Dalla consapevolezza all'azione: la nuova fase della previdenza complementare

Pubblicato il 1/7/2026

di Arianna Immacolato*

Il **Rapporto Assogestioni-Censis** sulla **previdenza complementare** presentato il 23 giugno a Roma, nella suggestiva cornice dell'Auditorium dell'Ara Pacis, restituisce una fotografia molto interessante del rapporto degli italiani con il proprio **futuro pensionistico**. Un dato emerge con particolare evidenza: oltre sette lavoratori su dieci ritengono che la **pensione pubblica sarà in grado di garantire al massimo il 60% del reddito percepito** durante la vita lavorativa. Si tratta di una consapevolezza diffusa, che conferma come il tema dell'adeguatezza delle pensioni sia ormai entrato stabilmente nella percezione collettiva.

Eppure, a fronte di questa consapevolezza, la **partecipazione alla previdenza complementare continua a essere inferiore rispetto al potenziale**, circa il 40% delle forze lavoro. È il segnale di un fenomeno che gli economisti comportamentali conoscono bene: sapere che esiste un problema non significa necessariamente agire per risolverlo. Le decisioni previdenziali riguardano un orizzonte temporale molto lungo, richiedono fiducia, capacità di pianificazione e una certa familiarità con strumenti che non sempre vengono percepiti come immediatamente rilevanti nella vita quotidiana.

Proprio per questo **i risultati del 7° Rapporto Assogestioni-Censis** assumono particolare rilevanza. Essi mostrano come il tema non sia più soltanto quello dell'informazione, ma soprattutto quello dell'attivazione. In altre parole, la sfida consiste nel trasformare la consapevolezza in comportamento concreto.

In questo contesto si inseriscono le importanti novità introdotte dalla **Legge di Bilancio 2026**, che rappresentano uno degli interventi più significativi degli ultimi venti anni in materia di previdenza complementare e che recepiscono le principali proposte portate avanti da Assogestioni dal 2020. La misura destinata probabilmente ad avere l'impatto maggiore **è l'introduzione dell'adesione automatica per i nuovi assunti**. Il principio è semplice ma estremamente efficace: il lavoratore entra automaticamente nel sistema, ma ha la possibilità di esercitare il diritto di rinuncia entro 60 giorni.

Non si tratta di una limitazione della libertà individuale, ma di un diverso punto di partenza. L'esperienza internazionale dimostra che molte persone rinviano le decisioni previdenziali non perché contrarie, ma perché tendono naturalmente a procrastinare scelte percepite come lontane nel tempo. L'adesione automatica interviene proprio su questo meccanismo, favorendo comportamenti che possono migliorare il benessere futuro degli individui.

La portata innovativa della riforma è stata ulteriormente chiarita dalle prime istruzioni diffuse il 22 giugno dalla Covip in materia di adesione automatica ed illustrate nel corso dell'evento. Le indicazioni dell'Autorità confermano infatti che, al momento della prima assunzione, il lavoratore viene considerato aderente alla previdenza complementare. Si tratta di un cambiamento importante perché sposta il baricentro del sistema da una logica fondata sull'iniziativa individuale, in cui l'adesione era legata al conferimento del Tfr esplicito o tacito, a una logica di inclusione previdenziale più ampia: il lavoratore è considerato "aderente" al momento della prima assunzione.

Accanto all'adesione automatica, un secondo elemento di grande rilevanza riguarda **l'evoluzione delle strategie di investimento** destinate agli aderenti che non effettuano una scelta esplicita. Per molti anni il **comparto garantito** ha rappresentato la destinazione naturale degli iscritti "silenti". Tuttavia, l'esperienza maturata negli ultimi decenni e l'analisi dei risultati conseguiti sui mercati finanziari hanno evidenziato come un approccio eccessivamente prudente possa risultare poco efficace, soprattutto per i lavoratori più giovani che dispongono di orizzonti temporali molto lunghi.

La riforma introduce quindi un nuovo paradigma, fondato sulle **strategie di investimento life-cycle**. Si tratta di percorsi di investimento che modulano progressivamente il livello di rischio in funzione dell'età dell'aderente: maggiore esposizione agli strumenti più orientati alla crescita nelle fasi iniziali della vita lavorativa e graduale riduzione del rischio con l'avvicinarsi del pensionamento.

Si tratta di un passaggio **culturale prima ancora che tecnico**. Significa riconoscere che la gestione del risparmio previdenziale deve essere coerente con la durata dell'investimento e con le esigenze che caratterizzano le diverse fasi della vita. Le evidenze empiriche sono ormai consolidate: nel lungo termine, i comparti con una maggiore componente azionaria hanno generato rendimenti significativamente superiori rispetto alle linee più conservative. Consentire ai giovani aderenti di beneficiare di questa prospettiva significa aumentare le probabilità di costruire una pensione complementare più adeguata.

Anche su questo fronte, molto attese dagli operatori del settore sono le indicazioni operative della Covip per quanto concerne i criteri minimi che devono soddisfare i percorsi o le linee di investimento life-cycle nei quali sono investiti i flussi contributivi delle adesioni automatiche. In particolare, deve essere definito il grado di autonomia riconosciuto alle forme pensionistiche nella definizione del glide path e il mantenimento o meno di un approccio di massima di tipo quantitativo. Importante, poi, è l'indicazione sui tempi di adeguamento dei predetti percorsi o linee di investimento (nella bozza di istruzioni posta in consultazione veniva indicato un periodo transitorio di 6 mesi che ci si augura venga esteso a 12 mesi).

Naturalmente nessuna riforma, per quanto innovativa, può produrre risultati duraturi senza un parallelo **rafforzamento della cultura previdenziale**. Lo stesso Rapporto Assogestioni-Censis evidenzia come, la conoscenza degli strumenti previdenziali resti spesso superficiale e come molti lavoratori fatichino ancora a comprendere pienamente le opportunità offerte dal sistema. Dal rapporto, infatti, emerge che solo il 28,9% dei lavoratori tra i 18 e i 50 anni dichiara di conoscere bene le diverse forme di previdenza complementare e di questi, solo il 17% ha risposto correttamente alle affermazioni che gli sono state poste per verificare il grado di conoscenza effettiva del funzionamento della previdenza complementare. Per questo motivo le novità normative devono essere associate ad un forte impegno sul fronte dell'informazione e dell'educazione previdenziale dei cittadini.

Occorre aiutare i cittadini a comprendere non soltanto il funzionamento degli strumenti, ma soprattutto, come emerso durante la conferenza di presentazione del Rapporto, il ruolo che essi possono svolgere nella costruzione della propria sicurezza economica futura. La ricerca Assogestioni-Censis mostra che una domanda di accompagnamento da parte dei lavoratori già esiste. Il 55% dei lavoratori che dichiara di conoscere la previdenza complementare afferma, infatti, che con il supporto di un consulente esperto e di fiducia, probabilmente si iscriverebbe. Il 55,9% dei lavoratori apprezzerebbe l'affiancamento di professionisti per comprendere contenuti, opportunità, benefici e rischi delle diverse forme pensionistiche. È un dato che parla agli operatori, ma anche alle imprese: il luogo di lavoro può diventare uno snodo fondamentale di alfabetizzazione previdenziale.

Il vero successo della riforma non sarà, quindi, misurato soltanto dal numero delle nuove adesioni, ma dalla capacità di rendere la previdenza complementare una componente naturale del percorso lavorativo di ogni cittadino. Perché la consapevolezza è il punto di partenza. Ma è l'azione che costruisce il futuro.

**Articolo a firma di Arianna Immacolato, Direttore Fisco e Previdenza di Assogestioni, pubblicato il 23 giugno 2026 su Repubblica.it [2]*
