

7° Rapporto Assogestioni-Censis

Le opportunità della previdenza complementare

Conoscenza, aspettative e propensione
degli italiani a investire nel proprio futuro

Roma, 23 giugno 2026

Rapporto Finale



7° Rapporto Assogestioni-Censis

Le opportunità della previdenza complementare

Conoscenza, aspettative e propensione
degli italiani a investire nel proprio futuro

Roma, 23 giugno 2026

Indice

1. Il necessario rilancio in avanti	4
1.1. <i>Il senso di un nuovo step interpretativo</i>	4
1.2. <i>Il boost possibile</i>	5
1.3. <i>I risultati in pillole</i>	7
2. La rassegnata consapevolezza	12
2.1. <i>Pensioni pubbliche basse</i>	12
2.2. <i>Età pensionabile tra desideri e realtà</i>	15
2.3. <i>Da sola non basta più</i>	18
2.4. <i>L'era del post-welfare</i>	20
2.4.1. <i>Pensioni inadeguate</i>	20
2.4.2. <i>Spesa sociale, tasse, debito pubblico</i>	21
2.4.3. <i>Sì alla responsabilizzazione individuale per la pensione</i>	21
3. Un bilancio di lungo periodo	23
3.1. <i>Dati strutturali</i>	23
3.1.1. <i>Rallentamento precoce</i>	23
3.1.2. <i>L'urgenza di una discontinuità virtuosa</i>	25
3.1.3. <i>Il senso dei numeri</i>	26
3.1.4. <i>Differenze per età e genere</i>	26
4. La conoscenza dichiarata	28
4.1. <i>Ancora insufficiente</i>	28
4.2. <i>Il salto qualitativo da fare</i>	29
4.3. <i>Utile, non ancora indispensabile</i>	30
4.3.1. <i>Le opinioni dei lavoratori che la conoscono</i>	30
4.3.2. <i>Supporto per finanziare gli anni longevi</i>	32
4.4. <i>Un percorso ancora lungo</i>	33
4.4.1. <i>Alto riconoscimento, ma adesione ancora ridotta</i>	33
4.4.2. <i>Implicazioni di vite più lunghe</i>	34
5. Aderire o no: indicazioni sui criteri di scelta	36
5.1. <i>Chi ha aderito</i>	36
5.1.1. <i>L'importanza dei benefici fiscali</i>	36
5.1.2. <i>Potenziare incentivi per tutti</i>	37
5.2. <i>Chi non ha aderito</i>	38
5.2.1. <i>Non per ora, poi si vedrà</i>	38
5.2.2. <i>Disinteressati</i>	41

5.3. <i>Incomprensioni fuorvianti</i>	42
6. Conoscenza reale	45
6.1. <i>Quanto è davvero conosciuta</i>	45
6.2. <i>Una verifica su quattro meccanismi</i>	45
6.2.1. Flessibilità dei contributi volontari	45
6.2.2. Requisiti per l'adesione	46
6.2.3. Tassazione dei rendimenti	47
6.2.4. Facoltà di iscrizione anche di familiari	49
6.3. <i>Un quadro di sintesi</i>	50
7. Il labirinto informativo	52
7.1. <i>Flussi insufficienti</i>	52
7.2. <i>Il ruolo informativo delle imprese</i>	53
7.2.1. Una missione che stenta a decollare	53
7.2.2. Tfr e piccole imprese	55
7.3. <i>Potenzialità positive dell'Intelligenza Artificiale</i>	57
7.3.1. Delinearne il ruolo	57
7.3.2. Il valore delle tecnologie semplificatorie	60
8. Verso importanti cambiamenti normativi	62
8.1. <i>Più flessibilità e sicurezza</i>	62
8.2. <i>Conoscenza molto ridotta</i>	63
8.2.1. In pochi lo sanno	63
8.2.2. Le singole novità	64
8.3. <i>Le pagelle delle novità normative</i>	65
8.3.1. Valutazione positiva	65
8.3.2. Differenza tra aderenti e non aderenti	66
8.3.3. Ulteriori indicazioni utili emerse	67
8.4. <i>La strategia Life-cycle</i>	68
8.4.1. Una linea di investimento innovativa	68
9. Il decollo necessario	70
9.1. <i>Oltrepassare il blocco</i>	70
9.1.1. Lo stato dell'arte	70
9.1.2. Il boost decisivo della buona consulenza	71

1. IL NECESSARIO RILANCIO IN AVANTI

1.1. Il senso di un nuovo step interpretativo

La presente edizione del Rapporto Assogestioni-Censis, giunto alla settima annualità, ne amplia il raggio di interpretazione e racconto rispetto a quello tradizionale focalizzato sul rapporto col risparmio, occupandosi di un ambito specifico, di importanza crescente e, tuttavia, ancora poco conosciuto: la previdenza complementare.

È una scelta dettata dall'entrata in vigore delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 che è intervenuta sulla normativa della previdenza complementare per renderla più attrattiva.

Benefici fiscali aggiuntivi e meccanismo di *silenzio-assenso* con iscrizione automatica ad un fondo pensionistico complementare per i neoassunti nel settore privato, sono solo due delle novità con cui, ancora una volta, si tenta di far decollare le adesioni dei lavoratori.

Il Rapporto 2026 Assogestioni-Censis delinea lo stato attuale del rapporto tra lavoratori e previdenza complementare, innestandolo nel contesto più generale dell'andamento della previdenza pubblica e delle loro scelte di allocazione delle proprie risorse nel tempo.

Il Rapporto, quindi, risponde a una molteplicità di quesiti decisivi come, ad esempio, il grado di consapevolezza dei lavoratori sulle difficoltà strutturali della previdenza pubblica nell'ormai avviata era del post-welfare e le loro aspettative sul grado di copertura pensionistica che potrà realisticamente garantire. Inoltre, il punto di vista dei lavoratori sull'età di pensionamento desiderata e su quella attesa, il loro grado di conoscenza dichiarata ed effettiva dei meccanismi di base della previdenza complementare.

Esito è un quadro inedito e attualissimo che rende evidente come tra i lavoratori sia ormai maturata una rassegnata consapevolezza che la previdenza pubblica non potrà più garantirgli da sola una vecchiaia economicamente serena, che la previdenza complementare è senz'altro utile ma, ad oggi, non è il principale pilastro di integrazione della pensione pubblica.

A trent'anni dalla Riforma Dini del sistema previdenziale italiano, punto d'avvio della nuova fase ancora in corso, il pilastro complementare si è senz'altro consolidato e tuttavia resta ancora molto lungo, impegnativo e irto di non pochi ostacoli il sentiero da percorrere, come dimostrano le adesioni ancora ridotte rispetto all'universo di riferimento.

A questo stadio, è decisivo ampliare la base di iscritti coinvolgendo molto di più giovani e donne e, per questo, occorre espandere e qualificare la conoscenza reale dei meccanismi della previdenza, mobilitando i tanti e diversi canali, a cominciare dalla consulenza, per promuovere quella fiducia nei Fondi Pensione e nei Pip, senza la quale di certo i lavoratori non li riconosceranno come gli strumenti più efficaci e più convenienti per costruire una solida base economica per una vecchiaia serena.

1.2. Il *boost* possibile

Utile ma non ancora indispensabile: ecco in estrema sintesi il punto di vista dei lavoratori italiani di età compresa tra 18 e 50 anni sulla previdenza complementare. Il riconoscimento formale, in punto di principio, dell'utilità della previdenza complementare non si è sinora tradotto in una corsa di massa all'adesione.

Prevale tra i lavoratori la rassegnata consapevolezza che la previdenza pubblica non sarà mai più da sola in grado di garantire pensioni adeguate a bisogni e desideri delle persone che escono dal mondo del lavoro per raggiunti limiti di età.

Questa sfiducia nella copertura pubblica si integra con la più generale consapevolezza dei lavoratori che si è entrati nell'era del post-welfare. Infatti, l'elevato debito pubblico, strutturale e condiviso da tanti paesi avanzati, rende sempre più difficile sostenere il finanziamento di un sistema di welfare, dalla previdenza alla sanità, in grado di far sentire le persone con le spalle coperte rispetto ai grandi rischi sociali, dalla malattia alla vecchiaia.

Così per i lavoratori è diventata essenziale una più alta responsabilizzazione individuale che, nel caso della vecchiaia, significa costruire forme di integrazione della quota pubblica del proprio reddito pensionistico.

Pertanto, le successive riforme della previdenza pubblica hanno radicato nei lavoratori idee semplici:

- la pensione pubblica non sarà sufficiente in vecchiaia, poiché sarà pari ad una quota ridotta del reddito da lavoro. E non ci sarà allungamento dell'età pensionabile capace di compensare il taglio;
- occorre individualmente costruire pilastri di affiancamento a quello previdenziale pubblico e le forme della previdenza complementare sono *solo una tra le soluzioni praticabili*.

Ad oggi i tassi di adesione alle forme di previdenza complementare sono pari a circa il 40% delle forze di lavoro, e il mercato già mostra una preoccupante

dinamica di rallentamento nel tempo, come se fosse prossimo alla maturità. Non solo: ad oggi ci sono evidenti gap sia di tipo generazionale, con una quota molto più bassa di lavoratori giovani iscritti, sia di genere con quote basse di donne iscritte.

Senza una qualche virtuosa discontinuità nel trend di crescita delle adesioni, sarà difficile per la previdenza complementare assolvere al ruolo di essenziale pilastro integrativo della previdenza pubblica.

Tra le tante ragioni di questa dinamica inadeguata, c'è senz'altro la persistenza tra i lavoratori di una insufficiente conoscenza di essa visto che meno del 30% dichiara di conoscerla bene, solo il 17% ha conoscenza effettiva del funzionamento dei suoi meccanismi di base e appena il 6% conosce bene le novità normative che stanno per entrare nei prossimi mesi.

Quindi la lunga fase di alfabetizzazione previdenziale ha ampliato l'area di chi conosce per grandi linee la previdenza complementare, senza generare quella conoscenza puntuale e nel merito, cioè quella familiarità indispensabile per portare i lavoratori a sceglierla per un'allocazione di lungo periodo delle proprie risorse.

Allo stadio attuale la previdenza complementare è percepita come *una delle modalità* per integrare la pensione pubblica in vecchiaia, non la principale né quella con cui si ha più consuetudine e più fiducia.

Ecco il nodo decisivo: fare della previdenza complementare la modalità principale di integrazione della pensione pubblica, destrutturando abitudini consolidate da generazioni che hanno costruito la serenità longeva affiancando a buone pensioni pubbliche consistenti patrimoni fatti da mattone, titoli di stato e altri strumenti finanziari. In definitiva, dalla ricerca emerge che una nuova stagione del cantiere della previdenza complementare richiede:

- il potenziamento e la qualificazione di una comunicazione semplice, affidabile, certificata, valorizzando canali specifici, dalle aziende che parlano individualmente e in via diretta ai lavoratori, all'IA che ha un'eccezionale potenza disseminatrice se fondata su una base dati certificata;
- l'azione della consulenza finanziaria specializzata nelle soluzioni previdenziali, la sola capace di esplicitare in modo puntuale ai lavoratori coinvolti i benefici reali della previdenza complementare. È nella relazione empatica e fiduciaria con il consulente competente che si potranno scongelare le ancora dense diffidenze,

incomprensioni, resistenze dei lavoratori ancora troppo restii a fare della previdenza complementare la modalità primaria di integrazione del pilastro pubblico.

Dai nuovi criteri regolatori alle nuove opportunità di scelta per gli aderenti, dalla fiscalità amica ad una comunicazione semplice, affidabile, credibile, sino ad una consulenza calda, relazionale e, soprattutto, personalizzata, molteplici sono i fattori che dovranno convergere per riuscire a modificare, in un percorso complesso stili mentali e abitudini di vita consolidate per finalmente consentire alla previdenza complementare di operare come secondo pilastro del sistema previdenziale, restituendo serenità agli italiani di fronte a rischi associati ai costi economici della propria longevità.

1.3. I risultati in pillole

Avremo pensioni pubbliche basse. Richiesti di indicare a quale percentuale del proprio reddito da lavoro attuale ritengono corrisponderà la loro pensione futura, il 24,7% dei lavoratori ha indicato meno del 40%, il 46,7% tra il 40% e il 60%, il 17,4% più del 60% e l'11,2% ha dichiarato di non saperlo. In pratica, il 71,4% ritiene che la pensione pubblica sarà pari al massimo al 60% dell'attuale reddito da lavoro. Inoltre, in media i lavoratori si aspettano una pensione pubblica pari al 48,4% del proprio reddito da lavoro. I dipendenti pari al 49,7%, i lavoratori autonomi al 41,5%.

Età pensionabile tra desideri... Tra i lavoratori *vorrebbe* andare in pensione il 25,8% prima del 60esimo anno di età, il 39% a 60 anni e il 35,2% oltre i 60 anni. Più in generale l'età media indicata come la più desiderata per andare in pensione è pari a 60 anni. Vorrebbe andare in pensione al massimo a 60 anni, il 68,1% dei 18-35enni, il 65,1% dei 36-45enni e il 59,3% dei 46-50enni.

... e realtà. Riguardo all'età a cui i lavoratori sono convinti andranno in pensione, il 9,3% indica prima del 65esimo anno di età, il 34,4% tra i 65 e i 69 anni e il 56,3% a 70 anni o più. In generale, l'età media indicata è pari a 69 anni. Pensa andrà in pensione a 70 anni o più il 67,8% dei 18-35enni, il 56,4% dei 36-45enni e il 38,3% dei 46-50enni. Pertanto, tra l'età media pensionabile attesa e quella desiderata vi è uno scarto di 9 anni.

La più alta età pensionabile non compensa i tagli alle pensioni pubbliche. Il 76,6% dei lavoratori è convinto che l'innalzamento dell'età pensionabile non riuscirà comunque a garantire pensioni adeguate. Opinione condivisa dal 74,5% dei 18-35enni, dal 75,6% dei 36-45enni e dall'81,5% dei 46-50enni. E, poi, dall'80,4% dei lavoratori autonomi e dal 75,9% dei dipendenti. Inoltre, l'80,3% dei lavoratori è convinto che i giovani non avranno una pensione

dignitosa. Idea condivisa dall'80,6% dei 18-35enni, dall'82,2% dei 36-45enni e dal 77% dei 46-50enni.

Una conoscenza ancora insufficiente della previdenza complementare. Il 28,9% dei lavoratori tra i 18 e i 50 anni dichiara di conoscere bene le diverse forme di previdenza complementare come fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, PIP o fondi pensioni preesistenti, il 57,6% a grandi linee, mentre il 13,5% non le conosce. Dichiara di conoscere *bene* le diverse forme pensionistiche complementari il 33,8% degli uomini e il 22,9% delle donne. E, poi, il 28,5% dei 18-35enni, il 26,2% dei 36-45enni e il 33,7% dei 46-50enni.

Utile ma non ancora indispensabile. Il 76,1% dei lavoratori che conosce la previdenza complementare è convinto che può aiutare a mantenere o a migliorare il proprio tenore di vita da pensionato. E per il 69,9% può essere importante per disporre delle risorse per finanziare progetti, attività ed esigenze di vita nell'età longeva, oltre che per integrare la pensione pubblica. Nonostante il riconoscimento della sua utilità, il tasso di partecipazione alla previdenza complementare ad oggi è pari a circa il 40% delle forze lavoro.

L'attrattività dei vantaggi fiscali. Riguardo alle ragioni indicate dai lavoratori che hanno aderito alle varie forme della previdenza complementare, il 57,3% indica i vantaggi fiscali (come, ad esempio, la deducibilità), il 50,8% per mantenere il proprio tenore di vita al pensionamento, il 20% perché si fida del soggetto che gliel'ha proposta e il 9% perché i colleghi avevano aderito.

Gli interessati. Tra gli occupati che conoscono le forme della previdenza complementare ma non vi hanno aderito, il 73,5% dichiara che potrebbe essere interessato ad aderire in futuro, mentre il 26,5% esclude questa possibilità. Riguardo alle ragioni della non adesione indicate dai lavoratori che sarebbero interessati ad aderire in futuro, il 53,2% dichiara di aver bisogno di tempo per capire il funzionamento della previdenza complementare, il 36% non ha la disponibilità economica adeguata in questo momento, il 22,2% per la complessità della procedura di adesione e il 13,5% perché ritiene di essere ancora troppo giovane e reputa sia prematuro pensarci.

I disinteressati. Riguardo alle ragioni di coloro che non hanno aderito alla previdenza complementare e non sono interessanti a farlo in futuro, il 41,5% perché non si aspetta grandi rendimenti, il 35,8% non si fida della previdenza complementare, il 26,8% preferisce mantenere il Tfr in azienda perché è più sicuro, il 17,9% non può permetterselo, il 12,2% non ci ha mai pensato, il

9,8% ritiene di essere troppo giovane e il 9,8% per la complessità della procedura di adesione.

Verifica della conoscenza reale di quattro meccanismi della previdenza complementare. Ai lavoratori che dichiarano di conoscere la previdenza complementare sono state sottoposte quattro affermazioni di verifica sul suo funzionamento. **Flessibilità dei contributi volontari.** Davanti all'affermazione “*all'interno di un fondo pensione complementare è possibile versare contributi volontari quando e quanto si vuole*”, ha risposto correttamente (vero) il 68,2% degli intervistati, il 10,9% ha risposto in modo errato e il 20,9% non risponde. **Requisiti per l'adesione.** All'affermazione “*i fondi pensione complementari sono accessibili solo ai lavoratori dipendenti*”, ha indicato la risposta corretta (falso) il 59,1% degli intervistati, il 12,6% ha risposto in modo errato, il 28,3% non si esprime. **Tassazione dei rendimenti.** All'affermazione “*i rendimenti maturati dal fondo pensione sono tassati allo stesso modo di qualsiasi altro investimento finanziario*”, ha indicato la risposta corretta (falso) il 52,5% degli intervistati, il 14,8% ha risposto in modo errato, mentre il 32,7% non si esprime. **Facoltà di iscrizione anche di familiari.** Davanti all'affermazione “*è possibile iscrivere un familiare a una forma pensionistica complementare (ad esempio un figlio a carico)*” ha risposto correttamente (vero) il 43,8% degli intervistati, il 10,1% ha risposto in modo errato e il 46,1% non è riuscito a dare una risposta.

Conoscenza reale insufficiente. Ai quattro quesiti sottoposti il 16% risponde correttamente solo ad uno su quattro, il 28,5% a due, il 27,5% a tre e il 17% a quattro su quattro, l'11% non esprime alcuna risposta corretta, fornendo o risposte errate o indicando di non saper rispondere.

Il labirinto informativo. Il 55,8% dei lavoratori intervistati ritiene che le informazioni che circolano sulla previdenza complementare siano poco chiare. Lo pensano il 54,3% dei 18-35enni, il 58,3% dei 36-45enni e il 54,3% dei 46-50enni. Inoltre, al 18,3% è capitato di ricevere informazioni sulla previdenza complementare che poi si sono rivelate false. È capitato al 15,4% dei 18-35enni, al 21,3% dei 36-45enni e al 18,1% dei 46-50enni.

Informazione delle imprese da potenziare. Il 71% dei lavoratori dipendenti ritiene che i datori di lavoro dovrebbero essere più informati sulla previdenza complementare. E, inoltre, al 24,6% è capitato che il datore di lavoro non chiedesse dove versare il Tfr, passaggio necessario all'atto dell'assunzione dei dipendenti.

Utilizzare l'IA per chiarire e semplificare. Tra i lavoratori che dichiarano di aver utilizzato l'Intelligenza Artificiale al 46,2% è capitato di usarla per

semplificare documenti complessi come, ad esempio, l'estratto conto contributivo, le buste paga, il prospetto Tfr. Al 25% per simulare scenari futuri come, ad esempio, per il calcolo della pensione o dell'età in cui andrà in pensione, al 23% per aggiornarsi su normative o cambiamenti nel sistema pensionistico, al 22,3% per comprendere il funzionamento dell'attuale sistema previdenziale, al 20,3% per analizzare vantaggi fiscali o di altro tipo legati alle forme della previdenza complementare, e al 19,2% per confrontare diverse opzioni di forme di previdenza complementare. Inoltre, per comprendere meglio aspetti della previdenza complementare il 42,8% dei lavoratori utilizzerebbe, se fosse disponibile, una IA fondata su una base di informazioni certificate.

In pochi conoscono le novità normative. Conosce le novità normative sulla previdenza complementare introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, il 27,2% dei lavoratori intervistati: il 6% dichiara di conoscerle *bene*, il 21,2% a *grandi linee*. È il 72,8% a non conoscerle affatto. A dichiarare di conoscerle bene o per grandi linee è il 33,5% di chi ha aderito alla previdenza complementare e il 28% dei non aderenti.

Conoscenza delle singole novità. Tra i lavoratori che hanno dichiarato di conoscere i cambiamenti normativi introdotti dalla Legge di Bilancio 2026, dichiarano di avere conoscenza delle singole novità l'87,5% dell'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione nel settore privato al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento, l'86,8% dell'aumento del tetto di deducibilità fiscale, l'82,4% della possibilità di trasferire il fondo pensione a qualsiasi altro fondo senza perdere il contributo del datore di lavoro, il 79,4% dell'introduzione delle tre nuove modalità attraverso la quale sarà possibile ritirare i soldi dal fondo al pensionamento e il 75,4% della possibilità per il lavoratore al momento del pensionamento di ritirare subito il 60% dei soldi accumulati nel fondo. In definitiva nel piccolo segmento di lavoratori a conoscenza dei cambiamenti normativi sulla previdenza complementare è il 61,4% a conoscere tutte e cinque le novità.

Valutazione positiva. Tra coloro che hanno dichiarato di conoscere i diversi cambiamenti normativi sulla previdenza complementare, valuta positivamente il 59,4% la portabilità più libera, il 55,1% l'aumento del tetto di deducibilità fiscale, il 49,5% l'introduzione delle tre nuove modalità di ritiro dei soldi dal fondo al pensionamento, il 49,3% la possibilità al pensionamento di ritirare subito il 60% dei soldi accumulati nel fondo e il 45,8% l'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento.

Linea Life-Cycle apprezzata. Resi edotti della definizione di strategia Life-Cycle, il 48,1% dei lavoratori intervistati sarebbe molto o abbastanza propenso a sceglierla per la propria previdenza complementare, il 31,8% poco o per niente, mentre il 20,1% non sa rispondere. Sarebbe molto o abbastanza propenso a sceglierla per la propria previdenza complementare il 39,9% dei lavoratori autonomi e il 50,2% dei dipendenti.

È sempre troppo presto per pensarci. Il 45% dei lavoratori intervistati dichiara che rispetto alla pensione ha altre priorità in questo momento e che ci penserà più avanti. Condividono questa idea il 43,9% dei 18-35enni, il 42,3% dei 36-45enni e il 51% dei 46-50enni. E, poi, il 56,5% dei lavoratori autonomi e il 43,3% dei dipendenti. Inoltre, il 51,3% dei lavoratori è convinto che non abbia senso pianificare la pensione perché le regole cambiano continuamente. Convincimento fatto proprio dal 50,7% dei lavoratori autonomi e dal 51,3% dei dipendenti.

Consulenza decisiva per il boost. Il 55% dei lavoratori che conosce la previdenza complementare dichiara che se fosse supportato da qualcuno esperto e di cui si fida nel comprenderne i vantaggi concreti, probabilmente si deciderebbe ad iscriversi. Condivide questa affermazione il 58,8% dei 18-35enni, il 58,6% dei 36-45enni e il 42,9% dei 46-50enni; il 53,7% dei lavoratori autonomi e il 55,6% dei dipendenti. E, ancora, il 55,9% dei lavoratori vorrebbe aiuto da professionisti come assicuratori o consulenti finanziari, comunque da persone con una preparazione specifica per trasmettergli contenuti, opportunità, benefici e rischi delle varie forme di previdenza complementare. Condividono questa esigenza il 58,8% dei 18-35enni, il 57,5% dei 36-45enni e il 49% dei 46-50enni. E, poi, il 60,1% dei lavoratori autonomi e il 55,1% dei lavoratori dipendenti.

2. LA RASSEGNA CONSAPEVOLEZZA

2.1. Pensioni pubbliche basse

Il sistema pensionistico italiano ha attraversato fasi di profonda trasformazione che, da un lato, ne hanno garantito la sostenibilità finanziaria ma, dall'altro hanno ristretto il grado di copertura garantito ai pensionati.

Infatti, il progressivo passaggio dal sistema retributivo, che garantiva ai lavoratori pensioni pari a quote significative dei redditi da lavoro, a quello contributivo introdotto dalla Riforma Dini del 1995 e consolidato dalla Riforma Fornero del 2011, ha ridefinito in basso le aspettative previdenziali di milioni di lavoratori.

Un cambiamento che ha segnato il superamento di un modello che a lungo ha fatto sentire gli italiani con le spalle coperte per la fase di vita successiva all'uscita per limiti d'età dal mondo del lavoro.

A livello sistemico l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale è sfidato dal progressivo invecchiamento della popolazione che, unito al catastrofico calo delle nascite, ha deteriorato nel tempo il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati riducendo il numero di contribuenti chiamati a sostenere un numero sempre maggiore di prestazioni pensionistiche.

Al rischio di squilibrio finanziario si è risposto anche con l'innalzamento dell'età pensionabile e il conseguente allungamento della vita lavorativa tentando così di ovviare al rischio di pensioni troppo basse. Vite lavorative e percorsi contributivi più lunghi nel tempo dovrebbero consentire di contenere il peso finanziario dei pensionati sugli attivi e, al contempo, garantire ai pensionati redditi adeguati per una longevità serena.

L'esito, per ora, è una crescente percezione di incertezza da parte dei lavoratori italiani sempre più convinti che i contributi versati alla previdenza pubblica non consentiranno poi l'accesso ad una pensione sufficiente a dare sicurezza economica negli anni della vecchiaia.

Infatti, richiesti di indicare a quale percentuale del proprio reddito corrisponderà la loro pensione futura, tra i lavoratori hanno indicato (**tab. 1**):

- il 24,7% meno del 40%;
- il 46,7% tra il 40% e il 60%;
- il 17,4% più del 60%;
- il 11,2% dichiara di non saperlo.

Riguardo alle aspettative delle diverse tipologie di lavoratori, si aspettano una pensione pubblica:

- inferiore al 40% del proprio reddito, il 44,2% dei lavoratori autonomi e il 21,1% dei dipendenti;
- compresa tra il 40% e il 60%, il 37,7% dei lavoratori autonomi e il 48,6% dei dipendenti;
- superiore al 60%, il 6,5% dei lavoratori autonomi e il 19,6% dei dipendenti.

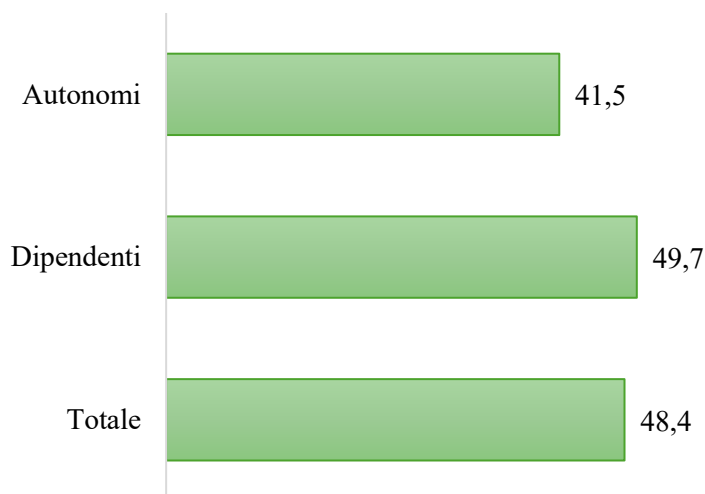
In estrema sintesi, in media i lavoratori si aspettano una pensione pubblica pari al 48,4% del proprio reddito da lavoro. I dipendenti pari al 49,7%, i lavoratori autonomi al 41,5% (**fig. 1**).

Tab. 1 – La quota della pensione pubblica rispetto al reddito attuale da lavoro attesa dai lavoratori, per tipologia di lavoro svolto (val. %)

<i>Secondo Lei, a quale percentuale del suo reddito attuale da lavoro corrisponderà la pensione pubblica che percepirà?</i>	Autonomo	Dipendente	Totale
Meno del 40%	44,2	21,1	24,7
Tra il 40 e il 60%	37,7	48,6	46,7
Più del 60%	6,5	19,6	17,4
Non so	11,6	10,7	11,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 1 – La quota media della pensione pubblica rispetto al reddito attuale da lavoro attesa dai lavoratori, per tipologia di lavoro svolto (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

Emerge che la coperta che il sistema previdenziale stendeva sui lavoratori italiani per affrontare con sufficienti risorse economiche le fasi post-lavorative di vita si è slabbrata, generando in essi la rassegnata consapevolezza che questo sistema da solo non potrà garantire una vecchiaia serena.

L'intensità della sfiducia dei lavoratori nella copertura pubblica emerge dal gap tra il valore del tasso di sostituzione tra pensione e ultima retribuzione da lavoro da loro indicato e quello segnalato, ad esempio, dalla Ragioneria di Stato. Secondo le previsioni di quest'ultima riferite al 2030 per i dipendenti il tasso di sostituzione lordo sarà pari in media al 72%, mentre per gli autonomi intorno al 50%.

Il valore medio del tasso di sostituzione esito delle indicazioni dei lavoratori è, nel caso dei dipendenti molto più basso e, nel caso degli autonomi di certo non più alto.

In ogni caso, colpisce che i lavoratori non hanno praticamente fiducia nell'idea che l'allungamento del periodo contributivo, portato dell'innalzamento dell'età pensionabile possa compensare il taglio dei

coefficienti di sostituzione che, poi, incidono sul nesso tra ultima retribuzione e pensione.

È una convinzione sociale diffusa, in netto contrasto con il punto di vista del sapere esperto, come evidenziato proprio nelle pubblicazioni ufficiali della Ragioneria di Stato. L'effetto di compensazione che potrà determinare il lavorare più a lungo nella vita sul valore delle pensioni, non è stato ad oggi compreso e fatto proprio dai lavoratori. L'età pensionabile più alta è letta solo come una penalizzazione, non anche come una modalità per contenere il taglio di fatto della pensione pubblica.

2.2. Età pensionabile tra desideri e realtà

Rispetto all'età alla quale i lavoratori *pensano* che andranno in pensione, indicano (**tab. 2**):

- il 9,3% prima del 65esimo anno di età;
- il 34,4% tra i 65 e i 69 anni;
- il 56,3% a 70 anni o più.

Più in generale, l'età media indicata è pari a 69 anni.

Anche questi dati riflettono una rassegnata consapevolezza dei lavoratori, in questo caso riferita allo spostamento in avanti dell'età pensionabile imposto dalle successive riforme in linea con l'innalzarsi della speranza di vita.

Tab. 2 – Età di pensionamento attesa dai lavoratori intervistati, per età (val. %)

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Prima dei 65 anni	5,6	9,7	14,4	9,3
Tra i 65 e i 69 anni	26,6	33,9	47,3	34,4
A 70 anni o oltre	67,8	56,4	38,3	56,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

Alla fin fine è ormai interiorizzata nella società italiana, in particolare in chi lavora, la convinzione che l'età pensionabile reale non possa prescindere dalle dinamiche demografiche che dettano il perimetro delle scelte praticabili.

Ad averlo interiorizzato di più sono i giovani poiché l'analisi per età mostra che:

- pensa andrà in pensione prima dei 65 anni, il 5,6% dei 18-35enni, il 9,7% dei 36-45enni e il 14,4% dei 46-50enni;
- tra i 65 e i 69 anni, il 26,6% dei 18-35enni, il 33,9% dei 36-45enni e il 47,3% dei 46-50enni;
- a 70 anni o oltre, il 67,8% dei 18-35enni, il 56,4% dei 36-45enni e il 38,3% dei 46-50enni.

La stragrande maggioranza dei 18-35enni è convinta che andrà in pensione non prima dei 70 anni. È appunto la già citata *rassegnata consapevolezza* che l'innalzamento dell'età pensionabile è conseguenza inevitabile della necessità di preservare la sostenibilità del sistema previdenziale pubblico rendendo ineludibile per le generazioni future lavorare più a lungo.

Tuttavia, se il messaggio che l'età pensionabile deve necessariamente spostarsi in avanti è ormai acquisito, ciò non implica che esso sia condiviso o tanto meno apprezzato dai lavoratori italiani.

Infatti, dall'indagine emergono dati molto diversi relativamente ai desiderata degli italiani in termini di età di pensionamento poiché vorrebbero andare in pensione (**tab. 3**):

- il 25,8% prima del 60esimo anno di età;
- il 39% a 60 anni;
- il 35,2% oltre i 60 anni.

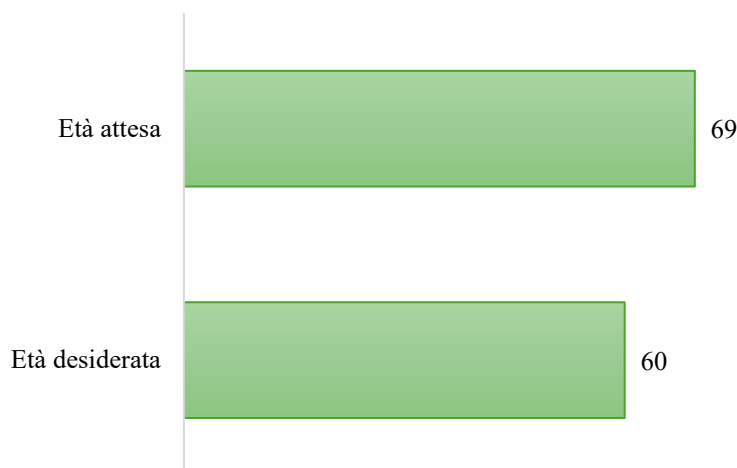
Più in generale l'età media indicata come la più desiderata per andare in pensione è pari a 60 anni (**fig. 2**).

Tab. 3 – Età di pensionamento desiderata dai lavoratori intervistati, per età (val. %)

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Prima dei 60 anni	28,7	24,9	22,6	25,8
A 60 anni	39,4	40,2	36,6	39,0
Oltre i 60 anni	31,9	34,9	40,7	35,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 2 – Età del pensionamento: età media attesa e età media desiderata (età media)



Fonte: indagine Censis, 2026

Tra l'età pensionabile attesa e quella desiderata c'è uno scarto di 9 anni a indicare che, mentre il cuore degli italiani è senz'altro allineato con, ad esempio, i francesi che a lungo sono stati protagonisti di una tenace resistenza di massa al rialzo dell'età pensionabile, nella materialità della vita prevale un sano pragmatismo, imposto dai conti, che sostiene la rassegnata consapevolezza a fondamento del punto di vista dei lavoratori italiani.

Riguardo alle diverse generazioni, dai dati emerge che vorrebbe andare in pensione:

- prima dei 60 anni, il 28,7% dei 18-35enni, il 24,9% dei 36-45enni e il 22,6% dei 46-50enni;
- a 60 anni, il 39,4% dei 18-35enni, il 40,2% dei 36-45enni e il 36,6% dei 46-50enni;
- oltre i 60 anni, il 31,9% dei 18-35enni, il 34,9% dei 36-45enni e il 40,8% dei 46-50enni.

I lavoratori più giovani sono consapevoli che dovranno rimanere nel mercato del lavoro fino a età molto avanzate, pur aspirando a uscirne al massimo a 60 anni.

Il paradosso è che questa attesa della durata della vita lavorativa molto più lunga è fatta propria da una generazione per la quale il lavoro, pur importante,

non è più il solo e fondamentale fattore identitario nella vita, tanto da attribuire un valore molto alto al proprio tempo libero.

2.3. Da sola non basta più

L'aumento dell'età pensionabile è una delle risposte alla necessità di garantire la sostenibilità del sistema previdenziale nella nuova demografia.

Tuttavia, il 76,6% dei lavoratori è convinto che l'innalzamento dell'età pensionabile non riuscirà comunque a garantire pensioni adeguate. Opinione condivisa trasversalmente dal (tab. 4):

- 74,5% dai 18-35enni, dal 75,6% dei 36-45enni e dall'81,5% dei 46-50enni;
- 80,4% dei lavoratori autonomi e dal 75,9% dei dipendenti;
- 73,4% dei redditi bassi, dal 77,3% di quelli medio-bassi, dal 76,4% di quelli medio-alti e dal 78% di quelli alti.

Consapevoli che l'innalzamento dell'età pensionabile è stato introdotto per garantire la tenuta del sistema pensionistico pubblico in un contesto caratterizzato da invecchiamento della popolazione e bassa natalità, è forte la convinzione che tuttavia lavorare più a lungo nella propria vita non si tradurrà in una pensione adeguata.

Tab. 4 – Opinioni dei lavoratori sulle pensioni che avranno gli attuali giovani ed effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile, per età (val. %)

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
I giovani oggi non avranno mai una pensione dignitosa	80,6	82,2	77,0	80,3
L'innalzamento dell'età pensionabile (che impone di lavorare più a lungo nella vita) non garantirà una pensione adeguata	74,5	75,6	81,5	76,6

La somma delle percentuali di colonna è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

La percezione diffusa è infatti che il sacrificio richiesto, ossia il prolungamento della vita lavorativa, non produrrà un beneficio proporzionato in termini di reddito pensionistico futuro.

In questo senso, l'aumento dell'età pensionabile è percepito come una misura necessaria per sostenere il più possibile l'equilibrio nella spesa pubblica piuttosto che come strumento che può contribuire a garantire sicurezza economica individuale al momento del pensionamento.

Un sentimento che appare ancora più significativo se collegato al desiderio espresso dalla maggioranza dei lavoratori di andare in pensione entro i 60 anni.

La verità è che il welfare ha fatto sentire gli italiani con le spalle coperte per decenni, generando assicurazione. Il sistema previdenziale, così come quello sanitario e le forme di sostegno al reddito, sono stati tra i più ampi ed efficaci dei paesi a più alto sviluppo, garantendo una matrice vasta e articolata di prestazioni e servizi.

Tuttavia, nelle condizioni attuali e ancor di più in futuro, esso da solo non può garantire coperture analoghe a quelle del passato.

Sul piano previdenziale non può sorprendere che l'80,3% dei lavoratori è convinto che i giovani non avranno una pensione dignitosa. Ed è un pensiero condiviso dall'80,6% dei 18-35enni, dall'82,2% dei 36-45enni e dal 77% dei 46-50enni. E, poi, dal 77,2% dei residenti al Nord-Ovest, dall'81,7% al Nord-Est, dall'80% al Centro e dall'82,3% nel Sud-Isole.

Lavorare più a lungo nella vita è, per gli italiani, senz'altro servito per mettere in sicurezza la sostenibilità del sistema previdenziale, ma non ha preservato i singoli a ritrovarsi con pensioni basse, di molto inferiori alle retribuzioni da lavoro.

È una conferma ulteriore di quanto già evidenziato: l'effetto compensazione del rialzo dell'età pensionabile sul valore della pensione pubblica non è condiviso dalla maggioranza dei lavoratori.

In ogni caso, è forte la convinzione che l'effetto compensatorio sarà molto limitato, non in grado di mitigare il taglio della pensione e, quindi, la sua inadeguatezza rispetto alle esigenze della terza e quarta età.

2.4. L'era del post-welfare

2.4.1. Pensioni inadeguate

Rassegnata consapevolezza: come rilevato, ecco in sintesi il rapporto degli italiani con la previdenza pubblica dopo il lungo, tormentato e forse non ancora concluso periodo di riforme.

Rispetto alle retribuzioni da lavoro, la grande maggioranza di chi oggi lavora, ritiene di poter contare su una quota pari al massimo al 60%, di certo insufficiente per finanziare sia una longevità attiva e serena che le non poche forme di supporto sanitario, sociosanitario e assistenziale di cui c'è bisogno in caso di patologie croniche o, addirittura, di non autosufficienza.

D'altro canto, c'è una rassegnata accettazione anche di età pensionabili attese alte sebbene distanti da quelle desiderate. E non è scattata la convinzione che l'allungamento della vita contributiva garantirà pensioni migliori, meno distanti dalle retribuzioni da lavoro.

Emerge piuttosto la consapevolezza piena, e condivisa, di un transfert di responsabilità dalla previdenza pubblica ai singoli lavoratori, chiamati a mobilitarsi per costruire un proprio specifico segmento di reddito pensionistico.

E, nella cultura della responsabilità soggettiva degli italiani, pur con un certo malumore, è considerato conforme e accettabile che siano gli individui ad adottare nel tempo scelte e comportamenti in grado di colmare il gap retributivo delle pensioni rispetto al set di bisogni dei futuri pensionati.

All'interno di questa atmosfera sociale si va adattando anche il nesso del rapporto con la previdenza complementare percepita come utile, ma non ancora indispensabile.

Gli italiani, consapevoli che il sistema di previdenza pubblico come comparto del più generale sistema di welfare italiano, deve ridefinirsi per garantire la sostenibilità finanziaria di lungo periodo, prendono atto che dal punto di vista del singolo lavoratore futuro pensionato, quel che la pensione pubblica erogherà non sarà più sufficiente.

Una consapevolezza di fondo che porta a sintetizzare il senso delle riforme previdenziali nella formula *“avremo pensioni inadeguate o, addirittura nel caso dei giovani, molto inadeguate”* e che rinvia ad una più ampia componente della cultura sociale collettiva di questa fase storica: la percezione di essere entrati nell'era del post welfare.

2.4.2. Spesa sociale, tasse, debito pubblico

Che il welfare pubblico italiano sia in difficoltà nel garantire la propria sostenibilità finanziaria è ormai *mainstream* nella cultura sociale collettiva degli italiani, esito dell'apprendimento longitudinale delle generazioni.

Esiste infatti un elevato debito pubblico rispetto al Pil, che non è più appannaggio solo dell'Italia poiché coinvolge ormai tanti altri paesi sviluppati che da inizio millennio hanno incrementato in modo sostanziale il proprio indebitamento, portandolo in valore assoluto oltre il Pil di un anno.

È ormai socialmente condivisa l'idea che il welfare non possa che subire gli effetti di uno Stato dalla doppia personalità, come quella dello *Stato fiscale*, costretto a prelevare sempre più da redditi e patrimoni dei cittadini per finanziare le spese per la collettività e anche per alimentare la sua seconda personalità, quella dello *Stato debitore* che, a sua volta, ricorre sempre più al prestito di altrui risorse, in prevalenza privati, per colmare il gap tra risorse fiscali e spese pubbliche.

Più tasse e più debito nel tempo non hanno risolto le criticità di finanziamento del welfare la cui difficoltà emerge evidente nel lungo periodo. Pochi dati certificano la questione: la spesa per la protezione sociale cresce del 52,7% reale negli anni Ottanta, del 24,2% negli anni Novanta, del 24,6% tra 2000 e 2010, del 3,2% tra 2010 e 2019 e dell'8,0% tra 2019 e 2025.

In valore assoluto la spesa sociale per il welfare, a prezzi 2025, è aumentata di 133,2 miliardi di euro negli Anni Ottanta, di oltre 93,3 miliardi nel decennio successivo, di 117,8 miliardi nei primi dieci anni del nuovo millennio, di poco più di 19 miliardi in più tra 2010 e 2019, per poi avere un ulteriore rialzo, causa anche emergenza Covid, di più di 49,2 miliardi di euro.

In pratica, la spesa per la protezione sociale in rapporto al Pil è sempre aumentata passando dal 18,5% del 1980 al 29,5% del 2025.

Inoltre, poiché è una cristallizzazione di tutele, essa non può arretrare malgrado i reiterati rudi interventi sulla previdenza e il lento incedere della spesa pubblica per la sanità per almeno un ventennio.

2.4.3. Sì alla responsabilizzazione individuale per la pensione

I vincoli finanziari del welfare e i relativi rischi di insostenibilità economica sono al centro del dibattito pubblico da molto tempo, tanto che i primi fondamentali provvedimenti di ridefinizione della previdenza pubblica risalgono ormai a trenta anni fa.

Del resto, il motore di crescita della spesa pubblica è strutturale, rinvia alla demografia regressiva, ai crescenti costi tecnologici e alle esigenze di tutela di gruppi sociali impoveriti da ridotti redditi anche da lavoro e da una difficile occupabilità a causa dell'innovazione tecnologica.

Ecco perché nella rassegnata consapevolezza degli italiani rispetto a quel che può garantire la previdenza pubblica c'è una consapevolezza ormai mainstream: il secolo post-welfare è di fatto già iniziato.

Le sue conseguenze sociali sono senz'altro regressive, con rischio di ulteriore ampliamento delle disparità sociali e potenziale rialzo della conflittualità diffusa.

Tuttavia, la presente ricerca mostra che, al di là dei rischi sociali associati al venir meno della funzione di ammortizzazione dei conflitti propria del welfare, c'è comunque la presa d'atto della necessaria responsabilità individuale anche per la costruzione di una posizione previdenziale in grado di garantire disponibilità economiche adeguate per una longevità serena.

Se obiettivo delle riforme previdenziali era quello di richiamare l'attenzione degli italiani sulla strutturale ritirata della spesa pubblica rispetto al passato e sulla necessità di un passo in avanti in termini di responsabilizzazione individuale anche in materia previdenziale, ebbene tale obiettivo è raggiunto.

Ma è solo un primo passo: la previdenza complementare, infatti, è in competizione con una molteplicità di altri strumenti con cui, già da tempo, gli italiani tendono a costruire una base solida per la propria vecchiaia.

3. UN BILANCIO DI LUNGO PERIODO

3.1. Dati strutturali

3.1.1. Rallentamento precoce

11,7 milioni di posizioni in essere per 10,4 milioni di iscritti, 262 miliardi di euro di risorse complessivamente destinabili alle prestazioni e 22,4 miliardi di contributi (**tab. 5**).

Tab. 5 – La previdenza complementare in Italia, 2005-2025 (v.a.)

	2005	2025
Posizioni in essere	2.963.330	11.677.740
Risorse destinate alle prestazioni in milioni di euro	47.307	262.031
Contributi in milioni di euro	5.747	22.444

Fonte: elaborazione Censis su dati Covip

Una rilettura di lungo periodo dei dati certifica l'intensa dinamica crescente della previdenza complementare, che non è più comparto residuale del mondo del lavoro e del welfare. In fondo, in 20 anni le posizioni in essere sono quasi quadruplicate e contributi e risorse per le prestazioni sono aumentate molto.

Le variazioni assolute e percentuali sono ovviamente il portato di un comparto nascente, diventato via via sempre più importante anche a seguito dei *boost* normativi e dell'erosione della copertura pubblica.

I dati del comparto, però, richiedono una lettura articolata per individuarne il senso profondo.

Il ritmo di crescita, espresso dai valori delle variazioni percentuali, è stato molto intenso, ma visibilmente decrescente nel passaggio dal primo al secondo decennio. Il settore è cresciuto a ritmo vertiginoso per poi vivere la riduzione drastica della dinamica di crescita, nel mentre il tasso di partecipazione è rimasto basso, poiché sul totale delle forze lavoro di 15 anni e oltre è pari a circa il 40% (**tabb. 6-7**).

Tab. 6 – Tassi di partecipazione alla previdenza complementare in rapporto alle forze di lavoro, per età, 2017-2025 (val. % e diff. ass.)

	Tasso di partecipazione (in % forze di lavoro)		
	2017	2025	diff. ass.
15-34	18,9	33,2	+14,3
35-44	27,0	35,5	+8,5
45-54	31,7	37,1	+5,4
55-64	39,0	45,0	+6,0
Totale 15-64 anni	29,9	37,6	+7,7
Totale 15 anni e più	28,9	39,9	+11,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Covip

Tab. 7 – Tassi di partecipazione alla previdenza complementare in rapporto alle forze di lavoro, per genere, 2017-2025 (val. % e diff. ass.)

	Tasso di partecipazione (in % forze di lavoro)		
	2017	2025	diff. ass.
Maschi	32,7	40,6	+7,9
Femmine	26,3	33,7	+7,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Covip

È chiaro che in una prima fase il settore ha beneficiato di un effetto decollo, visto che all'atto della promulgazione della nuova normativa aveva zero iscritti.

Gli elevati valori percentuali sono stati determinati anche dalla ridotta base di partenza e, tuttavia, malgrado le dinamiche di crescita registrate, il totale degli aderenti alle forme di mercato della previdenza complementare è basso e sicuramente inadeguato per consentirgli di assolvere *in toto* al ruolo che gli è stato attribuito nel nuovo sistema previdenziale.

In sintesi, il mercato mostra segnali di rallentamento che indicano una sorta di maturità che tuttavia è troppo precoce visto che, come rilevato, le iscrizioni sono ancora ridotte.

Si è molto distanti dalla saturazione dell'universo di lavoratori di riferimento, e il rallentamento del ritmo di espansione è, a questo stadio, un segnale di pericolo. Si può infatti ragionevolmente dire che gli aderenti più agevolmente coinvolgibili sono stati intercettati e, come si vedrà, sono in maggioranza maschi e di età più alta. Sono ora da conquistare quei lavoratori che per ragioni socioculturali o economiche stentano a riconoscere il valore dell'adesione alle forme della previdenza complementare.

In questa fase, il mercato tende ad essere caratterizzato da movimenti orizzontali intra-sistemici, con transizione di iscritti da una posizione all'altra o con i già iscritti che hanno scelto di aprire ulteriori posizioni. Nel caso dei Pip è evidente, con il passaggio dai vecchi ai nuovi e anche verso altre forme di mercato.

Resta prioritaria l'esigenza di espansione della platea degli iscritti alle varie forme di previdenza complementare.

3.1.2. L'urgenza di una discontinuità virtuosa

È chiaro che i trend in atto proiettati in avanti delineano scenari poco confortanti, tenuto conto che è ormai verità acquisita che la previdenza pubblica non potrà bastare a generare buone pensioni.

Come rilevato, il mercato tende a operare secondo dinamiche tipiche della maturità con, in particolare, ritmi di crescita rallentati, che non consentiranno nel prossimo futuro di accrescere nella misura necessaria le adesioni.

In pratica, i dati proiettati in avanti rendono evidente che, senza discontinuità sostanziali o un rinnovato sforzo promozionale, la previdenza complementare difficilmente potrà assolvere alla funzione di pilastro che integra la decrescente previdenza pubblica.

D'altro canto, diventa urgente espandere il numero di lavoratori coinvolti e quindi la massa della contribuzione generata poiché, se sinora si è avuta una accumulazione di risorse che poi potranno essere utilizzate per finanziare le prestazioni, nei prossimi decenni inizieranno a diventare sempre più cospicui i flussi in uscita, cioè il decumulo di risorse.

Così, i fondi dovranno coprire le uscite che le attuali generazioni di contribuenti richiederanno. A quel punto diventerà sensibile il tema della sostenibilità del settore, soprattutto se l'espansione della base degli iscritti e il relativo afflusso in entrata di risorse continueranno a stentare.

Inoltre, di fronte a difficoltà di ampliamento del totale degli iscritti per i vari attori del mercato previdenziale diventerà inevitabile l'intensificazione della competizione interna per accaparrarsi i già iscritti, stimolandoli a spostarsi da una posizione previdenziale all'altra.

3.1.3. Il senso dei numeri

L'analisi dei dati strutturali mostra che tra le diverse forme della previdenza complementare restano prevalenti i fondi negoziali che beneficiano del contributo datoriale, dell'adesione automatica legata alla contrattazione e anche di costi di gestione mediamente inferiori.

Tuttavia, le forme più individuali, dai fondi aperti ai Pip, hanno avuto un notevole impulso nel tempo, esito anche della mobilitazione dei soggetti di offerta capaci di intercettare la voglia di personalizzazione che connota lavoratori meno coinvolti dalle dinamiche della contrattazione nazionale e di settore.

Fondi aperti e Pip insieme definiscono il buon grado di coinvolgimento in termini di responsabilizzazione individuale da parte degli occupati, esito anche molto dell'attività di stimolo degli operatori dell'offerta.

Da notare poi l'esistenza di più posizioni in essere per molti iscritti poiché molti lavoratori cambiando lavoro preferiscono aprire una nuova posizione preservando quelle precedenti, articolando così il percorso previdenziale.

3.1.4. Differenze per età e genere

I dati della quota di iscritti alla previdenza complementare per tipologia rende evidente che la dinamica di crescita è in realtà fortemente frammentata in modo strutturale.

Non può non colpire l'ampiezza dei divari tra i tassi di adesione per classi di età, con quote crescenti al crescere degli anni. Infatti, in rapporto alle forze di lavoro, nel 2025 si passa dal 33,2% dei più giovani, al 35,5% dei 35-44enni, al 37,1% dei 45-54enni al picco del 45% dei 55-64enni.

È evidente che al crescere dell'età, tra i lavoratori aumenta la percezione del rischio di non disporre di sufficienti redditi pensionistici nell'età longeva e, anche però, una maggiore capacità di alimentare i contributi previdenziali.

Da segnalare, comunque che nonostante il dato relativo ai giovani sia ancora basso, nel periodo 2017-2025 si registra un aumento consistente di 14,3 punti percentuali.

Un'intensa corsa che segnala il crescere della consapevolezza in quote significative di giovani e che, tuttavia, ad oggi non colma l'evidente gap che penalizza la generazione che, più delle altre, sarà chiamata a far fronte all'erosione della copertura pubblica.

Come rilevato, c'è una radicata convinzione relativamente all'impossibilità di contare solo sulla previdenza pubblica e quindi della necessità di fare un passo in avanti nell'esercizio della responsabilità individuale anche per la pensione, tuttavia l'esito ad oggi è insufficiente in termini di espansione della platea di iscritti.

La transizione da uno stato di consapevolezza del problema previdenziale a quello della scelta operativa di adesione coinvolge ancora quote troppo ridotte di giovani.

A pesare è anche la natura della collocazione lavorativa con i noti fenomeni di discontinuità occupazionale e di retribuzioni ridotte, a causa dei quali soprattutto i giovani hanno difficoltà a generare flussi stabili di risparmi con cui finanziare anche le posizioni di previdenza complementare.

Riguardo alla distribuzione per genere, anche nel rapporto con la previdenza complementare pesa un differenziale consistente, peraltro in linea con il quadro complessivo del mercato del lavoro. Ovviamente, ciò snatura il senso profondo delle forme di protezione sociale di cui sono parte integrante gli strumenti della previdenza complementare, amplia quelle distanze sociali che dovrebbero contenere se non addirittura ridurre.

Dai dati emerge che in rapporto alle forze di lavoro ad avere aderito è il 40,6% degli uomini e il 33,7% delle donne, con incrementi nel periodo 2017-2025 pari rispettivamente a 7,9 punti percentuali e a 7,4 punti percentuali.

Il dato degli uomini è più alto e cresce di più: una dinamica che conferma e approfondisce il gap di genere, che segnala una patologia ulteriore del settore su cui, visibilmente, è urgente intervenire.

4. LA CONOSCENZA DICHIARATA

4.1. Ancora insufficiente

Il 28,9% dei lavoratori tra i 18 e i 50 anni dichiara di conoscere bene le diverse forme di previdenza complementare come fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, PIP o fondi pensioni preesistenti, il 57,6% a grandi linee, mentre il 13,5% non le conosce (**tab. 8**).

Dichiara di conoscere *bene* le diverse forme pensionistiche complementari:

- il 33,8% degli uomini e il 22,9% delle donne;
- il 27,2% dei residenti al Nord-Ovest, il 34,7% al Nord-Est, il 29,5% al Centro e il 26,4% al Sud-Isole;
- il 28,5% dei 18-35enni, il 26,2% dei 36-45enni e il 33,7% dei 46-50enni.

L'analisi dei dati sulla conoscenza della previdenza complementare indica che è ancora molto bassa la quota di lavoratori che ritiene di avere una conoscenza puntuale, nel merito, adeguata a orientare le scelte.

Tab. 8 – Lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, fondi pensione preesistenti, PIP), per genere (val. %)

	Maschio	Femmina	Totale
Sì	87,2	85,7	86,5
- Sì, bene	33,8	22,9	28,9
- Sì a grandi linee	53,4	62,8	57,6
No	12,8	14,3	13,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

La lunga fase dell'alfabetizzazione di base dei lavoratori su vari aspetti della previdenza complementare ha ampliato l'area di coloro che ne sono genericamente a conoscenza, senza riuscire a generare quella familiarità indispensabile perché uno strumento, che richiede mobilitazione intenzionale

nel tempo di risorse proprie, entri nel mainstream delle scelte della grande maggioranza di chi lavora.

Valutare come alta la propria conoscenza di uno strumento è un presupposto importante anche per acquisire fiducia in esso e nelle sue potenzialità. Ecco perché per la previdenza complementare resta una priorità promuovere un upgrading del grado di conoscenza da parte dei lavoratori.

Per decidere di accumulare nel lungo periodo risorse proprie su un determinato strumento, come nel caso di fondi pensione e Pip, occorre maturare una convinzione soggettiva della loro necessità, affidabilità, trasparenza ed efficacia.

Occorre quindi avere certezza di rischi e opportunità associati ai meccanismi degli strumenti, altrimenti molto difficilmente si procederà alla loro sottoscrizione.

Ecco perché il deficit di conoscenza indicato dai lavoratori contribuisce a spiegare perché, malgrado la diffusa rassegnata consapevolezza che le pensioni pubbliche non saranno sufficienti per garantire vecchie serene, la previdenza complementare resta ancora distante da quella attrattività che la renderebbe l'indispensabile secondo pilastro del sistema previdenziale.

4.2. Il salto qualitativo da fare

Per lungo tempo il nodo critico legato alla conoscenza della previdenza complementare è stato di natura quantitativa e l'obiettivo principale era quello di ampliare nella massima misura possibile la platea di persone a conoscenza della sua esistenza.

I dati della ricerca mostrano che a trent'anni dalla riforma Dini e dopo numerosi interventi normativi integrativi o correttivi, tra cui l'introduzione del meccanismo di silenzio-assenso del 2007, finalizzati ad ampliare l'adesione ai fondi pensione dei lavoratori, la quota di chi è a conoscenza dell'esistenza della previdenza complementare è cresciuta, ma resta bassa quella di chi è convinto di conoscerla in modo approfondito.

Ecco perché a questo stadio, all'ampliamento ulteriore della platea di chi conosce la previdenza complementare, occorre subito affiancare uno sforzo per migliorare la qualità di tale conoscenza. Occorre potenziare la comprensione delle finalità e, più ancora, delle modalità operative dei vari strumenti, mettendo i lavoratori nelle condizioni di valutare se risponde o meno alle loro esigenze.

Resta pertanto essenziale, anche in proiezione futura, il potenziamento dello sforzo di comunicazione nell'arena pubblica e sui lavoratori più direttamente coinvolti, con iniziative su scala nazionale e, anche, con una proliferazione di iniziative puntuali che consentano di elevare la qualità della sua conoscenza.

Senza una conoscenza puntuale, concreta e condivisa di finalità e funzionamento degli strumenti della previdenza complementare, sarà molto difficile la transizione verso una fase diversa, quella in cui maturano le scelte individuali di adesione.

4.3. Utile, non ancora indispensabile

4.3.1. Le opinioni dei lavoratori che la conoscono

Per molto tempo il welfare non pubblico ha avuto un ruolo secondario nella protezione sociale del nostro Paese, percepito anche con un po' di sospetto come fosse un'incrinatura del tradizionale universalismo del welfare molto apprezzato dagli italiani.

Tuttavia, nel corso degli anni la presa di coscienza collettiva delle difficoltà di sostenibilità finanziaria del welfare pubblico e l'esperienza di massa dell'incremento delle spese private per welfare, indispensabili per colmare i buchi della rete pubblica di tutela, hanno reso evidente che il welfare ha bisogno di una pluralità di pilastri distinti.

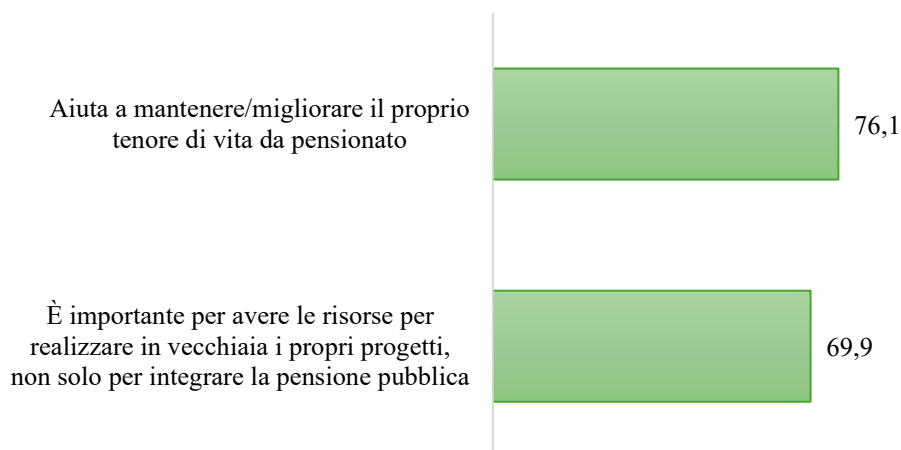
Quindi, come rilevato, i fattori di contesto citati hanno favorito un approccio da parte degli italiani più aperto e di positiva attenzione nei confronti del welfare integrativo, riconosciuto come utile nel supporto a un sistema pubblico sempre più sotto pressione.

Ecco il contesto in cui i lavoratori hanno iniziato a valutare in modo diverso gli strumenti del welfare integrativo, tra cui quelli della previdenza complementare, pensandoli e utilizzandoli come risposte individuali all'esigenza di puntellare un sistema di tutele in evidente erosione.

Così il 76,1% dei lavoratori che conosce la previdenza complementare è convinto che essa può aiutare a mantenere o a migliorare il proprio tenore di vita da pensionato (**fig. 3**). Lo pensano:

- il 75% dei 18-35enni, il 77% dei 36-45enni e il 76,2% dei 46-50enni;
- il 78,8% dei lavoratori autonomi e il 75,7% dei dipendenti;
- il 71,4% dei redditi bassi, il 72,9% di quelli medio-bassi, il 76,2% di quelli medio-alti e l'86,6% di quelli alti.

Fig. 3 – Percezione del ruolo della previdenza complementare dei lavoratori che dichiarano di conoscerla (val. %)



La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

I dati confermano quanto in precedenza anticipato: di fronte alla necessità di finanziare un adeguato tenore di vita nella fase longeva della propria vita, i lavoratori guardano con interesse anche alle forme della previdenza complementare. Ne colgono una funzionalità decisiva: integrare la pensione pubblica della cui contrazione probabile hanno maturato piena consapevolezza.

Dai dati emerge, quindi, che la previdenza complementare non è *vista e vissuta* dagli italiani come un cavallo di troia di un welfare con diverse velocità che minaccia l'universalismo del pubblico, ma come *uno dei possibili strumenti utili* per garantirsi sicurezza economica anche in età avanzata.

Un'opzione praticabile, utile per avere una longevità serena: ecco una vera e propria novità esito, come rilevato, di un processo complesso e articolato di lungo periodo. In particolare, tale cambiamento deriva da due consapevolezze diverse:

- dalla più volte richiamata rassegnata accettazione del fatto che il sistema previdenziale pubblico non sarà più in grado di garantire disponibilità economiche adeguate per longevità serene;

- dalla presa d'atto che per garantirsi un tenore di vita adeguato durante la vecchiaia, che sia di longevità attiva o di finanziamento di *care* e cure, è necessario fare la propria parte, ovvero un passo in avanti in termini di responsabilizzazione individuale anche in materia previdenziale.

Queste due consapevolezza sostengono la convinzione che la previdenza complementare sia un'opportunità da cogliere, ma non ancora la principale modalità per integrare la previdenza pubblica.

In pratica, la postura positiva verso la previdenza complementare allo stato attuale consente di dire che è stata socialmente promossa al rango di *uno dei possibili strumenti* per costruire la sicurezza economica in vecchiaia, ma in una serrata competizione con altri strumenti di investimento a cui gli italiani ricorrono da tempo.

4.3.2. Supporto per finanziare gli anni longevi

Per il 69,9% dei lavoratori che conosce la previdenza complementare, essa può essere importante per avere le risorse per finanziare progetti, attività ed esigenze di vita nell'età longeva, non solo per integrare la pensione pubblica. Convinzione condivisa dal:

- 68,8% dei 18-35enni, dal 72,5% dei 36-45enni e dal 67,6% dei 46-50enni;
- 73,2% dei redditi bassi, dal 69,7% di quelli medio-bassi, dal 69% di quelli medio-alti e dal 71,3% di quelli alti.

Sono dati che confermano ancora una volta come la previdenza complementare non sia più percepita per quote consistenti di lavoratori con indifferenza o sospetto e che, quindi, in potenza dispone della social reputation necessaria per andare oltre un ruolo puramente ancillare, imponendosi come uno dei tasselli con cui costruire una vecchiaia serena.

L'evoluzione nel modo di percepire la previdenza complementare si accompagna, come rilevato in precedenza, ad una trasformazione nel modo in cui gli italiani guardano alla propria fase longeva di vita.

Per quote significative di italiani, infatti, l'allungamento della speranza di vita ha creato un pezzo ulteriore di vita in cui, almeno nella fase iniziale, si è in condizioni psicofisiche che consentono di dedicarsi a tante attività, magari poco praticabili in altri tempi come viaggi, progetti e hobby di ogni tipo.

Al contempo è connaturato all'allungamento della vita l'insorgere anche di patologie croniche così come di piccoli, ma non meno fastidiosi, malesseri esito di quella sorta di ineludibile obsolescenza di corpo e mente che, ad oggi, alcun progresso medico-scientifico o di stili di vita è riuscito a rimuovere.

La longevità, che sia attiva o che sia segnata da deficit di salute e funzionali richiede adeguate disponibilità economiche, risorse da investire. E, rispetto a questa ottica della vecchiaia, la previdenza complementare diventa meno paracadute di sussistenza e più strumento per finanziare cose necessarie e/o utili e/o piacevoli e desiderate per una buona longevità.

4.4. Un percorso ancora lungo

4.4.1. Alto riconoscimento, ma adesione ancora ridotta

Come rilevato, per lungo tempo la previdenza complementare era percepita come una sorta di stampella della pensione pubblica, quasi a sottolinearne la natura accessoria, di appendice utilizzabile da occupati con disponibilità economiche appropriate per integrare la pensione pubblica.

Quindi, il sistema pubblico era il pilastro fondamentale, riferimento centrale del sistema di tutele e la previdenza complementare si limitava ad occupare uno spazio secondario, legato sostanzialmente alle scelte discrezionali del singolo.

Dai dati, come in precedenza evidenziato, emerge il cambiamento in atto nella percezione dei lavoratori italiani: la crescente presa d'atto del rattrappirsi della previdenza pubblica e la consapevolezza che in vecchiaia occorre una buona disponibilità economica per fronteggiare i costi delle diverse situazioni di vita, in caso di longevità attiva così come in quella di non autosufficienza, hanno accelerato il riconoscimento pieno della sua utilità per i singoli e a livello sociale.

Tuttavia, resta che il cambiamento di *sentiment* nei suoi confronti non si è ancora tradotto nella materialità di scelte conseguenti poiché le iscrizioni ai fondi pensione, come già evidenziato, per quanto aumentate nel tempo, coinvolgono ancora una minoranza di italiani.

È evidente che la previdenza complementare malgrado abbia raggiunto i trent'anni di esistenza è da considerare in una fase iniziale di un ancora lungo percorso per dispiegare gli impatti positivi attesi.

Le opinioni e in generale le dichiarazioni di principio sulla sua utilità non sono ad oggi sufficienti per incentivare i lavoratori a dargli priorità nel

caleidoscopio di opzioni con cui possono costruire una integrazione dei redditi pensionistici.

4.4.2. Implicazioni di vite più lunghe

I dati richiamano un paradosso sommerso, originale, ma tuttavia rilevante nella vita degli italiani, poiché proprio mentre diventa evidente l'alto costo privato della vecchiaia che sia per:

- la longevità attiva, che significa il vivere più a lungo e meglio anche grazie alla moltiplicazione di attività, progetti e iniziative nel quotidiano;
- la perdita progressiva di autonomia con relative esigenze di prestazioni sanitarie, sociosanitarie e assistenziali.

Diventa altrettanto evidente che i futuri pensionati non potranno più contare su pensioni pubbliche adeguate rispetto alle esigenze di finanziamento delle loro vite.

Pertanto, proprio mentre l'innalzarsi della speranza di vita rende la longevità altro rispetto alle generazioni precedenti, il pilastro pubblico della previdenza non è più adeguato a generare per le persone le risorse di cui avrebbero bisogno.

Questa situazione paradossale non è l'esito di scelte individuali inadeguate, piuttosto il portato della già segnalata crisi epocale del welfare, di cui la previdenza è pilastro costitutivo, che non rende più praticabile la costruzione di adeguati redditi pensionistici tramite i flussi contributivi alla previdenza pubblica generati dai redditi da lavoro.

Dal percorso ordinario di lavoro, con relativa contribuzione nel pilastro pubblico non si generano redditi futuri capaci di finanziare una vecchiaia in linea con bisogni e desideri delle persone.

È chiaro che è alto il rischio di un gap colossale nelle classi di età più avanzate tra aspettative e materialità delle condizioni economiche con generazione di disillusione e, anche, rancore.

Si vuole invecchiare meglio delle generazioni precedenti, ma si rischia poi di non avere le risorse sufficienti. È uno scenario futuro che capovolgerebbe quello attuale con generazioni di longevi dai buoni redditi in crescita e dalle solide posizioni patrimoniali.

Pertanto, la longevità attiva ricercata dagli anziani attuali e del futuro rischia di non disporre della base di risorse in grado di finanziarla.

Ecco perché le ragioni della previdenza complementare non sono solo di tipo pratico, ma legate anche alle aspettative soggettive su bisogni e desideri in vecchiaia che richiedono una disponibilità finanziaria sufficiente.

In fondo, nella scelta di integrare la pensione pubblica c'è la voglia di mettersi nelle condizioni di avere una vecchiaia migliore.

È chiaro che il gap tra aspettative crescenti sullo stile di vita lungo e decrescenti sulla previdenza pubblica apre opportunità per la previdenza complementare.

Il nesso tra ruolo della previdenza complementare e aspettative relative alla longevità introduce un elemento ulteriore di potenziale stimolo all'adesione. Tuttavia, anch'esso di per se stesso non riesce ad innescare un processo di accelerazione delle adesioni, resta però un fattore aggiuntivo utile.

5. ADERIRE O NO: INDICAZIONI SUI CRITERI DI SCELTA

5.1. Chi ha aderito

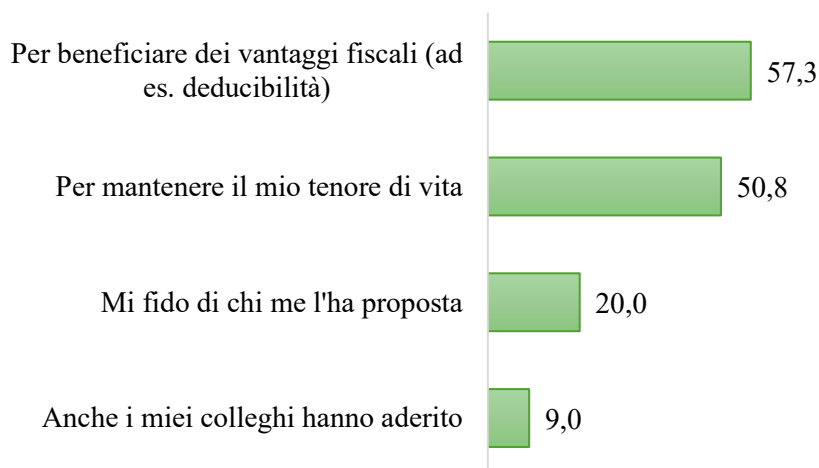
5.1.1. L'importanza dei benefici fiscali

Riguardo alle ragioni indicate dai lavoratori che hanno aderito alle varie forme della previdenza complementare, dai dati emerge che indicano (**fig. 4**):

- il 57,3% i vantaggi fiscali (come, ad esempio, la deducibilità);
- il 50,8% per mantenere il suo tenore di vita al pensionamento;
- il 20% perché si fida del soggetto che gliel'ha proposta;
- il 9% perché i colleghi avevano aderito.

I vantaggi fiscali si affermano come principale incentivo all'adesione, presumibilmente anche perché sono l'opportunità più frequentemente veicolata dagli operatori del settore. In particolare, lo è stato per il 65,7% dei 18-35enni, per il 57,8% dei 36-45enni e per il 44,7% dei 46-50enni.

Fig. 4 – Le ragioni dell'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare
(val. %)



La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

I vantaggi fiscali, infatti, sono molteplici: dalla deducibilità dei contributi versati dal reddito imponibile, alla tassazione inferiore sui rendimenti rispetto agli altri strumenti finanziari. E, poi, l'aliquota agevolata sulle prestazioni al momento del pensionamento che si riduce progressivamente in funzione degli anni di partecipazione fino a scendere al 9%.

Accanto alla componente fiscale, si conferma con forza la motivazione legata alla tutela del tenore di vita. Un dato coerente con il cambiamento culturale rilevato in precedenza, ma che assume valenza diversa in base alla categoria lavorativa di appartenenza. Infatti, indicano come motivazione principale il mantenimento del proprio tenore di vita in età da pensionamento il 60,5% dei lavoratori autonomi e il 50% dei dipendenti.

È una differenza che riflette un'asimmetria strutturale nel sistema di incentivi fiscali poiché per i lavoratori dipendenti il vantaggio fiscale è più immediato e tangibile: oltre alla deducibilità fiscale dei contributi volontari versati nel fondo, possono destinare il Tfr e beneficiare anche del contributo datoriale dove previsto.

Per i lavoratori autonomi, invece, fermo restando i vantaggi fiscali legati alla tassazione agevolata sui rendimenti e agli anni di permanenza nel fondo, la deducibilità dei contributi volontari rappresenta l'unica leva fiscale disponibile in assenza di Tfr e, ovviamente, del contributo datoriale.

In questo contesto la preoccupazione per i lavoratori autonomi per il mantenimento del tenore di vita assume un peso relativo maggiore poiché vanno incontro ad una più intensa riduzione del reddito al momento del pensionamento.

5.1.2. Potenziare incentivi per tutti

Il primato del vantaggio fiscale nelle scelte di adesione alla previdenza complementare è un segnale ulteriore che, dal lato dei lavoratori, i benefici immediati hanno una rilevanza decisiva nelle scelte di investire sul risparmio previdenziale.

E benefici quasi tangibili per gli italiani sono quelli fiscali, la cui prevalenza richiama una incompiuta consapevolezza dei benefici relativi all'effetto futuro di integrazione dei redditi pensionistici. Quest'ultimi benefici continuano ad avere un'attrattività nettamente inferiore a quelli più immediati.

Le convenienze reali, a cominciare da quelle fiscali, sono ancora oggi il motore più potente della scelta di aderire.

In tale contesto, il richiamo dei benefici fiscali, oltre ad essere centrale nella promozione degli operatori del settore, deve trovare ampio spazio anche nella comunicazione istituzionale, proprio perché è un attrattore potente.

Riguardo ai giovani, è indubbio che i benefici fiscali, inclusa la possibilità di abbattere l'aliquota sulle prestazioni finali in funzione degli anni di permanenza nel fondo, si affiancano e potenziano gli stimoli indotti dalla consapevolezza che tramite la previdenza pubblica non avranno una copertura economica adeguata per la vecchiaia.

In ogni caso, diventa vitale trasferire ai giovani la consapevolezza che per costruire una buona posizione nella previdenza complementare il tempo è una risorsa decisiva.

Da segnalare, poi, la già citata diversità di condizione tra dipendenti e autonomi, con i primi che hanno benefici fiscali molteplici più attrattivi rispetto a quelli di cui dispongono i secondi.

Non sorprende, poi, che per gli autonomi a contare è soprattutto il divario tra i redditi attuali e quelli futuri attesi in pensione. Ecco perché è la tutela del tenore di vita a motivare l'adesione alla previdenza complementare, molto più che per i dipendenti.

C'è una criticità strutturale che penalizza gli autonomi i quali, al contrario, avrebbero particolare esigenza di incentivi strutturali di stimolo alla costruzione di una posizione previdenziale complementare.

Ecco perché, oltre all'indispensabile buona comunicazione, diventa vitale l'attivazione di una struttura di incentivi fiscali capace di rendere conveniente la previdenza complementare anche per i lavoratori autonomi, in linea con quanto si sta realizzando per i dipendenti.

5.2. Chi non ha aderito

5.2.1. Non per ora, poi si vedrà

Tra gli occupati che conoscono le forme della previdenza complementare ma non vi hanno aderito, il 73,5% dichiara che potrebbe essere interessato ad aderire in futuro, mentre il 26,5% esclude questa possibilità.

Conoscono la previdenza complementare, non vi hanno aderito ma non escludono di farlo in futuro:

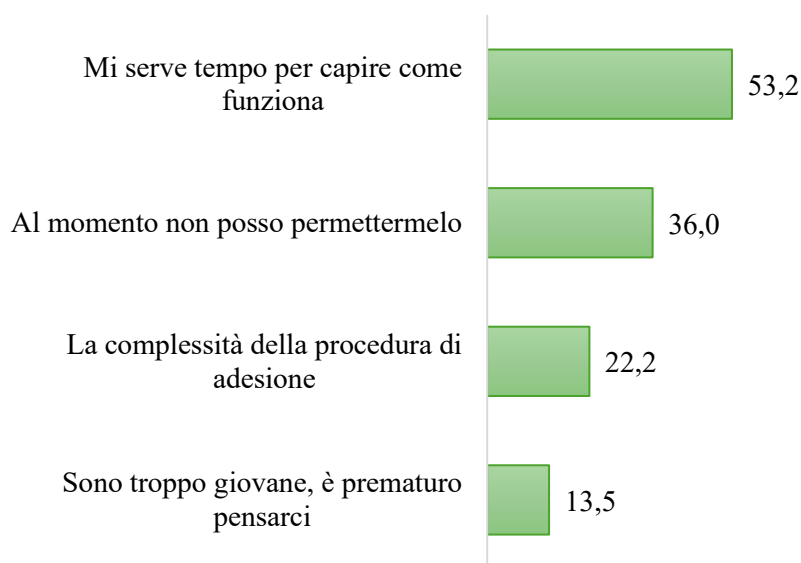
- l'80,2% tra i 18-35enni, il 77,3% tra i 36-45enni, il 56,1% tra i 46-50enni;

- il 72,5% tra gli uomini e il 74,8% tra le donne;
- il 68% dei lavoratori autonomi e il 74,7% dei dipendenti.

Quali sono le condizioni che potrebbero trasformare questo interesse puramente dichiarato ad una futura adesione in una scelta concreta?

Il 53,2% ha bisogno di tempo per capire come funziona, il 36% non ha la disponibilità economica adeguata in questo momento e quindi non può permetterselo, il 22,2% per la complessità della procedura di adesione e il 13,5% ritiene di essere troppo giovane e reputa sia prematuro pensarci (**fig. 5**).

Fig. 5 – Le ragioni dell’attuale mancata adesione dei lavoratori che conoscono la previdenza complementare e sono interessati ad aderire in futuro (val. %)



La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

Disporre di più tempo per capire è la motivazione con cui la maggioranza dei non aderenti potenzialmente interessati spiega il rinvio in avanti di ogni decisione sulla previdenza complementare.

Sebbene la previdenza complementare abbia ormai più decenni di esistenza, resta per quote significative di lavoratori una realtà distante, a cui sentono di doversi avvicinare ma che percepiscono come, per ora, non facilmente comprensibile.

Non a caso, una quota significativa indica come ragione del rinvio dell'adesione la persistenza di procedure di adesione burocraticamente complesse che, dal loro punto di vista, generano una certa confusione.

Le modalità di adesione, la scelta tra le diverse forme pensionistiche complementari, la gestione del Tfr, i vantaggi fiscali sono aspetti tecnici percepiti come troppo complessi, la cui comprensione richiede competenze e conoscenze appropriate che quote rilevanti di lavoratori ritengono di non avere.

In generale, quindi, l'esitazione attuale e il rinvio in avanti di ogni decisione sulla previdenza complementare di tanti lavoratori è dettato dalle caratteristiche di un sistema percepito come difficile da interpretare, rispetto al quale è meglio essere prudenti.

È un orientamento cauto e pragmatico nei confronti degli strumenti previdenziali in linea con il modo in cui più in generale le persone si rapportano con l'allocazione del proprio risparmio.

Le scelte di investimento, incluse quelle relative agli strumenti previdenziali, attivano un filtro valutativo stringente fondato sulla necessità di avere chiarezza, trasparenza e comprensione compiuta dello strumento eventualmente da scegliere.

Ecco perché, nell'attuale contesto, la percezione di eccessiva complessità della previdenza complementare è un forte deterrente all'adesione, e induce a restare fermi, guadagnare tempo, spostare in avanti ogni decisione.

Peraltro, la ritrosia a investire negli strumenti della previdenza complementare è amplificata dal fatto che richiedono impegni finanziari di lungo periodo; e questa proiezione temporale in avanti, nel contesto di incertezza generale e di ridotta conoscibilità degli strumenti stessi, rende ancor più solida la resistenza ad avviare un lungo percorso di costruzione di una posizione previdenziale integrativa.

5.2.2. Disinteressati

Riguardo alle ragioni di coloro che non hanno aderito alla previdenza complementare e non sono interessanti a farlo in futuro dai dati emerge che (fig. 6):

- il 41,5% non si aspetta grandi rendimenti;
- il 35,8% non si fida della previdenza complementare;
- il 26,8% preferisce mantenere il Tfr in azienda perché è più sicuro;
- il 17,9% non può permetterselo;
- il 12,2% non ci ha mai pensato;
- il 9,8% ritiene di essere troppo giovane;
- il 9,8% per la complessità della procedura di adesione.

La matrice delle motivazioni dei disinteressati della previdenza complementare mostra al suo vertice il timore di rendimenti non adeguati, indicazione che segnala come per il momento i suoi strumenti sono in competizione su un terreno, quello della redditività, che non rientra tra le finalità che istituzionalmente gli sono proprie.

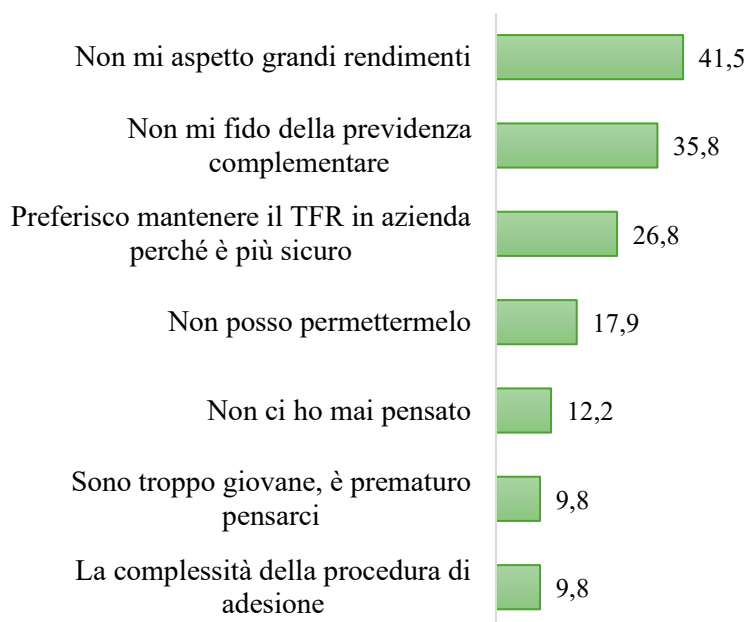
In pratica, i *disinteressati* sono convinti che le risorse che dovrebbero dedicare all'investimento previdenziale possono essere utilizzate per altri investimenti dai rendimenti più alti, senza per questo rinunciare alla sicurezza.

Traspare in questo punto di vista la preferenza consolidata di tanti italiani verso strumenti di allocazione del risparmio diversi da quelli previdenziali, con cui gli italiani hanno una maggiore consuetudine. Immobiliare, libretti postali, titoli di Stato hanno rappresentato alcune tra le forme privilegiate con cui gli italiani per decenni hanno costruito la propria sicurezza economica nel lungo periodo.

Gli strumenti della previdenza complementare, quindi, devono entrare nel mainstream conquistando spazi in un terreno marcato da abitudini consolidate di lungo periodo.

Un processo non facile, che dipende da una ridefinizione di fondo di abitudini collettive da cui dipendono legittimità e affidabilità di strumenti diversi dalla previdenza complementare. Quest'ultima è in pratica una *new entry* che deve competere con strumenti più radicati e dalla social reputation più antica.

Fig. 6 – Le ragioni della non adesione dei lavoratori che conoscono la previdenza complementare, ma non hanno intenzione di aderirvi (val. %)



La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

Non sorprende, quindi, che oltre il 25% dei lavoratori che non ha aderito alla previdenza complementare e non intende farlo, preferisce mantenere il Tfr nella propria azienda, pratica diventata consuetudine in decenni, e che viene percepita come modalità sicura per avere un capitale di partenza per la propria vecchiaia.

5.3. Incomprensioni fuorvianti

L'analisi delle matrici delle motivazioni che inducono i lavoratori italiani a non aderire alle forme di previdenza complementare, sia tra chi si dichiara interessato sia tra chi è disinteressato e pensa che mai aderirà, evidenzia alcune incomprensioni o mancate conoscenze.

La prima consiste nella convinzione di non riuscire a disporre in modo continuativo nella propria vita lavorativa di risorse economiche sufficienti per contribuire regolarmente ad una forma di previdenza complementare.

Inoltre, si ritiene che il rapporto tra i costi da affrontare subito e nel tempo in relazione alla propria disponibilità di reddito e benefici futuri attesi sia non conveniente. Emerge che il sacrificio attuale è percepito come troppo pesante e, più ancora, c'è il timore di assumere un impegno che nel tempo non si riuscirà ad onorare.

In realtà, una risposta appropriata a questo ostacolo consiste nella flessibilità contributiva della previdenza complementare che consente al lavoratore aderente di modulare i versamenti volontari in funzione delle proprie disponibilità economiche.

Altra incomprensione consiste nella convinzione che si è ancora molto giovani per avviare concretamente la pianificazione previdenziale. Con questa logica si tende a procrastinare la scelta di aderire, nella convinzione che il percorso previdenziale debba iniziare in età più avanzata. Ed è così che si perde il vantaggio competitivo di un percorso previdenziale di lungo periodo.

È, infatti, proprio l'adesione precoce a una forma di previdenza complementare e la conseguente permanenza prolungata in essa a consentire di valorizzare al meglio i meccanismi di accumulo e i vantaggi fiscali previsti.

Più in generale le due incomprensioni nascono dai timori per la prospettiva temporale di lungo periodo della previdenza complementare.

Infatti, nella percezione soggettiva di tanti lavoratori, in particolare giovani, i benefici futuri non compensano l'alto costo attuale e prolungato nel tempo, stimolando la scelta di rinviare in avanti ogni decisione. Prevale una logica autolesionista che ritiene si possa rinviare perché *c'è ancora tanto tempo*.

Ci sono poi altre incomprensioni legate ad abitudini consolidate come quella richiamata della scelta di lasciare il Tfr in azienda, percepita come la soluzione più sicura rispetto al conferimento a un fondo pensione.

È una convinzione certamente indotta da abitudini consolidate da tanto tempo, a cui si affianca una conoscenza non sempre adeguata delle alternative disponibili, in particolare dei benefici fiscali più alti di cui godono le risorse del Tfr destinate alla previdenza complementare.

Sono incomprensioni che hanno assoluto bisogno di essere affrontate con opportune campagne di comunicazione. Ma non potrà che essere un processo di lungo periodo poiché investire nella previdenza complementare significa modificare scelte, comportamenti e abitudini consolidate da decenni e che coinvolgono anche la gestione del risparmio da parte degli italiani.

Esempio emblematico, come rilevato, è quello della destinazione del Tfr, da sempre lasciato in azienda e oggi, invece, potenzialmente collocabile in fondi in cui si beneficia di vantaggi fiscali.

Risulta evidente, quindi, che l'affermarsi su più ampia scala della previdenza complementare non potrà che essere il risultato di un cambiamento strutturale dei modelli di gestione del proprio risparmio, incluso quello generato nel percorso lavorativo.

6. CONOSCENZA REALE

6.1. Quanto è davvero conosciuta

Qual è il grado di conoscenza reale da parte dei lavoratori dei meccanismi di base della previdenza complementare? La verifica delle conoscenze puntuali è una dimensione essenziale che consente di andare oltre la pur significativa autovalutazione soggettiva della conoscenza da parte dei lavoratori, analizzata in precedenza nel presente Rapporto.

La comprensione dei meccanismi di base della previdenza complementare è un requisito fondamentale per poter prendere decisioni consapevoli. Senza una piena padronanza di concetti chiave, come il funzionamento dei contributi volontari, la platea dei destinatari o il regime di tassazione sui rendimenti, è difficile per una persona valutare consapevolmente l'adesione a una forma di previdenza complementare.

Operativamente, si è proceduto a sottoporre ai soli lavoratori che hanno dichiarato di conoscere la previdenza complementare quattro affermazioni sul suo funzionamento, chiedendo di valutarle come *vere* o *false* e lasciando la possibilità di indicare anche di non saper rispondere.

Di seguito, quindi, sono analizzati i dati delle risposte dei lavoratori a quesiti relativi alla flessibilità dei contributi volontari, ai requisiti degli aderenti, alla tassazione dei rendimenti e alla possibilità di iscrivere familiari.

6.2. Una verifica su quattro meccanismi

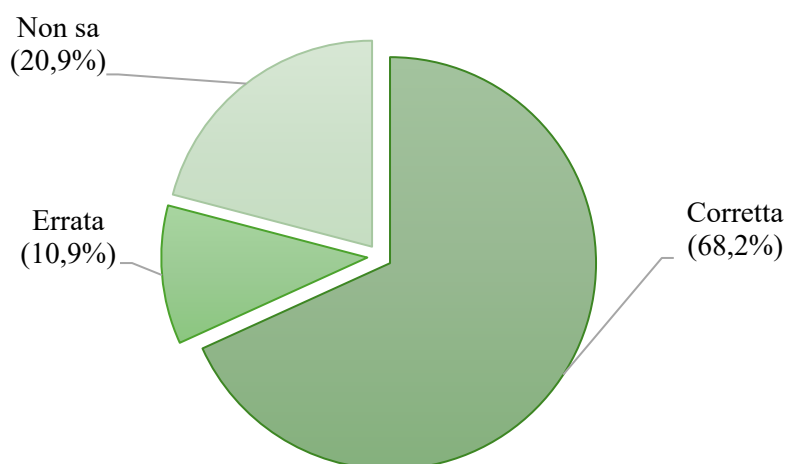
6.2.1. Flessibilità dei contributi volontari

Davanti all'affermazione *all'interno di un fondo pensione complementare è possibile versare contributi volontari quando e quanto si vuole*, ha risposto correttamente (cioè *vero*) il 68,2% degli intervistati. Il 10,9% ha indicato la risposta errata (cioè *falso*) e il 20,9% non è riuscito a dare una risposta (**fig. 7**).

I contributi volontari sono i versamenti che il lavoratore sceglie liberamente di effettuare al proprio fondo pensione. È uno strumento flessibile in quanto l'importo dei versamenti è a discrezione dell'aderente, ed è possibile anche sospenderli temporaneamente.

Nel complesso, la flessibilità di questo strumento è conosciuta dalla maggioranza dei lavoratori, consapevoli anche della sua natura discrezionale.

Fig. 7 – Lavoratori* a conoscenza della possibilità di versare contributi volontari quando e quanto si vuole all'interno di un Fondo pensione (val. %)



(*) lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare

Fonte: indagine Censis, 2026

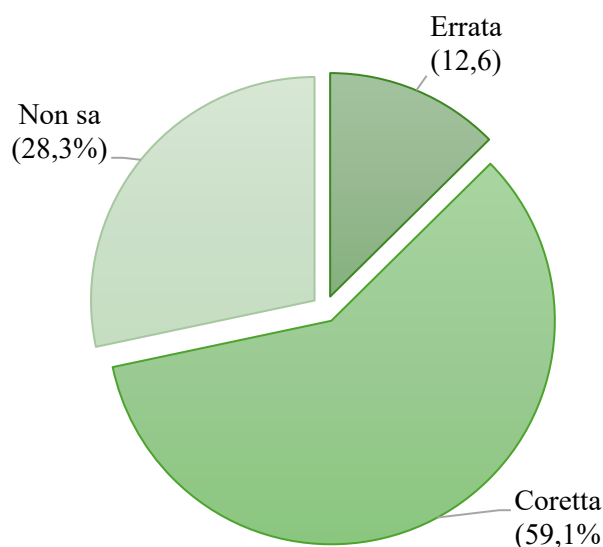
Rimane tuttavia significativa la quota di coloro che dichiarano di non saper esprimere una risposta o che indicano una risposta errata.

Tenuto conto del fatto che la Legge di Bilancio 2026 ha innalzato il tetto di deducibilità fiscale della contribuzione complessiva (sia del lavoratore che del datore di lavoro) è ancor più rilevante ampliare la quota di lavoratori con conoscenza puntuale dell'opportunità esistente.

6.2.2. Requisiti per l'adesione

Un'ulteriore verifica delle conoscenze di base riguarda i soggetti che possono aderire a un Fondo pensione complementare. Davanti all'affermazione *i fondi pensione complementari sono accessibili solo ai lavoratori dipendenti*, ha indicato la risposta corretta (ovvero *falso*), il 59,1% degli intervistati. Il 12,6% ha risposto in modo errato, mentre il 28,3% non ha dato risposta (**fig. 8**).

Fig. 8 – Lavoratori* a conoscenza della possibilità per i lavoratori autonomi di aderire a Fondi pensione (val. %)



() lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare*

Fonte: indagine Censis, 2026

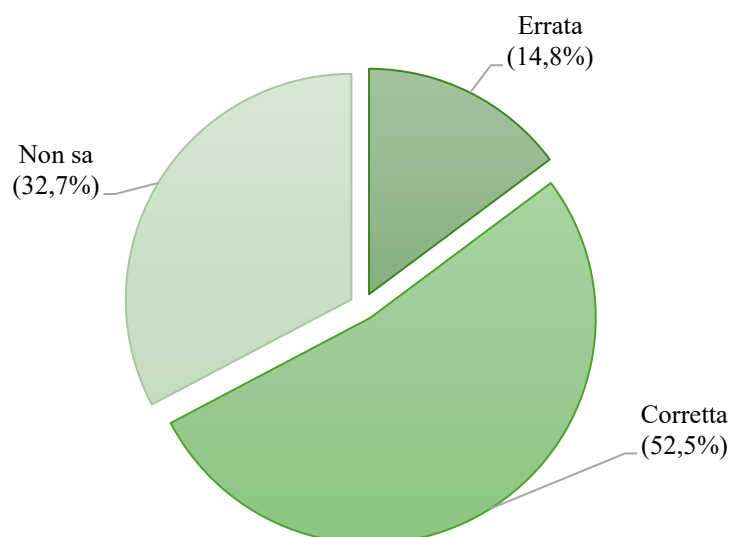
Vi sono una pluralità di forme di adesione alla previdenza complementare, come i fondi negoziali o di categoria, riservati a lavoratori appartenenti a specifici Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ma anche Fondi pensione aperti e PIP accessibili a una platea più ampia di lavoratori, tra cui gli autonomi e i liberi professionisti.

Il fatto che poco più della metà degli occupati intervistati ha risposto correttamente certifica che la conoscenza è ancora parziale.

6.2.3. Tassazione dei rendimenti

Alla richiesta di valutare come *vera* o *falsa* la seguente affermazione: *i rendimenti maturati dal fondo pensione sono tassati allo stesso modo di qualsiasi altro investimento finanziario*, ha indicato la risposta corretta, ovvero *falso*, il 52,5% degli intervistati. Il 14,8% ha risposto in modo errato, mentre il 32,7% non si esprime (**fig. 9**).

Fig. 9 – Lavoratori* a conoscenza della tassazione agevolata sui rendimenti maturati dal Fondo pensione (val. %)



() lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare*

Fonte: indagine Censis, 2026

I Fondi pensione beneficiano di un regime fiscale sui rendimenti più favorevole rispetto agli strumenti di risparmio finanziario ordinari. I rendimenti maturati sono infatti soggetti a un'imposta del 20%, a fronte del 26% che si applica alla maggior parte delle forme di risparmio finanziario. Inoltre, sulla quota del rendimento che deriva dal possesso di titoli di Stato e titoli similari, la tassazione scende al 12,5%.

Si tratta di un elemento tutt'altro che secondario nella valutazione della convenienza di aderire a un fondo pensione complementare poiché, nel lungo periodo, una tassazione più contenuta sui rendimenti si traduce in un montante finale più elevato.

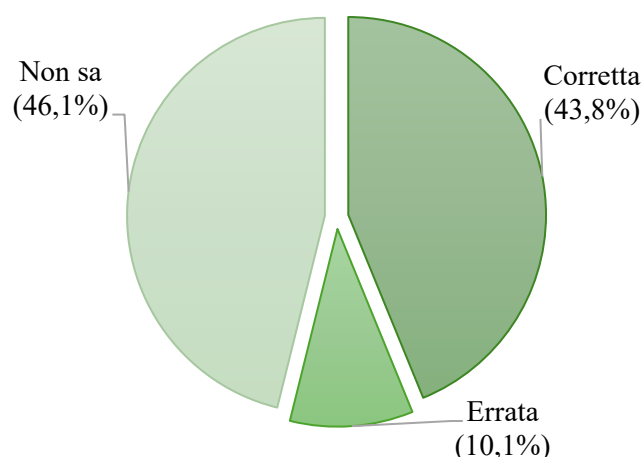
Eppure, poco più della metà degli intervistati conosce questo aspetto. Una lacuna rilevante, visto che la consapevolezza del trattamento fiscale favorevole potrebbe rappresentare uno straordinario attrattore.

6.2.4. Facoltà di iscrizione anche di familiari

Un aspetto meno noto della previdenza complementare riguarda la possibilità di iscrivere i familiari fiscalmente a carico, come i figli, a una forma pensionistica integrativa.

Davanti all'affermazione *è possibile iscrivere un familiare a una forma pensionistica complementare (ad esempio un figlio a carico)* ha risposto correttamente, cioè *vero*, il 43,8% degli intervistati. Il 10,1% ha risposto *falso* e il 46,1% non è riuscito a dare una risposta (**fig. 10**).

Fig. 10 – Lavoratori* a conoscenza della possibilità di iscrivere familiari a carico a un fondo pensione (val. %)



(*) lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare

Fonte: indagine Censis, 2026

La scarsa conoscenza di questa possibilità trova conferma anche nei comportamenti effettivi poiché dai dati emerge che solo il 14,8% dei lavoratori con figli ha iscritto questi ultimi a una forma pensionistica complementare.

Più in generale, i dati certificano che la conoscenza di questa possibilità coinvolge quote molto ridotte di lavoratori.

6.3. Un quadro di sintesi

Dal quadro di sintesi delle conoscenze *basic* sul funzionamento della previdenza complementare dei lavoratori che hanno dichiarato di sapere bene o per grandi linee come funziona, emerge che su quattro quesiti sottoposti (fig. 11):

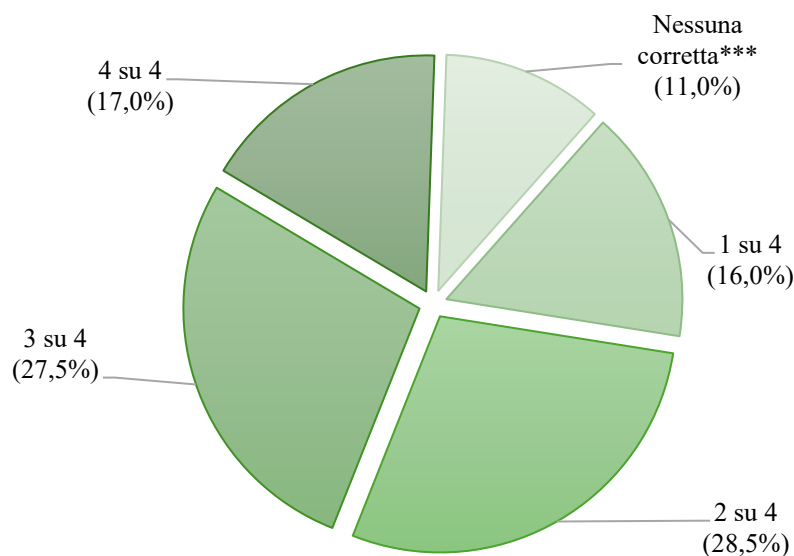
- il 16% risponde correttamente solo ad *uno*;
- il 28,5% a *due*;
- il 27,5% a *tre*;
- il 17% a *quattro su quattro*.

L'11% non esprime alcuna risposta corretta, fornendo o risposte errate o indicando di non saper rispondere.

I dati confermano che la conoscenza reale dei meccanismi della previdenza complementare resta circoscritta a quote ridotte di lavoratori, anche tra coloro che comunque sono convinti di sapere cosa sia. Peraltro, anche tra gli aderenti la quota di coloro che rispondono a 4 quesiti su 4 resta ridotta, pari al 22,3%.

Un evidente vuoto conoscitivo reale di meccanismi di base che condiziona ogni dinamica relativamente al settore.

Fig. 11 – Quesiti di verifica sulla conoscenza dei meccanismi di base della previdenza complementare: lavoratori* per risposte corrette fornite (val %)**



(*) lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare

(**) Comprende le seguenti affermazioni:

- All'interno di un fondo pensione complementare è possibile versare contributi volontari quando e quanto si vuole
- I fondi pensione complementari sono accessibili solo ai lavoratori dipendenti
- I rendimenti maturati dal fondo pensione sono tassati allo stesso modo di qualsiasi altro investimento finanziario
- È possibile iscrivere un familiare a una forma pensionistica complementare (ad esempio un figlio a carico)

(***) Include coloro che non hanno espresso alcuna risposta corretta, fornendo o *risposte errate* o indicando di *non saper rispondere*

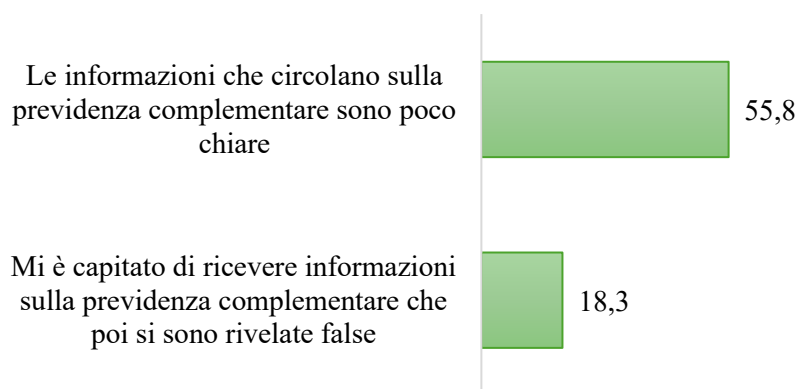
Fonte: indagine Censis, 2026

7. IL LABIRINTO INFORMATIVO

7.1. Flussi insufficienti

Il 55,8% dei lavoratori intervistati ritiene che le informazioni che circolano sulla previdenza complementare siano poco chiare (**fig. 12**). In particolare, lo pensano il 54,3% dei 18-35enni, il 58,3% dei 36-45enni e il 54,3% dei 46-50enni.

Fig. 12 – Opinioni dei lavoratori sulla qualità delle informazioni relative alla previdenza complementare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

Inoltre, al 18,3% è capitato di ricevere informazioni sulla previdenza complementare che poi si sono rivelate false. È capitato al 15,4% dei 18-35enni, al 21,3% dei 36-45enni e al 18,1% dei 46-50enni.

Colpisce quanto sia elevata la quota di lavoratori che segnala la confusione informativa sulla previdenza complementare, dato che segnala la parziale riuscita dello sforzo della comunicazione nel lungo periodo.

Se i temi previdenziali sono percepiti come complessi di *default*, tuttavia quel che i lavoratori rilevano è che lo sforzo di trasferirgli nel tempo informazioni semplici e facilmente accessibili ad oggi ha raggiunto in modo molto parziale i suoi obiettivi.

Chi lavora, infatti, dovrebbe poter contare su un set di informazioni accessibili, semplici, chiarificatorie così da poter elaborare in autonomia e piena consapevolezza soggettiva le proprie decisioni.

E invece alla complessità di partenza delle soluzioni previdenziali si è aggiunta una comunicazione inadeguata che ha finito per generare una coltre ulteriore di confusione.

Peraltro, anche la previdenza non è immune da una patologia sociale molto diffusa che coinvolge ogni ambito collettivo: le fake news. Sebbene sia meno bersagliata di altri settori, colpisce che una quota non irrilevante di persone abbia sperimentato informazioni che poi ha potuto verificare come false.

In questo caso la disinformazione non dipende dalla complessità tecnica della materia o dall'inadeguatezza dei flussi informativi ma, come in altri ambiti, da una volontà deliberata di disinformare, di portare le persone fuori dei sentieri previdenziali appropriati. È evidente che confusione informativa e disinformazione congiurano poi a stabilizzare nel tempo paura, sfiducia e conseguente immobilismo decisionale degli occupati, generando una sorta di disimpegno previdenziale.

Sebbene le generazioni siano colpite con diversa intensità dai fenomeni di cattiva informazione indicati, in ogni caso dai giovani alle classi di mezzo nel pieno del periodo attivo a quelle più prossime all'uscita dal mondo del lavoro, tutti subiscono i negativi impatti di un sistema di informazione sui temi della previdenza complementare che stenta ad affiancare i lavoratori nel conquistare la comprensione appropriata per decidere cosa fare.

Una insufficienza informativa che non è certo indifferente rispetto al decollo rallentato della previdenza complementare. E, peraltro, essa genera anche nuove e originali disparità tra gli occupati, penalizzando i non pochi che finiscono nella trappola della non-decisione o in quella delle scelte autolesioniste di fatto.

7.2. Il ruolo informativo delle imprese

7.2.1. Una missione che stenta a decollare

Tra gli attori chiamati a svolgere un ruolo informativo in materia di previdenza complementare, le aziende occupano una posizione di primo piano poiché molto spesso sono i principali interlocutori con cui il lavoratore si confronta su questi temi.

Si tratta di un ruolo che la normativa ha progressivamente formalizzato poiché con il D.Lgs. 252/2005, entrato in vigore nel 2007, è stato introdotto il meccanismo di silenzio-assenso sulla destinazione del Tfr, con l'obbligo alle aziende di informare i lavoratori neo-assunti.

Questo nuovo obbligo si inserisce in un contesto in cui nel corso degli anni il ruolo delle imprese si è progressivamente ampliato assumendo un ruolo di responsabilità sociale nei confronti dei propri dipendenti che va ben oltre la gestione del rapporto di lavoro come dimostra, ad esempio, l'evoluzione del welfare aziendale.

Il rapporto tra dipendente e datore di lavoro assume una dimensione molto più ampia in cui la cura del benessere dei lavoratori è diventata parte integrante di una gestione aziendale responsabile, esercitata attraverso l'offerta, oltre che del compenso economico, di supporto, servizi e benefit.

Il ruolo delle aziende quali interlocutrici con l'obbligo di informare i lavoratori sulla possibilità di destinare il Tfr alla previdenza complementare, rientra a pieno titolo nella logica di una gestione aziendale attenta alle persone poiché, informando o meno di questa possibilità, finisce per esercitare una influenza non irrilevante sulle scelte previdenziali dei dipendenti con conseguenze sul loro benessere futuro.

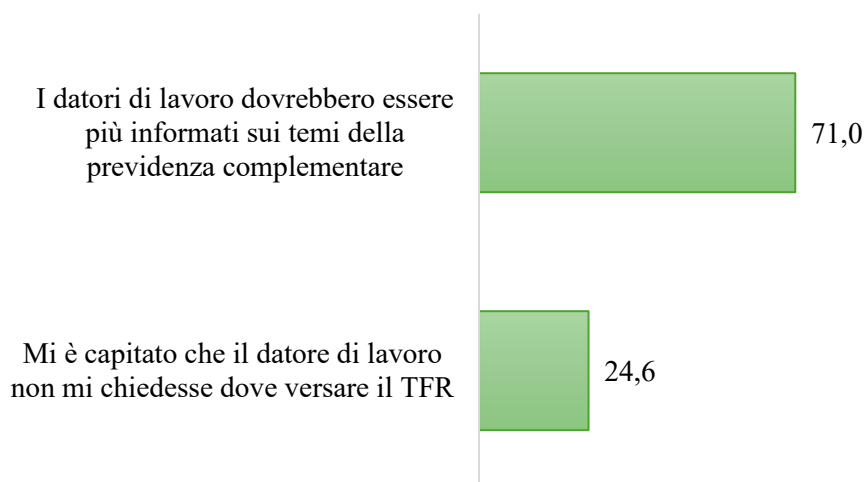
Comunicare la possibilità di destinare il Tfr alla previdenza complementare non è solo un adempimento amministrativo, ma un vero e proprio atto di responsabilità nei confronti sia dei singoli lavoratori che della collettività: verso i primi perché svolgendo questa attività di orientamento, il datore di lavoro mette il dipendente nelle condizioni di costruirsi una copertura previdenziale adeguata; e verso la collettività perché in questo modo contribuisce ad alleggerire la pressione sul sistema previdenziale pubblico.

Tuttavia, nella materialità del quotidiano questo ruolo sociale che è stato progressivamente attribuito alle aziende dalla normativa, fatica ad essere messo in pratica.

Infatti, il 71% dei lavoratori dipendenti ritiene che i datori di lavoro dovrebbero essere più informati sulla previdenza complementare (**fig. 13**). E, inoltre, al 24,6% è capitato che il datore di lavoro non chiedesse dove versare il Tfr, che sarebbe invece necessario al momento dell'assunzione del dipendente.

Non è in discussione un intenzionale disinteresse delle aziende poiché la previdenza complementare è una materia molto complessa, peraltro in continua evoluzione per effetto del mutamento normativo.

Fig. 13 – Opinioni dei lavoratori dipendenti sul ruolo dei datori di lavoro come canali di informazione in materia di previdenza complementare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

Pertanto, è quasi inevitabile che le aziende non sempre abbiano disponibili le competenze adeguate per trasferire informazioni appropriate ai lavoratori.

In altri termini, la normativa ha investito le aziende di un ruolo informativo rilevante ma, ad oggi, visibilmente non sono attrezzate per svolgerlo al meglio.

In questo senso, sarebbe opportuno potenziare la preparazione dei responsabili aziendali coinvolti nei flussi informativi ai dipendenti, per rispondere al dettato normativo e per utilizzare anche questo canale per trasferire informazioni puntuali, chiare, semplici agli occupati mettendoli nelle condizioni di fare scelte adeguate sul piano previdenziale.

7.2.2. Tfr e piccole imprese

Alla luce di questo ruolo informativo attribuito alle imprese è utile verificare quali vantaggi trarrebbero concretamente i datori di lavoro dall'indirizzare i dipendenti verso la previdenza complementare piuttosto che mantenere il Tfr in azienda. E, di conseguenza, in che misura esiste un interesse a svolgere la funzione informativa che la normativa ha loro affidato.

La scelta relativa al mantenimento del Tfr in azienda riguarda, ad oggi, le piccole imprese. Ed è chiaro che il mantenimento del Tfr in azienda è un'abitudine consolidata condivisa tanto dalle imprese quanto dai lavoratori, poiché considerata la scelta più sicura e affidabile.

Ma per il datore di lavoro esso comporta costi concreti e significativi.

Il primo è la rivalutazione annuale del Tfr poiché il datore di lavoro è tenuto ad aumentare il valore del Tfr accantonato in azienda applicando un tasso fisso dell'1,5% più il 75% dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati. Dato che questa rivalutazione, poi, viene calcolata sull'intero montante accumulato negli anni, il debito cresce in modo progressivo e, in alcuni casi, anche in modo imprevedibile. Infatti, ad esempio, in caso di aumento dell'inflazione, l'onere a carico dell'azienda ovviamente aumenta e nei casi di instabilità può farlo anche in modo imprevedibile e significativo.

Il secondo obbligo è il versamento dello 0,20% della retribuzione imponibile al Fondo di Garanzia INPS ovvero un contributo obbligatorio che il datore di lavoro versa per tutelare i lavoratori nel caso in cui l'azienda non sia in grado di pagare la liquidazione.

Inoltre, a questi obblighi di natura strutturale si accompagnano difficoltà gestionali come nel caso in cui l'azienda avendo rinviato pragmaticamente i dovuti accantonamenti si trova confrontata al pensionamento contemporaneo di numerosi dipendenti e/o di dipendenti con alti Tfr maturati, con quindi il rischio di dover coprire elevati esborsi non sempre facili da coprire.

Sono elementi che rendono evidente come il mantenimento del Tfr in azienda sia nella realtà dei fatti un debito latente, che si accumula anno per anno e che può diventare incontrollabile.

La destinazione del Tfr a un fondo pensione, al contrario fa chiarezza, elimina oneri e genera vantaggi fiscali importanti poiché il datore di lavoro:

- non è più tenuto a rivalutare il Tfr, né a versare il contributo al Fondo di Garanzia INPS;
- può dedurre dal reddito di impresa il 6% del Tfr maturando conferito alla previdenza complementare, pagando meno tasse (4% nel caso delle aziende con più di 50 dipendenti);
- ottiene una riduzione dei contributi minori dello 0,28% tramite l'esonero dal versamento dei contributi sociali alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS (per ciascun lavoratore e nella stessa percentuale di Tfr versato).

In estrema sintesi, mantenere il Tfr in azienda significa accumulare un debito crescente, sostenere costi onerosi per mantenerlo e rinunciare a benefici fiscali concreti. Destinarlo alla previdenza complementare, invece, elimina il debito e genera un risparmio annuale considerevole.

Razionalmente, quindi, per le imprese destinare il Tfr dei dipendenti alla previdenza complementare è una scelta conveniente anche sul piano gestionale, poiché mette al riparo dal rischio di esborsi consistenti.

È chiaro che anche per le aziende conta la forza dell'abitudine, e solo un lavoro paziente e sistematico di accompagnamento al nuovo consentirà di innescare il cambiamento necessario. In pratica, è importante diffondere una cultura previdenziale solida anche tra i datori di lavoro per trasformare le imprese in alleati attivi, capaci di svolgere i task di informazione e accompagnamento dei propri dipendenti che la normativa gli ha affidato.

7.3. Potenzialità positive dell'Intelligenza Artificiale

7.3.1. Delinearne il ruolo

L'IA sta assumendo un ruolo significativo come canale di informazione delle persone e di supporto nei processi decisionali individuali.

È un processo sociale in fase iniziale, ma con una velocità di diffusione straordinaria che coinvolge ogni ambito di vita, incluso quello previdenziale.

Ecco perché è importante verificare se e in che misura in questa fase i lavoratori hanno iniziato anche a ricorrere all'IA per capirne di più di previdenza e, nello specifico, di quella complementare.

Del resto, come certificato nelle precedenti edizioni di questo Rapporto, per le decisioni relative al risparmio e all'investimento il ricorso all'IA si va diffondendo. Prevale, sinora, un notevole pragmatismo che porta a ricorrere all'IA perché di facile utilizzo, ma con una cautela estrema che impedisce di affidarsi fideisticamente alle sue indicazioni.

Dall'indagine emerge che tra i lavoratori che dichiarano di averla utilizzata (**tab. 9**):

- al 46,2% è capitato per semplificare documenti complessi come, ad esempio, l'estratto conto contributivo, buste paga, prospetto Tfr;
- al 25% per simulare scenari futuri come, ad esempio, per calcolare la pensione o l'età in cui andrà in pensione;
- al 23% per aggiornarsi su normative o cambiamenti nel sistema pensionistico;

- al 22,3% per comprendere il funzionamento dell'attuale sistema previdenziale;
- al 20,3% per analizzare vantaggi fiscali o di altro tipo legati alle forme della previdenza complementare;
- al 19,2% per confrontare diverse opzioni di forme di previdenza complementare.

Funzione principale richiesta all'IA, quindi, è di rendere comprensibili documenti relativi alla previdenza, come quelli dell'Inps o provenienti dalle aziende. Poi ci sono le comprensibili richieste di delineare scenari relativi al proprio percorso previdenziale, e aggiornamenti su normative e finanziamenti della previdenza.

Tab. 9 – Lavoratori che hanno utilizzato l'Intelligenza Artificiale per informarsi su aspetti relativi alla previdenza (val. %)

<i>Ha utilizzato l'Intelligenza Artificiale per le seguenti attività:</i>	<i>%</i>
Semplificare documenti complessi (es. estratto conto contributivo, prospetto TFR, buste paga ecc.)	46,2
Simulare scenari futuri (calcolo della pensione, età pensionabile, ecc)	25,0
Aggiornarsi su normative o cambiamenti nel sistema pensionistico	23,0
Comprendere il funzionamento dell'attuale sistema previdenziale	22,3
Analizzare vantaggi fiscali o di altro tipo legati alle forme di previdenza complementare	20,3
Confrontare diverse opzioni di forme di previdenza complementare	19,2

La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

Dall'analisi per età emergono alcune differenze che meritano attenzione poiché ha utilizzato l'IA il:

- 49,5% dei 18-35enni, il 46,4% dei 36-45enni e il 40,6% dei 46-50enni per tradurre o semplificare documenti complessi;
- 31,5% dei 18-35enni, il 22% dei 36-45enni e il 19,4% dei 46-50enni per simulare scenari futuri come, ad esempio, per calcolare la pensione o l'età in cui andrà in pensione;

- 21,8% dei 18-35enni, il 25,4% dei 36-45enni e il 21,1% dei 46-50enni per aggiornarsi su normative o cambiamenti nel sistema pensionistico;
- 23,9% dei 18-35enni, il 25,4% dei 36-45enni e il 14,4% dei 46-50enni per comprendere il funzionamento dell'attuale sistema previdenziale;
- 24,2% dei 18-35enni, il 22,7% dei 36-45enni e il 10% dei 46-50enni per analizzare vantaggi fiscali o di altro tipo legati alle forme della previdenza complementare;
- 22,5% dei 18-35enni, il 20% dei 36-45enni e il 12,8% dei 46-50enni per confrontare diverse opzioni di forme di previdenza complementare.

Complessivamente i lavoratori più giovani utilizzano di più l'IA anche per informarsi sui temi previdenziali, sia per ottenere versioni semplificate di documenti sia per avere disponibilità di scenari futuri tenuto conto dell'età pensionabile o dei coefficienti vari di calcolo della pensione.

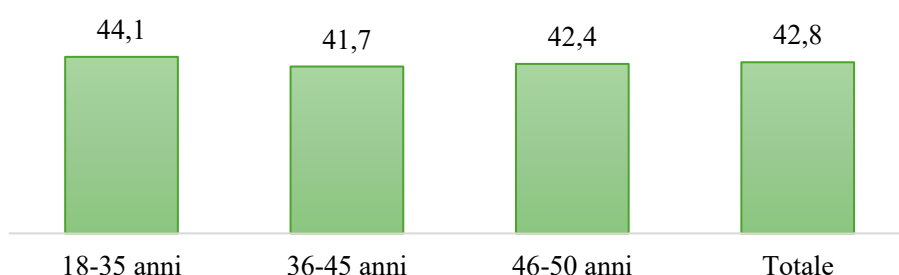
I dati sono sostanzialmente in linea con il più generale trend di penetrazione dell'IA, che beneficia degli effetti della facilità di utilizzo e anche della sua capacità di rispondere ad esigenze puntuali, minute, quotidiane. Nel caso della previdenza è evidente che il suo potenziale di diffusione è straordinario proprio perché ha la capacità di semplificare tematiche e materiale documentario percepito come ostico, difficile, a volte addirittura confuso o generatore di confusione.

Proprio per questo occorre cogliere il valore della disponibilità potenziale espressa dal 42,8% dei lavoratori che utilizzerebbe, se fosse disponibile, una IA fondata su una base di informazioni certificate, per comprendere meglio aspetti della previdenza complementare (**fig. 14**).

Nel mentre l'IA lasciata svilupparsi senza verifiche e basandosi solo su tutto quel che trova sul web è portatrice del rischio di una diffusione di informazioni potenzialmente errate o fuorvianti, la costruzione di basi dati con informazioni certificate costituirebbe un passaggio straordinario per fare dell'IA un efficace strumento di propagazione di buona conoscenza.

Gli attori della previdenza, come quelli di altri ambiti decisivi della vita collettiva, non possono che investire in questo buon uso della IA che potrebbe operare come moltiplicatore di conoscenze solide e capaci di promuovere la scelta di aderire alla previdenza complementare.

Fig. 14 – Lavoratori che per comprendere meglio aspetti della previdenza complementare utilizzerebbero uno strumento di IA fondato su informazioni certificate, per età (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

Pertanto, la disponibilità a ricorrere a IA fondate su base dati certificate per la previdenza, intercetta due esigenze principali:

- il bisogno di informazioni sui vari aspetti della previdenza complementare chiare, certificate e trasparenti, senza il rischio di incorrere nella trappola delle fake news;
- la necessità di semplificare temi percepiti come troppo complessi al punto da far desistere molti lavoratori dall'interessarsi nel concreto ai temi della previdenza, tra cui quella complementare.

In questo senso, quindi, l'IA si configura come un formidabile strumento di potenziamento dell'accesso a informazioni utili a elaborare quelle decisioni individuali essenziali per far decollare finalmente anche la previdenza complementare.

7.3.2. Il valore delle tecnologie semplificatorie

Tra i diversi utilizzi indicati dell'IA in ambito previdenziale, ne spicca uno che offre elementi di conoscenza più generali sulla percezione della previdenza in generale e di quella complementare da parte dei lavoratori.

Si tratta di circa il 46% dei lavoratori che dichiara che gli è capitato di farvi ricorso per avere versioni semplificate e facilmente comprensibili di documenti come la busta paga, il prospetto Tfr o l'estratto contributivo, percepiti come troppo complicati, non facilmente comprensibili.

Si tratta di un dato trasversale sia all'età sia al titolo di studio, cosa che suggerisce che la difficoltà di comprensione non dipende dall'esperienza maturata o dal livello di istruzione, bensì dalla natura specialistica e molto tecnica dei temi che afferiscono alla previdenza e, presumibilmente anche dalla forma di documenti poco orientati a farsi capire dai lavoratori.

È un dato che invita a una riflessione profonda poiché, se una quota rilevante di lavoratori fatica a leggere e interpretare documenti che sono fondamentali per comprendere la propria situazione previdenziale, è chiaro che risulta molto difficile poi riuscire a prendere decisioni consapevoli in materia di previdenza complementare.

Infatti, se non si comprendono documenti basilari della ordinaria vita lavorativa, come ad esempio la busta paga, molto difficilmente ci si può avvicinare poi alla documentazione relativa alla previdenza complementare, che diventa così un mondo distante, complicato e impenetrabile.

Ecco perché alla domanda di semplificazione che fatica a trovare risposta nei canali informativi tradizionali e che inizia a rivolgersi all'IA occorre prestare particolare attenzione.

Ogni tecnologia che facilita ai lavoratori la comprensione di mondi che potrebbero interessarli, ma che si presentano come oscuri e impenetrabili, è altamente apprezzata. Ed in fondo è quanto presumibilmente sta già accadendo all'IA, utilizzata per avere versioni semplificate di strumenti burocratico-amministrativi poco accessibili.

L'IA, anche per la previdenza complementare, se ben orientata è strumento efficacissimo per veicolare messaggi e indicazioni che nel lungo periodo hanno stentato a diffondersi.

8. VERSO IMPORTANTI CAMBIAMENTI NORMATIVI

8.1. Più flessibilità e sicurezza

Con la Legge di Bilancio 2026 sono stati introdotti cambiamenti normativi significativi in materia di previdenza complementare la cui entrata in vigore è prevista dal 1° luglio 2026.

Sono interventi normativi finalizzati ad incrementare le adesioni alla previdenza complementare, consentendo a quest'ultima di riuscire finalmente ad assolvere al ruolo di secondo pilastro del sistema previdenziale.

Molte le novità come ad esempio nuovi incentivi fiscali, misure per garantire maggiore sicurezza dell'investimento e altre per rendere più flessibili alcuni aspetti della previdenza complementare, oltrepassando taluni ostacoli emersi nel tempo.

In concreto, le novità riguardano:

- l'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione nel settore privato al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento con contribuzione piena (contributo del datore di lavoro, del lavoratore e Tfr);
- l'investimento dei contributi e delle quote di Tfr relativi alle adesioni automatiche in percorsi o linee di investimento Life Cycle che adattano il rischio dell'investimento all'età dell'aderente;
- tre nuove modalità con cui avere accesso alle proprie risorse al momento del pensionamento (la rendita a durata definita, i prelievi liberi e l'erogazione frazionata);
- la possibilità di ritirare immediatamente in capitale il 60% del montante accumulato al pensionamento, una soglia più elevata rispetto al passato (pari al 50%).

Ci sono poi altri aspetti come, ad esempio, l'aumento del tetto di deducibilità fiscale o la portabilità più libera, vale a dire la possibilità di trasferire la propria posizione presso qualsiasi altro fondo senza perdere il contributo datoriale. Quest'ultima novità, tuttavia, non entrerà in vigore dal 1° luglio come le altre poiché la sua attuazione è stata posticipata al 31 ottobre 2026.

Obiettivo degli interventi è di finalmente introdurre una discontinuità positiva dando un notevole boost alle adesioni, rendendo la previdenza complementare più accessibile, sicura, flessibile e quindi più vicina alle reali esigenze dei lavoratori italiani.

Tuttavia, si segnala che nella fase di conversione in legge del decreto-legge n. 62/2026 sono stati presentati emendamenti mirati a:

- sopprimere la novità relativa alla portabilità;
- eliminare l'erogazione frazionata dalle nuove prestazioni pensionistiche;
- riportare al 50%, e non più al 60%, il limite massimo del capitale che può essere erogato come prestazioni pensionistica.

Tali emendamenti sono ancora in fase di discussione, pertanto le novità previste dalla Legge di Bilancio 2026 sono ancora vigenti con entrata in vigore dal primo luglio, ad eccezione della portabilità più libera che, al momento, entrerà in vigore a fine ottobre.

8.2. Conoscenza molto ridotta

8.2.1. In pochi lo sanno

Conosce i cambiamenti normativi sulla previdenza complementare il 27,2% dei lavoratori intervistati: il 6% dichiara di conoscerle *bene*, mentre il 21,2% a *grandi linee*. È il 72,8% a non conoscerle affatto (**tab. 10**).

Tab. 10 – Lavoratori a conoscenza delle novità sulla previdenza complementare introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, per tipologia di lavoro svolto (val. %)

	Autonomo	Dipendente	Totale
Sì	13,8	29,4	27,2
- Sì, bene	3,6	6,6	6,0
- Sì a grandi linee	10,2	22,8	21,2
No, non ne so nulla	86,2	70,6	72,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

A dichiarare di conoscerle bene o per grandi linee:

- il 29,3% dei 18-35enni; il 28,6% dei 36-45enni e il 21,8% dei 46-50enni;
- il 13,8% dei lavoratori autonomi e il 29,4% dei dipendenti;
- il 33,5% di chi ha aderito alla previdenza complementare e il 28% dei non aderenti.

Alta è la quota di lavoratori totalmente all'oscuro dell'entrata in vigore delle nuove norme, superiore a quella di coloro che sanno poco o niente in generale della previdenza complementare nel suo complesso.

C'è poi un divario consistente tra dipendenti e autonomi, poiché i primi nonostante anch'essi risentano di un deficit informativo, sono comunque target di canali di informazione come le aziende, gli stessi fondi negoziali e i sindacati.

Al generale ampio deficit informativo si sovrappone, quindi, un surplus di criticità che penalizza gli autonomi.

È presumibile che nei mesi prossimi la quota di chi conosce le novità normative indicate salga, anche se è altamente improbabile che si arrivi a colmare il deficit informativo strutturale.

8.2.2. Le singole novità

Nella ristretta quota di lavoratori che hanno dichiarato di conoscere i cambiamenti normativi previsti dalla Legge di Bilancio 2026, quelli che hanno conoscenza delle singole novità normative sono (**tab. 11**):

- l'87,5% per l'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione nel settore privato al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento;
- l'86,8% per l'aumento del tetto di deducibilità fiscale, passato a 5.300 euro annui;
- l'82,4% per la possibilità di trasferire il fondo pensione a qualsiasi altro fondo (anche aperto o PIP) senza perdere il contributo del datore di lavoro;
- il 79,4% per l'introduzione delle tre nuove modalità attraverso la quale sarà possibile ritirare i soldi dal fondo al pensionamento (rendita a durata definita, prelievi liberi, erogazione frazionata);
- il 75,4% per la possibilità al pensionamento di ritirare subito il 60% dei soldi accumulati nel fondo invece del 50%.

In definitiva, quindi, nel piccolo segmento di lavoratori a conoscenza dei cambiamenti normativi sulla previdenza complementare il 61,4% conosce tutte e cinque le novità.

Anche qui emerge il rischio di una nuova disparità tra chi padroneggia bene anche le novità più recenti della previdenza complementare e la grandissima maggioranza che non ne sa nulla.

Tab. 11 – Conoscenza delle novità in materia di previdenza complementare tra i lavoratori a conoscenza dell'entrata in vigore delle nuove norme (val. %)

	%
I lavoratori di prima assunzione nel settore privato vengono iscritti automaticamente al fondo pensione del loro contratto collettivo	87,5
I soldi versati nel fondo pensione si possono dedurre dal reddito imponibile fino a 5.300 euro all'anno	86,8
Si potrà trasferire il fondo pensione a qualsiasi altro fondo (anche aperto o PIP) senza perdere il contributo del datore di lavoro	82,4
Al pensionamento sarà possibile ritirare i soldi dal fondo attraverso tre nuove modalità (rendita a durata definita, prelievi liberi, erogazione frazionata)	79,4
Al pensionamento si può ritirare subito il 60% dei soldi accumulati nel fondo invece del 50%	75,4

La somma delle percentuali è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

8.3. Le pagelle delle novità normative

8.3.1. Valutazione positiva

Tra coloro che hanno dichiarato di conoscere le diverse novità normative, valuta:

- il 59,4% positivamente, il 22,8% negativamente e il 17,8% non sa, la portabilità più libera, e quindi la possibilità di trasferire il fondo

pensione a qualsiasi altro fondo senza perdere il contributo del datore di lavoro;

- il 55,1% positivamente, il 22% negativamente e il 22,9% non sa, l'aumento del tetto di deducibilità fiscale;
- il 49,5% positivamente, il 26,9% negativamente e il 23,6% non sa, l'introduzione delle tre nuove modalità di ritiro dei soldi dal fondo al pensionamento;
- il 49,3% positivamente, il 25,8% negativamente e il 24,9% non sa, la possibilità al pensionamento di ritirare subito il 60% dei soldi accumulati nel fondo;
- il 45,8% positivamente, il 29,4% negativamente e il 24,8% non sa, l'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento.

Più in generale tra i lavoratori che conoscono le novità in arrivo, valuta in modo positivo il 75,7% almeno una novità (90,3% tra gli aderenti) e il 58,1% almeno due delle novità indicate (72,4% tra gli aderenti).

Prevale il sentiment positivo nei confronti delle novità che entreranno in vigore, in particolare per quegli aspetti in cui vi è un immediato vantaggio, ovvero la portabilità più libera e l'aumento del tetto di deducibilità fiscale.

Tuttavia, non è trascurabile che quote non irrilevanti, pur conoscendo tali novità, non riescano a esprimere un giudizio.

8.3.2. Differenza tra aderenti e non aderenti

Tra coloro che già aderiscono alla previdenza complementare e coloro che la conoscono ma non vi hanno aderito emergono differenze importanti nella valutazione delle singole novità.

Tra gli aderenti il sentiment positivo è netto e trasversale per tutte le novità.

Il cambiamento normativo più apprezzato rimane la portabilità più libera con il 75,2% che la giudica positivamente, seguita dall'aumento del tetto di deducibilità fiscale (apprezzata dal 66,7%), dall'introduzione delle tre nuove modalità di ritiro (61,5%), dalla possibilità al pensionamento di ritirare il 60% dei soldi accumulati nel fondo in capitale (61%) e dall'adesione automatica dei dipendenti di prima assunzione al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento (57,5%).

Tra i non aderenti, invece, la situazione è più complessa in quanto è presente un elevato tasso di lavoratori che dichiara di non saper esprimere un giudizio.

Infatti, tra i non aderenti valuta:

- il 43,6% positivamente, il 26,4% negativamente e il 30% non sa, l'aumento del tetto di deducibilità fiscale;
- il 38,2% positivamente, il 34,3% negativamente e il 27,5% non sa, l'introduzione delle tre nuove modalità di ritiro;
- il 38,6% positivamente, il 29,7% negativamente e il 31,7% non sa, la possibilità al pensionamento di ritirare il 60% dei soldi accumulati nel fondo in capitale;
- il 34,5% positivamente, il 36,3% negativamente e il 29,2% non sa, l'adesione automatica dei lavoratori di prima assunzione al fondo pensione del contratto collettivo di riferimento.

Il sentiment positivo prevale, ma con margini molto più ridotti rispetto agli aderenti. Fa eccezione l'adesione automatica, l'unica misura in cui la valutazione negativa supera quella positiva, un dato che riflette una resistenza al meccanismo di silenzio-assenso.

Le differenze tra aderenti e non aderenti sono in parte spiegabili con il gap informativo che divide i due gruppi. Gli aderenti, infatti, poiché già interni al mondo della previdenza complementare dispongono di più fonti informative e riescono a valutare con maggiore consapevolezza.

È importante sottolineare questa differenza poiché dietro ad essa si nasconde un rilevante nodo critico.

Infatti, questi cambiamenti sono stati pensati anzitutto per incentivare nuove adesioni, ma ad oggi chi non ha aderito fa fatica a valutarli per mancanza di informazione. Pertanto, il rischio è che la riforma produca effetti principalmente su chi è già convinto che la previdenza complementare sia necessaria per integrare la pensione pubblica, ovvero tra gli aderenti, lasciando invece invariata la platea di chi non ha aderito.

8.3.3. Ulteriori indicazioni utili emerse

Dai dati emerge una scarsa conoscenza dei cambiamenti normativi in procinto di entrare in vigore. Però, come rilevato, nelle quote ridotte che le conosce prevale una valutazione positiva.

Tenuto conto di questa fotografia, dalla graduatoria di gradimento degli intervistati sulle singole novità emerge che gli aspetti più apprezzati sono quelli immediati e visibili nel breve periodo, mentre quelli che riguardano un orizzonte temporale più lontano, come le modalità di ritiro dal fondo, sono quelle meno conosciute e valutate meno positivamente.

In realtà le tre nuove modalità di ritiro dal fondo, la rendita a durata definita, i prelievi liberi e l'erogazione frazionata, rispondono alla domanda di flessibilità in uscita dal momento che fino ad ora le uniche due modalità possibili erano il ritiro in capitale e la rendita vitalizia.

A differenza di quest'ultima, le nuove modalità consentono all'aderente di ritirare il montante accumulato direttamente dal fondo pensione senza obbligo di trasferirlo in gestione. Pertanto, il capitale accumulato rimane nei comparti previdenziali lasciando agli iscritti la possibilità di valorizzarlo ulteriormente per un periodo lungo.

Inoltre, la legge di bilancio 2026 prevede maggior tutela in caso di decesso del beneficiario durante la fase di erogazione poiché, nel caso si scelga una delle tre nuove prestazioni introdotte, il montante residuo è riscattato dagli eredi indicati.

Sono novità che rispondono ad esigenze reali delle persone, in linea con quanto emerso anche nelle precedenti edizioni di questo Rapporto.

8.4. La strategia Life-cycle

8.4.1. Una linea di investimento innovativa

La strategia Life-Cycle è una linea di investimento che adatta il rischio del portafoglio all'età dell'aderente. In pratica, se si è giovani il comparto di investimento sarà a rischio più alto per far crescere di più i rendimenti e man mano che ci si avvicina all'età della pensione diventa a più basso rischio per proteggere il capitale accumulato.

Con la legge di Bilancio 2026, i lavoratori che entreranno a far parte di un fondo pensione complementare tramite il meccanismo di adesione automatica, verranno inseriti automaticamente in una linea Life Cycle, in sostituzione di quella garantita che era la linea di default prevista con il meccanismo di silenzio-assenso del 2007.

È una strategia che risponde a due esigenze particolari:

- rendere l'investimento più sicuro attraverso il meccanismo adattivo degli investimenti;
- non sacrificare le opportunità del mercato sfruttando il tempo che separa l'aderente dalla pensione per far crescere i rendimenti.

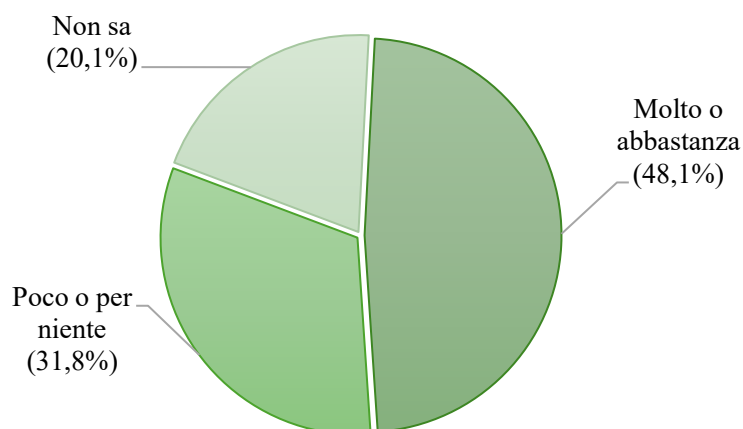
Pertanto, è opportuno comprendere in che misura i lavoratori intervistati sarebbero propensi a investire tramite questa linea di investimento e eventualmente l'apprezzamento.

Resi edotti della definizione di strategia Life-Cycle, il 48,1% dei lavoratori intervistati sarebbe molto o abbastanza propenso a sceglierla per la propria previdenza complementare, il 31,8% poco o per niente, mentre il 20,1% non sa rispondere (**fig. 15**).

Sarebbe molto o abbastanza propenso a sceglierla per la propria previdenza complementare:

- il 48,4% dei 18-35enni, il 48,3% dei 36-45enni e il 47,3% dei 46-50enni;
- il 39,9% dei lavoratori autonomi e il 50,2% dei dipendenti.

Fig. 15 – Propensione dei lavoratori a scegliere la strategia Life-Cycle* per la propria previdenza complementare (val. %)



() La strategia Life-Cycle è una linea di investimento che adatta il rischio del portafoglio all'età dell'aderente: se si è giovani il comparto di investimento sarà a rischio più alto per far crescere di più i rendimenti e man mano che ci si avvicina all'età della pensione diventa a più basso rischio per proteggere il capitale accumulato*

Fonte: indagine Censis, 2026

9. IL DECOLLO NECESSARIO

9.1. Oltrepassare il blocco

9.1.1. Lo stato dell'arte

Dai dati emerge un quadro chiaro: i lavoratori oggi sono caratterizzati da una rassegnata consapevolezza nei confronti della pensione pubblica poiché riconoscono che da sola non riuscirà a garantire livelli di sicurezza economica adeguati per il periodo di pensionamento e, quindi, la previdenza complementare si impone come uno strumento utile di integrazione.

Come rilevato, è una consapevolezza generale, di opinione, che fatica a tradursi in scelte di adesione.

Pesano una molteplicità di fattori nell'impedire alla previdenza complementare di decollare e, in particolare:

- la persistente ridotta buona conoscenza di cosa sia e come concretamente funziona. I meccanismi di base appaiono alla maggioranza operativamente oscuri, poco comprensibili e, quindi, non pienamente affidabili. Si capiscono poco i benefici, si calcolano con facilità i costi e si percepiscono agevolmente i rischi;
- l'abitudine consolidata a ricorrere a strumenti diversi da quelli della previdenza complementare per garantirsi sicurezza economica nel lungo periodo e in vecchiaia. C'è una consuetudine con l'immobiliare e con altri strumenti finanziari nettamente più alta rispetto a quella che si è formata negli anni con la previdenza complementare, che pertanto è oggi ancora meno competitiva, meno capace di attrarre risorse.

L'effetto combinato dei due fattori citati, unito ad una molteplicità di altri fattori variamente richiamati nel presente Rapporto, consolida una diffusa e antica tendenza alla procrastinazione.

Si pensi che ancora in questa fase il 45% dei lavoratori intervistati dichiara di avere altre priorità in questo momento e che penserà alla pensione più avanti. Condividono questa idea il 56,5% dei lavoratori autonomi e il 43,3% dei dipendenti (**tab. 12**).

Così è sempre troppo presto per avviare la pianificazione previdenziale con un sistematico rinvio a tempi migliori, nel mentre non si resiste alla pervasiva paura di riuscire a impegnarsi per lunghi periodi in pagamenti certi e periodici, lasciando prevalere la paura di non farcela.

Tab. 12 – Le ragioni dei lavoratori che rinviando scelte di pianificazione previdenziale, per tipologia di lavoro svolto (val. %)

	Autonomo	Dipendente	Totale
Non ha senso pianificare la pensione perché le regole cambiano continuamente	50,7	51,3	51,3
In questo momento ho altre priorità, penserò alla pensione più avanti	56,5	43,3	45,0

Fonte: indagine Censis, 2026

D'altro canto, non ha certo favorito il flusso delle adesioni la mancata creazione di quel quadro di certezze indispensabile per stimolare le persone a investire per lunghi periodi in un determinato ambito. Così non sorprende che il 51,3% dei lavoratori è convinto che non abbia senso pianificare la pensione perché le regole cambiano continuamente. Convincimento fatto proprio dal:

- 50,7% dei lavoratori autonomi e dal 51,3% dei dipendenti;
- 47,1% dei 18-35enni, dal 51,7% dei 36-45enni e dal 57,2% dei 46-50enni.

È chiaro che alla autolesionistica logica della procrastinazione legata ad un'agenda delle priorità che mette sempre in coda la previdenza, si associa la convinzione che non abbia senso iniziare a pianificare precocemente la pensione poiché il quadro normativo è instabile e in continuo mutamento.

Il prolungato sforzo di ridefinire il sistema previdenziale con riforme anche molto incisive e che si sono susseguite negli anni ha prodotto un clima di incertezza strutturale sulle regole previdenziali, che si espande anche al pilastro complementare.

I fattori indicati contribuiscono a spiegare perché, malgrado le successive innovazioni normative abbiano reso molto più flessibile e gestibile l'adesione alle forme della previdenza complementare, ampliando anche i benefici fiscali che, ad oggi, sono ancora il più potente attrattore e motivatore delle adesioni, le iscrizioni sono rimaste su livelli bassi.

9.1.2. Il boost decisivo della buona consulenza

Il Rapporto evidenzia l'estrema complessità del rapporto degli italiani con la previdenza complementare con l'evidente gap tra intenzioni dichiarate e scelte concrete. Alla fin fine quel che conta è che le adesioni sono ancora

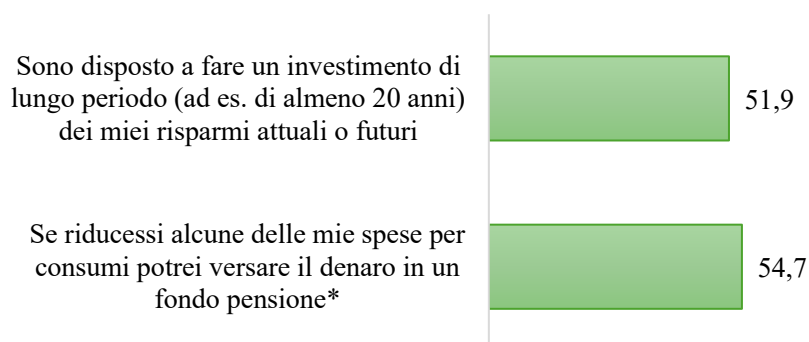
assolutamente insufficienti e il tasso di crescita del mercato nel lungo periodo è via via diminuito.

Eppure, come rilevato, sono non pochi i segnali e i fattori socioculturali e materiali che consigliano di continuare ad insistere sulla promozione della previdenza complementare come secondo pilastro del sistema previdenziale e, soprattutto, come modalità efficace per costruire una base economica solida per le persone nella vecchiaia. A questo proposito, esempi ulteriori di buone intenzionalità sono (**fig. 16**):

- il 51,9% dei lavoratori che si dichiara disposto a effettuare un investimento di lungo periodo, ad esempio di almeno vent'anni, dei risparmi attuali o futuri. Lo dichiara il 59% dei 18-35enni, il 49,9% dei 36-45enni e il 44% dei 46-50enni;
- il 54,7% di chi conosce la previdenza complementare se riducesse la propria spesa per consumi potrebbe contribuire a un fondo pensione. Lo farebbe il 55% dei 18-35enni, il 54,3% dei 36-45enni e il 54,8% dei 46-50enni.

Sono segnali ulteriori della disponibilità potenziale e della possibilità economica dei lavoratori che tuttavia non riesce a superare i vari ostacoli che costituiscono un blocco al suo decollo.

Fig. 16 – Propensione dichiarata e capacità economica potenziale ad investire nella previdenza complementare (val. %)



(*) lavoratori che dichiarano di conoscere le diverse forme della previdenza complementare

La somma delle percentuali non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2026

In fondo, anche le novità normative in procinto di entrare in vigore rischiano di non avere effetti senza un cambiamento di fondo che, a questo punto è legato al riconoscimento operativo che utilizzare i propri soldi negli strumenti della previdenza complementare è più conveniente, sicuro e redditizio nel lungo periodo che usarli per investimenti alternativi.

Tenuto conto dei benefici fiscali e della molteplicità di altri benefici che sono associati alla prolungata permanenza nelle forme della previdenza complementare si può dire che ci sono due fondamentali linee di lavoro su cui costruire il cantiere dei prossimi anni.

- un boost ulteriore a quantità e qualità dell'informazione valorizzando i canali diretti e innovativi, dalle imprese che possono arrivare direttamente ai singoli lavoratori all'IA formidabile strumento di disseminazione di informazioni appropriate;
- un ricorso puntuale al supporto della consulenza per le scelte previdenziali, poiché in grado di colmare con il sapere esperto e la relazionalità, quel gap di conoscenze e fiducia che continua a penalizzare il mondo previdenziale.

In relazione all'ultimo punto citato, dall'indagine emerge che il 55% dei lavoratori che conosce la previdenza complementare dichiara che se fosse supportato nel comprenderne i vantaggi concreti, probabilmente si deciderebbe ad iscriversi (**fig. 17**). Condivide questa affermazione il 58,8% dei 18-35enni, il 58,6% dei 36-45enni e il 42,9% dei 46-50enni. E poi anche il 53,7% dei lavoratori autonomi e il 55,6% dei dipendenti; il 51,9% degli uomini e il 58,5% delle donne.

E, ancora, il 55,9% dei lavoratori vorrebbe un aiuto da professionisti come assicuratori o consulenti finanziari, comunque da persone con una preparazione specifica per trasmettergli contenuti, opportunità, benefici e rischi delle varie forme di previdenza complementare, consentendogli di individuare la soluzione personalizzata più adatta al suo caso. Condivide questa esigenza:

- il 58,8% dei 18-35enni, il 57,5% dei 36-45enni e il 49% dei 46-50enni;
- il 60,1% dei lavoratori autonomi e il 55,1% dei lavoratori dipendenti;
- il 52,9% degli uomini e il 59,6% delle donne.

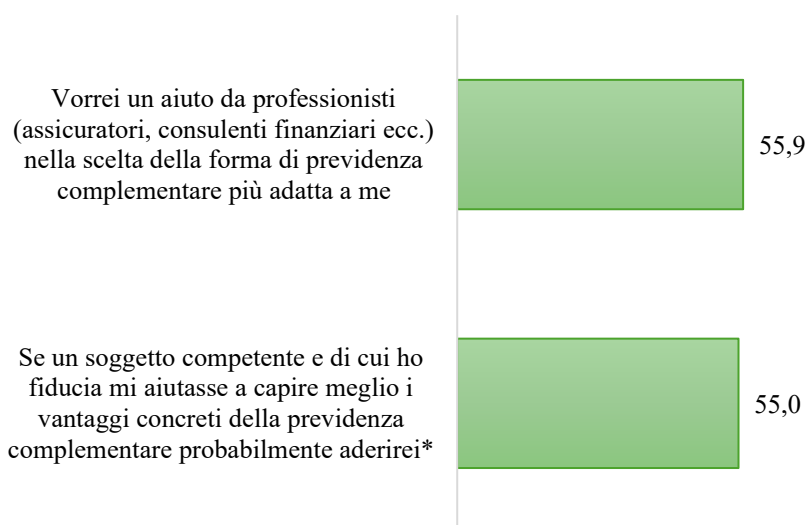
È evidente che, come in altri ambiti di allocazione del risparmio e tanto più per periodi molto lunghi, le decisioni dei soggetti non sono riconducibili solo

ed esclusivamente a valutazioni costi-benefici secondo criteri da *homo oeconomicus* razionale.

Anche nella materialità delle scelte previdenziali entrano in gioco meccanismi di natura ben diversa come le abitudini finanziarie consolidate, la percezione di sfiducia o di fiducia verso gli attori del mondo previdenziale, eventuali bias cognitivi, cioè dimensioni psicologiche, extra-razionali che influenzano in maniera più profonda la scelta sull'aderire o meno alla previdenza complementare.

Certo che è essenziale una diffusione su ampia scala di informazioni certificate, affidabili, credibili e capaci di rendere evidenti tutti i benefici, ma pregiudizi, paure e ostacoli personali potranno essere affrontati con ben altra incisività ed efficacia solo con l'intensa iniziativa di una consulenza competente, empatica, capace di promuovere fiducia e coinvolgimento in una relazione diretta con le persone.

Fig. 17 – Il valore della consulenza nel promuovere l'adesione alla previdenza complementare (val. %)



(*) lavoratori che *non* hanno aderito alla previdenza complementare

Fonte: indagine Censis, 2026

