero l'età media nazionale da 46,6 anni a 50,8 (ISTAT 2025d, 1 e 4). Anche le proiezioni elaborate a livello europeo indicano un andamento simile, pur utilizzando un diverso anno di partenza e un diverso orizzonte temporale. Nello scenario della Commissione Europea, la popolazione italiana diminuirebbe del 9,7% tra il 2022 e il 2070, passando da circa 59 milioni a poco più di 53 milioni. Nello stesso periodo, l'indice di dipendenza degli anziani, calcolato mettendo in rapporto la popolazione di almeno 65 anni con quella tra i 20 e i 64, salirebbe dal 40,8% del 2022 a circa il 66% intorno al 2050, per poi stabilizzarsi al 65,5% nel 2070. Lo scenario europeo non coincide esattamente con quello dell'ISTAT, perché utilizza ipotesi e intervalli di tempo diversi, ma conferma la stessa tendenza di fondo, una popolazione meno numerosa e più anziana (European Commission 2024, 16-17). Le proiezioni

considerate non consentono, da sole, di prevedere quello che sarà l'equilibrio futuro del sistema pensionistico, poiché il risultato dipenderà anche dall'effettiva partecipazione al mercato del lavoro e dalla capacità contributiva della popolazione occupata. Esse mostrano però, una struttura demografica meno favorevole, nella quale la fascia potenzialmente attiva si riduce mentre aumenta quella anziana. Il problema non è solo la perdita di abitanti, ma anche il modo in cui cambia il rapporto tra popolazione potenzialmente in grado di contribuire al finanziamento del welfare e quella anziana, destinata ad aumentare in modo significativo.

3.10. Spesa pensionistica in rapporto al PIL

Il rapporto tra spesa pensionistica e PIL permette di valutare quanta parte della ricchezza prodotta in un anno viene assorbita dalle prestazioni pensionistiche. L'indicatore deve però essere interpretato con attenzione, perché può modificarsi sia per le variazioni della spesa sia per i cambiamenti del prodotto interno lordo. Il caso del 2020 ne rappresenta un esempio evidente, secondo la Ragioneria Generale dello Stato (2025a), il rapporto è salito al 16,9%, soprattutto a causa della forte contrazione del PIL durante la fase più intensa della pandemia. Nei due anni successivi si è ridotto, arrivando al 14,9% nel 2022, per poi tornare a crescere (RGS 2025a, 7-8). Nel biennio 2023-2024 l'incidenza della spesa pensionistica sul PIL è aumentata fino al 15,4%. La Ragioneria collega questa dinamica anche all'elevato livello di indicizzazione delle pensioni, che ha risentito dell'incremento dell'inflazione registrato negli anni precedenti. Questo mostra come l'andamento del rapporto non dipenda solamente dal numero di pensionati, ma anche dall'adeguamento degli importi delle prestazioni, dall'andamento dei prezzi e dalla crescita economica. Guardando agli anni precedenti, dopo il 2015 il rapporto aveva invece registrato una fase di riduzione, fino a raggiungere il 15,1% nel biennio 2017-18, in presenza di una situazione economica più favorevole e del progressivo innalzamento dei requisiti minimi per il pensionamento (RGS 2025a, 7-8). Anche nel confronto internazionale il livello italiano risulta elevato. Considerando insieme componente pubblica e privata, l'OCSE stima per l'Italia una spesa pensionistica pari al 16,6% del PIL nel 2021, il valore più elevato tra i paesi considerati nella comparazione, seguono la Grecia, l'Austria e la

Francia, mentre la media è pari al 9,4%. La particolarità italiana riguarda però anche la composizione di questa spesa, poiché la componente privata rappresenta soltanto lo 0,5% del PIL. Il livello elevato della spesa complessiva italiana è riconducibile principalmente alla componente pubblica, mentre la componente privata mantiene un peso relativamente contenuto (OECD 2025a, 224-225). Il confronto tra questi valori e quelli della Ragioneria deve essere effettuato con cautela, poiché l'OCSE utilizza una propria definizione della spesa per prestazioni di vecchiaia e ai superstiti rispetto alla Ragioneria, e in più i dati fanno riferimento ad annualità differenti. Al di là delle differenze metodologiche, le fonti concordano nell'indicare una fase di pressione crescente sulla spesa pensionistica nei prossimi anni. Nello scenario nazionale della Ragioneria, il rapporto dovrebbe aumentare dal 15,4% del 2024 fino al 17,1% nel 2040. L'incremento viene ricondotto soprattutto all'aumento del numero delle pensioni rispetto agli occupati. Tale effetto viene soltanto in parte compensato dall'innalzamento dei requisiti pensionistici e dalla progressiva applicazione del metodo contributivo, che tende a limitare l'importo delle nuove prestazioni (RGS 2025a, 8). Tuttavia, dopo il 2040 lo scenario cambia progressivamente. La Ragioneria prevede una riduzione del rapporto al 15,9% nel 2050 e al 14% nel 2070. Le cause di questa diminuzione sarebbero la piena applicazione del sistema contributivo, la progressiva uscita delle generazioni del baby boom e l'adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita (RGS 2025a, 8-9). La Commissione Europea individua una dinamica molto simile. Nello scenario utilizzato nell'*Ageing Report* (2024) la spesa pubblica raggiungerebbe un picco del 17,3% del PIL nel 2036, per poi scendere al 15,5% nel 2050 e al 13,7% nel 2070 (European Commission 2024, 21-23). L'elevata incidenza della spesa pensionistica rappresenta quindi un elemento importante nella valutazione del sistema italiano, ma non può essere interpretata isolatamente come prova della sua insostenibilità. Il valore dipende contemporaneamente dall'andamento delle prestazioni e dalla capacità dell'economia di produrre reddito. Le proiezioni mostrano inoltre una dinamica non lineare, le pressioni demografiche dovrebbero aumentare soprattutto nei prossimi quindici anni, mentre nel periodo successivo le riforme già introdotte e il completamento della transizione al metodo contributivo contribuirebbero a ridurre il rapporto tra spesa e PIL.

3.11. Prospettive di sostenibilità e adeguatezza del sistema pensionistico

Le proiezioni considerate nei paragrafi precedenti mostrano che l'evoluzione futura del sistema pensionistico italiano non dipenderà da un solo fattore. L'invecchiamento della popolazione rappresenta certamente una delle principali pressioni, ma il risultato finale sarà condizionato anche dall'andamento dell'occupazione, dalla crescita economica e dalle regole che disciplinano il pensionamento. Per questo motivo gli scenari di lungo periodo non devono essere letti come previsioni certe, ma come risultati ottenuti sulla base di specifiche ipotesi demografiche e macroeconomiche. La *Nota di aggiornamento* della Ragioneria Generale dello Stato (2025b) utilizza le più recenti previsioni demografiche ISTAT con base 2024 e incorpora il quadro macroeconomico disponibile nel 2025. La stessa Ragioneria precisa che le stime sono elaborate sulla base della normativa vigente al momento del DFP 2025 e non comprendono ancora gli effetti delle misure introdotte successivamente con la Legge di Bilancio 2026 (RGS 2025b, 1-3). Un primo elemento che emerge dalle proiezioni è il ruolo del mercato del lavoro. L'aumento della partecipazione può infatti ridurre, almeno in parte, gli effetti della contrazione della popolazione in età lavorativa. L'ISTAT stima che, mantenendo invariati i tassi di attività del 2025, il numero di attivi tra 15 e 64 anni scenderebbe da 24,8 milioni a 19,7 milioni nel 2050. In uno scenario nel quale la partecipazione aumenta, soprattutto grazie a una maggiore presenza femminile e al posticipo dell'uscita dal lavoro nelle fasce più mature, gli attivi sarebbero invece circa 21,6 milioni. La perdita rimarrebbe elevata, ma sarebbe inferiore di quasi due milioni di persone rispetto allo scenario con tassi di partecipazione invariati (ISTAT 2026b, 93-94). Questo confronto evidenzia un aspetto importante, la crisi demografica non può essere annullata solamente attraverso l'aumento dell'occupazione, ma esistono margini per attenuarne le conseguenze. Una maggiore partecipazione al mercato del lavoro può quindi ampliare la platea potenziale dei contribuenti e attenuare almeno in parte gli effetti del restringimento della popolazione in età lavorativa. La Ragioneria arriva a conclusioni simili confrontando lo scenario nazionale con quello elaborato sulla base delle ipotesi europee. Parte delle differenze tra le traiettorie della spesa pensionistica deriva proprio dalla diversa evoluzione prevista della popolazione attiva e della crescita economica, questo conferma come la sostenibilità non sia determinata esclusivamente dal numero dei pensionati, ma anche dalla capacità

del sistema economico di mantenere un numero sufficiente di persone al lavoro (RGS 2025b, 12-13). Accanto all'andamento del mercato del lavoro, un ruolo importante viene svolto dalle regole pensionistiche costruite negli ultimi decenni. In Italia sono presenti due meccanismi automatici legati all'evoluzione demografica, l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione utilizzati nel calcolo contributivo e l'adeguamento dei requisiti di accesso alla pensione alle variazioni della speranza di vita (RGS 2025b, 27). L'importanza di questi meccanismi emerge dagli scenari alternativi costruiti dalla RGS. Se dal 2025 venissero bloccati contemporaneamente sia i requisiti pensionistici sia i coefficienti di trasformazione, la spesa pensionistica raggiungerebbe un picco del 18% del PIL nel 2042, rispetto al 17,1% previsto nello scenario a legislazione vigente. La differenza diventerebbe ancora più evidente nel lungo periodo, nel 2070 il rapporto sarebbe pari al 15,7% contro il 14% dello scenario di base (RGS 2025b, 27-28). La sostenibilità finanziaria rappresenta però soltanto una parte del problema. Le stesse regole che contribuiscono a contenere la spesa devono essere valutate anche rispetto all'adequazione delle pensioni future. La Ragioneria osserva che, nel metodo contributivo, un'età di pensionamento più elevata tende ad aumentare l'importo della prestazione e può quindi compensare in parte gli effetti di contenimento connessi al metodo contributivo. I tassi di sostituzione, cioè il rapporto tra la pensione percepita e il precedente reddito da lavoro, mostrano situazioni differenti a seconda della categoria professionale. Per i lavoratori dipendenti, la riduzione del reddito pensionistico può essere compensata in parte anche attraverso la previdenza complementare, mentre per gli autonomi i risultati risultano generalmente meno favorevoli a causa della minore aliquota contributiva (RGS 2025b, 16-18). Le proiezioni elaborate dalle istituzioni possono essere integrate con alcuni studi accademici che hanno cercato di osservare più da vicino le pensioni future di lavoratori con percorsi occupazionali differenti. Un contributo interessante è quello di Tito Boeri e Vincenzo Galasso (2010), che analizzano le conseguenze del sistema contributivo sulle giovani generazioni, concentrandosi in particolare su chi presenta una carriera discontinua. Nelle loro simulazioni, costruite ipotizzando diversi livelli di crescita economica, un giovane con una storia lavorativa frammentata che si ritira a 60 anni otterrebbe un tasso di sostituzione compreso tra il 49% e il 53%. Posticipando il pensionamento a 65 anni il valore salirebbe tra il 68% e il 75%,

mentre a 67 anni raggiungerebbe una quota compresa tra il 71% e il 79%. L'aumento dell'età di pensionamento può quindi compensare almeno in parte gli effetti prodotti dalle interruzioni della carriera, ma richiede allo stesso tempo una permanenza più lunga nel mercato del lavoro. Trattandosi di una simulazione elaborata nel 2010, questi valori non devono essere interpretati come una previsione puntuale delle pensioni attuali, ma risultano utili per mostrare quanto, nel sistema contributivo, la continuità della carriera, la crescita economica e l'età di pensionamento possano incidere sul livello finale della prestazione (Boeri e Galasso 2010, 17-20). Un problema simile viene evidenziato da Matteo Jessoula e Michele Raitano (2016), secondo i quali la valutazione delle prospettive pensionistiche non dovrebbe basarsi esclusivamente sulla figura di un lavoratore medio con una carriera continua. Gli autori mostrano che, tra i lavoratori entrati nel mercato del lavoro intorno al 2000 e quindi interamente soggetti al metodo contributivo, circa tre quarti avevano accumulato una quantità di contributi inferiore a quella di un lavoratore dipendente a bassa retribuzione ma occupato senza interruzioni. Circa la metà si collocava inoltre al di sotto di quella che gli autori definiscono una soglia di povertà contributiva. Questi risultati suggeriscono che una situazione finanziariamente sostenibile a livello complessivo può comunque convivere con difficoltà rilevanti dal punto di vista dell'adeguatezza delle pensioni di alcuni gruppi di lavoratori (Jessoula e Raitano 2016, 505-507). Jessoula (2019) approfondisce ulteriormente questo aspetto osservando le prospettive delle generazioni più giovani. Per un lavoratore con una carriera lunga, retribuzioni adeguate e un'età di pensionamento elevata, le proiezioni considerate dall'autore indicavano un tasso di sostituzione netto vicino all'80%. Il risultato cambia però quando la carriera presenta periodi privi di contribuzione. Nel caso di un lavoratore con 30 anni di contributi, il livello della pensione risulterebbe inferiore di circa 25 punti percentuali rispetto a quello della persona entrata nel mercato del lavoro a 25 anni e rimasta occupata senza interruzioni fino al pensionamento. Anche cinque anni di disoccupazione nella fase finale della carriera determinerebbero una riduzione di circa 15 punti percentuali. Il sistema contributivo risulta quindi particolarmente sensibile alle differenze nelle storie lavorative, rendendo difficile utilizzare un unico profilo medio per descrivere le condizioni pensionistiche delle generazioni future (Jessoula 2019, 65-66). Queste differenze riguardano anche la possibilità di ricorrere alla previdenza

complementare. Nel disegno delle riforme degli anni Novanta, lo sviluppo del secondo pilastro avrebbe dovuto contribuire a compensare la riduzione delle prestazioni pubbliche derivante dalla progressiva applicazione del metodo contributivo. Gli studi considerati evidenziano però una difficoltà: i lavoratori con carriere più frammentate e retribuzioni più basse, che potrebbero avere maggiore necessità di integrare la pensione pubblica, sono anche quelli che incontrano maggiori difficoltà nel versare con continuità a una forma pensionistica complementare. Al contrario, l'adesione tende a essere più diffusa tra i lavoratori con posizioni occupazionali maggiormente stabili, per i quali anche la pensione pubblica presenta prospettive generalmente più favorevoli (Jessoula e Raitano 2016, 507-508; Jessoula 2019, 66-68). Questi studi aggiungono quindi alle proiezioni istituzionali una prospettiva maggiormente attenta alle differenze tra lavoratori, mostrando come gli esiti pensionistici futuri dipenderanno non soltanto dall'equilibrio finanziario del sistema, ma anche dalle caratteristiche delle carriere costruite nel corso della vita lavorativa. Gli scenari di medio-lungo periodo forniscono un quadro complesso, il sistema pensionistico italiano dispone di meccanismi che contribuiscono a limitarne l'esposizione all'invecchiamento della popolazione e, secondo le proiezioni disponibili, la pressione sulla spesa dovrebbe ridursi dopo la fase più critica del 2030-2040. Questo risultato dipende però dal mantenimento delle regole previste e da ipotesi sulla partecipazione al lavoro e sulla crescita economica che non possono essere garantite. Allo stesso tempo, il contenimento della spesa non coincide necessariamente con la capacità di assicurare pensioni adeguate a tutti. Le difficoltà analizzate nel capitolo — carriere discontinue, bassi salari, ridotta partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne e una base lavorativa destinata a restringersi — mostrano come sostenibilità e adeguatezza debbano essere considerate insieme. In quest'ottica, la previdenza complementare può rappresentare uno strumento utile per integrare la pensione pubblica, ma la sua effettiva capacità di svolgere questo ruolo dipende dalla possibilità dei lavoratori di aderire e contribuire con continuità durante la propria carriera professionale.

4. CAPITOLO 4 CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA PREVIDENZIALE

4.1. Conoscenza e consapevolezza previdenziale: evidenze dalla letteratura e dalle indagini precedenti

Nei capitoli precedenti sono stati analizzati il funzionamento del sistema pensionistico italiano, il ruolo assunto dalla previdenza complementare e le principali difficoltà che possono influenzare l'adeguatezza delle pensioni future e del sistema pensionistico stesso. In particolare, è emerso come le trasformazioni demografiche e del mercato del lavoro rendano sempre più importante la capacità del singolo di costruire una posizione previdenziale adeguata nel corso della propria carriera. Tuttavia, la possibilità di ricorrere alla previdenza complementare non dipende solamente dall'esistenza di strumenti accessibili, ma anche dalle risorse economiche disponibili, dalla continuità lavorativa e dalla capacità di orientarsi all'interno di un sistema che richiede diverse scelte individuali. A questi elementi si aggiunge un'altra dimensione, quella relativa al livello di conoscenza e consapevolezza delle persone. Infatti, la possibilità di compiere scelte orientate al lungo periodo presuppone almeno una comprensione di base del funzionamento del sistema e delle conseguenze che le decisioni prese durante la vita lavorativa possono avere sul reddito disponibile dopo il pensionamento.

A questo proposito è utile distinguere tra *financial literacy* e *pension literacy*. Castagno et al. (2025) definiscono la prima facendo riferimento alla capacità di comprendere e utilizzare concetti finanziari di base collegati, ad esempio, al risparmio e agli investimenti. La *pension literacy* riguarda invece più specificatamente la conoscenza del sistema pensionistico, dei diversi pilastri che lo compongono e dei principali meccanismi che regolano le prestazioni pensionistiche. Si tratta quindi di avere delle conoscenze necessarie per prendere decisioni informate e pianificare il proprio futuro pensionistico (Castagno et al. 2025, 434–435). Le due conoscenze possono essere considerate collegate, ma non coincidono: una persona può conoscere alcuni aspetti

finanziari generali senza avere una conoscenza altrettanto approfondita delle regole previdenziali, o viceversa. Questa distinzione risulta importante quando si analizzano le decisioni relative alla previdenza complementare, perché queste richiedono sia alcuni elementi finanziari sia le caratteristiche specifiche del sistema pensionistico. Il rapporto tra conoscenze finanziarie e scelte previdenziali era già stato studiato in Italia da Fornero e Monticone (2011), utilizzando i dati di un'indagine sulle famiglie italiane della Banca d'Italia. Quello che è stato rilevato da questa ricerca è un livello piuttosto limitato di conoscenza di concetti finanziari di base e differenze significative tra i diversi gruppi della popolazione. In particolare, le donne e le persone con livelli di istruzione più bassi ottenevano risultati peggiori, contemporaneamente emergevano anche differenze territoriali a favore delle regioni del Centro-Nord. L'aspetto più rilevante dell'indagine in relazione alla previdenza riguarda la relazione con la partecipazione ai fondi pensione: le persone aderenti presentavano mediamente livelli di alfabetizzazione finanziaria più elevati e la conoscenza finanziaria risultava positivamente collegata alla probabilità di partecipazione (Fornero e Monticone 2011, 553–560).

Studi più recenti permettono di approfondire la componente della conoscenza previdenziale. Castagno et al. (2025), utilizzando i dati delle indagini EDUFIN del 2022 e del 2023, costruiscono un indicatore di pension literacy sulla base di cinque domande oggettive. I quesiti riguardano diversi aspetti del sistema pensionistico, tra cui il rapporto tra longevità e prestazione pensionistica e alcuni elementi della previdenza complementare. I risultati dell'indagine mostrano una conoscenza complessivamente limitata, solamente il 5,5% degli intervistati risponde correttamente a tutte le domande, mentre il 12,9% non fornisce alcuna risposta corretta e oltre la metà dichiara di non conoscere la risposta di almeno uno dei quesiti (Castagno et al. 2025, 438–439). Le difficoltà nelle risposte variano a seconda dell'argomento, solo il 21,9% comprende l'effetto dell'aumento della speranza di vita sull'importo della pensione, mentre circa la metà risponde correttamente in merito al metodo con cui viene calcolata la pensione pubblica dei lavoratori più giovani. Risultano maggiormente conosciuti la definizione della previdenza complementare e il vantaggio di iniziare a costruire una posizione integrativa il prima possibile (Castagno et al. 2025, 440–441). Questo mostra come la conoscenza previdenziale possa essere eterogenea per ogni persona; infatti, qualcuno può

conoscere il metodo di calcolo ma non sapere come vengono utilizzati i risparmi all'interno di un fondo legato alla previdenza complementare. Castagno et al. (2025) osservano differenze nella distribuzione delle conoscenze, i livelli mediamente inferiori li trovano tra i giovani, le donne e le persone con un titolo di studio più basso. Inoltre, le risposte corrette tendono ad aumentare insieme al reddito e alla ricchezza familiare, mentre le persone senza occupazione presentano livelli di conoscenza bassi (Castagno et al. 2025, 439–441).

Anche le evidenze più recenti di EDUFIN confermano un quadro simile: nel rapporto 2025, il 45% degli intervistati dichiara di conoscere poco o per niente il funzionamento dei fondi pensione, mentre solamente il 19% ritiene di conoscerlo abbastanza o molto. La valutazione avviene tramite domande oggettive e, considerando tutte le domande utilizzate nell'indagine, la percentuale di risposte corrette è pari al 38,2% con un risultato del 49,3% per il primo pilastro e del 37,6% per il secondo (Edufin Index 2025, 124–135). L'analisi risulta interessante se si considerano le generazioni più giovani, il Pension Index elaborato nel rapporto EDUFIN 2025, che combina conoscenze, consapevolezza e alcuni comportamenti previdenziali, assume un valore medio di 48 punti su 100. Il punteggio scende a 41 nella fascia 18-24 anni e a 46 tra i 25 e i 34 anni, aumenta nelle fasce d'età successive (Edufin Index 2025, 136–139). Anche l'indagine della Banca d'Italia (2024) dedicata ai giovani tra i 18 e i 34 anni mostra difficoltà nella pianificazione del futuro, nonostante una particolare attenzione alla gestione delle spese correnti, circa la metà degli intervistati non ritiene necessario formulare piani finanziari per la vecchiaia e dichiara che non investirebbe in fondi pensione a causa del rischio di subire perdite (Marinucci et al. 2024, 1–4).

La conoscenza non sembra essere l'unico elemento da considerare quando si cerca di comprendere la partecipazione alla previdenza complementare. Il rapporto EDUFIN 2025 mostra che, tra coloro che non hanno aderito, la ragione indicata più frequentemente è la mancanza di risorse economiche, segnalata dal 28,6% dei rispondenti. Seguono la mancanza di interesse, la preferenza per altre forme di risparmio, una conoscenza insufficiente dei fondi e la scarsa fiducia nello strumento (Edufin Index 2025, 122–125). Si può intuire che la conoscenza può rendere più semplice comprendere l'utilità e il funzionamento della previdenza complementare, ma non elimina eventuali difficoltà nel

destinare parte del reddito corrente a un obiettivo molto distante nel tempo. Il lavoro di Castagno et al. (2025) conferma la rilevanza della conoscenza specificatamente previdenziale, infatti nelle analisi multivariate, sia la pension literacy sia la financial literacy presentano inizialmente una relazione positiva con la partecipazione, ma l'associazione risulta più forte per la conoscenza previdenziale (Castagno et al. 2025, 447–452). In conclusione, le analisi considerate descrivono una situazione nella quale la conoscenza previdenziale rimane piuttosto limitata e distribuita in maniera diseguale. Le difficoltà risultano più evidenti in alcuni gruppi che per caratteristiche legate all'età, al reddito o alla posizione lavorativa potrebbero trovarsi maggiormente esposti al problema dell'adeguatezza pensionistica futura. Allo stesso tempo, le analisi disponibili mostrano che una maggiore conoscenza si accompagna a partecipazione e pianificazione della previdenza complementare, ma non elimina da sola il problema. È a partire da questi elementi che è stata costruita l'indagine dei paragrafi successivi, con l'obiettivo di misurare in maniera esplorativa il livello di conoscenza e consapevolezza previdenziale dei rispondenti e verificare se, all'interno del campione, livelli differenti di conoscenza e consapevolezza si accompagnino a differenze nelle scelte e nelle intenzioni relative alla previdenza complementare.

4.2. Disegno dell'indagine, costruzione del questionario e strategia di analisi

Dopo aver analizzato i risultati ottenuti dalle indagini relative a conoscenza e consapevolezza previdenziale, è stata realizzata un'indagine tramite questionario con l'obiettivo di approfondire questi aspetti e osservare la loro eventuale associazione con i comportamenti e le intenzioni relative alla previdenza complementare. L'indagine ha carattere esplorativo e non è finalizzata a produrre stime rappresentative della popolazione italiana. Infatti, il questionario è stato somministrato online attraverso Google Forms e il campione è stato costruito attraverso la diffusione del questionario nei miei profili social (Instagram e Facebook). Le analisi svolte nei paragrafi successivi saranno utilizzate principalmente per individuare differenze, associazioni e tendenze interne al campione, senza attribuire ai risultati un valore totalizzante. La partecipazione all'indagine è stata riservata alle persone maggiorenni ed è avvenuta in forma volontaria

e anonima. Prima di accedere alle domande, i partecipanti sono stati informati sull'obiettivo della ricerca, sull'utilizzo dei dati esclusivamente per finalità legate alla tesi e sulla possibilità di interrompere la compilazione in qualsiasi momento. Non sono stati richiesti nome, cognome o altri dati direttamente identificativi e le informazioni raccolte saranno analizzate in forma aggregata. Inoltre, nell'introduzione è stato chiesto ai partecipanti di rispondere senza ricercare informazioni durante la compilazione, aspetto fondamentale per le domande destinate a misurare la conoscenza previdenziale.

La costruzione del questionario ha seguito i temi affrontati nei primi tre capitoli e le evidenze presentate nel paragrafo precedente, prendendo inoltre come riferimento alcuni strumenti già utilizzati in precedenti indagini. Non tutte le domande derivano da questionari esistenti, alcune sono state adattate da quesiti già impiegati, mentre altre sono state formulate appositamente per questa indagine sulla base degli aspetti approfonditi nei capitoli precedenti. Questa scelta è risultata importante per mantenere un collegamento con la letteratura esistente, adattando però lo strumento agli obiettivi specifici della ricerca.

La prima parte del questionario raccoglie le principali informazioni socio-demografiche e lavorative dei partecipanti. Sono stati richiesti l'anno di nascita, il genere, la regione di residenza, il titolo di studio e la condizione occupazionale. Per coloro che lavorano è stata inoltre richiesta la tipologia di rapporto di lavoro, distinguendo tra lavoro dipendente a tempo indeterminato o determinato, apprendistato, lavoro autonomo e forme di collaborazione o di lavoro non standard. Queste variabili serviranno per osservare se all'interno del campione emergano differenze nella conoscenza e nei comportamenti tra persone con caratteristiche differenti. Particolare attenzione è stata posta sulla condizione lavorativa anche in considerazione di quanto emerso nel terzo capitolo, dove è stato evidenziato che stabilità dell'occupazione, continuità contributiva e disponibilità economica assumono un ruolo importante sia nella costruzione della pensione pubblica sia nella possibilità di contribuire con continuità ad una forma pensionistica complementare.

La seconda sezione è dedicata alla conoscenza previdenziale e distingue tra conoscenza percepita e conoscenza rilevata attraverso domande oggettive. Per prima cosa, ai rispondenti è stato chiesto di valutare su una scala da 1 a 10 quanto ritengano di

conoscere il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare. La distinzione tra conoscenza percepita e conoscenza rilevata deriva dall'EDUFIN Index 2025 che rileva i livelli di conoscenza che i rispondenti ritengono di possedere sul funzionamento dei fondi pensione e lo affianca a domande oggettive su alcuni aspetti della previdenza complementare (Edufin Index 2025, 124–135). Nel questionario l'autovalutazione è stata ampliata all'intero sistema pensionistico. Questa distinzione tra conoscenza percepita e rilevata è molto importante da valutare, poiché se una persona ritiene di saperne molto, ma poi risultano errate molte domande oggettive, potrebbe esserci un problema di raccolta delle informazioni o di trasmissione delle stesse. Alla valutazione soggettiva seguono sette domande oggettive. Quattro di queste sono state adattate da quesiti sviluppati nelle indagini EDUFIN 2022 e 2023 e successivamente riportati da Castagno et al. (2025) per la costruzione del loro indicatore di pension literacy. In particolare, riguardano il rapporto tra aumento della speranza di vita e importo della pensione calcolata con il metodo contributivo, il metodo di calcolo applicato a chi entra oggi nel mercato del lavoro, la definizione di previdenza complementare e la convenienza di iniziare a costruire una posizione integrativa il prima possibile (Castagno et al. 2025, 454–455). Le formulazioni sono state adattate alla struttura e agli interessi del questionario. I restanti tre quesiti sono stati elaborati per questa indagine e riguardano la possibilità di destinare il TFR maturando alla previdenza complementare, l'eventuale contribuzione anche del datore di lavoro e il fatto che le somme accumulate vengano investite e non tenute ferme. Questi ultimi sono stati elaborati sulla base delle informazioni raccolte sulla previdenza complementare nel capitolo secondo. Queste sette domande oggettive saranno utilizzate per costruire un semplice indice di conoscenza previdenziale compreso tra 0 e 7, a ogni risposta corretta verrà assegnato un punto, mentre alle risposte errate e al "non so" verrà attribuito un valore pari a zero. La scelta riprende la logica di Castagno et al. (2025), i quali costruiscono un indicatore da 0 a 5 per la pension literacy. Gli autori includono l'opzione "Non so" per evitare di obbligare il rispondente a scegliere una risposta e limitare le risposte fornite casualmente (Castagno et al. 2025, 438).

La terza sezione riguarda la consapevolezza e gli atteggiamenti verso il futuro pensionistico. In questa parte non si misura soltanto ciò che i partecipanti conoscono, ma anche quanto il tema sia presente nelle loro valutazioni e quali elementi possono rendere

più difficile pianificare sul lungo periodo. Si chiede quindi la frequenza con cui una persona pensa alla propria situazione pensionistica futura, la percezione delle conseguenze dei cambiamenti demografici sul sistema pensionistico e la probabilità attribuita alla possibilità che la sola pensione pubblica sia adeguata a mantenere un certo tenore di vita. All'interno della stessa sezione è stata inserita una griglia composta da quattro affermazioni, valutate attraverso una scala da 1, che significa "per nulla d'accordo", a 5, "molto d'accordo". Le affermazioni riguardano la difficoltà nel comprendere le informazioni previdenziali, il peso della situazione economica o lavorativa sulla possibilità di pianificare il futuro, il timore di subire perdite attraverso la previdenza complementare e la tendenza a rimandare decisioni perché il pensionamento viene percepito come lontano. Anche in questo caso le domande sono state formulate appositamente per l'indagine, ma riprendono problematiche presenti nella letteratura considerata. Castagno et al. (2025) richiamano, ad esempio il ruolo della procrastinazione nelle decisioni di risparmio destinate alla pensione, mentre l'indagine della Banca d'Italia sui giovani mostra una bassa propensione alla pianificazione di lungo periodo e rileva che circa metà degli intervistati non investirebbe in un fondo pensione per paura di subire perdite (Castagno et al. 2025, 438; Marinucci et al. 2024, 4). La dimensione legata alla sfera economica-lavorativa deriva invece dalle informazioni ottenute dai capitoli precedenti, grazie alle quali è stato mostrato come redditi ridotti e carriere discontinue possano limitare la partecipazione alla previdenza complementare. L'ultima parte del percorso ordinario è dedicata ai comportamenti, all'adesione e agli ostacoli alla previdenza complementare. È stata rilevata la capacità di risparmiare una parte delle proprie entrate: la scelta è coerente con le evidenze analizzate nel paragrafo precedente e con lo studio di Castagno et al. (2025) nel quale la capacità di risparmio viene considerata legata alla partecipazione alle forme pensionistiche private (Castagno et al. 2025, 445–446). Successivamente sono state inserite domande sulla ricerca delle informazioni e sui canali attraverso cui i rispondenti le hanno ottenute. Le opzioni comprendono fonti istituzionali, banche e assicurazioni, datore di lavoro, sindacati e patronati, scuola o università, familiari e amici, siti internet, social network e mezzi di informazione. Infine, ai partecipanti viene chiesto se siano attualmente iscritti a una forma di previdenza complementare. Per gli aderenti vengono richieste le principali motivazioni che hanno

portato a tale scelta, mentre ai non aderenti vengono chiesti i possibili ostacoli. Le categorie relative all'adesione sono state formulate in base agli aspetti affrontati nel secondo capitolo, come la volontà di integrare la pensione pubblica, l'eventuale contributo del datore di lavoro, i vantaggi fiscali e il ruolo della situazione lavorativa. Le ragioni della non adesione invece comprendono la mancanza di risorse economiche, l'instabilità lavorativa, la conoscenza insufficiente, la difficoltà nella scelta della forma pensionistica, la distanza percepita dal pensionamento, il timore di perdite e la preferenza per altre forme di risparmio. Una parte di queste scelte trova riscontro nell'EDUFIN Index 2025, dove tra i principali motivi della mancata adesione compaiono la mancanza di risorse, lo scarso interesse, la conoscenza insufficiente del funzionamento e la preferenza per altre forme di risparmio (Edufin Index 2025, 122–125). Per coloro che non risultano aderenti è stata inoltre rilevata l'intenzione di aderire nei prossimi anni attraverso una scala che va da “sicuramente aderirò” a “sicuramente non aderirò”. In questo modo sarà possibile distinguere chi non aderisce e non ha interesse futuro da chi, pur non avendo ancora una forma pensionistica complementare, dichiara una possibile disponibilità all'adesione.

È stato poi previsto anche un percorso specifico per i pensionati. Coloro che dichiarano questa condizione non accedono alle sezioni dedicate alla conoscenza e agli atteggiamenti verso il proprio futuro pensionistico, ma rispondono a domande relative alla capacità attuale di risparmio, alla ricerca di informazioni e alla loro eventuale esperienza con la previdenza complementare durante la vita lavorativa. A seconda delle risposte vengono poi chieste le ragioni che avevano favorito l'adesione oppure quelle che avevano portato a non aderire. Questa parte costituisce un'elaborazione specifica del questionario e permette di mantenere le informazioni fornite dai pensionati separate da quelle dei partecipanti che devono ancora andare in pensione.

L'analisi dei dati sarà descrittiva, verranno osservate le distribuzioni delle variabili socio-demografiche e lavorative e successivamente le percentuali delle risposte relative alla conoscenza, atteggiamenti, comportamenti e previdenza complementare. Per la conoscenza oggettiva sarà utilizzato l'indice da 0 a 7 descritto in precedenza, che potrà essere confrontato con la valutazione soggettiva espressa dai partecipanti e con alcune loro caratteristiche individuali, oltre che con la partecipazione o meno alla previdenza

complementare. Verranno poi esaminate associazioni tra livelli di conoscenza, condizioni economiche e lavorative, capacità di risparmio, atteggiamenti verso il futuro e adesione alla previdenza complementare. L'obiettivo non è individuare relazioni causali, ma verificare se nel campione emergano differenze e associazioni coerenti o meno con quanto osservato nelle indagini precedenti.

4.3. Caratteristiche del campione

La somministrazione del questionario ha portato alla raccolta di 72 risposte valide, tutte utilizzabili per l'analisi. Per comprendere i risultati che verranno presentati successivamente è utile descrivere prima di tutto le principali caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei partecipanti. Per quanto riguarda l'anno di nascita, il campione presenta una forte presenza di persone giovani. Gli anni indicati vanno dal 1956 al 2005, ma oltre la metà dei partecipanti (il 51,4% del campione) è nata tra il 2000 e il 2005. In particolare, gli anni maggiormente rappresentati sono il 2000, con 15 risposte e il 2001 con 12 risposte. Accanto a questa percentuale così elevata di giovani sono comunque presenti persone appartenenti a generazioni differenti, anche se con una numerosità inferiore. Questa distribuzione dovrà essere tenuta presente nell'analisi dei risultati, perché alcune fasce anagrafiche risultano molto più rappresentate di altre. Passando poi alla composizione per genere, qui la differenza risulta molto meno marcata, gli uomini sono il 52,8% del campione, mentre le donne sono il 45,8%, inoltre una persona ha scelto di non indicare il proprio genere, non emerge quindi una forte concentrazione in una delle due principali categorie. Dal punto di vista territoriale, invece, il campione risulta fortemente concentrato in Veneto, dove risiedono 58 dei 72 partecipanti, pari all'80,6%. Le altre regioni sono rappresentate in misura molto più lieve: cinque persone risiedono in Emilia-Romagna, tre in Lombardia, tre in Friuli-Venezia Giulia e una rispettivamente in Trentino-Alto Adige, Sicilia e Liguria. Un altro elemento analizzato è il livello di istruzione, il gruppo più numeroso è quello dei diplomati, composto da 25 persone, pari al 34,7%, seguito da chi possiede una laurea triennale, che rappresenta il 27,8% e da chi ha conseguito una laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, pari al 23,6%. Complessivamente, 39 partecipanti su 72, quindi il 54,2%

possiedono almeno un titolo universitario, mentre sette persone hanno indicato la licenza media come titolo di studio più elevato. Osservando i risultati, il campione presenta una presenza consistente di persone con un livello di istruzione medio-alto. Infine, la maggior parte dei rispondenti risulta inserita nel mercato del lavoro, con 42 partecipanti, pari al 58,3%, lavoratori/lavoratrici dipendenti, nove autonomi e otto studenti e studentesse che contemporaneamente svolgono un'attività lavorativa. Gli studenti che non lavorano sono nove, mentre tre persone risultano disoccupate e una sola persona è in pensione. Considerando tutte le modalità di lavoratori, 59 su 72 svolgono attività lavorative, proprio a queste 59 persone è stata posta anche la domanda relativa alla tipologia di lavoro: 37 hanno dichiarato di essere dipendenti a tempo indeterminato, nove a tempo determinato, nove lavoratori autonomi o liberi professionisti, due apprendisti e due occupati attraverso una collaborazione o un'altra forma di lavoro non standard. Emerge dunque una prevalenza di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Nel complesso quindi il campione può essere descritto come composto prevalentemente da persone giovani, con una distribuzione equilibrata in relazione al genere, un livello di istruzione generalmente medio-alto e una forte presenza di soggetti occupati. Tutto il campione è descritto nella tabella 1.

Variabile	Categoria	n	%
Anno di nascita	1950–1959	2	2,8
	1960–1969	9	12,5
	1970–1979	10	13,9
	1980–1989	2	2,8
	1990–1999	12	16,7
	2000–2005	37	51,4
Genere	Uomo	38	52,8
	Donna	33	45,8
	Preferisco non rispondere	1	1,4
Regione di residenza	Veneto	58	80,6
	Emilia-Romagna	5	6,9

Variabile	Categoria	n	%
	Lombardia	3	4,2
	Friuli-Venezia Giulia	3	4,2
	Trentino-Alto Adige	1	1,4
	Liguria	1	1,4
	Sicilia	1	1,4
Titolo di studio	Licenza media	7	9,7
	Diploma di scuola secondaria superiore	25	34,7
	Laurea triennale	20	27,8
	Laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico	17	23,6
	Dottorato o altro titolo post-laurea	2	2,8
	Altro	1	1,4
Condizione principale	Lavoratore/lavoratrice dipendente	42	58,3
	Lavoratore/lavoratrice autonomo/a	9	12,5
	Studente/studentessa	9	12,5
	Studente/studentessa e lavoratore/lavoratrice	8	11,1
	Disoccupato/a o in cerca di occupazione	3	4,2
	Pensionato/a	1	1,4
Tipologia di lavoro	Dipendente a tempo indeterminato	37	62,7
	Dipendente a tempo determinato	9	15,3
	Autonomo/a o libero/a professionista	9	15,3
	Apprendistato	2	3,4
	Collaborazione o altra forma di lavoro non standard	2	3,4

Tabella 1 - Principali caratteristiche socio-demografiche e lavorative del campione

NOTA. Le percentuali relative alla tipologia di lavoro sono calcolate sui 59 partecipanti ai quali è stata sottoposta la domanda; tutte le altre percentuali sono calcolate sul campione complessivo (N = 72).

4.4. Risultati: Livello di conoscenza previdenziale

Dopo aver descritto le caratteristiche del campione, il primo aspetto analizzato riguarda il livello di conoscenza previdenziale dei partecipanti, come spiegato nel paragrafo 4.2, questa componente è stata rilevata attraverso due modalità differenti. Inizialmente è stato chiesto ai rispondenti di valutare autonomamente quanto ritenessero di conoscere il funzionamento del sistema pensionistico italiano e della previdenza complementare, successivamente sono state proposte 7 domande con una sola risposta corretta, attraverso le quali è stato possibile ottenere una misura oggettiva delle conoscenze. L'analisi riguarda 71 partecipanti, poiché l'unica persona pensionata nel campione ha seguito il percorso specifico previsto dal questionario e non ha dovuto rispondere a questa sezione.

Per quanto riguarda la conoscenza percepita, ai partecipanti è stato chiesto di esprimere una valutazione su una scala da 1 a 10, il punteggio medio ottenuto è pari a 4,99 e la mediana è pari a 6. Quest'ultimo valore è anche il più indicato e scelto da 17 persone corrispondenti al 23,9% dei rispondenti. Le risposte risultano comunque distribuite lungo buona parte della scala: 27 partecipanti hanno indicato un valore compreso tra 1 e 4, mentre 20 hanno scelto un punteggio pari o superiore a 7. Soltanto una persona ha indicato 9 e nessuna ha attribuito alle proprie conoscenze il valore massimo di 10. L'autovalutazione non mostra dunque una percezione particolarmente elevata delle proprie conoscenze e competenze in materia, anche se una buona parte del campione ritiene di possedere almeno una conoscenza discreta dell'argomento.

Maggior precisione sulla conoscenza emerge dalle sette domande oggettive, in tutti i quesiti la maggioranza dei partecipanti ha individuato la risposta corretta, ma con alcune differenze tra gli argomenti affrontati. Il risultato migliore riguarda la possibilità di destinare il TFR maturando a una forma di previdenza complementare, 56 persone su 71, il 78,9%, hanno risposto correttamente, seguono la definizione di previdenza complementare e la domanda relativa alla convenienza di iniziare a versare il prima possibile, entrambe con 53 risposte corrette, pari al 74,6%.

Le maggiori difficoltà, pur con una quota di risposte corrette superiore alla metà del campione, riguardano tre quesiti su sette: il rapporto tra aumento dell'aspettativa di vita e importo della pensione contributiva, il metodo di calcolo della pensione pubblica di un giovane lavoratore e il destino delle somme versate alla previdenza complementare. Alla

domanda sul rapporto tra aumento dell'aspettativa di vita e importo della pensione calcolata con il metodo contributivo hanno risposto correttamente 45 persone, pari al 63,4%. Lo stesso risultato è stato registrato per il metodo con cui viene calcolata la pensione pubblica di un giovane che entra oggi nel mercato del lavoro e per la domanda sul destino delle somme versate alla previdenza complementare. È importante sottolineare anche alcune risposte errate, in particolare nel quesito relativo all'aspettativa di vita, 14 partecipanti hanno indicato che non esiste alcuna relazione con l'importo della pensione, mentre tre hanno ritenuto che questo tenda ad aumentare. Nella domanda sul metodo di calcolo della pensione di un giovane lavoratore, invece, 15 persone hanno indicato il metodo misto e una il metodo retributivo, anche nel quesito sul funzionamento delle somme versate alla previdenza complementare emergono alcune risposte non corrette, sei partecipanti ritengono che queste vengano trasferite all'INPS per finanziare la pensione pubblica e quattro che siano semplicemente accantonate senza essere investite.

Nell'analisi è stata mantenuta distinta la risposta "Non so" dalle alternative errate, proprio come stabilito precedentemente, entrambe ricevono un punteggio pari a zero, poiché in nessuno dei due casi viene dimostrata la conoscenza della risposta corretta. Tuttavia, per lo svolgimento dell'analisi, le due situazioni presentano e forniscono informazioni differenti, poiché scegliere "Non so" significa dichiarare esplicitamente di non conoscere la risposta, mentre selezionare un'alternativa indica una risposta non corretta e quindi un possibile errore di conoscenza del rispondente. La numerosità dei "Non so" varia in maniera abbastanza evidente tra i diversi quesiti, nella domanda sulla convenienza di iniziare presto a contribuire alla previdenza complementare, ad esempio, 16 persone, pari al 22,5%, dichiarano di non sapere, mentre soltanto due scelgono una delle alternative errate. Una situazione simile emerge nella domanda sul TFR, dove 14 persone rispondono "Non so" e soltanto una sceglie la risposta falsa. Al contrario, nei quesiti relativi all'aspettativa di vita e al metodo di calcolo della pensione pubblica le risposte errate risultano più numerose dei "Non so". Complessivamente, 32 partecipanti su 71, pari al 45,1%, hanno utilizzato almeno una volta la risposta "Non so" nelle sette domande oggettive.

Per ottenere una panoramica generale della conoscenza previdenziale è stato creato l'indice compreso tra 0 e 7 descritto in precedenza. Il punteggio medio è pari a 4,87 su 7, mentre la mediana è 5. La distribuzione mostra risultati piuttosto differenziati, 21 partecipanti, pari al 29,6% hanno risposto correttamente a tutte e sette le domande, mentre altri 14 hanno ottenuto 6 risposte corrette e 13 ne hanno ottenute cinque. Complessivamente 48 persone su 71, pari al 67,6%, hanno fornito almeno cinque risposte corrette su sette, considerando la media di 4,87 questo ci dice che il 67,6% è sopra la media. Al contrario, cinque partecipanti, pari al 7% del campione considerato, non hanno fornito alcuna risposta corretta, in tutti i cinque i casi però il punteggio pari a zero deriva dalla scelta della modalità “Non so” in tutte e sette le domande e non dalla selezione di alternative errate.

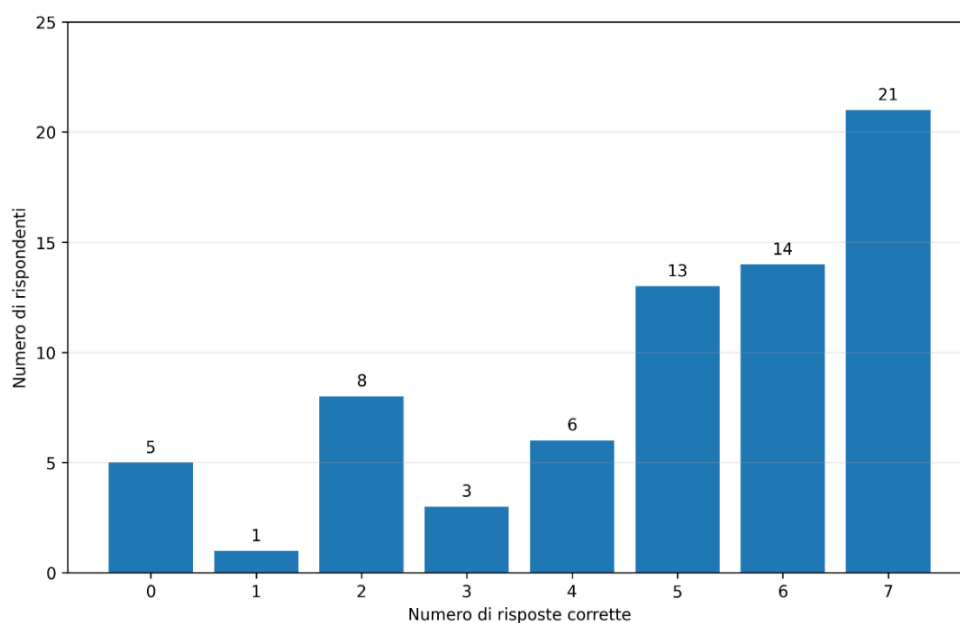


Figura 7 – Distribuzione dell'indice di conoscenza previdenziale (0-7)

Per concludere, i risultati di questa seconda sezione mostrano che la maggioranza dei partecipanti riesce a rispondere correttamente a una parte consistente dei quesiti proposti, ma emergono aree nelle quali vi sono più incertezze o conoscenze non corrette. L'indice consente di accorpare queste differenze in un unico valore e sarà utilizzato successivamente, insieme ad altre variabili per osservare eventuali associazioni con le

caratteristiche individuali e con i comportamenti relativi alla previdenza complementare. La tabella di seguito presenta tutte le risposte per ogni quesito.

Quesito	Risposta corretta	Risposta errata	Non so
Q10 – Aspettativa di vita e pensione contributiva	45 (63,4%)	17 (23,9%)	9 (12,7%)
Q11 – Calcolo della pensione di un giovane lavoratore	45 (63,4%)	16 (22,5%)	10 (14,1%)
Q12 – Definizione di previdenza complementare	53 (74,6%)	4 (5,6%)	14 (19,7%)
Q13 – Momento in cui iniziare a contribuire	53 (74,6%)	2 (2,8%)	16 (22,5%)
Q14 – Destinazione del TFR alla previdenza complementare	56 (78,9%)	1 (1,4%)	14 (19,7%)
Q15 – Contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro	49 (69,0%)	10 (14,1%)	12 (16,9%)
Q16 – Investimento delle somme versate	45 (63,4%)	10 (14,1%)	16 (22,5%)

Tabella 2 – Risposte alle domande di conoscenza previdenziale (N = 71).

4.5. Risultati: Consapevolezza e atteggiamenti verso il futuro pensionistico

Il questionario ha approfondito anche il modo in cui i partecipanti percepiscono il proprio futuro pensionistico e alcune delle difficoltà che possono accompagnare la pianificazione di lungo periodo, anche in questo caso il campione analizzato riguarda 71 casi. Una prima evidenza riguarda la frequenza con cui i partecipanti pensano alla propria situazione pensionistica futura, la risposta più frequente è “Qualche volta”, scelta da 27 persone, il 38% del gruppo considerato. Dall’altro lato, 19 persone rispondono “Raramente” e tre “Mai”. Nel complesso, quindi, non emerge una situazione nella quale il tema pensionistico è costantemente presente per la maggioranza dei partecipanti, infatti il 31% pensa alla pensione mai o raramente, un altro 31% spesso o molto spesso e il restante 38% qualche volta.

Molto più omogenea risulta la percezione delle conseguenze dei cambiamenti demografici sul futuro del sistema pensionistico italiano. Ai partecipanti è stato chiesto

di valutare quanto l'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite rappresentino un problema per il futuro del sistema pensionistico italiano, utilizzando una scala da 1 a 5, nella quale 1 corrisponde al valore minimo della valutazione e 5 al valore massimo. 42 persone su 71, il 59,2%, hanno scelto il valore massimo e altre 18 hanno indicato il valore 4. Questo testimonia che l'84,5% dei rispondenti considera l'invecchiamento come una problematica meritevole dei due punteggi più alti della scala. Un orientamento simile emerge rispetto all'adeguatezza delle future pensioni pubbliche. Ai partecipanti è stato chiesto quanto ritenessero probabile che la sola pensione pubblica potesse garantire un tenore di vita adeguato durante la pensione, 33 persone, il 46,5%, hanno scelto il valore minimo della scala, mentre altri 26 hanno indicato il valore 2. In totale 59 rispondenti su 71, poco più dell'80% si concentrano sui due valori più bassi, solo una persona ha scelto il valore 4 e nessuno il valore massimo.

Emerge una differenza abbastanza evidente tra la percezione dei problemi del sistema e la frequenza con cui viene considerata la propria situazione.

La sezione in questione ha poi approfondito alcuni possibili ostacoli o atteggiamenti legati alla pianificazione previdenziale. Ai partecipanti sono state proposte quattro affermazioni e chiesto di indicare, su una scala da 1 a 5, il proprio grado di accordo. Le affermazioni riguardano la difficoltà nel comprendere le informazioni previdenziali, il peso della situazione economica e lavorativa sulla possibilità di pianificare il futuro, il timore di subire perdite attraverso la previdenza complementare e la tendenza a rimandare le decisioni perché il pensionamento viene percepito come lontano. Per rendere più rapida la lettura dei risultati, nella figura 8 le risposte sono state raggruppate in tre categorie: disaccordo, neutrale, accordo. Il primo aspetto riguarda la difficoltà nel comprendere le informazioni relative al sistema pensionistico e alla previdenza complementare. 32 persone, il 45,1%, si dichiarano abbastanza d'accordo o molto d'accordo con questa affermazione, mentre il 31% esprime disaccordo e il restante 23,9% assume una posizione neutrale. La difficoltà informativa riguarda quindi una parte consistente del campione, anche se non rappresenta una condizione condivisa dalla maggioranza assoluta dei partecipanti. Un dato più elevato riguarda la situazione economica e lavorativa, 35 rispondenti su 71, pari al 49,3%, dichiarano che la propria condizione attuale rende difficile pianificare economicamente il futuro pensionistico, il 28,2% è poco o per nulla

d'accordo mentre il 22,5% sceglie la modalità intermedia. Tra i quattro quesiti questo è quello che raccoglie la quota più ampia di accordo e si tratta di un risultato particolarmente rilevante rispetto all'impostazione complessiva della ricerca, che considera le condizioni economiche e lavorative al pari della conoscenza previdenziale. È invece diverso il risultato relativo al rischio di subire perdite, in questo caso prevale il disaccordo, 39 persone, pari al 54,9%, affermano di essere poco o per nulla d'accordo con l'idea che questo rischio le renda meno propense a utilizzare una forma di previdenza complementare. Il 25,4% mantiene una posizione neutrale mentre soltanto il 19,7% dichiara di essere d'accordo. Nel campione considerato, il rischio finanziario appare quindi meno frequentemente indicato come elemento di freno rispetto alle difficoltà economiche o informative. Infine, alla frase relativa alla tendenza a rimandare le decisioni previdenziali perché il pensionamento viene percepito come ancora troppo lontano, le risposte risultano più distribuite. 26 partecipanti, pari al 36,6%, si dichiarano abbastanza o molto d'accordo, mentre il 43,7% esprime disaccordo, altri 14 partecipanti mantengono una posizione neutrale. Non emerge quindi una tendenza prevalente al rinvio delle decisioni. La distribuzione completa delle risposte è riportata nella Figura 8.

Per concludere i risultati descrivono un campione nel quale è molto diffusa la consapevolezza delle difficoltà che il sistema pensionistico potrebbe affrontare in futuro e, allo stesso tempo, è piuttosto bassa la fiducia nella capacità della sola pensione pubblica di garantire un reddito adeguato. Questa consapevolezza generale non sembra però tradursi in una costante attenzione verso la propria posizione pensionistica. Tra gli aspetti che possono rendere più difficile la pianificazione emergono soprattutto la condizione economica o lavorativa e, in misura inferiore, la difficoltà di comprendere le informazioni previdenziali.

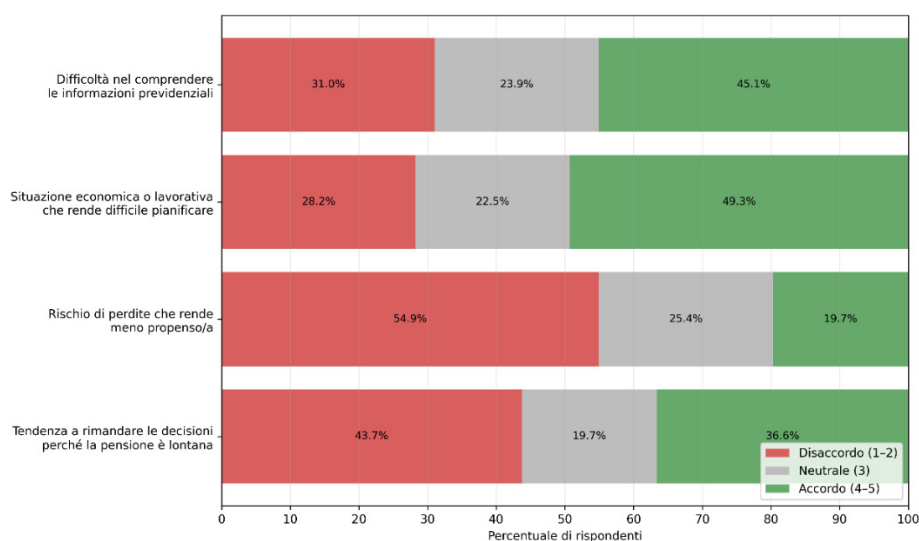


Figura 8 – Atteggiamenti e ostacoli percepiti rispetto alla pianificazione previdenziale

4.6. Risultati: Previdenza complementare: adesione, comportamenti e ostacoli

L'ultima parte del questionario ha approfondito alcuni comportamenti che possono essere collegati alla pianificazione previdenziale, concentrandosi sulla capacità di risparmio, sulla ricerca di informazioni e soprattutto sull'adesione alla previdenza complementare. Il primo quesito era proprio relativo alla capacità o possibilità di mettere da parte una parte delle proprie entrate, 27 persone, il 38% dei rispondenti, dichiarano di riuscire a farlo regolarmente, mentre altri 22, il 31%, riescono a risparmiare soltanto occasionalmente. Nel totale quindi 49 partecipanti su 71, circa il 70% afferma di riuscire ad accantonare almeno una parte delle proprie entrate, anche se con continuità differenti. Undici persone dichiarano di non riuscire a risparmiare, otto non dispongono attualmente di entrate personali e tre preferiscono non rispondere. Il campione dimostra di avere una diffusa capacità di risparmio, anche se non riguarda tutti i partecipanti. Subito dopo questo quesito, è stata considerata la ricerca di informazioni sul sistema pensionistico o sulla previdenza complementare. 48 persone, pari al 67,6% dichiarano di essersi informate almeno una volta, mentre 14 rispondono negativamente e nove non ricordano o non sanno indicarlo. Alla domanda relativa alla provenienza delle informazioni, nella quale era

possibile selezionare più risposte, la risposta più rappresentativa è “familiari e amici”, scelti da 30 partecipanti, circa il 42% del totale. Seguono sindacati, patronati o CAF con il 31%, siti internet, blog o portali di informazione con il 28,2%, banche assicurazioni o consulenti finanziari con il 25,4% e i social network con il 23,9%. Uno dei punti più importanti dell’intera indagine riguarda l’adesione alla previdenza complementare. Tra i 71 rispondenti, 30 persone, circa il 42%, dichiarano di essere attualmente iscritte a una forma pensionistica complementare, mentre 32, il 45% affermano di non esserlo, i due gruppi risultano essere molto vicini in termini numerici. Le restanti 9 persone rispondono invece “Non so”. Quest’ultima categoria è stata mantenuta distinta dai non aderenti, poiché non indica una mancata adesione dichiarata, ma un’incertezza rispetto alla propria situazione previdenziale. Non emerge dunque nel campione una netta prevalenza di aderenti o non aderenti, è presente anche una quota non trascurabile di partecipanti che non è in grado di indicare con certezza la propria posizione. Ai 30 aderenti è stato poi chiesto di indicare quelle che sono le principali motivazioni che li hanno portati a scegliere di aderire ad una forma di previdenza complementare, essendo possibile selezionare più opzioni, le percentuali non sono alternative tra loro. La motivazione indicata più spesso è la volontà di integrare la futura pensione pubblica, scelta da 21 partecipanti pari al 70% degli aderenti, al secondo posto si trova la possibilità di beneficiare dell’eventuale contributo del datore di lavoro, indicata dal 40%, troviamo poi i vantaggi fiscali e il consiglio di amici o familiari entrambi selezionati dal 30% mentre il 20% indica il consiglio di una banca, compagnia assicurativa o di un consulente finanziario. Risultano meno frequenti le informazioni ricevute dal datore di lavoro, dal sindacato o patronato. La distribuzione completa delle motivazioni è riportata nella figura 9.

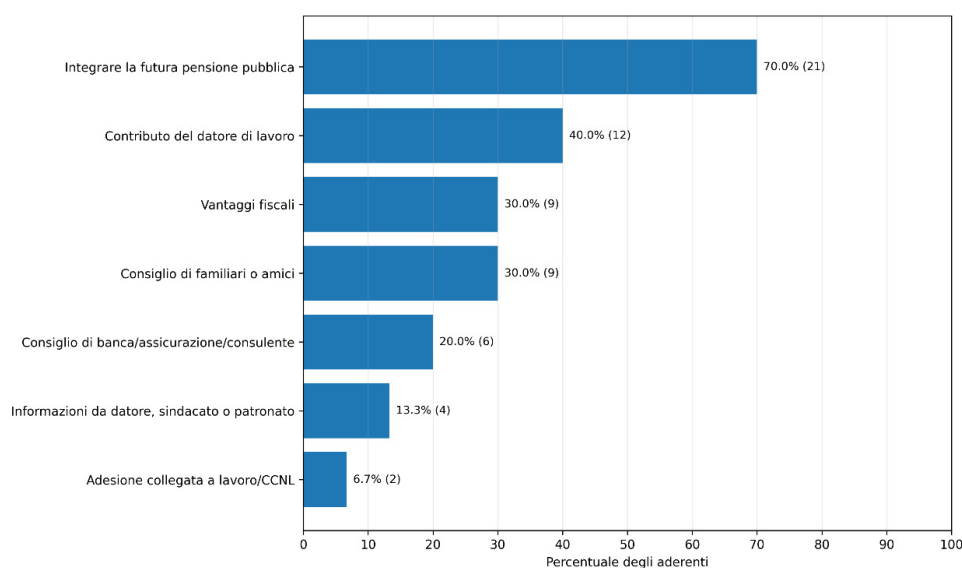


Figura 9 – Principali motivazioni dell’adesione alla previdenza complementare (N = 30)

Emergono ovviamente delle differenze tra i 32 partecipanti che dichiarano di non essere iscritti. Anche in questo caso era possibile esprimere diverse motivazioni per la propria non partecipazione e la risposta più frequente è stata “Non conosco abbastanza la previdenza complementare”, scelta da 15 persone, pari al 46,9% dei non aderenti. Segue “Non ci ho mai pensato”, indicata da 13 partecipanti, altre 10 persone affermano che non saprebbero quale forma di previdenza complementare scegliere, mentre nove considerano il pensionamento ancora troppo lontano. Le ragioni di carattere economico e lavorativo sono presenti, ma vengono indicate meno frequentemente rispetto a quelle appena descritte, solo otto non aderenti, pari al 25%, dichiarano di non disporre di risorse economiche sufficienti, mentre cinque, circa il 15%, indicano l’instabilità della propria situazione lavorativa. Sei persone preferiscono utilizzare altre forme di risparmio e investimento e quattro segnalano il timore di perdere parte delle somme investite, mentre soltanto due partecipanti dichiarano di non ritenere utile la previdenza complementare. Come evidenziato dalla figura 10 nel gruppo dei non aderenti assumono particolare rilievo motivazioni collegate alla conoscenza dello strumento, alla difficoltà di scegliere una forma pensionistica e alla mancata considerazione del tema, pur rimanendo presenti anche vincoli economici e lavorativi. Il dato relativo al timore di subire delle perdite può essere analizzato anche in virtù di quanto emerso nel paragrafo precedente; infatti, nella

domanda sugli atteggiamenti soltanto il 19,7% dei partecipanti si era dichiarato d'accordo o abbastanza d'accordo con l'affermazione secondo cui il rischio di perdere le somme investite riduce la propria propensione verso la previdenza complementare. Tra i non aderenti, il timore delle perdite viene indicato come motivo della mancata adesione da quattro persone su 32, pari al 12,5%, in entrambi i casi questo elemento risulta meno frequente rispetto ad altre difficoltà.

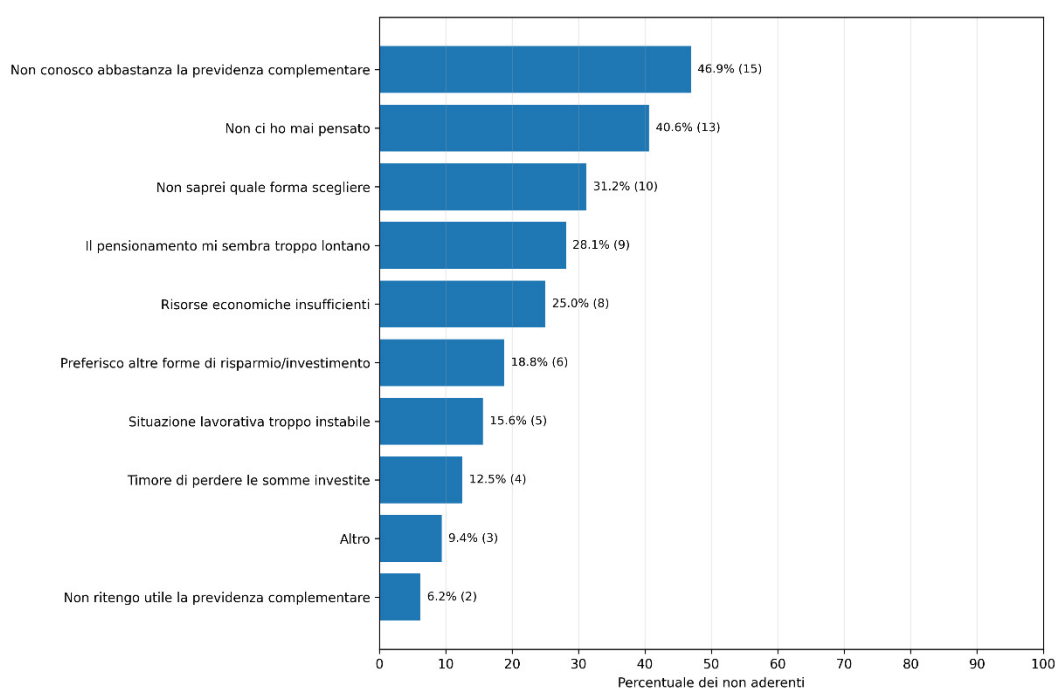


Figura 10 – Principali motivi della mancata adesione alla previdenza complementare (N = 32)

Ai 32 non aderenti è stato infine chiesto di esprimersi sulla possibilità di aderire a una forma di previdenza complementare nei prossimi anni. In questo caso prevale l'incertezza: 16 persone, esattamente la metà del gruppo rispondono "Non so", otto partecipanti dichiarano che probabilmente aderiranno e quattro che sicuramente lo faranno. Nel complesso quindi 12 non aderenti su 32, circa il 37%, esprimono un orientamento favorevole verso una futura adesione, quattro persone ritengono che probabilmente non aderiranno, mentre nessuno seleziona la risposta "sicuramente non aderirò". Questi risultati testimoniano che la mancata adesione attuale non coincide,

almeno per una parte del campione considerato, con una posizione definitivamente contraria alla previdenza complementare.

Infine, la sola persona pensionata presente nel campione ha seguito il percorso specifico previsto dal questionario. La partecipante dichiara di non riuscire attualmente a mettere da parte una parte delle proprie entrate, di non aver cercato informazioni sul sistema pensionistico o sulla previdenza complementare e di non aver aderito a una forma pensionistica complementare durante la propria vita lavorativa. Come motivo della mancata adesione indica l'insufficienza delle risorse economiche. La presenza di un'unica osservazione in queste sezioni, indica che queste risposte vengono riportate esclusivamente a fini descrittivi e non consentono di formulare considerazioni più generali sui pensionati.

4.7. Analisi delle associazioni e discussione dei risultati

Dopo aver analizzato conoscenza previdenziale, atteggiamenti e comportamenti, è possibile mettere in relazione le diverse dimensioni considerate nel questionario. L'obiettivo non è individuare rapporti causa-effetto, che non potrebbero essere dimostrati attraverso un'indagine di questo tipo, ma verificare se all'interno del campione emergano associazioni utili a comprendere meglio le scelte relative alla previdenza complementare. I risultati devono essere interpretati in senso esplorativo.

Un primo risultato ottenuto riguarda il rapporto tra la conoscenza percepita e quella effettivamente rilevata attraverso le sette domande oggettive. Per rendere più leggibile il confronto, i partecipanti possono essere distinti in tre gruppi sulla base dell'autovalutazione fornita nella scala da 1 a 10. Tra le 27 persone che hanno attribuito alle proprie conoscenze un valore compreso tra 1 e 4, il punteggio medio nell'indice oggettivo è pari a 3,44 su 7. Tra coloro che si collocano sui valori 5 e 6, la media sale a 5,33 mentre tra i 20 partecipanti che si attribuiscono un punteggio compreso tra 7 e 10 raggiunge 6,25 su 7. Emerge quindi una tendenza piuttosto chiara, al crescere della conoscenza percepita aumenta anche il numero medio di risposte corrette. Il rapporto tra titolo di studio e conoscenza rilevata appare invece meno lineare, nel campione non si osserva un aumento progressivo del punteggio di conoscenza al crescere del livello di

istruzione. I partecipanti con diploma ottengono in media 4,84 risposte corrette, quelli con laurea triennale 4,15, mentre tra chi possiede una laurea magistrale la media sale a 5,5. I sette partecipanti con licenza media raggiungono addirittura una media di 5,57, ma si tratta di un piccolo gruppo e composto interamente da persone appartenenti alle fasce d'età più elevate rispetto alla maggioranza del campione. Non è tuttavia corretto interpretare questi dati come prova del fatto che l'istruzione non abbia importanza nella conoscenza previdenziale, più semplicemente nel campione analizzato non emerge una relazione ordinata tra titolo di studio e punteggio ottenuto, anche perché istruzione ed età sono distribuite in maniera molto diversa tra i partecipanti. Questo risultato non coincide con quanto osservato nelle indagini iniziali nazionali, nelle quali i livelli più alti di istruzione tendono ad accompagnarsi a migliori risultati negli indicatori previdenziali (Edufin Index 2025, 136–141). L'età sembra avere un ruolo più importante, soprattutto rispetto alla partecipazione alla previdenza complementare. Tra gli aderenti, l'anno di nascita mediano è il 1987, mentre tra i non aderenti è il 2000. Anche il punteggio medio di conoscenza risulta più basso nel gruppo più giovane del campione, infatti, considerando i partecipanti fino a 34 anni, la media è 4,51 su 7, mentre nelle fasce più adulte supera i cinque punti. Anche questo dato deve essere interpretato con cautela, poiché alcune classi d'età sono molto più numerose di altre, tuttavia, la direzione osservata è coerente con l'Edufin Index 2025, che rileva sia una minore conoscenza previdenziale tra i più giovani sia percentuali di adesione inferiori nelle fasce 18-24 e 25-34 rispetto alle età più adulte (Edufin Index 2025, 122–123 e 136–139).

Un'altra differenza che emerge riguardo alla conoscenza è relativa al genere, gli uomini ottengono mediamente 5,34 risposte corrette su 7, mentre tra le donne il valore è pari a 4,47. Al contrario la partecipazione alla previdenza complementare è quasi identica, risultano aderenti 16 uomini su 38 e 14 donne su 32. Nel campione la differenza osservata nella conoscenza non si traduce in una corrispondente distanza nell'adesione. Anche l'Edufin Index rileva punteggi di conoscenza oggettiva mediamente superiori tra gli uomini, sebbene nell'indagine nazionale emerga anche una minore adesione femminile che nel nostro campione non si osserva (Edufin Index 2025, 122–123 e 136–137).

Il confronto più importante ai fini della domanda di ricerca riguarda però direttamente il rapporto tra conoscenza previdenziale e adesione alla previdenza complementare. I 30

aderenti hanno ottenuto un punteggio medio di 5,67 su 7, tra i 32 non aderenti la media scende a 4,53, mentre tra le nove persone che non sanno indicare se siano attualmente iscritte a una forma pensionistica complementare il valore è ancora inferiore, pari a 3,44. Questa differenza è particolarmente interessante perché segue una sorta di sequenza ben ordinata, il livello medio di conoscenza è maggiore tra chi aderisce, inferiore tra chi non aderisce e più basso nel gruppo che non conosce la propria situazione previdenziale. Come mostra la Figura 11, la distanza tra i tre gruppi è sufficientemente ampia da suggerire l'esistenza, all'interno del campione, di un'associazione tra conoscenza previdenziale e partecipazione alla previdenza complementare.

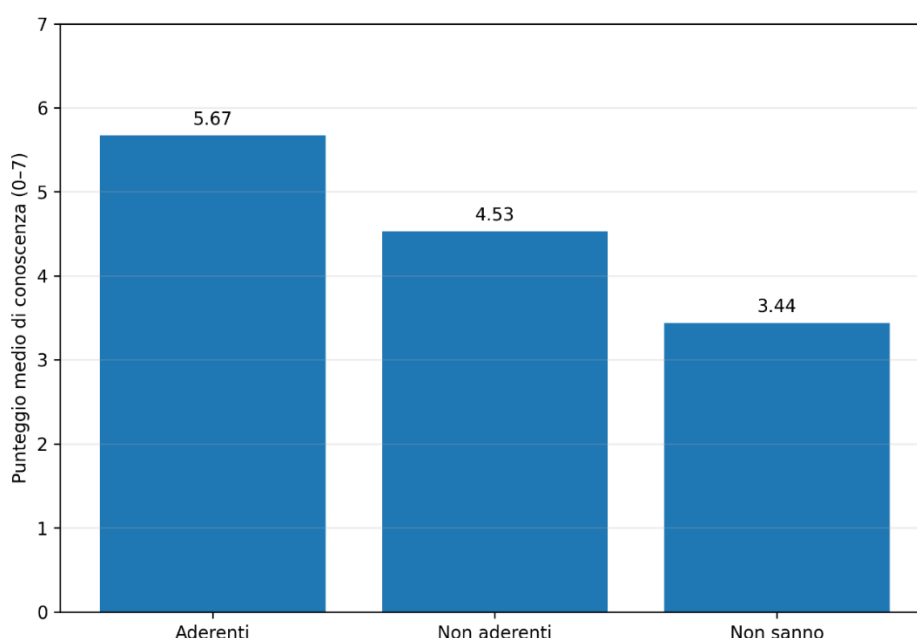


Figura 11 – Punteggio medio di conoscenza previdenziale per posizione rispetto alla previdenza complementare

Questi risultati sono coerenti con quanto osservato da Castagno et al. (2025), che individuano una relazione positiva tra pension literacy e partecipazione alle forme pensionistiche private. Gli autori, tuttavia, sottolineano un problema importante: la relazione può funzionare in entrambe le direzioni, perché una persona potrebbe aderire in quanto più informata, ma potrebbe anche aumentare le proprie conoscenze proprio dopo

essere entrata in un fondo pensione e aver iniziato a gestire la propria posizione. Nel loro studio il problema viene affrontato attraverso strumenti econometrici specifici, nel presente lavoro non è possibile effettuare un'analisi causale analoga e il risultato deve essere letto soltanto come un'associazione.

Un altro elemento che merita attenzione riguarda la ricerca di informazioni. Tra i 48 partecipanti che dichiarano di essersi informati almeno una volta sul sistema pensionistico o sulla previdenza complementare, il punteggio medio di conoscenza è pari a 5,46 su 7, tra le 14 persone che affermano di non aver mai cercato informazioni la media scende invece a 3,86. La differenza si trova anche nella partecipazione, tra chi ha cercato informazioni, 27 persone su 48 risultano aderenti, mentre tra coloro che dichiarano di non essersi informati l'adesione riguarda solo una persona su 14, inoltre cinque di queste 14 persone non sanno indicare se possiedono o meno una forma pensionistica complementare. Anche in questo caso, però, è difficile stabilire cosa venga prima. Cercare informazioni potrebbe favorire una scelta più consapevole, ma è altrettanto possibile che una persona inizi ad informarsi proprio in occasione dell'adesione. Ciò che emerge con chiarezza è comunque che informazione, conoscenza e partecipazione tendono a presentarsi insieme nel campione, mentre l'assenza di ricerca di informazioni è più frequente tra chi non aderisce o non conosce la propria posizione.

La conoscenza non sembra, però, sufficiente a spiegare da sola le differenze nei comportamenti. Un risultato particolarmente significativo riguarda la capacità di risparmio. Tra le 49 persone che dichiarano di riuscire a mettere da parte una parte delle proprie entrate almeno occasionalmente, 27 risultano aderenti, pari al 55,1% del gruppo; 18 non aderiscono e quattro non sanno indicare la propria posizione. Tra le 19 persone che non riescono a risparmiare oppure non dispongono attualmente di entrate personali, invece, soltanto tre risultano aderenti, pari al 15,8%, mentre 13 non aderiscono. La differenza, rappresentata nella Figura 12, è abbastanza marcata: l'adesione è oltre tre volte più frequente tra chi riesce a risparmiare rispetto a chi non lo fa.

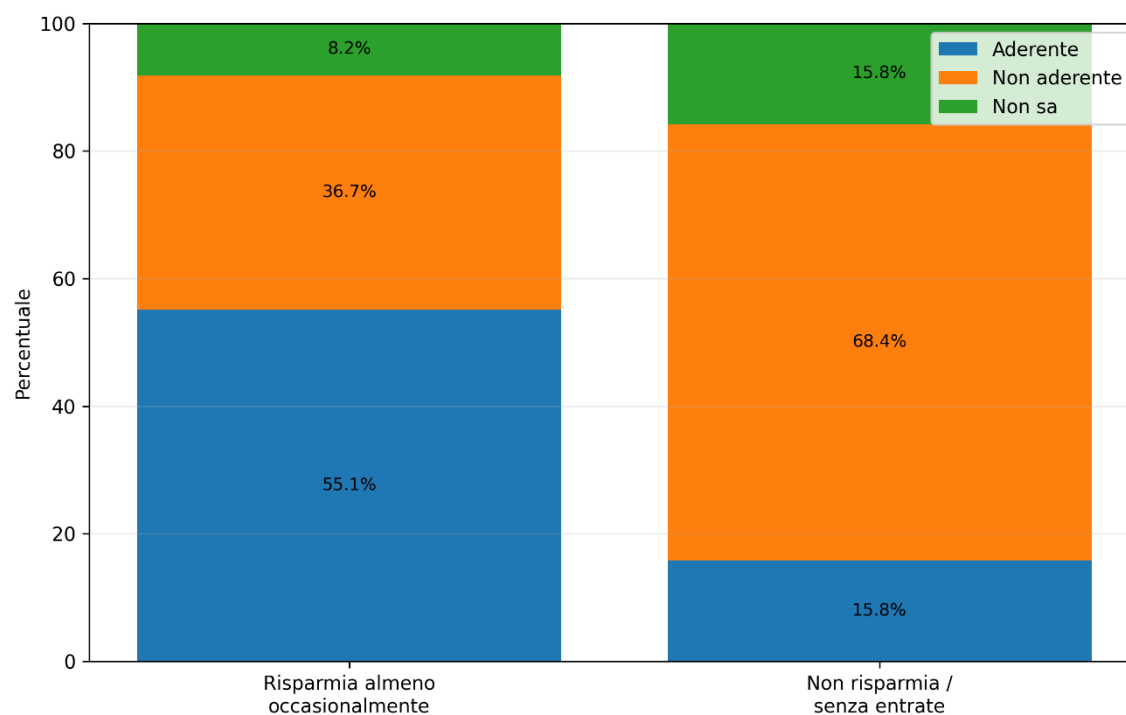


Figura 12 – Adesione alla previdenza complementare in base alla capacità di risparmio

Il dato appare rilevante perché permette di differenziare la conoscenza dalla possibilità concreta di trasformarla in un comportamento. Sapere che la previdenza complementare può essere utile non significa disporre delle risorse necessarie per alimentarla. Un risultato simile era stato rilevato anche da Castagno et al. (2025): nella loro indagine il 57,08% degli aderenti a una forma pensionistica privata dichiara di riuscire a risparmiare una parte del reddito corrente, mentre tra i non aderenti la quota scende al 37,68% (Castagno et al. 2025, 445–446). La capacità di risparmio consente quindi di comprendere meglio un punto già emerso nei capitoli precedenti: la previdenza complementare richiede non solo consapevolezza, ma anche la disponibilità delle risorse nel presente. Questo aspetto diventa ancora più evidente se si analizzano le condizioni lavorative del campione. Tra i 37 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, 23 dichiarano di aderire alla previdenza complementare, pari al 62,2%, mentre 12 non aderiscono e due non sanno indicare la propria posizione. Il quadro cambia sensibilmente tra i 13 lavoratori a tempo determinato, in apprendistato o con forme di collaborazione e lavoro non standard: soltanto due, il

15,4%, risultano aderenti, mentre 8 non aderiscono e tre non sanno indicarlo. La figura 13 permette di osservare immediatamente questa distanza.

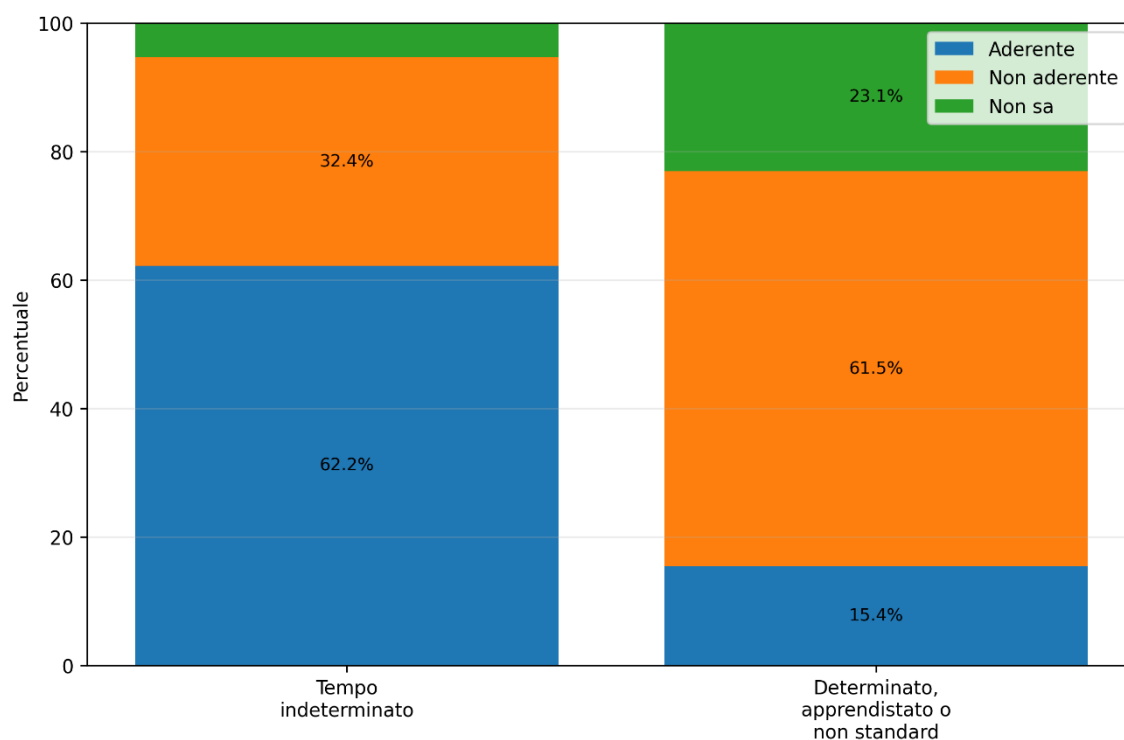


Figura 13 – Adesione alla previdenza complementare per tipologia di rapporto di lavoro dipendente

Pur trattandosi di gruppi numericamente limitati, l'adesione è molto più diffusa tra chi dispone di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non si può concludere che sia la stabilità contrattuale in sé a produrre l'adesione, perché possono intervenire altre caratteristiche come età, reddito, settore lavorativo o accesso alla contrattazione collettiva. Il risultato è però coerente con uno dei problemi discussi nel capitolo 3: i lavoratori con percorsi più instabili possono avere maggiori difficoltà a destinare risorse con continuità a un obiettivo previdenziale di lungo periodo. Questa osservazione permette anche di leggere con maggiore attenzione il rapporto tra conoscenza e condizioni materiali. Un'interpretazione è che le persone maggiormente esposte alla necessità di integrare la pensione pubblica non siano necessariamente quelle che hanno oggi le

condizioni più favorevoli per costruire una posizione complementare. Infatti, carriere discontinue e redditi meno stabili possono ridurre la continuità contributiva nel primo pilastro e, allo stesso tempo, rendere più difficile accumulare risorse nel secondo.

Anche il rapporto con la pianificazione del futuro presenta alcune differenze interessanti, tra gli aderenti, il 40% dichiara di pensare alla propria situazione pensionistica spesso o molto spesso, mentre tra i non aderenti questa quota scende al 25%. Al contrario, soltanto il 13,3% degli aderenti dichiara di pensarci mai o raramente, contro il 40,6% dei non aderenti e il 55,6% di coloro che non sanno se siano iscritti. Una differenza ancora più evidente emerge rispetto alla tendenza a rimandare le decisioni perché il pensionamento viene percepito come troppo lontano, tra gli aderenti, soltanto 6 persone su 30, pari al 20%, si dichiarano abbastanza o molto d'accordo con questa affermazione. La quota sale al 40,6% tra i non aderenti e raggiunge circa il 77,8% nel gruppo che non sa se sia iscritto. Viceversa, il 60% degli aderenti si dichiara poco o per nulla d'accordo con l'idea di rimandare. Anche in questo caso emerge un'associazione coerente con quella osservata per la conoscenza, il gruppo di aderenti appare maggiormente orientato alla pianificazione e meno incline al rinvio, mentre il gruppo che mostra maggiore incertezza rispetto alla propria posizione previdenziale è anche quello nel quale la procrastinazione risulta più frequente. Castagno et al. (2025) osservano a loro volta che un atteggiamento più orientato alla pianificazione di medio-lungo periodo è positivamente collegato alla partecipazione a forme pensionistiche private (Castagno et al. 2025, 451). È da tenere in considerazione che non tutte le relazioni analizzate ci permettono di cogliere delle associazioni di questo tipo, ad esempio, il timore delle perdite non sembra distinguere in maniera evidente aderenti e non aderenti. Anche il semplice livello di istruzione, che in molte indagini rappresenta una variabile fondamentale, non segue in questo campione una relazione riconoscibile né rispetto alla conoscenza né alla partecipazione. Quindi alcune variabili che teoricamente dovrebbero essere rilevanti non assumono lo stesso peso all'interno di questo specifico campione. Un altro esempio nel quale la relazione appare meno netta riguarda l'intenzione futura di adesione. Tra i 32 non aderenti, le 12 persone che dichiarano che probabilmente o sicuramente aderiranno nei prossimi anni ottengono un punteggio medio di conoscenza pari a 5,33 su 7. Tra i 16 partecipanti incerti il punteggio medio scende a 4 e tra i quattro che dichiarano che

probabilmente non aderiranno è pari a 4,25. Il gruppo favorevole all'adesione futura presenta una conoscenza mediamente più elevata, ma non emerge una progressione ordinata come quella osservata con l'adesione attuale. Inoltre, le dimensioni dei gruppi, soprattutto coloro che manifestano un orientamento contrario, sono molto ridotte ed è quindi preferibile non considerare questo risultato come un'associazione chiara e veritiera. Tra i non aderenti è possibile osservare anche la relazione tra il motivo dichiarato "Non conosco abbastanza la previdenza complementare" e i livelli effettivamente rilevati. Le 15 persone che indicano questa motivazione si attribuiscono in media una conoscenza pari a 3,8 su 10, mentre tra gli altri non aderenti l'autovalutazione sale a 5,88. Anche il punteggio oggettivo si muove nella stessa direzione, ma con una differenza più contenuta, 4 su 7 tra chi segnala la mancanza di conoscenza e 5 tra gli altri non aderenti. Questo risultato suggerisce che la difficoltà informativa dichiarata non sia soltanto una giustificazione astratta, soprattutto a livello di conoscenza percepita, le persone che la indicano mostrano effettivamente una minore familiarità col tema.

Nel complesso, l'analisi delle diverse associazioni restituisce un quadro più articolato di quello che emergerebbe concentrandosi soltanto sull'alfabetizzazione previdenziale. Il risultato centrale rimane la maggiore conoscenza osservata tra gli aderenti, 5,67 risposte corrette contro 4,53 tra i non aderenti e 3,44 tra chi non conosce la propria posizione. A questa differenza si affiancano però altre due distanze molto evidenti, l'adesione riguarda il 55,1% di chi riesce a risparmiare almeno occasionalmente contro il 15,8% di chi non risparmia o non dispone di entrate, e il 62,2% dei dipendenti a tempo indeterminato contro il 15,4% dei lavoratori dipendenti con rapporti meno stabili considerati nell'analisi. Questi risultati permettono di dare una risposta alla domanda di ricerca: nel campione analizzato, una maggiore conoscenza previdenziale si accompagna più spesso alla partecipazione alla previdenza complementare, ma la conoscenza non sembra agire isolatamente. L'adesione appare maggiormente presente anche tra coloro che dispongono di una capacità attuale di risparmio, hanno una posizione lavorativa più stabile, cercano informazioni e mostrano una maggiore attenzione verso il proprio futuro pensionistico. La distinzione è importante perché evita di attribuire la mancata adesione esclusivamente a un problema di educazione previdenziale.

Migliorare le conoscenze può essere utile per permettere alle persone di comprendere gli strumenti disponibili e prendere decisioni più consapevoli, ma non elimina i vincoli economici e lavorativi. Gli stessi dati di Castagno et al. (2025) mostrano come partecipazione e capacità di risparmio siano strettamente collegate e come la conoscenza da sola non esaurisca le differenze tra gli individui (Castagno et al. 2025, 445–451). Per concludere, uno dei risultati più interessanti dell'indagine è proprio l'intreccio tra conoscenza, condizioni concrete e orientamento verso il futuro. Infatti, il gruppo più distante dalla previdenza complementare non presenta soltanto i livelli medi di conoscenza più bassi, ma tende anche a cercare meno informazioni e a rimandare maggiormente le decisioni. Allo stesso tempo, la minore adesione tra chi non riesce a risparmiare e tra i lavoratori con rapporti meno stabili mostra che una maggiore consapevolezza non è necessariamente sufficiente per trasformarsi in partecipazione. La previdenza complementare rimane uno strumento importante per rafforzare l'adeguatezza del reddito pensionistico futuro, ma la possibilità di utilizzarlo rimane legata alle condizioni nelle quali si sviluppano vita lavorativa e capacità di risparmio individuale.

4.8. Limiti dell'indagine

I risultati presentati finora devono essere letti e interpretati tenendo in considerazione alcuni limiti dell'indagine, questi limiti non impediscono di utilizzare i dati per osservare tendenze, differenze o associazioni, ma richiedono cautela nel generalizzare e nell'estendere quanto emerso a una popolazione più ampia. Il primo limite riguarda proprio la costruzione del campione, poiché il questionario è stato diffuso online, principalmente attraverso i miei canali social e la partecipazione è avvenuta su base volontaria. Non si tratta quindi di un campione probabilistico, di conseguenza le percentuali ottenute non possono essere interpretate come stime riferibili all'intera popolazione italiana. A questo si aggiunge una composizione piuttosto concentrata dal punto di vista territoriale e anagrafico, 58 partecipanti su 72, pari all'80,6%, risiedono in Veneto, mentre 37 sono nati tra il 2000 e il 2005, alcune categorie risultano quindi molto più rappresentate di altre. Questo aspetto ha una certa importanza considerando che nel paragrafo precedente sono emerse differenze associate proprio all'età e alla situazione

lavorativa e una maggiore presenza di giovani può incidere, ad esempio, sulla diffusione della previdenza complementare, sulla stabilità occupazionale e sulla percezione della distanza dal pensionamento. Per la stessa ragione non è stato possibile approfondire eventuali differenze territoriali, dato che le risposte provenienti da altre regioni sono troppo poche per consentire confronti significativi. Anche la numerosità complessiva del campione impone cautela. Settantadue rispondenti permettono di svolgere un'analisi esplorativa e di individuare alcune associazioni interessanti, ma quando il campione viene suddiviso in gruppi più specifici le numerosità si riducono rapidamente. È il caso, per esempio, del confronto tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori con rapporti meno stabili, oppure dalle analisi relative all'intenzione futura di aderire alla previdenza complementare, che riguardano soltanto i 32 non aderenti. Ancora più evidente è il caso dei pensionati poiché nel campione è presente solo una persona appartenente a questa categoria.

Un altro limite è legato alla somministrazione online del questionario che può portare ad una sorta di autoselezione dei partecipanti, nel senso che chi decide spontaneamente di compilare un questionario dedicato al sistema pensionistico potrebbe avere un interesse per questi temi superiore rispetto a chi sceglie di non partecipare. Questo potrebbe aver contribuito ai livelli relativamente alti di conoscenza osservati in alcune domande. Allo stesso tempo, l'utilizzo dei social network come canale di diffusione tende a raggiungere persone appartenenti a reti sociali vicine e con caratteristiche che possono essere simili tra loro.

Un ulteriore limite riguarda la misurazione della conoscenza previdenziale, l'indice utilizzato nel 4.4 è stato costruito assegnando un punto per ciascuna delle sette risposte corrette e zero alle risposte errate o "Non so". Alcuni quesiti sono stati ripresi e adattati da indagini EDUFIN, mentre altri sono stati elaborati sulla base degli argomenti affrontati nei capitoli precedenti. L'indice non deve essere interpretato come una valutazione completa di tutte le conoscenze necessarie per comprendere il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare.

Bisogna inoltre tenere in considerazione che le informazioni raccolte sono frutto di autodichiarazioni, il questionario rileva ciò che i partecipanti affermano in merito a

capacità di risparmio, ricerca di informazioni, atteggiamenti verso il futuro senza la possibilità di verificarlo.

Inoltre non è possibile stabilire rapporti di causalità. Infatti, l'indagine fotografa conoscenze, condizioni e comportamenti nello stesso momento, per questo motivo, osservare che gli aderenti alla previdenza complementare ottengono un punteggio più alto di conoscenza rispetto ai non aderenti non permette di concludere che sia stata la maggiore conoscenza a determinare l'adesione. È possibile anche il percorso inverso, l'esperienza maturata dopo l'iscrizione a un fondo può aver spinto una persona ad informarsi e quindi aumentare le proprie conoscenze. Inoltre, alcune caratteristiche potenzialmente importanti non sono state rilevate, per esempio, il reddito individuale, il patrimonio disponibile, il settore di attività. Alcune delle associazioni osservate potrebbero quindi essere influenzate anche da fattori non direttamente misurati, la letteratura mostra che reddito e patrimonio possono essere collegati alla probabilità di possedere una forma pensionistica privata (Castagno et al. 2025, 447). Tenendo in considerazione tutti i limiti emersi, i risultati dell'indagine devono essere considerati come evidenze esplorative riferite al campione raccolto, non sono quindi risultati generalizzabili ma permettono di individuare alcuni aspetti che meritano attenzione e che potrebbero essere approfonditi con indagini future su campioni più ampi, equilibrati e rappresentativi.

4.9. Considerazioni conclusive

L'indagine ha permesso di osservare come, all'interno del campione analizzato, la partecipazione alla previdenza complementare si accompagna a differenze che non riguardano soltanto il livello di conoscenza previdenziale. Il risultato più evidente riguarda proprio quest'ultima: gli aderenti hanno ottenuto in media 5,67 risposte corrette su 7, contro 4,53 tra i non aderenti e 3,44 tra coloro che non sanno indicare se siano iscritti a una forma pensionistica complementare. La stessa direzione emerge considerando la ricerca di informazioni, dato che chi dichiara di essersi informato almeno una volta presenta livelli di conoscenza più elevati e una maggiore frequenza di adesione. Questi

risultati non permettono di stabilire che una maggiore conoscenza determini direttamente l'adesione. È possibile, infatti, che l'esperienza maturata dopo l'ingresso in un fondo pensione contribuisca a sua volta ad aumentare le conoscenze del partecipante. L'analisi mostra però che, nel campione considerato, conoscenza, ricerca di informazioni e partecipazione tendono a presentarsi con maggiore frequenza nelle stesse persone. Accanto alla conoscenza emergono però con particolare evidenza le condizioni economiche e lavorative. Tra coloro che riescono a risparmiare almeno occasionalmente aderisce alla previdenza complementare il 55,1%, mentre la quota scende al 15,8% tra chi non riesce a risparmiare o non dispone di entrate personali. Una differenza altrettanto marcata riguarda i lavoratori dipendenti: l'adesione interessa il 62,2% di quelli a tempo indeterminato e il 15,4% di quelli con rapporti a tempo determinato, in apprendistato o con forme di collaborazione e lavoro non standard. Pur non essendo possibile attribuire queste differenze alla sola stabilità lavorativa o alla capacità di risparmio, i dati mostrano quanto sia difficile separare le scelte previdenziali dalle condizioni materiali nelle quali vengono prese. Anche l'atteggiamento verso il futuro appare collegato alla posizione previdenziale. Gli aderenti dichiarano più frequentemente di pensare alla propria pensione e risultano meno inclini a rimandare le decisioni perché il pensionamento viene percepito come lontano. Al contrario, tra i non aderenti e soprattutto tra coloro che non conoscono la propria posizione previdenziale sono più frequenti l'incertezza e il rinvio delle decisioni. Nel complesso, quindi, i risultati dell'indagine non suggeriscono una spiegazione unica della partecipazione alla previdenza complementare. Una maggiore conoscenza previdenziale si accompagna più spesso all'adesione, ma questa relazione si inserisce in un quadro nel quale contano anche la possibilità di risparmiare, la condizione lavorativa, la ricerca di informazioni e l'attenzione dedicata al proprio futuro pensionistico. È proprio questo intreccio a collegare i risultati del questionario ai problemi analizzati nei capitoli precedenti: i lavoratori che potrebbero avere maggiore bisogno di integrare in futuro la pensione pubblica non sono necessariamente quelli che dispongono oggi delle condizioni più favorevoli per costruire una posizione previdenziale complementare.

5. CONCLUSIONI

L'obiettivo di questa tesi è stato analizzare il sistema pensionistico italiano tenendo insieme due aspetti che, pur essendo strettamente collegati, non coincidono: la sostenibilità finanziaria del sistema e l'adeguatezza delle prestazioni che verranno ricevute dai futuri pensionati. A partire da questa distinzione, l'elaborato ha approfondito il funzionamento e l'evoluzione del sistema pensionistico italiano oltre che l'evoluzione della previdenza complementare e le trasformazioni demografiche e lavorative che possono incidere sugli equilibri del sistema. A questa analisi è stata poi affiancata un'indagine esplorativa con l'obiettivo di osservare il rapporto tra conoscenza e consapevolezza previdenziale, condizioni economiche e lavorative e partecipazione alla previdenza complementare.

Da quanto analizzato, è emerso che il sistema pensionistico italiano non può essere valutato in modo separato dai cambiamenti demografici e del mercato del lavoro, poiché il modello pubblico è fondato principalmente sulla ripartizione e quindi sul rapporto tra chi versa i contributi e chi riceve una pensione. La diminuzione delle nascite, l'aumento della longevità e la riduzione della popolazione in età lavorativa modificano questo equilibrio perché nel medio-lungo termine i contribuenti tendono a diminuire e aumenta invece il numero di pensionati.

Il problema però non è soltanto demografico: il numero di occupati, il livello delle retribuzioni, la continuità lavorativa incidono direttamente sulla quantità di risorse che entrano nel sistema. Le proiezioni analizzate mostrano una fase di pressione importante sulla spesa pensionistica nei prossimi decenni, seguita da una possibile riduzione nel periodo successivo grazie alla piena applicazione del metodo contributivo, all'adeguamento dei requisiti pensionistici e ai meccanismi collegati alla speranza di vita. Infatti, nello scenario mediano dell'ISTAT, entro il 2050 la quota di popolazione con almeno 65 anni potrebbe aumentare dal 24,3% al 34,6%, mentre quella tra i 15 e i 64 anni potrebbe scendere dal 63,5% al 54,3%. Nello stesso periodo, le proiezioni della

Ragioneria mostrano una crescita della spesa pensionistica fino al 17,1% del PIL nel 2040, seguita da una riduzione nel lungo periodo. Tuttavia, si tratta pur sempre di proiezioni e non significa che una maggiore sostenibilità finanziaria si tramuti in pensioni adeguate per tutti, anche perché nel metodo contributivo il legame tra carriera lavorativa e prestazione pensionistica è molto stretto, quindi bassi salari, discontinuità, disoccupazione possono tradursi in pensioni meno elevate.

È all'interno di queste prospettive che assume rilevanza la previdenza complementare, poiché la possibilità di costruire una prestazione aggiuntiva rispetto alla pensione pubblica può contribuire a rafforzare il reddito disponibile durante la vecchiaia e a diversificare le fonti da cui esso proviene. Tuttavia, l'analisi svolta ha mostrato anche un limite importante: l'esistenza dei fondi pensione, degli incentivi fiscali e di meccanismi di adesione più favorevoli non significano che tutti i lavoratori abbiano la stessa probabilità di utilizzarli. E infatti proprio i lavoratori che rischiano di costruire una pensione pubblica più debole, perché hanno redditi bassi o percorsi instabili e possono incontrare maggiori difficoltà nel contribuire ad una forma pensionistica complementare. I risultati ottenuti con il questionario permettono di osservare quanto affermato più da vicino. All'interno del campione, gli aderenti alla previdenza complementare presentano mediamente un livello più alto di conoscenza previdenziale rispetto ai non aderenti e, ancora di più, rispetto a coloro che non sanno indicare la propria posizione. Anche la ricerca di informazioni tende a presentarsi più frequentemente insieme a una maggiore conoscenza e all'adesione. Tuttavia, concentrarsi soltanto sulla conoscenza darebbe una lettura incompleta dei risultati, nel campione la partecipazione alla previdenza complementare è più frequente anche tra le persone che riescono a risparmiare almeno una parte delle proprie entrate e tra i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato rispetto a quelli con rapporti meno stabili. Inoltre, gli aderenti mostrano una maggiore attenzione verso il proprio futuro pensionistico e, di conseguenza, una minore tendenza a rimandare le decisioni perché il pensionamento viene percepito come lontano. I risultati ottenuti tramite questa tesi e, in particolare, attraverso questa indagine richiedono però cautela, visto che il campione è composto da 72 persone ed è stato costruito attraverso una somministrazione online e volontaria, con una forte concentrazione territoriale e anagrafica. Oltretutto non è possibile affermare che una maggiore conoscenza porti

direttamente all'adesione, perché è anche possibile che l'esperienza maturata dopo l'iscrizione abbia aumentato le informazioni per gli aderenti. Quindi la risposta complessiva alla domanda di ricerca è che l'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite aumentano le pressioni sul sistema a ripartizione, mentre le trasformazioni del mercato del lavoro incidono sia sulla base contributiva complessiva sia sull'adeguatezza delle pensioni individuali.

La previdenza complementare può diventare sempre più rilevante come strumento di integrazione, soprattutto in un sistema nel quale la pensione pubblica dipende dalla storia contributiva del lavoratore, la sua efficacia però non dipende solo dalla disponibilità dello strumento o dalla conoscenza delle sue caratteristiche, ma anche dalle condizioni che permettono di contribuire nel tempo. Ed è per questo che la previdenza complementare può aiutare a rafforzare l'adeguatezza del reddito pensionistico, ma la sua diffusione richiede sia un'informazione adeguata sia strumenti in grado di favorire la partecipazione anche dei lavoratori con salari più bassi e minore capacità di risparmio.

Per concludere quindi, il tentativo di affiancare alla pensione pubblica uno strumento come la previdenza complementare può essere considerato come una parte della risposta alle problematiche del sistema italiano, ma deve essere accompagnato da numerosi altri interventi e politiche pubbliche.

NOTA SULL'USO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Nel corso della redazione della tesi è stato utilizzato ChatGPT (OpenAI), nelle versioni e nei modelli resi disponibili dalla piattaforma durante il periodo di lavoro, come strumento di supporto. Il ricorso all'intelligenza artificiale ha riguardato la rielaborazione e, in alcuni casi, la traduzione di informazioni ricavate da fonti bibliografiche, normative e istituzionali; la revisione e l'ottimizzazione della forma espositiva; il supporto alla realizzazione di alcune figure e grafici sulla base di dati e fonti esplicitamente indicati nell'elaborato; e il supporto all'organizzazione e all'analisi descrittiva dei dati raccolti tramite il questionario. Tali strumenti sono stati utilizzati nei capitoli 1, 2, 3 e 4 e, per la revisione formale e organizzativa, anche nelle sezioni introduttive e conclusive. Le informazioni, i dati e i riferimenti utilizzati sono stati verificati attraverso le fonti originali citate nell'elaborato. Tutto il materiale prodotto con il supporto dell'intelligenza artificiale è stato rivisto, corretto e rielaborato dall'autore, che si assume la piena responsabilità per la qualità, l'accuratezza e l'integrità scientifica del lavoro.

APPENDICE A – QUESTIONARIO

Consenso e verifica della maggiore età

1. Acconsenti a partecipare al questionario? *

Risposta singola

- Sì, acconsento e desidero proseguire
- No, non acconsento

Se “Sì”: passa alla domanda 2. Se “No”: partecipazione non consentita – mancato consenso; la compilazione termina.

2. Hai almeno 18 anni? *

Risposta singola

- Sì
- No

Se “Sì”: passa alla domanda 3. Se “No”: partecipazione non consentita – minorenni; la compilazione termina.

SEZIONE 1 – INFORMAZIONI SOCIO-DEMOGRAFICHE E LAVORATIVE

3. Qual è il tuo anno di nascita? *

Menu a tendina

Opzioni: ogni anno dal 2008 al 1930, più l'opzione “Prima del 1930”.

4. Con quale genere ti identifichi? *

Risposta singola

- Uomo
- Donna
- Altro
- Preferisco non rispondere

5. In quale regione risiedi attualmente? *

Menu a tendina

Tutte le Regioni italiane più estero

6. Qual è il titolo di studio più elevato che hai conseguito? *

Risposta singola

- Licenza elementare o nessun titolo
- Licenza media
- Diploma di scuola secondaria superiore
- Laurea triennale
- Laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico
- Dottorato di ricerca o altro titolo post-laurea
- Altro

7. Qual è attualmente la tua condizione principale? *

Risposta singola

- Studente/studentessa (*Passa alla domanda 9.*)
- Studente/studentessa e lavoratore/lavoratrice (*Passa alla domanda 8.*)
- Lavoratore/lavoratrice dipendente (*Passa alla domanda 8.*)
- Lavoratore/lavoratrice autonomo/a (*Passa alla domanda 8.*)
- Disoccupato/a o in cerca di occupazione (*Passa alla domanda 9.*)
- Non occupato/a e non in cerca di occupazione (*Passa alla domanda 9.*)
- Pensionato/a (*Passa alla domanda 28.*)
- Altro (*Passa alla domanda 9.*)

CONDIZIONE LAVORATIVA

8. Qual è la tua attuale condizione lavorativa? *

Risposta singola

- Lavoratore/lavoratrice dipendente a tempo indeterminato
- Lavoratore/lavoratrice dipendente a tempo determinato
- Apprendistato
- Lavoratore/lavoratrice autonomo/a o libero/a professionista
- Collaborazione o altra forma di lavoro non standard
- Altro

SEZIONE 2 – CONOSCENZA PREVIDENZIALE

9. Quanto ritieni di conoscere il funzionamento del sistema pensionistico italiano e della previdenza complementare? *

Scala da 1 a 10

1 = Non ne so nulla; 10 = Ritengo di conoscerli molto bene.

10. A parità di contributi accumulati e di età di pensionamento, se aumenta l'aspettativa di vita della popolazione, cosa tende ad accadere all'importo della pensione calcolata con il metodo contributivo? *

Risposta singola

- Tende ad aumentare
- Tende a diminuire
- Non esiste alcun collegamento tra aspettativa di vita e importo della pensione
- Non so

11. Come viene calcolata, secondo la normativa vigente, la pensione pubblica di un giovane lavoratore che entra oggi nel mercato del lavoro? *

Risposta singola

- Con il metodo retributivo: dipende principalmente dalle retribuzioni percepite negli ultimi anni della carriera lavorativa
- Con il metodo misto: dipende in parte dai contributi versati e in parte dalle retribuzioni percepite
- Con il metodo contributivo: dipende dai contributi accumulati nel corso della carriera lavorativa
- Non so

12. Che cos'è la previdenza complementare? *

Risposta singola

- Un sistema di forme pensionistiche finalizzato a integrare la pensione pubblica attraverso l'accumulazione di risparmio previdenziale
- Il sistema pensionistico pubblico obbligatorio gestito dall'INPS
- Il sistema pensionistico obbligatorio gestito dalle Casse professionali per determinate categorie di lavoratori

- Non so

13. A parità delle altre condizioni, quale delle seguenti scelte tende a favorire l'accumulo di una posizione più elevata nella previdenza complementare? *

Risposta singola

- Attendere almeno dieci anni dall'inizio dell'attività lavorativa
- Aderire e iniziare a versare il prima possibile
- Attendere di avere più di 50 anni, quando presumibilmente il reddito è maggiore
- Non so

14. Il TFR maturando di un lavoratore dipendente può essere destinato, nei casi previsti, a una forma di previdenza complementare. *

Risposta singola

- Vero
- Falso
- Non so

15. In alcune forme di previdenza complementare, chi può contribuire alla posizione individuale del lavoratore? *

Risposta singola

- Esclusivamente il lavoratore
- Il lavoratore e, nei casi previsti, anche il datore di lavoro
- Esclusivamente il datore di lavoro
- Non so

16. Che cosa accade generalmente alle somme versate in una forma di previdenza complementare? *

Risposta singola

- Vengono semplicemente accantonate senza essere investite
- Vengono trasferite all'INPS per finanziare la pensione pubblica
- Vengono investite e la posizione individuale dipende anche dai rendimenti ottenuti, al netto dei costi
- Non so

SEZIONE 3 – CONSAPEVOLEZZA E ATTEGGIAMENTI VERSO IL FUTURO PENSIONISTICO

17. Quanto spesso pensi alla tua situazione pensionistica futura? *

Risposta singola

- Mai
- Raramente
- Qualche volta
- Spesso
- Molto spesso

18. Quanto ritieni che i cambiamenti demografici, come l'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite, possano incidere sul futuro del sistema pensionistico italiano? *

Scala da 1 a 5

1 = Per nulla; 5 = Moltissimo.

19. Quanto ritieni probabile che la sola pensione pubblica sarà sufficiente per mantenere un tenore di vita adeguato durante la pensione? *

Scala da 1 a 5

1 = Per nulla probabile; 5 = Molto probabile.

20. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni? *

Una risposta per ciascuna affermazione

Scala: 1 = Per nulla d'accordo; 2 = Poco d'accordo; 3 = Né d'accordo né in disaccordo; 4 = Abbastanza d'accordo; 5 = Molto d'accordo.

- Trovo difficile comprendere le informazioni relative al sistema pensionistico e alla previdenza complementare.
- La mia attuale situazione economica o lavorativa rende difficile pianificare economicamente il mio futuro pensionistico.
- Il rischio di subire perdite sulle somme investite mi rende meno propenso/a a utilizzare una forma di previdenza complementare.
- Tendo a rimandare le decisioni relative alla pensione perché considero il pensionamento ancora troppo lontano.

SEZIONE 4 – COMPORTAMENTI, ADESIONE E OSTACOLI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

21. Riesci normalmente a mettere da parte una parte delle tue entrate? *

Risposta singola

- Sì, regolarmente
- Sì, ma solo occasionalmente
- No
- Non dispongo attualmente di entrate personali
- Preferisco non rispondere

22. Hai mai cercato informazioni sul sistema pensionistico o sulla previdenza complementare? *

Risposta singola

- Sì
- No
- Non ricordo / Non so

23. Attraverso quali fonti hai cercato o ricevuto informazioni sul sistema pensionistico e/o sulla previdenza complementare? *

Risposta multipla

- INPS, COVIP o altre fonti istituzionali
- Banca, compagnia assicurativa o consulente finanziario
- Datore di lavoro
- Sindacato, patronato o CAF
- Scuola o università
- Familiari o amici
- Siti internet, blog o portali di informazione
- Social network
- Giornali, televisione o altri mezzi di informazione
- Non ho mai cercato o ricevuto informazioni su questi temi
- Altro

24. Sei attualmente iscritto/a a una forma di previdenza complementare? *

Risposta singola

- Sì (*Passa alla domanda 25.*)
- No (*Passa alla domanda 26.*)
- Non so

ADERENTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

25. Quali sono stati i principali motivi che ti hanno portato ad aderire a una forma di previdenza complementare? *

Risposta multipla

- Integrare la futura pensione pubblica
- Beneficiare dell'eventuale contributo del datore di lavoro
- Beneficiare dei vantaggi fiscali previsti
- Consiglio di familiari o amici
- Informazioni o indicazioni ricevute dal datore di lavoro, dal sindacato o dal patronato
- Consiglio di una banca, compagnia assicurativa o consulente finanziario
- Adesione collegata alla mia situazione lavorativa o al contratto collettivo applicato
- Altro
- Non ricordo / Non so

NON ADERENTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

26. Quali sono i principali motivi per cui non hai aderito a una forma di previdenza complementare? *

Risposta multipla

- Non dispongo di risorse economiche sufficienti
- La mia situazione lavorativa è troppo instabile
- Non conosco abbastanza la previdenza complementare
- Non saprei quale forma di previdenza complementare scegliere
- Il pensionamento mi sembra ancora troppo lontano
- Temo di perdere parte delle somme investite
- Preferisco utilizzare altre forme di risparmio o investimento

- Non ritengo utile la previdenza complementare
- Non ci ho mai pensato
- Altro

27. Quanto ritieni probabile che tu possa aderire a una forma di previdenza complementare nei prossimi anni? *

Risposta singola

- Sicuramente non aderirò
- Probabilmente non aderirò
- Non so
- Probabilmente aderirò
- Sicuramente aderirò

**PERCORSO PENSIONATI – COMPORTAMENTI E PREVIDENZA
COMPLEMENTARE**

28. Riesci normalmente a mettere da parte una parte delle tue entrate? *

Risposta singola

- Sì, regolarmente
- Sì, ma solo occasionalmente
- No
- Preferisco non rispondere

29. Hai mai cercato informazioni sul sistema pensionistico o sulla previdenza complementare? *

Risposta singola

- Sì
- No
- Non ricordo / Non so

30. Attraverso quali fonti hai cercato o ricevuto informazioni sul sistema pensionistico e/o sulla previdenza complementare? *

Risposta multipla

- INPS, COVIP o altre fonti istituzionali
- Banca, compagnia assicurativa o consulente finanziario

- Datore di lavoro
- Sindacato, patronato o CAF
- Scuola o università
- Familiari o amici
- Siti internet, blog o portali di informazione
- Social network
- Giornali, televisione o altri mezzi di informazione
- Non ho mai cercato o ricevuto informazioni su questi temi
- Altro

31. Nel corso della tua vita lavorativa hai aderito a una forma di previdenza complementare? *

Risposta singola

- Sì (*Passa alla domanda 33.*)
- No (*Passa alla domanda 32.*)
- Non so / Non ricordo

PENSIONATI – NON ADERENTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

32. Quali sono stati i principali motivi per cui non hai aderito a una forma di previdenza complementare durante la tua vita lavorativa? *

Risposta multipla

- Non disponevo di risorse economiche sufficienti
- La mia situazione lavorativa era troppo instabile
- Non conoscevo abbastanza la previdenza complementare
- Non sapevo quale forma di previdenza complementare scegliere
- Temevo di perdere parte delle somme investite
- Preferivo utilizzare altre forme di risparmio o investimento
- Non ritenevo utile la previdenza complementare
- Non ci avevo mai pensato
- Altro
- Non ricordo / Non so

PENSIONATI – ADERENTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

33. Quali sono stati i principali motivi che ti hanno portato ad aderire a una forma di previdenza complementare? *

Risposta multipla

- Integrare la pensione pubblica
- Beneficiare dell'eventuale contributo del datore di lavoro
- Beneficiare dei vantaggi fiscali previsti
- Consiglio di familiari o amici
- Informazioni o indicazioni ricevute dal datore di lavoro, dal sindacato o dal patronato
- Consiglio di una banca, compagnia assicurativa o consulente finanziario
- Adesione collegata alla situazione lavorativa o al contratto collettivo applicato
- Altro
- Non ricordo / Non so

BIBLIOGRAFIA

- Ales, E., Canavesi, G., Casale, D., Casillo, R., Esposito, M., Ludovico, G. e Vianello, R. (2021), *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre.
- Artoni, R. (2015), *Elementi di scienza delle finanze*, 8^a ed, Bologna, Il Mulino.
- Barr, N. (2000), *Reforming pensions: Myths, truths, and policy choices*, IMF Working Paper n. 00/139, International Monetary Fund.
- Boado-Penas, M. C., Eisenberg, J. e Korn, R. (2019), *Transforming public pensions: A mixed scheme with a credit granted by the state*, arXiv:1912.12329 - <https://arxiv.org/abs/1912.12329>
- Boeri, T. e Galasso, V. (2010), *Is Social Security Secure with NDC?*, IZA Discussion Paper n. 5235.
- Cappelletti, G. e Guazzarotti, G. (2010), *Le scelte previdenziali nell'indagine sui bilanci delle famiglie della Banca d'Italia*, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n. 77, Banca d'Italia.
- Castagno, E., Caretta, A., Giacomel, E. e Rossi, M. (2025), *The importance of pension and financial knowledge for pension plan participation in Italy*, in *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 24, n. 3, pp. 433-463.
- Cesari, R., Grande, G. e Panetta, F. (2007), *La previdenza complementare in Italia: caratteristiche, sviluppo e opportunità per i lavoratori*, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n. 8, Banca d'Italia.
- Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2026a), *Direttive in materia di adesione automatica - Deliberazione COVIP del 19 giugno 2026* - <https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/comunicazioni/altre-comunicazioni/direttive-in-materia-di-adesione>
- Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2026b), *Istruzioni in ordine ai criteri minimi che devono soddisfare i percorsi e le linee di investimento di cui all'art. 8, comma 9, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, come modificato dalla legge 30 dicembre 2025, n. 199 - Deliberazione COVIP del 23 giugno 2026* -

<https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/comunicazioni/altre-comunicazioni/istruzioni-in-ordine-ai-criteri-minimi>

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2026c), Relazione per l'anno 2025 - <https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/pubblicazioni-statistiche/relazioni-annuali/relazione-annuale-2025>

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2022a), Guida introduttiva alla previdenza complementare (versione aggiornata ad aprile 2022) - <https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/comunicazioni/altre-comunicazioni/guida-introduttiva-alla-previdenza-0>

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2022b), I fondi pensione aperti [Scheda di approfondimento] - <https://www.covip.it/node/1613>

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2022c), I fondi pensione negoziali [Scheda di approfondimento] - <https://www.covip.it/node/1613>

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (2022d), I Piani individuali pensionistici di tipo assicurativo [Scheda di approfondimento] - <https://www.covip.it/node/1613>

Commissione europea (2026), 2026 Country Report – Italy, Commission Staff Working Document SWD(2026) 212 final.

Corte costituzionale (2000), Sentenza n. 393/2000 (13-28 luglio 2000).

De Philippis, M. (2017), The dynamics of the Italian labour force participation rate: determinants and implications for the employment and unemployment rate, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n. 396, Banca d'Italia.

Decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092. Approvazione del testo unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato.

Decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103. Tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione.

Decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47. Riforma della disciplina fiscale della previdenza complementare, a norma dell'articolo 3 della legge 13 maggio 1999, n. 133.

- Decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124. Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'articolo 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
- Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503. Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici.
- Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509. Attuazione della delega in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.
- Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Disciplina delle forme pensionistiche complementari.
- Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, art. 24. Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.
- Edufin Index (2025), Rapporto Edufin Index. 4^a edizione. Consapevolezza e comportamenti finanziari e assicurativi degli italiani, progetto di Alleanza Assicurazioni.
- European Commission (2024), 2024 Ageing Report – Country fiche Italy.
- Eurostat (2026), Demography of Europe – 2026 edition, Publications Office of the European Union - <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2026>
- Ferrera, M. e Jessoula, M. (2006), “Le politiche pensionistiche”, in Ferrera, M. (a cura di), *Le politiche sociali: l'Italia in prospettiva comparata*, Bologna, Il Mulino, pp. 53-112.
- Fornero, E. e Monticone, C. (2011), Financial literacy and pension plan participation in Italy, in *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, n. 4, pp. 547-564.
- Fornero, E. e Castellino, O. (a cura di) (2001), *La riforma del sistema previdenziale italiano: opzioni e proposte*, Bologna, Il Mulino.
- Franco, D. (2002), “Italy: A never-ending pension reform”, in Feldstein, M. e Siebert, H. (eds.), *Social security pension reform in Europe*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 211-262.

- Franco, D. e Tommasino, P. (2020), Lessons from Italy: A good pension system needs an effective broader social policy framework, in *Intereconomics*, vol. 55, n. 2, pp. 73-81.
- Grünewald, A. (2021), The historical origins of old-age pension schemes: Mapping global patterns, in *Journal of International and Comparative Social Policy*, vol. 37, n. 2, pp. 93-111.
- Holzmann, R. e Hinz, R. (2005), *Old-age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform*, Washington, D.C., World Bank.
- International Labour Organization (2018), *The ILO multi-pillar pension model: Building equitable and sustainable pension systems*, Geneva, ILO.
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2026a), *Legge di bilancio 2026: Le novità sulle pensioni* - <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.02.legge-di-bilancio-2026-le-novit-sulle-pensioni.html>
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2026b), *Pensioni: Requisiti aggiornati per il 2027 e il 2028* - <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.03.pensioni-requisiti-aggiornati-per-il-2027-e-il-2028.html>
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2026c), *Osservatorio statistico. Pensioni – Vigenti e liquidate. Pensioni vigenti all’1.1.2026 e liquidate nel 2025* - <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1037>
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2026d), *XXV Rapporto annuale* - <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.07.presentazione-del-xxv-rapporto-annuale.html>
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2025), *XXIV Rapporto annuale* - <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>
- Istituto nazionale della previdenza sociale (2023a), *APE Sociale - Anticipo pensionistico - Verifica Requisiti* - <https://www.inps.it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.ape-sociale---anticipo-pensionistico---verifica-requisiti.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2023b), Pensione anticipata flessibile (legge di bilancio 2023) - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.pensione-anticipata-flessibile-legge-di-bilancio-2023.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2022), Pensione anticipata con 64 anni di età e 38 anni di contribuzione - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.pensione-anticipata-con-64-anni-di-et-e-38-anni-di-contribuzione-56045.pensione-anticipata-con-64-anni-di-et-e-38-anni-di-contribuzione.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2021), La storia dell'INPS - https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/istituto/1395KEY-la_storia_inps_2021.pdf

Istituto nazionale della previdenza sociale (2019), Pensione Quota 100 - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.52405.pensione-quota-100.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2017a), Coefficiente di trasformazione - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-approfondimento.schede-informative.49950.coefficiente-di-trasformazione.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2017b), Il calcolo della pensione - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-approfondimento.schede-informative.49949.il-calcolo-della-pensione.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2017c), Iscrizione liberi professionisti - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.iscrizione-liberi-professionisti-50169.iscrizione-liberi-professionisti.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2017d), Montante contributivo - <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-approfondimento.schede-informative.49951.montante-contributivo.html>

Istituto nazionale della previdenza sociale (2012), Circolare n. 35 del 14 marzo 2012: Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici - https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2012.03.circolare-numero-35-del-14-03-2012_5753.html

Istituto nazionale della previdenza sociale – Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (2026), Rendiconto di genere 2025 - <https://www.inps.it/it/it/1-istituto/organi-istituzionali/consiglio-di-indirizzo-e-vigilanza--civ/eventi-e-pubblicazioni-del-civ/dettaglio-eventi-e-pubblicazioni-del-civ-page.eventi-e-pubblicazioni-del-civ.presentazione-del-rendiconto-di-genere-2025-%2824-febbraio-2026%29.html>

Istituto nazionale di statistica (2026a), Indicatori demografici – Anno 2025 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/indicatori-demografici-anno-2025/>

Istituto nazionale di statistica (2026b), Rapporto annuale 2026 – La situazione del Paese. Capitolo 2 – Popolazione e società - <https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2026-la-situazione-del-paese/>

Istituto nazionale di statistica (2026c), Occupati e disoccupati (dati provvisori) – Dicembre 2025 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-dicembre-2025/>

Istituto nazionale di statistica (2026d), Giovani e mercato del lavoro – Anno 2024 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/giovani-e-mercato-del-lavoro-anno-2024/>

Istituto nazionale di statistica (2025a), Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2024 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/natalita-e-fecondita-della-popolazione-residente-anno-2024/>

Istituto nazionale di statistica (2025b), Intenzioni di fecondità - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/intenzioni-di-fecondita/>

Istituto nazionale di statistica (2025c), Censimento e dinamica della popolazione – Anno 2024 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/censimento-e-dinamica-della-popolazione-anno-2024/>

Istituto nazionale di statistica (2025d), Previsioni della popolazione residente e delle famiglie – Base 1/1/2024 - <https://www.istat.it/comunicato-stampa/previsioni-della-popolazione-residente-e-delle-famiglie-base-1-1-2024/>

Istituto nazionale di statistica (2025e), Noi Italia – 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Edizione 2025. Popolazione - <https://noi-italia.istat.it/pagina.php?L=0&action=show&categoria=3&id=3>

Jessoula, M. (2019), Le politiche previdenziali, in Sinappsi, vol. IX, n. 3, pp. 62-69.

- Jessoula, M. (2018), Pension multi-pillarisation in Italy: actors, 'institutional gates' and the 'new politics' of funded pensions, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 24, n. 1, pp. 73-89.
- Jessoula, M. e Raitano, M. (2016), I nervi scoperti del sistema pensionistico italiano, in *Il Mulino*, vol. 65, n. 3, pp. 503-511.
- Legge 17 luglio 1898, n. 350. Istituzione della Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai.
- Legge 23 agosto 2004, n. 243. Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica.
- Legge 24 dicembre 2007, n. 247. Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività.
- Legge 27 dicembre 1997, n. 449. Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica.
- Legge 29 maggio 1982, n. 297. Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
- Legge 30 aprile 1969, n. 153. Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale.
- Legge 30 dicembre 2025, n. 199. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028.
- Legge 4 aprile 1952, n. 218. Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.
- Legge 8 agosto 1995, n. 335. Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.
- Legge 9 marzo 1989, n. 88. Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
- Marano, A. e Raitano, M. (2025), Potenzialità e criticità del sistema contributivo: Un quadro introduttivo, in *La Rivista delle Politiche Sociali / Italian Journal of Social Policy*, n. 3, pp. 7-35.
- Marinucci, M., Stacchini, M. e Travaglini, F. (2024), Indagini sull'alfabetizzazione finanziaria e le competenze di finanza digitale in Italia: giovani – 2023, Banca d'Italia.

- Marshall, T. H. (1950), *Citizenship and social class and other essays*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026a), Cosa è la previdenza complementare? - <https://lavoro.gov.it/previdenza-complementare/educazione-previdenziale/cosa-e-la-previdenza-complementare>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026b), Cosa succede quando vengo assunto? - <https://lavoro.gov.it/previdenza-complementare/cosa-succede-quando-vengo-assunto>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026c), FAQ – Portale sulla previdenza complementare - <https://www.lavoro.gov.it/previdenza-complementare/glossario-e-faq/faq>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026d), Quali diritti ho? - <https://www.lavoro.gov.it/previdenza-complementare/cittadini/quali-diritti-ho>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026e), TFR e il meccanismo dell'adesione automatica - <https://www.lavoro.gov.it/previdenza-complementare/educazione-previdenziale/tfr-e-il-meccanismo-delladesione-automatica>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026f), Tipologie di fondi pensione - <https://lavoro.gov.it/previdenza-complementare/quale-fondo-posso-aderire/tipologie-di-fondi-pensione>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (s.d.a), Deroghe alla riforma Fornero: Operazioni di salvaguardia - <https://lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/previdenza-obbligatoria/pagine/deroghe-alla-riforma-fornero-salvaguardia>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (s.d.b), Evoluzione del sistema previdenziale - <https://lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/previdenza-obbligatoria/pagine/evoluzione-del-sistema-previdenziale>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (s.d.c), Il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo - <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/previdenza-obbligatoria/pagine/il-passaggio-dal-sistema-retributivo-a-quello-contributivo>

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (s.d.d), Vigilanza su enti di previdenza di diritto privato - <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/vigilanza-enti-previdenza-privata/pagine/default>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2025a), Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, Paris, OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2025b), Pensions at a glance 2025: Italy, OECD Publishing - https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/italy_3dd0d4fa-en.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2024), OECD Pensions Outlook 2024: Improving Asset-backed Pensions for Better Retirement Outcomes and More Resilient Pension Systems, Paris, OECD Publishing.
- Pierson, C. (1991), Beyond the welfare state? The new political economy of welfare, Cambridge, Polity Press.
- Ragioneria Generale dello Stato (2025a), Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Previsioni elaborate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati a giugno 2025. Sintesi, Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Ragioneria Generale dello Stato (2025b), Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Rapporto n. 26 – Nota di aggiornamento 2025, Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636. Modificazioni delle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria.
- Regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827. Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale.
- Whitehouse, E. R. (2010), Decomposing notional defined-contribution pensions: Experience of OECD countries' reforms, OECD Social, Employment and Migration Working Papers n. 109, Paris, OECD Publishing.
- World Bank (1994), Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth, Oxford, Oxford University Press.