

7° Rapporto Assogestioni-Censis

Le opportunità della previdenza complementare

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

Roma, 23 giugno 2026



Sintesi dei risultati

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	3
1.1. <i>Il senso di un nuovo step interpretativo</i>	3
1.2. <i>Il boost possibile</i>	4
2. La rassegnata consapevolezza	7
2.1. <i>Avremo pensioni pubbliche basse</i>	7
2.2. <i>Età pensionabile tra desideri...</i>	7
2.3. <i>... e realtà</i>	7
2.4. <i>La più alta età pensionabile non compensa i tagli alle pensioni pubbliche</i>	7
3. La previdenza complementare a trent'anni dalla riforma Dini	8
3.1. <i>Conoscenza ancora insufficiente</i>	8
3.2. <i>Utile ma non ancora indispensabile</i>	8
3.3. <i>L'attrattività dei vantaggi fiscali</i>	8
3.4. <i>Interessati ad aderire in futuro e disinteressati</i>	8
3.5. <i>Verifica della conoscenza reale di quattro meccanismi della previdenza complementare</i>	9
3.6. <i>Il labirinto informativo</i>	10
3.7. <i>Utilizzare l'IA per chiarire e semplificare</i>	10
4. Verso importanti cambiamenti normativi	11
4.1. <i>In pochi ne sono informati</i>	11
4.2. <i>Conoscenza delle singole novità</i>	11
4.3. <i>Valutazione positiva</i>	11
4.4. <i>Linea Life-Cycle apprezzata</i>	11
5. Oltrepassare il blocco	12
5.1. <i>È sempre troppo presto per pensarci</i>	12
5.2. <i>Consulenza decisiva per il boost</i>	12
Tabelle e figure	13

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 ai 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 40,0% 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.

2. LA RASSEGNA CONSAPEVOLEZZA

2.1. 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 60,0% e l'11,2% ha dichiarato di non saperlo (**tab. 1**). 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% (**fig. 1**).

2.2. Età pensionabile tra desideri...

Tra i lavoratori *vorrebbe* andare in pensione il 25,8% prima del 60esimo anno di età, il 39,0% a 60 anni e il 35,2% oltre i 60 anni (**tab. 2**). 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.

2.3. ... 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 (**tab. 3**). 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 (**fig. 2**).

2.4. 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 (**tab. 4**). 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.

3. LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE A TRENT'ANNI DALLA RIFORMA DINI

3.1. Conoscenza 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. 5**). 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.

3.2. 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 (**fig. 3**). 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 40,0% delle forze lavoro. (**tab. 6**).

3.3. 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 20,0% perché si fida del soggetto che gliel'ha proposta e il 9,0% perché i colleghi avevano aderito (**fig. 4**).

3.4. Interessati ad aderire in futuro e disinteressati

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 36,0% 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. (fig. 5).

Riguardo alle ragioni di coloro che non hanno aderito alla previdenza complementare e non sono interessati a farlo in futuro, 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 e il 9,8% per la complessità della procedura di adesione (fig. 6).

3.5. 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.

Pertanto, ai quattro quesiti sottoposti il 16,0% risponde correttamente solo ad uno su quattro, il 28,5% a due, il 27,5% a tre e il 17,0% a quattro su quattro, l'11,0% non esprime alcuna risposta corretta, fornendo o risposte errate o indicando di non saper rispondere (fig. 7).

3.6. Il labirinto informativo

Il 55,8% dei lavoratori intervistati ritiene che le informazioni che circolano sulla previdenza complementare siano poco chiare (**fig. 8**). 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.

Il 71,0% dei lavoratori dipendenti ritiene che i datori di lavoro dovrebbero essere più informati sulla previdenza complementare (**fig. 9**). E, inoltre, al 24,6% è capitato che il datore di lavoro non chiedesse dove versare il Tfr.

3.7. 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 (**tab. 7**). Al 25,0% per simulare scenari futuri come, ad esempio, per il calcolo della pensione o dell'età in cui andrà in pensione, al 23,0% 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 (**fig. 10**).

4. VERSO IMPORTANTI CAMBIAMENTI NORMATIVI

4.1. In pochi ne sono informati

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 (**tab. 8**). A dichiarare di conoscerle bene o per grandi linee è il 33,5% di chi ha aderito alla previdenza complementare e il 28,0% dei non aderenti.

4.2. 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 60,0% dei soldi accumulati nel fondo (**tab. 9**). 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.

4.3. 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 60,0% 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.

4.4. 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 (**fig. 11**). Sarebbe molto o abbastanza propenso a sceglierla per

la propria previdenza complementare il 39,9% dei lavoratori autonomi e il 50,2% dei dipendenti

5. OLTREPASSARE IL BLOCCO

5.1. 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 (**tab. 10**). Condividono questa idea il 43,9% dei 18-35enni, il 42,3% dei 36-45enni e il 51,0% 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.

5.2. 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 (**fig. 12**). 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 49,0% dei 46-50enni. E, poi, il 60,1% dei lavoratori autonomi e il 55,1% dei lavoratori dipendenti.

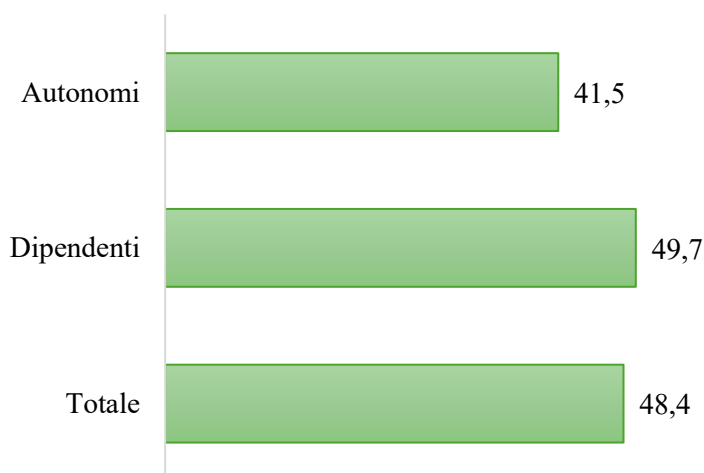
TABELLE E FIGURE

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

Tab. 2 – 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

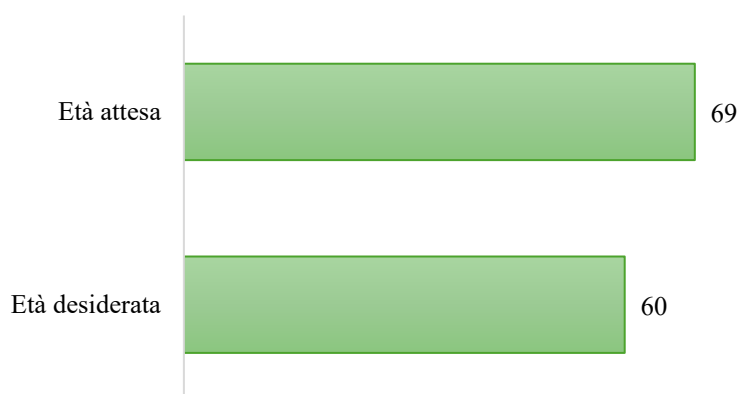
Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 3 – 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

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



Fonte: indagine Censis, 2026

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

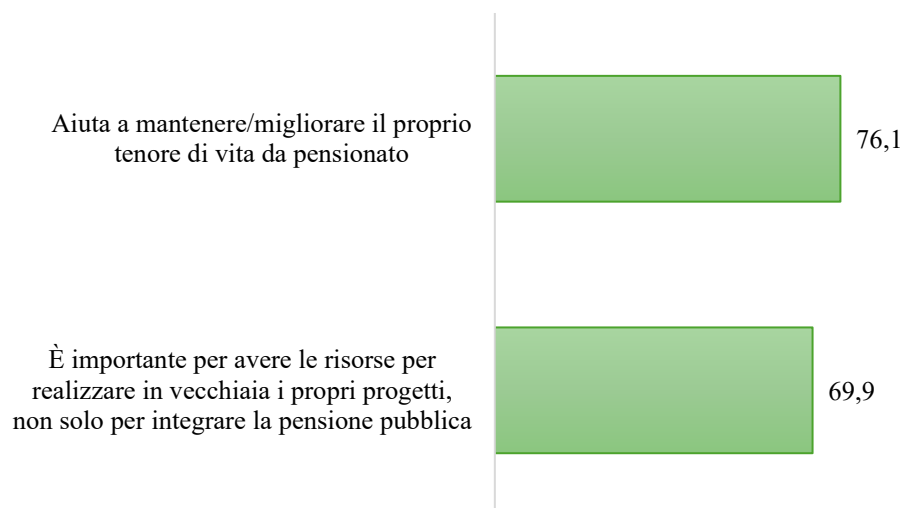
Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 5 – 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

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

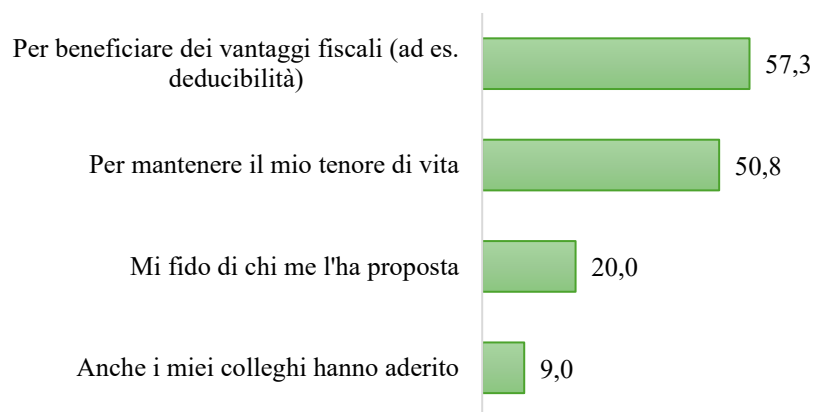
Fonte: indagine Censis, 2026

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

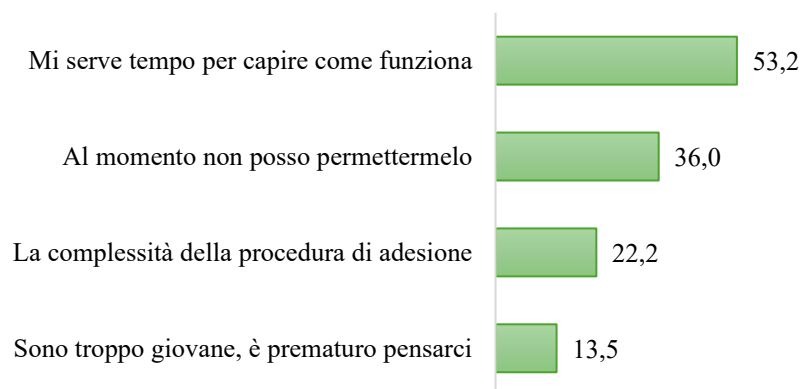
Fig. 4 – Le ragioni dell’adesione dei lavoratori alla previdenza complementare
(val. %)



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

Fonte: indagine Censis, 2026

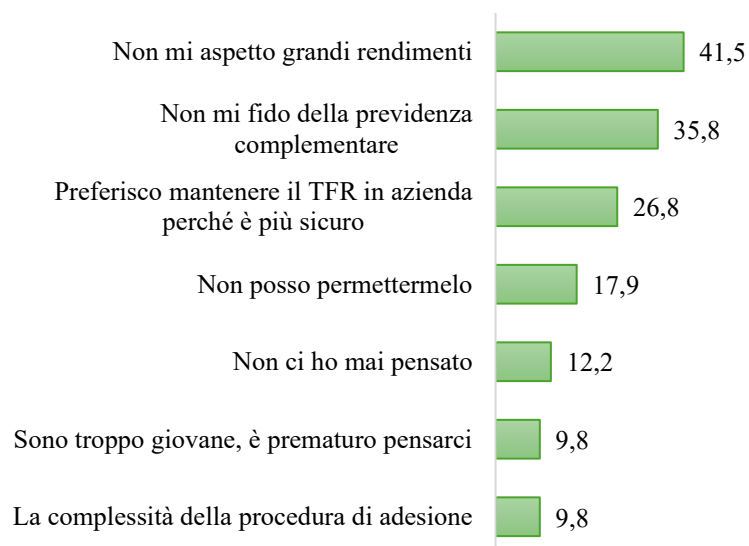
Fig. 5 – Le ragioni dell’attuale mancata adesione dei lavoratori che conoscono la previdenza complementare e sono interessati ad aderire in futuro
(val %)



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

Fonte: indagine Censis, 2026

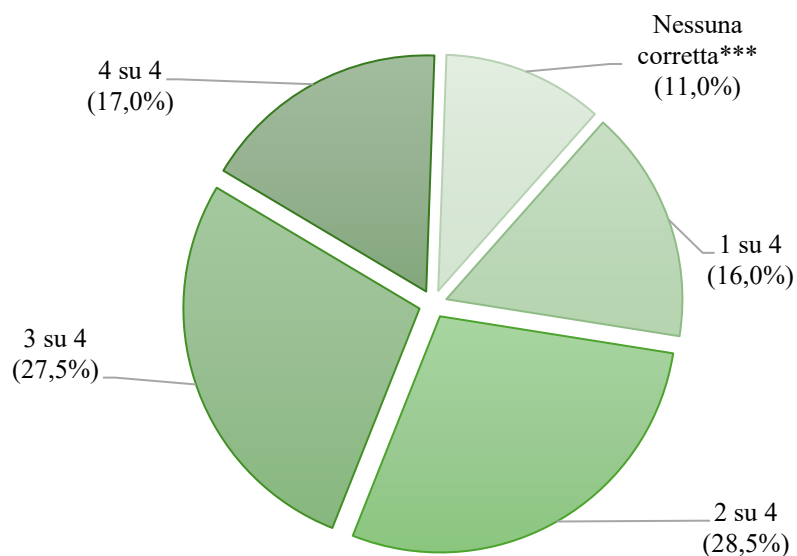
Fig. 6 – Le ragioni della non adesione dei lavoratori che conoscono la previdenza complementare, ma non hanno intenzione di aderirvi (val. %)



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

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 7 – 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

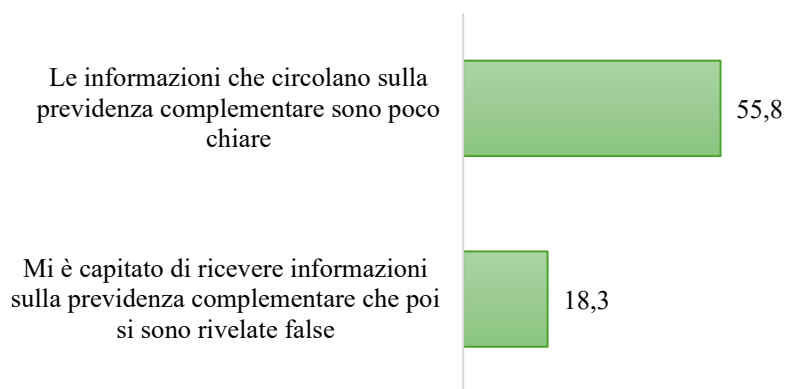
(**) Comprende le seguenti affermazioni:

- 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*

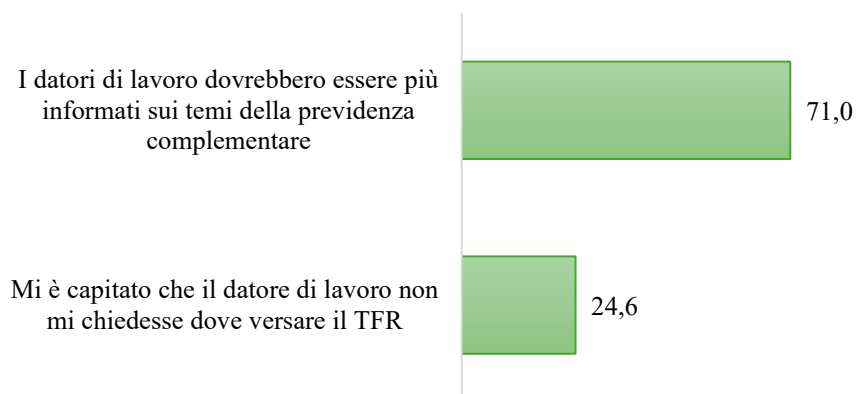
Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 8 – Opinioni dei lavoratori sulla qualità delle informazioni relative alla previdenza complementare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 9 – Opinioni dei lavoratori dipendenti sul ruolo dei datori di lavoro come canali di informazione in materia di previdenza complementare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2026

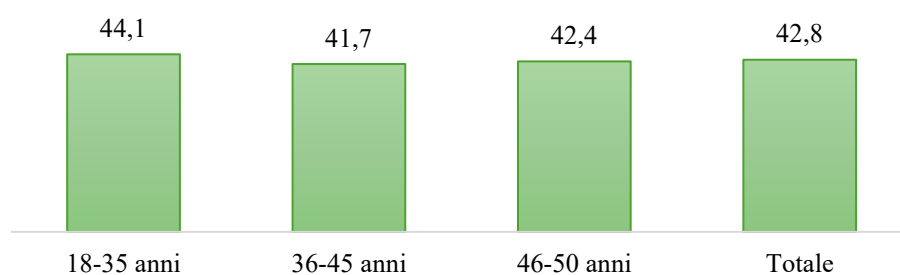
Tab. 7 – Lavoratori che hanno utilizzato l’Intelligenza Artificiale per informarsi su aspetti relativi alla previdenza (val. %)

<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

Fig. 10 – 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

Tab. 8 – Lavoratori a conoscenza delle novità sulla previdenza complementare introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, per tipologia di lavoro svolto (val. %)

	Autonomo	Dipendente	Totale
Si	13,8	29,4	27,2
- Si, bene	3,6	6,6	6,0
- Si 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

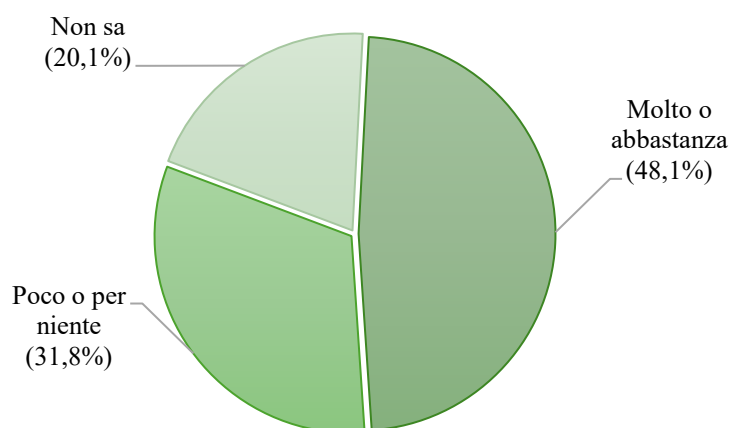
Tab. 9 – Conoscenza delle novità in materia di previdenza complementare tra i lavoratori a conoscenza dell'entrata in vigore delle nuove norme (val. %)

	%
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

Fig. 11 – 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

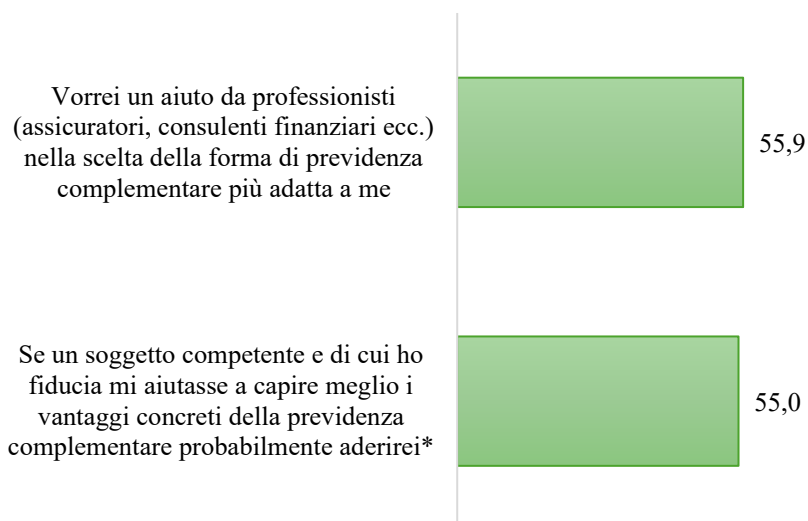
Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 10 – Le ragioni dei lavoratori che rinvianno 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

Fig. 12 – Il valore della consulenza nel promuovere l'adesione alla previdenza complementare (val. %)



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

Fonte: indagine Censis, 2026

