CENSIS

ASSOGESTIONI
associazione del risparmio gestito

Aggiornamento 7° Rapporto Assogestioni-Censis

Libertà di scelta e sovranità sui propri soldi

Gli italiani e la previdenza complementare dopo la riforma

Milano, 20 ottobre 2026



Nota per la comunicazione

Aggiornamento 7° Rapporto Assogestioni-Censis

Libertà di scelta e sovranità sui propri soldi

Gli italiani e la previdenza complementare dopo la riforma

Milano, 20 ottobre 2026

Indice

1. Uno stato dei luoghi **3**

1.1. Il senso dei risultati emersi *3*

1.2. Un'altra tappa piccola ma importante *3*

1.3. I risultati in pillole *5*

2. Cosa è successo dopo il 1° luglio **7**

2.1. L'evoluzione in atto *7*
2.1.1. Conoscenza in divenire 7
2.1.2. Cresce la quota di lavoratori che ne ha sentito parlare 7
2.1.3. Ricerca attiva di informazioni ancora poco diffusa 8
2.1.4. Fonti informative 9

3. L'irrinunciabile sovranità sui propri soldi **11**

3.1. Le tre nuove modalità di erogazione *11*
3.1.1. Un'analisi delle preferenze 11
3.1.2. I dati 13
3.1.3. Il significato socioculturale 13

3.2. Preferenze ulteriori *15*
3.2.1. Poter scegliere 15
3.2.2. Personalizzare anche il percorso previdenziale 15
3.2.3. Regole per evitare scelte autolesioniste 16

3.3. L'apprezzato supporto *17*
3.3.1. Opinioni sulla consulenza umana 17
3.3.2. L'essenziale supporto della consulenza 18
3.3.3. L'IA e il suo significato 18

4. I criteri che orientano l'adesione **20**

4.1. La matrice *20*

4.2. Capitale garantito, fiscalità amica, libertà di accesso ai propri soldi *21*

5. La percezione sociale della previdenza complementare in questa fase **23**

5.1. Uno strumento in via di affermazione *23*
5.1.1. Conoscenza e fiducia 23
5.1.2. Un percorso 24

Tabelle e figure **26**

1. UNO STATO DEI LUOGHI

1.1. Il senso dei risultati emersi

Quanto sono conosciute le innovazioni normative sulla previdenza complementare, alcune delle quali sono già in vigore e altre lo saranno a breve? Che giudizio ne danno i lavoratori, soprattutto della possibilità di scegliere tra diverse modalità per ritirare i propri soldi accumulati nei fondi pensione? E, più in generale, come sta evolvendo la conoscenza e, più ancora, la fiducia negli strumenti della previdenza complementare?

Ecco alcuni dei quesiti a cui i risultati, esito di una indagine su un campione nazionale di lavoratori con età compresa tra 18 e 50 anni, contenuti nella presente Nota consentono di dare risposta.

Se la verifica concreta degli effetti delle novità normative non potrà che essere l'evoluzione nel tempo del numero di aderenti, con particolare riferimento a giovani e donne sinora meno coinvolti dagli strumenti della previdenza complementare, i risultati dell'indagine segnalano che le scelte fatte, in punto di principio, sono valutate positivamente dai lavoratori, soprattutto perché in linea con quel primato della libertà di scelta del soggetto, ad oggi criterio altamente apprezzato dalla grande maggioranza di chi lavora.

1.2. Un'altra tappa piccola ma importante

Con l'entrata in vigore di alcune delle novità della Legge di Bilancio del 2026 la previdenza complementare compie un passo ulteriore, piccolo ma importante. Dalla ricerca emerge che meno della metà dei lavoratori ha conoscenza dei cambiamenti normativi introdotti dalla Legge di Bilancio del 2026 su diversi aspetti della previdenza complementare.

Tra i lavoratori prevale un giudizio positivo, in particolare sull'introduzione di modalità alternative di ritiro dei soldi accumulati, su cui i lavoratori sono chiamati ad esercitare una scelta.

È proprio la creazione di un contesto regolatorio e operativo in cui poter esprimere la propria volontà soggettiva ad essere particolarmente apprezzato dai lavoratori. Infatti, poter esercitare la sovranità sui propri soldi, scegliendo tra rendita vitalizia e una delle tre distinte soluzioni significa comunque

attribuire, in un certo senso, uno scettro ai lavoratori che hanno scelto di integrare la previdenza obbligatoria con strumenti di quella complementare.

Non a caso la modalità più desiderata è la libertà di prelievo, senza periodicità stabilita: il fondo pensione è pensato come una sorta di conto corrente, una riserva in cui custodire risorse proprie, comunque pronte all'uso in caso di bisogno. Libertà e liquidità, quindi, connotano una previdenza che i lavoratori tendono a sentire come patrimonio personale. Tuttavia, perché la libertà non si trasformi in scelte autolesioniste sono richiesti confini definiti, trasparenti e affidabili.

Va comunque segnalato che ad avere un approccio attivo nella ricerca di informazioni sulla previdenza complementare è stata comunque una quota ancora ridotta di lavoratori. A prevalere sono siti generalisti o di banche e assicurazioni, seguiti dai consulenti, e da quelli più istituzionali di Covip o Ministero.

In verità, emerge soprattutto un'esigenza di accompagnamento da parte di consulenti esperti, in cui si ha fiducia, e che sono in grado di garantire ai lavoratori le informazioni necessarie per effettuare scelte appropriate. È evidente che non pochi degli aspetti della previdenza complementare, anche tra le novità normative più recenti, sono percepite come tecnicamente complesse, tanto da apprezzare supporti intelligenti, meglio se di consulenti.

È per ora soprattutto un'esigenza più dichiarata che praticata che, tuttavia, è già segnale che ridimensiona gli annunci di disintermediazione.

Come in altri ambiti emerge anche una quota di lavoratori che si rivolge all'Intelligenza Artificiale per avere chiarimenti e consigli sulla previdenza complementare, scelta che ovviamente richiede poi una serie di accorgimenti, in primis la controverifica degli eventuali consigli ottenuti con consulenti di fiducia. In pratica, dall'IA ci si attende supporto per eventualmente diradare la confusione dei primi approcci, ma non può sostituire la consulenza umana. Del resto, una delega in toto all'IA sarebbe di fatto una rinuncia a quella libertà di scelta tanto apprezzata dai lavoratori.

Al di là, poi, dei cambiamenti normativi introdotti, tra gli aspetti che i lavoratori considerano più importanti per aderire e che, pertanto, potrebbero sbloccare anche i lavoratori non aderenti, figurano la garanzia del capitale, una fiscalità amica e la possibilità di accedere ai propri soldi senza troppe difficoltà e penalizzazioni.

Le dinamiche descritte si dispiegano nel contesto dell'*epoca post-welfare*, in cui il rischio sociale della vecchiaia è sempre più in quota parte nel perimetro

della responsabilità individuale. I risultati mostrano che i lavoratori ne hanno preso atto in maggioranza con pragmatismo estremo, scevri da pregiudizi ideologici, ma fermi nel volere libertà di scelta e, anche, affiancamento esperto.

La *social reputation* della previdenza complementare è quindi un capitale che si va consolidando e per farlo deve riuscire a conquistare *cuore e mente* di rilevanti ulteriori quote di lavoratori.

1.3. I risultati in pillole

Più lavoratori conoscono le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026. Dichiara di conoscere i cambiamenti normativi sulla previdenza complementare introdotti con la Legge di Bilancio 2026 il 43,8% dei lavoratori intervistati: il 9,1% dichiara di conoscerle bene e il 34,7% a grandi linee, mentre il 56,2% dichiara di non conoscerle. Rispetto al marzo 2026 è aumentato di circa 17 punti percentuali la quota che conosce le novità normative.

Elementi del profilo di chi ne ha conoscenza. Dichiarano di conoscere bene o a grandi linee le novità introdotte il 48,6% dei 18-35enni, il 43,9% dei 36-45enni e il 35,7% dei 46-50enni. Il 38,9% dei lavoratori autonomi e il 44,7% dei lavoratori dipendenti.

Chi ha cercato attivamente informazioni in questi mesi. E il 28,2% dei lavoratori ad aver cercato attivamente informazioni sulla previdenza complementare negli ultimi quattro mesi, il 71,8% non lo ha fatto. Hanno cercato informazioni attivamente il 32,7% dei 18-35enni, il 26,7% dei 36-45enni e il 23,1% dei 46-50enni. Il 24,2% dei lavoratori autonomi e il 28,8% dei dipendenti. Tra coloro che conoscono la previdenza complementare è il 47,7% ad aver cercato attivamente informazioni negli ultimi mesi, quota che sale al 71,4% tra coloro che ne hanno una buona conoscenza. È invece solo il 13% ad averlo fatto tra chi non conosce la previdenza complementare.

Le fonti informative a cui si sono rivolti. Tra chi ha cercato informazioni sulla previdenza complementare, il 53,9% lo ha fatto su siti di informazione più generali, il 38,3% a siti di assicurazioni o banche, il 30,9% a consulenti finanziari o assicurativi, il 22,3% a siti di fonti istituzionali, ad esempio Covip o Ministero del lavoro, il 18,4% all'Intelligenza Artificiale (IA). Hanno fatto ricorso il 52,8% a una sola fonte, il 34,8% a due, il 12,4% a tre o più fonti.

Preferenze sulle modalità con cui ritirare soldi dal fondo pensione. Riguardo alle tre nuove modalità introdotte il 49,5% vorrebbe poter prelevare le somme quando vuole, senza periodicità stabilita; il 38,7% ricevere una somma periodica, ad esempio ogni mese, per un periodo di tempo stabilito sulla base della propria speranza di vita; l'11,8% ricevere tutto il capitale in più pagamenti, entro un periodo scelto da lui, di almeno 5 anni, sia pure pagando una tassazione un po' più alta.

Apprezzata la libertà di scegliere tra modalità alternative. L'86,8% dei lavoratori valuta positivamente la possibilità di scegliere la modalità di erogazione dei soldi accumulati: il 34,4% esprime un giudizio molto positivo e il 52,4% abbastanza positivo.

Voglia di consulenti esperti di cui fidarsi. Il 76,2% considera importante ricevere supporto da un consulente esperto nella scelta della modalità di erogazione più adatta: il 25,9% molto importante e il 50,3% abbastanza importante. Inoltre, il 44,3% valuta importante poter ricevere aiuto dall'IA o da altri strumenti digitali nella scelta della modalità di erogazione più adatta: il 9% lo reputa molto importante e il 35,3% abbastanza importante.

Criteri di scelta. Gli aspetti relativi alla gestione dei risparmi accumulati che per i lavoratori sono più importanti nella scelta di aderire a una forma di previdenza complementare sono per il 43,1% la garanzia del capitale, il 40,6% pagare meno tasse possibili, il 38,5% poter accedere ai risparmi prima del pensionamento in caso di necessità senza troppe penalizzazioni, il 32,2% costi di gestione contenuti, il 20,2% poter scegliere tra diverse modalità di ritiro, il 19,3% modalità di ritiro semplici da gestire, il 17,6% l'impignorabilità dei risparmi accumulati e il 12,8% l'esclusione dall'asse ereditario.

Lo *stato dell'arte* del rapporto con la previdenza complementare. L'87,8% dei lavoratori dichiara di conoscere i vari strumenti della previdenza complementare: il 24% bene e il 63,8% a grandi linee. Il 55% poi ha fiducia nella previdenza complementare come strumento per integrare la pensione obbligatoria e quindi garantirsi un certo benessere economico in vecchiaia.

2. COSA È SUCCESSO DOPO IL 1° LUGLIO

2.1. L'evoluzione in atto

2.1.1. Conoscenza in divenire

Dal 1° luglio 2026 sono entrate in vigore novità normative importanti in materia di previdenza complementare, introdotte con la Legge di Bilancio 2026.

La riforma mirava a rendere più flessibili e a potenziare l'attrattività di strumenti non più percepiti dai lavoratori come accessori, ma come indispensabili per integrare l'ormai inadeguata previdenza obbligatoria.

E pertanto opportuno verificare se e in che misura nell'arco di tempo trascorso dall'entrata in vigore delle riforme è cresciuta la conoscenza e l'attenzione dei lavoratori italiani relativamente alle novità indicate. Peraltro, l'analisi dei trend in corso è resa più incisiva dal confronto con i dati emersi nel 7° Rapporto Assogestioni – Censis presentato lo scorso mese di giugno.

2.1.2. Cresce la quota di lavoratori che ne ha sentito parlare

Conosce i cambiamenti normativi sulla previdenza complementare introdotti con la Legge di Bilancio 2026 il 43,8% dei lavoratori intervistati: il 9,1% dichiara di conoscerle bene e il 34,7% a grandi linee, mentre il 56,2% dichiara di non conoscerle (**tab. 1**).

Dal confronto con i dati di marzo 2026 emergono importanti differenze poché dichiarava di conoscere i cambiamenti normativi il 27,2% dei lavoratori, di cui il 6% bene e il 21,2% a grandi linee. Era il 72,8% a non averne conoscenza.

È chiaro che la disponibilità di più informazioni ha permesso una più ampia diffusione della conoscenza, cresciuta nel complesso di circa 17 punti percentuali in questi mesi.

È indubbio che nel periodo intercorso dalla precedente rilevazione si è ampliata la platea dei lavoratori che hanno sentito parlare dei cambiamenti, in particolare quella di coloro che ne hanno acquisito una conoscenza generica.

In specifico, dichiarano di conoscere bene o a grandi linee le novità introdotte:

- il 48,6% dei 18-35enni, il 43,9% dei 36-45enni e il 35,7% dei 46-50enni;
- il 38,9% dei lavoratori autonomi e il 44,7% dei lavoratori dipendenti;
- il 55,7% di chi ha aderito alla previdenza complementare e il 36% di coloro che sinora non hanno aderito.

I flussi comunicativi focalizzati sulle novità normative richiamate sono senz'altro riusciti a far innalzare la quota di lavoratori che quantomeno possono dichiararsi informati sulle nuove opportunità della previdenza complementare. Resta che è una quota ancora inferiore alla maggioranza assoluta e che quella che dichiara di avere una conoscenza puntuale e nel merito è inferiore al 10%.

Peraltro, ci sono tipologie di lavoratori che mostrano quote inferiori rispetto alla media complessiva come, ad esempio, gli autonomi, che pure dovrebbero essere particolarmente coinvolti proprio dagli strumenti della previdenza complementare.

E non si può non sottolineare come le novità normative siano conosciute di più tra chi è già iscritto alla previdenza complementare rispetto a chi non lo è ancora e che, quindi, dovrebbe essere target privilegiato delle novità della riforma.

Risulta evidente il rischio che l'informazione resti prevalentemente confinata a chi ha già avuto rapporti con la previdenza complementare o perché da dipendente è stato più sollecitato o perché già aderente e quindi con maggior dimestichezza dei vari strumenti.

2.1.3. Ricerca attiva di informazioni ancora poco diffusa

Pur nell'ampliarsi della quota di lavoratori che hanno conoscenza delle novità normative sulla previdenza complementare, tuttavia è solo il 28,2% ad aver cercato attivamente informazioni sulla previdenza complementare negli ultimi quattro mesi, mentre il 71,8% non lo ha fatto (**tab. 2**). Hanno cercato informazioni:

- il 32,7% dei 18-35enni, il 26,7% dei 36-45enni e il 23,1% dei 46-50enni;
- il 24,2% dei lavoratori autonomi e il 28,8% dei dipendenti;
- il 39,7% degli aderenti alla previdenza complementare e il 20,6% dei non aderenti.

I dati indicano che i flussi informativi resi disponibili nei vari circuiti mediatici hanno senz'altro ampliato l'area delle persone che sono venute a conoscenza delle nuove opportunità rese disponibili dalla Legge di Bilancio 2026, tuttavia hanno poi scelto un approccio attivo, presumibilmente di approfondimento di taluni aspetti, una quota di molto inferiore di lavoratori.

Da notare poi che tra coloro che conoscono la previdenza complementare è il 47,7% ad aver cercato attivamente informazioni negli ultimi mesi, quota che sale al 71,4% tra coloro che ne hanno una buona conoscenza. È invece il 13% ad averlo fatto tra i lavoratori che si dichiarano di non avere conoscenza dei meccanismi della previdenza complementare.

Risulta evidente la necessità di un salto nella qualità dell'attenzione rivolta dai lavoratori alla previdenza complementare, incluse alle sue novità più recenti, altrimenti non sarà agevole un *upgrading* della propensione all'adesione.

La ricerca attiva di informazioni è infatti una *proxy* di una intenzione non solo generica e astratta, ma mirata, potenzialmente operativa di adesione a uno degli strumenti della previdenza complementare.

2.1.4. Fonti informative

Riguardo alle fonti a cui si sono rivolti i lavoratori per cercare informazioni sulla previdenza complementare, dai dati emerge che si sono rivolti (**fig. 1**):

- il 53,9% a siti di informazione più generali;
- il 38,3% a siti di assicurazioni o banche;
- il 30,9% a consulenti finanziari o assicurativi;
- il 22,3% a siti di Fonti istituzionali, ad esempio Covip o Ministero del lavoro
- il 18,4% all'Intelligenza Artificiale.

In particolare, ha fatto ricorso (**tab. 3**):

- il 52,8% a una sola fonte;
- il 34,8% a due;
- il 12,4% a tre o più fonti.

Più in generale ha cercato informazioni su almeno due fonti il 47,2% di coloro che le hanno cercate: il 50,8% tra i 18-35enni, il 46,5% tra i 36-45enni e il 40% tra i 46-50enni.

I dati indicano che tra i lavoratori che hanno un approccio attivo alla conoscenza della previdenza complementare è comunque significativa la tendenza a ricorrere ad una molteplicità di fonti, presumibilmente o per ottenere informazioni per capire meglio i temi o anche per approfondire qualche aspetto in specifico.

Sono comportamenti che alludono ad alcune probabili criticità come, ad esempio, la persistente complessità di molti degli aspetti della previdenza complementare che porta i lavoratori a cercare sempre più informazioni nella speranza di diradare la nebbia informativa.

E altra criticità probabile consiste nella percezione di rischio di confusione rispetto a singoli aspetti, sui quali, quindi si tende a comparare informazioni di diversa provenienza. È la logica della controverifica di informazioni che sono percepite o come suscettibili di ambiguità o come semplicemente troppo complicate.

3. L'IRRINUNCIABILE SOVRANITÀ SUI PROPRI SOLDI

3.1. Le tre nuove modalità di erogazione

3.1.1. Un'analisi delle preferenze

Come noto, tra i più rilevanti cambiamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2026 vi sono le tre nuove modalità di ritiro dal fondo alternative alla rendita vitalizia. Si tratta:

- *della rendita a durata definita,* che viene erogata per un periodo predeterminato sulla base della vita attesa residua del beneficiario calcolata utilizzando la tavola di mortalità Istat più recente. Durante tale periodo viene erogata una somma il cui importo è l'esito del rapporto tra il montante residuo e il numero di rate ancora da erogare. Pertanto, l'importo può variare in base ai rendimenti della gestione finanziaria. Al termine del periodo la prestazione cessa anche se il beneficiario è ancora in vita, fatta salva la possibilità di convertire il montante residuo in rendita vitalizia;
- *dei prelievi liberamente determinabili*, che consentono all'aderente di scegliere tempi e importi delle erogazioni, entro un limite massimo calcolato sulla base di una rendita figurativa a rate annuali, di durata pari alla vita attesa residua al momento della richiesta della prestazione. Il beneficiario può, tempo per tempo, prelevare fino alla somma delle rate maturate e non ancora riscosse di tale rendita: le quote non prelevate non si perdono, ma si cumulano e possono essere richieste successivamente, anche in un'unica soluzione;
- *dell'erogazione frazionata* che non è collegata alla vita residua attesa e consente di ricevere il montante accumulato in più pagamenti nell'arco di un periodo deciso dall'aderente che tuttavia non può essere inferiore a 5 anni.

Va precisato che le modalità indicate sono relative solo alle forme pensionistiche a contribuzione definita, e l'accesso è possibile solo per quegli aderenti che abbiano maturato almeno cinque anni di partecipazione alla previdenza complementare oltre ovviamente ai requisiti pensionistici.

Sono poi opzioni sia alternative alla rendita vitalizia che tra loro. Pertanto, avviata l'erogazione la scelta effettuata dal lavoratore in pensione diventa

irrevocabile, fatta salva la possibilità di convertire il montante residuo in rendita vitalizia.

Ulteriore importante precisazione è che le prime due soluzioni sono operative dal 1° luglio 2026, mentre l'erogazione frazionata entrerà in vigore dal 31 ottobre, a seguito del rinvio disposto in sede di conversione del decreto-legge n. 62/2026.

Queste nuove modalità ampliano lo spettro delle scelte possibili da parte dei lavoratori rispetto alla situazione precedenti che prevedeva solo la rendita vitalizia, il mix tra capitale e rendita e poi l'eventuale capitale integrale, ma solo a determinate condizioni.

Inoltre, le nuove modalità sono state introdotte per garantire, oltre a maggiore libertà di scelta, anche più alta autonomia di gestione dei propri soldi poiché consentono all'aderente di ritirare il montante accumulato direttamente dal fondo pensione, evitandone il trasferimento ad una compagnia assicurativa per ottenerne la conversione in rendita. Pertanto, il montante residuo continua ad essere investito dal fondo pensione, allungando di fatto il periodo di permanenza dell'aderente nella forma pensionistica.

Essenziale è poi la fiscalità amica poiché, ad esempio, per la rendita a durata definita e per i prelievi è prevista un'aliquota tra il 9% e il 15%, mentre per l'erogazione frazionata l'aliquota base è pari al 20%, con possibilità di riduzione di 0,25 punti percentuali per ciascun anno di partecipazione oltre il quindicesimo.

E' chiaro che ci sono anche una serie di rischi da considerare poiché, ad esempio, l'importo delle prestazioni dipende dal rendimento della gestione finanziaria e, inoltre, per le tre nuove modalità di erogazione c'è comunque il rischio di esaurire il capitale prima della fine della vita.

Come noto, alle misure indicate veniva attribuito un ruolo rilevante rispetto al potenziamento dell'attrattività della previdenza complementare e, tuttavia, hanno ricevuto nei circuiti informativi un'attenzione inferiore rispetto ad altre novità della stessa riforma, come l'adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione nel settore privato.

È pertanto utile verificare la matrice delle preferenze dei lavoratori italiani rispetto alle modalità di erogazione indicate, vale a dire se e in che misura apprezzano la più ampia libertà di scelta che gli è stata garantita.

3.1.2. I dati

Riguardo alle preferenze dei lavoratori intervistati relativamente alle modalità con cui ritirare soldi dal fondo pensione, dai dati emerge che (**tab. 4**):

- il 49,5% vorrebbe poter prelevare le somme quando vuole, senza periodicità stabilita;
- il 38,7% ricevere una somma periodica, ad esempio ogni mese, per un periodo di tempo stabilito sulla base della propria speranza di vita;
- l'11,8% ricevere tutto il capitale in più pagamenti, entro un periodo scelto da lui, di almeno 5 anni, sia pure pagando una tassazione un po' più alta.

L'analisi delle preferenze per classi di età evidenzia che vorrebbero:

- poter prelevare le somme quando vuole, senza periodicità stabilita il 47,3% dei 18-35enni, il 50% dei 36-45enni e il 52,5% dei 46-50 anni;
- ricevere una somma periodica, ad esempio ogni mese, per un periodo di tempo stabilito dalla propria speranza di vita il 40,8% dei 18-35enni, il 38,6% dei 36-45enni e il 35,3% dei 46-50 anni;
- ricevere tutto il capitale in più pagamenti, entro un periodo scelto da me, di almeno 5 anni, pagando una tassazione leggermente più alta l'11,9% dei 18-35enni, l'11,4% dei 36-45enni e il 12,2% dei 46-50 anni.

3.1.3. Il significato socioculturale

Disporre e decidere dei propri soldi: ecco un'esigenza fortemente sentita dai lavoratori italiani anche nel rapporto con le forme della previdenza complementare.

Infatti, la modalità preferita per ritirare i propri soldi dal Fondo Pensione è la libertà di prelievo, senza periodicità stabilita, indicata da circa metà degli intervistati. L'elevata flessibilità in uscita, con autonomia decisionale molto ampia da parte del singolo lavoratore, è quindi un attrattore importante per la previdenza complementare.

Pertanto, accanto alla sicurezza di un flusso regolare, a contare in misura rilevante è il grado di libertà con cui ai lavoratori è possibile accedere al proprio denaro.

È presumibile che nella percezione dei lavoratori ci sia un'idea del fondo pensione che non coincide e non si risolve in quella di modalità di accumulo

di lungo periodo delle risorse per una vecchiaia serena, piuttosto quella di strumento di risparmio a cui poter far ricorso in caso di bisogno.

Inoltre, i dati emersi segnalano che è velleitario promuovere tra i lavoratori particolari modalità di costruzione della pensione senza fare i conti con le condizioni più generali di contesto dell'attuale periodo storico.

Infatti, è evidente che la previdenza complementare ha come *mission* di integrare la pensione obbligatoria che, per le note ragioni, non è più da sola in grado di garantire serenità nella vecchiaia. Tuttavia**,** l'incertezza permanente ed esistenziale del nostro tempo e la notevole fatica con cui chi lavora riesce a risparmiare a causa della dinamica rallentata dei redditi possono generare diffidenza rispetto alla possibilità di contare su un assegno regolare e garantito.

Non a caso, l'altra modalità più richiamata dagli intervistati è disporre di una rendita periodica commisurata alla speranza di vita, che segnala come l'esigenza di regolarità resta comunque rilevante, mentre è visibilmente meno attrattiva l'erogazione di tutto il capitale in un arco di tempo prestabilito di almeno 5 anni, con una tassazione un po' più alta.

La libertà di prelievo prevale anche sulla possibilità di avere tutto il capitale in più pagamenti, su cui pesa negativamente anche la fiscalità penalizzante. In fondo, avere la sovranità sui propri soldi coincide con l'aspettativa più diffusa dei lavoratori, mentre le altre soluzioni appaiono meno attrattive, pur senza essere marginali.

Non è una forzatura rilevare che i lavoratori pensino a un fondo pensione con modalità di accesso e prelievo non troppo dissimili da quelle di un conto corrente bancario, dove i soldi sono custoditi ma pronti per essere utilizzati in presenza di specifici bisogni. Resta ovviamente una differenza sostanziale, e cioè che il prelievo libero ha ovviamente il tetto legato alla rendita figurativa, e all'avvio dell'erogazione la scelta non può essere modificata, fatta salvo l'eventuale conversione in rendita vitalizia.

La graduatoria delle preferenze è sostanzialmente analoga tra le classi di età. Va però sottolineato come tra i 18-35enni sia più alta la quota che preferisce l'erogazione di una somma periodica e, rispetto ai lavoratori di età più avanzata, meno alta anche se comunque prevalente quella di chi vuole autonomia totale di accesso ai propri soldi accumulati.

Una lettura generazionale delle preferenze indica che per i giovani la somma periodica potrebbe essere apprezzata perché modalità per congelare un po' di soldi, mettendoli al riparo da tentazioni di spesa.

Invece, i lavoratori di età più avanzata appaiono più attenti alla propria autonoma gestione dei soldi, presumibilmente perché ritengono che le regole cambino troppo velocemente e quindi non sia razionale tenere soldi in strumenti difficilmente accessibili.

3.2. Preferenze ulteriori

3.2.1. Poter scegliere

Ma, negli orientamenti dei lavoratori nei confronti dei fondi pensione, quanto sono importanti le modalità con cui riavere i soldi accumulati?

Dall'indagine emerge che tra i lavoratori con età compresa tra 18 e 50 anni l'86,8% valuta positivamente la possibilità di scegliere la modalità di erogazione dei soldi accumulati, con il 34,4% che dà un giudizio molto positivo e il 52,4% abbastanza positivo (**fig. 2**). Questa valutazione è condivisa trasversalmente alle classi di età poiché:

- è l'84,7% dei giovani con età 18-35 anni ad esprimere un giudizio positivo, con il 32,2% che è molto positivo e il 52,5% abbastanza positivo;
- l'87% dei 36-45enni, con il 31,2% molto positivo e il 55,8% abbastanza positivo;
- il 90% dei 46-50enni, con il 42,9% molto positivo e il 47,1% abbastanza positivo.

I dati segnalano che a contare per i lavoratori è la possibilità di scegliere, l'esercizio dell'autonomia soggettiva anche nel percorso di costruzione della propria previdenza complementare e, in particolare, nelle modalità con cui rientrare in possesso delle proprie risorse.

3.2.2. Personalizzare anche il percorso previdenziale

Nel *welfare* tradizionale, in fondo la previdenza era il portato di un sacrificio immediato in cambio di risorse nel futuro per affrontare le fasi di vita in cui si era esclusi, per ragioni anagrafiche, dal circuito produttivo.

Nella fase, attuale, la crisi del meccanismo tradizionale della previdenza obbligatoria, impone il ricorso a strumenti diversi, appunto quelli della previdenza complementare, su cui per i lavoratori vogliono esercitare la propria autonomia e libertà di scelta. In pratica, i lavoratori non vogliono che

le proprie risorse siano cristallizzate o, comunque, che su esse siano imposte regole che ne vincolano in modo rigido la loro sovranità.

È il segnale che i dispositivi sociali, inclusi quelli della previdenza, dovrebbero essere ridefiniti a partire dal peso crescente della soggettività: per i lavoratori, infatti, è importante avere piena sovranità sulle proprie risorse, senza che ci siano altri soggetti a decidere per loro.

È ipotizzabile, a questo stadio, che i lavoratori portano ormai anche nel *welfare*, soprattutto in quello complementare che alimentano individualmente con risorse che sentono proprie, una domanda di personalizzazione che cerca espressione attraverso una relazione e la possibilità molto concreta di modulare l'esperienza su di sé. Non più soluzioni standard, alla fin fine uguali per tutti, ma anche nel *welfare* la disponibilità di una più alta e ampia articolazione delle soluzioni, esito di proprie decisioni.

Così, in fondo, è possibile che le persone esprimano sé stesse, i propri bisogni e aspettative anche attraverso la scelta della modalità con cui desiderano rientrare in possesso della prestazione di previdenza complementare.

L'autonomia soggettiva materializzata nell'esercizio della libertà di scelta è molto apprezzata trasversalmente alle classi di età, con un di più di consenso in quelle più prossime all'età pensionabile.

3.2.3. Regole per evitare scelte autolesioniste

La libertà di scelta, con la messa a disposizione di una pluralità di opzioni alternative, comporta anche la possibile ansia per chi sceglie sull'appropriatezza della scelta e quindi sul modo in cui si arriva a elaborarla.

L'autonomia, in fondo, espone a scelte errate, inadeguate, magari non in linea con i reali bisogni, tanto più se gli effetti delle scelte si materializzano nel futuro. Infatti, è importante sottolineare che per il lavoratore che gestisce il risparmio quest'ultimo è molto più di una somma di denaro perché contiene la possibilità di realizzare sogni e progetti.

Per questo motivo diventa vitale la qualità dei dispositivi e delle relative istituzioni sociali che devono creare un contesto sicuro in cui le persone possano esercitare la libertà di scelta.

Pertanto, fermo restando il primato della libertà nella graduatoria di quel che i lavoratori apprezzano, emerge anche la necessità di avere confini definiti, riconoscibili, trasparenti e affidabili del contesto in cui poi si procede alle scelte.

Quel che i lavoratori chiedono, quindi, è che la previdenza complementare sia davvero uno strumento proprio, su cui la loro libertà possa esercitarsi, senza però trasformarsi in rischio di finire in un baratro, con anche la sensazione di avere fatto scelte autolesionistiche.

3.3. L'apprezzato supporto

3.3.1. Opinioni sulla consulenza umana

L'articolazione delle possibilità di scelta comporta una capacità specifica di valutare le alternative, che non sempre è agevolmente fattibile da parte dei lavoratori.

Ecco perché il 76,2% dei lavoratori intervistati considera importante ricevere aiuto da un consulente nella scelta della modalità di erogazione più adatta (**tab. 5**). In particolare, il 25,9% lo valuta molto importante e il 50,3% abbastanza importante.

Le positive valutazioni sul supporto consulenziale nelle scelte sulle modalità di erogazione delle risorse accumulate nel fondo pensione prevalgono in modo trasversale alle classi di età dei lavoratori, con percentuali sostanzialmente omogenee.

La diffusione velocissima dell'Intelligenza Artificiale (IA), al fianco degli strumenti digitali più tradizionali, come fonte di informazione e supporto personalizzato, impone di verificare se e in che misura i lavoratori la considerano un partner affidabile per farsi affiancare nelle scelte previdenziali.

Dall'indagine emerge che è il 44,3% di essi a ritenere importante poter ricevere aiuto dall'IA o da altri strumenti digitali nella scelta della modalità di erogazione più adatta (**tab. 6**): il 9% lo reputa molto importante e il 35,3% abbastanza importante.

Da notare che c'è una sostanziale omogeneità tra le diverse classi di età dei lavoratori, in linea con la dinamica più generale di diffusione dell'IA che, a differenza dei precedenti strumenti digitali, ha una facilità e una comodità di utilizzo che ne sta accelerando l'utilizzo su larga scala anche nei gruppi sociali con ridotte competenze digitali.

3.3.2. L’essenziale supporto della consulenza

Come rilevato in precedenza per ben esercitare la libertà di scelta anche in ambito previdenziale, servono competenze appropriate che non sono così diffuse.

Ecco dove si delinea la necessità di una consulenza esperta, in grado di affiancare i lavoratori e accompagnarli nel definire la propria specifica previdenza complementare.

Non a caso sono alte le quote di lavoratori che visibilmente non vogliono restare in solitudine nelle scelte, e quindi sono pronti ad affidarsi ad una figura esperta e di fiducia. Sono dati importanti per due ragioni:

- la consapevolezza di tanti lavoratori di avere comunque bisogno di supporto per esercitare la tanto apprezzata libertà di scelta;
- la smentita netta delle profezie relative alla disintermediazione che avrebbe accorciato anche la filiera previdenziale, eliminando appunto agenti intermedi, sostituiti da piattaforme digitali impersonali.

In realtà, la dinamica della previdenza complementare evidenzia come la necessaria moltiplicazione dei flussi informativi essenziali per l’esercizio dei processi di scelta, in realtà poi richiede figure del sapere esperto in grado di selezionare e personalizzare le conoscenze, mettendo concretamente il lavoratore nelle condizioni di decidere. Ecco lo stato di verità: in ambito previdenziale la libertà di scelta è per i lavoratori valore primario e, tuttavia, devono essere affiancati per poterne fare un uso appropriato.

E questa esigenza è trasversale alle classi di età degli intervistati, ha valore strutturale non è legato a fasi specifiche di vita lavorativa. Sono competenze di cui oggi la gran parte dei lavoratori è carente, tanto da rendere decisivo il ruolo della consulenza.

3.3.3. L’IA e il suo significato

Come noto, la dinamica di diffusione dell’IA nel quotidiano degli italiani è rapidissima, esito della sua agevolezza d’utilizzo e anche comodità. L’IA è diventata compagna di vita di tanti italiani trasversalmente ai gruppi sociali, e una quota significativa la indica come canale a cui rivolgersi per avere informazioni e supporto.

La risultante del ruolo dell'IA dipenderà molto dal senso che i lavoratori poi gli attribuiranno nel concreto. Come in altri settori è chiaro che il contributo dell'IA sarà positivo se le sue informazioni e indicazioni non sono prese come base unica o prevalente delle decisioni.

In altre parole, come in altri ambiti, l'IA non può essere sostituto della consulenza umana, piuttosto una fonte tra le altre, le cui indicazioni vanno sempre e comunque contro-verificate con la consulenza umana a cui è possibile affidare eventualmente la mission della personalizzazione delle scelte.

In fondo, con l'IA i lavoratori possono diradare l'eventuale confusione di primo approccio con la relativa complessità della previdenza complementare, per così arrivare ad una prima elaborazione delle proprie preferenze. C'è, infatti, anche una difficoltà semantica che nasce da una certa oscurità dell'ambito previdenziale, fatto di regole e definizioni non sempre di facile comprensione.

Quel che è certo è che ogni delega in toto all'IA su scelta di vita come quelle relative all'utilizzo del risparmio previdenziale finisce per significare una rinuncia di fatto alla libertà di scelta, trasferita appunto agli algoritmi, con l'alto rischio di effetti autolesionisti, di cui si pagano i costi e si assumono le responsabilità.

La verità è che una buona consulenza ha assoluto bisogno di intrecciare i vari canali, a partire però da una base di informazioni certificata, laddove la tecnologia può senz'altro favorire una più ampia diffusione, democratizzazione di questo *welfare*, mentre i consulenti umani, grazie ad una relazionalità diretta, affiancano i lavoratori nei loro processi di scelta.

4. I CRITERI CHE ORIENTANO L'ADESIONE

4.1. La matrice

Come procedono i lavoratori alla scelta della forma di previdenza complementare che reputano migliore per se stessi? Quali sono, al di là dei cambiamenti normativi introdotti, i fattori legati alla gestione dei risparmi che orientano la scelta di aderire? Ecco un'angolazione ulteriore utile per meglio comprendere cosa i lavoratori italiani cercano e si aspettano dalla previdenza complementare.

Richiesti di indicare quali sono gli aspetti relativi alla gestione dei risparmi accumulati che considerano più importanti nella eventuale scelta di aderire a una forma di previdenza complementare, i lavoratori indicano (**fig. 3**):

- il 43,1% la garanzia del capitale;
- il 40,6% pagare meno tasse possibili;
- il 38,5% poter accedere ai risparmi prima del pensionamento in caso di necessità senza troppe penalizzazioni;
- il 32,2% costi di gestione contenuti;
- il 20,2% poter scegliere tra diverse modalità di ritiro;
- il 19,3% modalità di ritiro semplici da gestire;
- il 17,6% l'impignorabilità dei risparmi accumulati;
- il 12,8% l'esclusione dall'asse ereditario.

La matrice dei criteri di scelta, poi, risulta sostanzialmente analoga tra aderenti e non aderenti poiché è il:

- 41,3% dei non aderenti e il 45,8% degli aderenti ad indicare la garanzia del capitale;
- il 36,8% dei non aderenti e il 46,3% degli aderenti la possibilità di pagare meno tasse possibili;
- il 36,3% dei non aderenti e il 41,8% degli aderenti la possibilità di accedere ai risparmi prima del pensionamento in caso di necessità senza troppe penalizzazioni;
- il 31,2% dei non aderenti e il 33,7% degli aderenti i costi di gestione contenuti;
- il 18% dei non aderenti e il 23,5% degli aderenti la possibilità di scegliere tra diverse modalità di ritiro;

- il 19,3% dei non aderenti e il 19,2% degli aderenti a indicare modalità di ritiro semplici da gestire;
- il 18% dei non aderenti e il 17% degli aderenti l'impignorabilità dei risparmi accumulati;
- il 14,2% dei non aderenti e il 10,6% degli aderenti l'esclusione dall'asse ereditario.

4.2. Capitale garantito, fiscalità amica, libertà di accesso ai propri soldi

Dalla graduatoria degli aspetti più importanti indicati dai lavoratori, come indicato nel paragrafo precedente, c'è il bisogno di tenere il proprio capitale al riparo e in sicurezza.

Prima ancora dei rendimenti o di una gestione dai costi contenuti, i lavoratori chiedono ai fondi pensione che i soldi messi da parte che gli sono affidati non evaporino o comunque perdano valore.

È una propensione assolutamente razionale poiché, anche in questo caso, nelle persone è più forte la paura di subire perdite rispetto a quella di guadagnare, asimmetria più pronunciata nei casi in cui sono risorse esito di anni di impegno, sacrificio e costruzione di un risparmio non certo facile.

In pratica, nella richiesta di garantire il capitale si esprime un'esigenza più profonda cioè la possibilità di avere un riferimento certo in un'epoca che, come già rilevato, è di alta incertezza.

In fondo, in questi anni anche la crisi del *welfare* ha amplificato quel trasferimento dei rischi sociali e di altro tipo dalla comunità e dalle istituzioni agli individui, rendendo ogni lavoratore responsabile in prima persona del proprio futuro, senza più poter contare sulle protezioni sociali di un tempo.

Un processo di individualizzazione dei percorsi di vita che, da un lato è apprezzato perché portato del primato crescente della soggettività, ma dall'altro genera ansia e, soprattutto, oggi una richiesta di argini nella forma di certezze su cui potersi basare.

È anche in questo senso che occorre valutare l'attenzione che i lavoratori danno alla fiscalità amica, laddove pagare meno tasse possibili diventa il veicolo per preservare il valore reale di quanto si è accumulato che è percepito come proprio e da tutelare da ogni rischio di erosione.

Si può dire che anche con la previdenza complementare si va strutturando un rapporto di tipo patrimoniale, che significa percepirlo non come una generica contribuzione ad un sistema, ma come un risparmio personale da difendere e, nelle modalità possibili, valorizzare.

Altro aspetto che i lavoratori valutano come importante nella scelta di aderire alla previdenza complementare, è la possibilità di accedere ai risparmi prima del pensionamento senza subire penalizzazioni che, di fatto, richiama una sorta di preferenza per la liquidità.

In pratica, i lavoratori proprio perché sotto la pressione dell'incertezza che pervade i percorsi di vita vogliono poter utilizzare eventualmente anche le risorse accumulate nella previdenza complementare in caso di insorgenza di bisogni non preventivati.

Si stenta ad accettare oggi l'idea di un risparmio vincolato per un periodo molto lungo e con un punto d'arrivo troppo distante nel tempo. Ecco perché in fondo anche la previdenza viene percepita dai lavoratori come una riserva di risorse proprie pronta all'uso in caso di bisogno.

Da notare poi la già citata possibilità di scegliere tra modalità diverse di ritiro, che materializza operativamente la centralità della libertà soggettiva nella fruizione delle proprie risorse accumulate.

In definitiva, gli aspetti più richiamati dai lavoratori come importanti nella scelta di aderire ad una forma di previdenza, richiamano la voglia di protezione e, in parallelo, la piena disponibilità delle proprie risorse accumulate.

Ci sono poi aspetti richiamati in misura minore che, tuttavia, sono comunque importanti laddove i lavoratori debbano decidere dell'eventuale destinazione alternative del proprio risparmio, rispetto alle soluzioni previdenziali.

Oltre ai già citati costi di gestione e articolazione delle modalità di ritiro, ci sono l'impignorabilità o l'esclusione dall'asse ereditario che, pur richiamati da quote inferiori, hanno però una loro specifica rilevanza.

Tutela del capitale, fiscalità amica, accessibilità sono caratteristiche molto apprezzate dai lavoratori, anche perché sono considerati requisiti di default di strumenti che devono assicurare la serenità nell'età longeva. E sono proprietà che delineano il profilo di un fondo pensione sicuro, conveniente, che non oppone eccessive barriere ai propri soldi. In pratica, una previdenza di libertà, che protegge di cui le persone non si sentono prigioniere o limitate nell'esercizio della propria sovranità sulle risorse accumulate.

5. LA PERCEZIONE SOCIALE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN QUESTA FASE

5.1. Uno strumento in via di affermazione

5.1.1. Conoscenza e fiducia

Le novità introdotte, per quanto complesse sul piano tecnico, sono sinora ben recepite da coloro che ne sono a conoscenza. In fondo, al di là delle non facilmente comprensibili tecnicità, che consigliano il ricorso a supporto consulenziale esperto, quel che conta è che i lavoratori hanno interpretato le nuove opportunità della Legge di Bilancio 2026, ad esempio la possibilità di scegliere la modalità con cui ritirare i soldi, come un ampliamento della sovranità soggettiva sulle risorse investite nella previdenza complementare.

E allora, a questo stadio, come sta evolvendo il rapporto tra lavoratori e previdenza complementare in generale?

L'87,8% dei lavoratori dichiara di conoscere i vari strumenti della previdenza complementare: il 24% bene e il 63,8% a grandi linee. Il 55% poi dichiara di avere fiducia nella previdenza complementare come strumento per integrare la pensione obbligatoria e quindi garantirsi un certo benessere economico in vecchiaia (**fig. 4**).

Quindi, la situazione sistemica sintetizzabile nella formula *epoca del postwelfare* in cui la componente pubblica, anche della previdenza, non è più in grado di garantire livelli di tutela paragonabili a quelli di altre epoche, si riflette nella convinzione soggettiva dei lavoratori che si deve ricorrere a strumenti di integrazione, con responsabilizzazione individuale.

Nel caso della pensione, quindi, la serenità della terza età dipende anche dal modo in cui da ora i lavoratori si rapporteranno con gli strumenti della previdenza complementare. La maggioranza, comunque, oggi ha fiducia in tali strumenti, ed è un passaggio importante perché la *social reputation* si innalzi ulteriormente.

5.1.2. Un percorso

Nell'*epoca del post-welfare* il patto di comunità a fondamento del *welfare* pubblico che colloca sulle spalle delle generazioni attuali i redditi di quelle che in passato hanno lavorato non è più sostenibile.

La demografia regressiva, infatti, è la ragione prima della condanna del *welfare* tradizionale e, in esso, della previdenza, il cui finanziamento soffre anche degli effetti delle nuove dinamiche occupazionali segnate per tante persone da percorsi discontinui e retribuzioni ridotte.

Così è importante sottolineare alla fin fine la lenta, ma buona, accoglienza sociale della previdenza complementare, con una evidente rimozione di pregiudizi ideologici. Prevale, in fondo, una pragmatica presa d'atto che il rischio sociale della vecchiaia un tempo preso in carico dalla collettività è tornato, in quota parte, nel perimetro della responsabilità individuale.

Come in altri ambiti, quindi, l'incertezza pervasiva del nostro tempo torna in capo alle persone, che quindi devono operare nel ciclo di vita per costruire per se stessi una condizione di benessere e serenità in vecchiaia. In pratica, se per un lungo periodo della storia nazionale i rischi sociali sono stati mutualizzati per intero nella comunità nazionale, oggi è ormai già avvenuto uno shift in capo ai lavoratori.

E la ricerca mostra che i lavoratori italiani ne sono consapevoli, ma negli strumenti in cui sono chiamati a investire proprie risorse apprezzano che ci sia sempre una certa libertà di scelta tra opzioni diverse.

Il caso delle modalità di riscossione di quanto accumulato ne è esempio emblematico, poiché i lavoratori esprimono gradimento elevato proprio per l'importanza che attribuiscono alla sovranità decisionale sul risparmio previdenziale.

Pertanto, i lavoratori ritengono che se devono responsabilizzarsi individualmente nella costruzione di una posizione previdenziale, allora devono anche poter esercitare la propria libertà di decidere quel che preferiscono, almeno tra alcune opzioni alternative.

Pian piano la previdenza complementare sta conquistando attenzione e fiducia dei lavoratori, che comunque sono propensi a farsi affiancare da consulenti esperti che li supportino nell'elaborazione di decisioni su tecnicalità che, spesso, percepiscono come non facili.

Si può dire che la *social reputation* della previdenza complementare è una sorta di *asset* in via di consolidamento, che tuttavia ha ancora bisogno di conquistare cuore e mente di quote significative di lavoratori.

TABELLE E FIGURE

Tab. 1 – Lavoratori a conoscenza delle novità sulla previdenza complementare introdotte dalla Legge di Bilancio 2026: confronto marzo 2026-settembre 2026 *(val. %)*

	Marzo 2026	Settembre 2026	Diff. %
Sì	**27,2**	**43,8**	**+16,6**
- Si, bene	6,0	9,1	+3,1
- Sì a grandi linee	21,2	34,7	+13,5
No, non ne so nulla	**72,8**	**56,2**	**-16,6**
Totale	**100,0**	**100,0**	

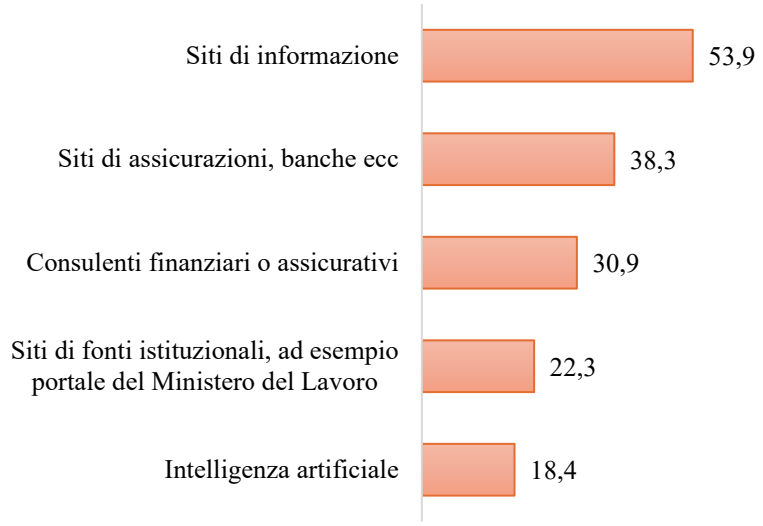
Fonte: indagini Censis, 2026

Tab. 2 – Lavoratori che negli ultimi quattro mesi hanno cercato informazioni sulla previdenza complementare, per età *(val. %)*

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Si	32,7	26,7	23,1	28,2
No	67,3	73,3	76,9	71,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 1 – Le fonti informative a cui si sono rivolti i lavoratori per informarsi sulla previdenza complementare negli ultimi quattro mesi *(val. %)*



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

Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 3 – Lavoratori per numero di fonti consultate per informarsi sulla previdenza complementare negli ultimi quattro mesi *(val. %)*

	%
1	52,8
2	34,8
3 o più	12,4
Totale	100,0

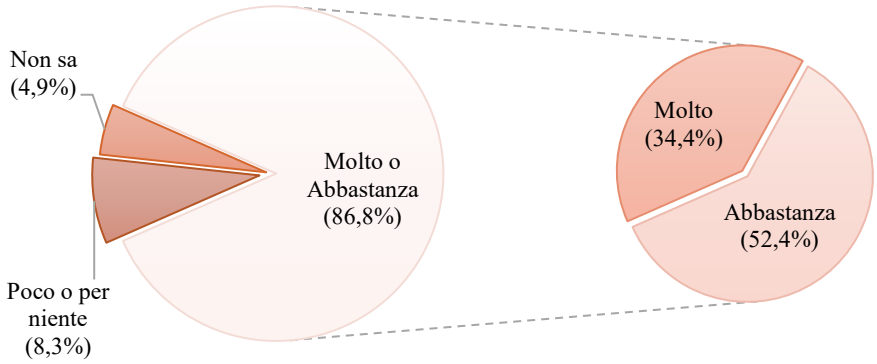
Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 4 – Le preferenze dei lavoratori relativamente alle modalità con cui ritirare i soldi dal fondo pensione, per età *(val. %)*

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Prelevare le somme quando si vuole, senza una periodicità stabilita	47,3	50,0	52,5	49,5
Ricevere una somma periodica, ad esempio ogni mese, per un periodo di tempo stabilito dalla propria speranza di vita	40,8	38,6	35,3	38,7
Ricevere tutto il capitale in più pagamenti, entro un periodo scelto da me, di almeno 5 anni, pagando una tassazione leggermente più alta	11,9	11,4	12,2	11,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 2 – Quanto i lavoratori considerano positiva la possibilità di scegliere la modalità di erogazione dei soldi accumulati nel fondo pensione *(val. %)*



Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 5 – Lavoratori che ritengono importante ricevere supporto da consulenti finanziari nella scelta della modalità di erogazione più adatta, per età *(val. %)*

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Molto o abbastanza importante	**76,6**	**75,4**	**76,9**	**76,2**
- Molto	27,5	24,3	25,6	25,9
- Abbastanza	49,1	51,1	51,3	50,3
Poco o per niente importante	**20,3**	**21,7**	**20,6**	**20,9**
- Poco	15,1	18,8	16,4	16,8
- Per niente	5,2	2,9	4,2	4,1
Non sa	**3,1**	**2,9**	**2,5**	**2,9**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

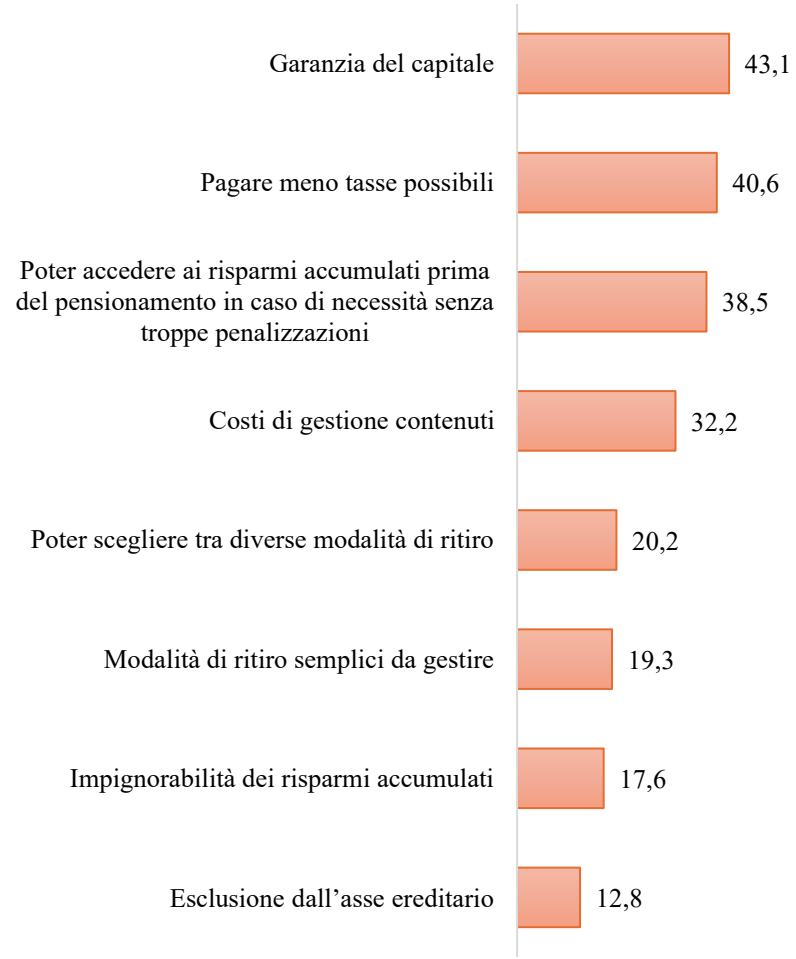
Fonte: indagine Censis, 2026

Tab. 6 – Lavoratori che ritengono importante ricevere supporto dall'Intelligenza Artificiale o da altri strumenti digitali nella scelta della modalità di erogazione più adatta, per età *(val. %)*

	18-35 anni	36-45 anni	46-50 anni	Totale
Molto o abbastanza importante	**45,2**	**44,2**	**42,9**	**44,3**
- Molto	8,8	7,9	10,9	9,0
- Abbastanza	36,4	36,2	31,9	35,3
Poco o per niente importante	**50,4**	**51,3**	**54,2**	**51,6**
- Poco	35,6	35,7	34,0	35,3
- Per niente	14,8	15,6	20,2	16,4
Non sa	**4,4**	**4,5**	**2,9**	**4,1**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: indagine Censis, 2026

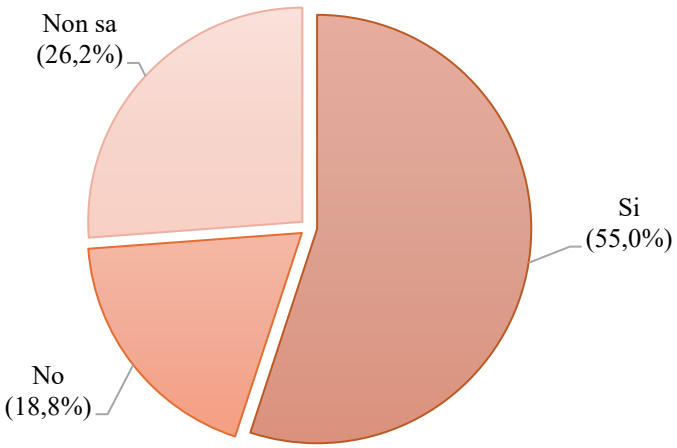
Fig. 3 – Aspetti relativi alla gestione dei risparmi accumulati che i lavoratori considerano importanti nella scelta di aderire a una forma di previdenza complementare *(val. %)*



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

Fonte: indagine Censis, 2026

Fig. 4 – Lavoratori che hanno fiducia nella previdenza complementare come strumento utile per integrare la pensione obbligatoria *(val. %)*



Fonte: indagine Censis, 2026