

Missione pensione

Perché devi pensare oggi stesso
alla tua pensione

Progetto di ricerca di educazione previdenziale - Parte I

Perché questo progetto di ricerca



Quando si parla di pensioni trovare qualcosa di originale da dire non è semplice. I limiti del welfare pubblico, l'enorme stress demografico e finanziario a cui il sistema previdenziale – italiano e non solo – andrà incontro nei prossimi anni sono concetti, almeno a livello nozionistico, familiari per molti.

Nonostante ciò, andando a guardare i dati della previdenza complementare in Italia, ci si accorge che solo 1 italiano su 4 sta prendendo dei provvedimenti concreti per integrare la propria pensione e anche chi contribuisce lo fa spesso molto tardi, in maniera insufficiente e con cadenza irregolare.

Come si spiega? Dopotutto il campo della previdenza completa è uno di quelli in cui lo Stato fa la sua parte, mettendo a disposizione del cittadino ingenti incentivi fiscali. Nonostante questi aiuti, che permettono oggi a un lavoratore di finanziare la propria pensione con risorse che in buona parte avrebbe dovuto destinare alle tasse, il terzo pilastro della previdenza non riesce a prendere piede.

Credo che la ragione sia in parte da ricondurre ad alcune convinzioni, radicate in molti di noi, che impediscono di agire per tempo. La prima è l'idea che la pensione sia, in un certo senso, l'inverno della vita: un periodo in cui tirare i remi in barca e restare chiusi in casa rinunciando a ogni svago e passione. Ciò evidentemente non è vero, come viene evidenziato anche da questa ricerca: nel futuro, con l'aspettativa di vita che cresce, gli italiani passeranno circa un terzo della loro vita in pensione. Predisporre le giuste risorse per attraversare questa fase insieme alle persone care, senza trovarsi costretti a rivedere il proprio stile di vita, è fondamentale. Il secondo errore in cui si incorre, anche inconsciamente, credo sia la sottovalutazione dell'impatto di un calo drastico delle entrate da un giorno all'altro. Questa prospettiva, che è esattamente ciò a cui molti italiani vanno incontro come ben evidenziato dalla ricerca, implica un cambiamento totale delle proprie abitudini, un passaggio non semplice per l'individuo che ha superato i sessant'anni.

Le persone della mia generazione sono cresciute con l'idea che lo Stato avrebbe in un certo senso garantito un certo tenore di vita durante gli anni della pensione. Tutte le evidenze mostrano che, se già questo non è più vero per noi che abbiamo tra i cinquanta e i sessant'anni, per i trentenni e i quarantenni di oggi si tratta di un vero miraggio.

Proprio per accrescere la consapevolezza di tutti e creare una narrativa positiva sul tema delle pensioni abbiamo avviato, insieme a Progetica, un progetto di ricerca articolato in tre parti, di cui questa è la prima. Abbiamo voluto fare anche di più: sul nostro sito www.missionepensione.com, oltre a dare ulteriori informazioni utili ai cittadini, offriamo consulenza previdenziale gratuita e puntuale a tutti coloro che ne avessero necessità. Non esitate a contattarci dunque per risolvere, una volta per tutte, la vostra strategia previdenziale.

Buona lettura,

Paolo Galvani

Co-fondatore e Presidente Moneyfarm

Sommario

Perché questo progetto di ricerca	2
Sommario.....	4
1. Perché è necessario parlare (ancora) di pensioni	5
I. Introduzione	5
II. Cosa dicono i numeri	6
III. Fotografie di sintesi	8
2. Dove sta andando il sistema pensionistico italiano	11
I. Introduzione	11
II. Le origini e la storia recente	11
III. Dove stiamo andando, gli equilibri.....	14
3. Perché dobbiamo pensare al nostro futuro pensionistico	15
I. Introduzione	15
II. Quando andremo in pensione	16
III. Quanto avremo di pensione	19
4. Cosa hanno fatto finora gli italiani per la previdenza integrativa	22
I. Introduzione	22
II. Come sta andando	24
III. Cosa si sta facendo.....	26
5. Un breve viaggio in giro per il mondo	32
I. Introduzione	32
II. Cultura, normazione, educazione?	34
III. Dalle scelte ai prodotti, verso un mercato unico	38
6. Gli aiuti e le risorse per i cittadini	40
I. Introduzione	40
II. Informazione e strumenti di simulazione	40
III. Il welfare aziendale	42
IV. Il mercato.....	43
V. L'educazione finanziaria	45
7. Un caso di studio: le pensioni degli italiani 30 – 40 – 50 - 60.....	47
8. Sintesi e considerazioni finali	51

1. Perché è necessario parlare (ancora) di pensioni

I. Introduzione

Manca qualcosa.

Gli ingredienti in teoria ci sono tutti, ma alla fine solo 23 italiani su 100 stanno mettendo da parte dei risparmi per integrare la propria pensione.

Apparentemente tutti conosciamo quali sono gli ingredienti, **i motivi per i quali dovremmo occuparci del nostro futuro**, e perché. Si inizia con i grandi cambiamenti demografici, che mettono e metteranno sotto pressione tutti i sistemi di welfare, in Italia come all'estero. Si prosegue con la continua necessità di riforme e aggiustamenti all'assetto normativo, con l'obiettivo di contenere e tenere sotto controllo la spesa pensionistica. L'esito per il cittadino è sempre lo stesso: un assegno pensionistico in calo, sempre più lontano dai livelli garantiti ai nostri nonni e genitori. E quando arriva qualche buona notizia per i lavoratori, come una nuova formula di flessibilità che consente di andare in pensione prima, come accaduto con Quota 100 e Opzione Donna, il calo dell'assegno pensionistico diventa ancora più pronunciato. Sì, quando si parla di pensioni, tempo e denaro non vanno quasi mai d'accordo: si vuole flessibilità, per poter smettere di lavorare prima? L'assegno sarà più basso. Con annessi dilemmi del cittadino che dovrebbe capire quale sia lo scenario migliore per la sua vita. I media apparentemente dovrebbero essere d'aiuto, perché le notizie sul mondo delle pensioni fanno "audience", attirano clic in internet o telespettatori in tv: praticamente ogni settimana si sente parlare, almeno una volta, di qualcosa che abbia a che fare con questo mondo.

Il risultato di tutti questi elementi "noti" dovrebbe essere un'alta consapevolezza sulla necessità di agire e di creare una "pensione di scorta". Ma come vedremo più avanti, ciò **non accade**: meno di un italiano su quattro sta oggi versando in una forma di previdenza integrativa.

Le spiegazioni a questi numeri così bassi sono tante, probabilmente nessuna convincente se presa in sé, ma **tutte valide se prese complessivamente**. Certo: c'è una crisi economica e del lavoro. E poi c'è sfiducia nel mercato bancario, assicurativo e previdenziale. A volte non tutto è chiaro e quando finalmente pensiamo di aver capito, arriva un'altra riforma che cambia le carte in tavola, e bisogna ricominciare daccapo. E poi siamo di fretta, non abbiamo tempo (o voglia?) di pensare al futuro. Soprattutto se è un futuro lontano, difficile da immaginare, schiacciati come siamo sul presente. Siamo sinceri: pensionarsi significa essere in là con gli anni. E la vecchiaia non sempre è un tema gradito, perché è l'ultima fase della nostra vita. Crudo, ma è così. Aggiungiamo infine a questo composito quadro il rapporto che ognuno di noi ha con il proprio lavoro, il tempo libero, la famiglia, i sogni, i desideri e ci troveremo di fronte ad un intrico di motivazioni, sensazioni ed emozioni il cui risultato sarà spesso stare fermi e non fare nulla.

Ecco perché riteniamo che sia utile parlare (ancora) di pensioni. Proveremo a farlo in un modo diverso, quasi narrato come un racconto, provando a portare nella vita di ognuno di noi quello che i numeri e le statistiche, nella loro imperturbabile correttezza e freddezza ci dicono in modo inequivocabile. In una parola, cercheremo di essere **utili**.

II. Cosa dicono i numeri

Equilibri instabili.

Le mutazioni nella nostra società sono state tante e contemporanee: l'arretramento dei sistemi di welfare appare ineluttabile.

La demografia parla chiaro: quando in un Paese, nel volgere di pochi decenni, si verificano tre grandi mutazioni, gli equilibri non possono che cambiare. In sé sono **mutazioni note**, che conosciamo: in Italia si nasce di meno, si inizia a lavorare più tardi in un mondo del lavoro sempre più precario e si vive sempre più a lungo. Mettendo insieme questi elementi viene fuori un micidiale mix demo-socio-economico che **rovescia equilibri consolidati** sui quali si reggevano i sistemi di welfare. E che oggi appaiono sempre più precari. Proviamo a vederli uno per uno.

Le nascite.

Sono anni che le statistiche lo ripetono: facciamo sempre meno bimbi. Un conto è dirlo, un conto è vederlo su un grafico. In orizzontale ci sono gli anni con i dati storici, dal 1862 ad oggi ¹, che poi proseguono fino al 2065 con le previsioni ISTAT ². Non è nemmeno necessario leggere la scala in verticale, a sinistra del grafico, che indica il numero assoluto di nati nel nostro Paese, per capire a cosa ci troviamo di fronte. Per quasi cento anni, dal 1872 al 1964, il numero di nati è stato



Figura 1 - L'andamento del numero di nascite annue in Italia

abbondantemente sopra il milione all'anno, al netto dei vistosi crolli dovuti alla prima e seconda guerra mondiale (con un minimo di 640.263 nati nel 1918 e 814.746 nati nel 1944) ed al primo dopoguerra (839.478 nel 1953). Ma poi, superato di nuovo il milione di nati nel 1964, inizia un **costante, drammatico crollo delle nascite**, che nell'arco di 20 anni, scendono a 587.781 nel 1984, per poi galleggiare tra i 500 e i 600 mila nati per tutti gli anni Novanta e Duemila, per poi ricominciare un crollo dopo il picco del 2009 (568.857). Fino ad arrivare al **420.170** del 2019 ³. Le spiegazioni del fenomeno sono tante e riguardano tanti aspetti della vita del nostro Paese. Come suggerisce ISTAT ⁴, tuttavia, una buona parte del crollo (67%) è **strutturale**, ed è dovuta al minor

¹ Elaborazioni Progetica su dati Max Planck Institute – Human Mortality Database – settembre 2020

² Elaborazioni Progetica su dati ISTAT – Previsioni della popolazione 2018 – 2065 – ottobre 2019

³ ISTAT, bilancio demografico anno 2019 e popolazione residente al 31 dicembre (dati provvisori) – settembre 2020

⁴ ISTAT, Report Natalità e Fecondità della Popolazione Residente – anno 2018 – 25 novembre 2019

numero di donne in età fertile: oltre un milione in meno rispetto a dieci anni fa. Una specie di caduta senza fine, dove fare meno figli significa avere un domani un minor numero di madri potenziali, e così via. La restante parte del crollo è invece legata ai cambiamenti economici, sociali e culturali, laddove ISTAT evidenzia come negli ultimi dieci anni i primi figli siano diminuiti in modo più consistente (-28%) rispetto ai secondi e terzi figli (-20%). Il primo colpo agli *equilibri instabili* è quindi dato dal progressivo **sbilanciamento** del rapporto tra le generazioni in età da lavoro e quelle in età da pensione: oggi i giovani fino a 19 anni sono quasi 11 milioni, mentre gli over '60 sono più di 18 milioni ⁵.

La minor e posticipata partecipazione al mondo del lavoro.

Il lavoro genera ricchezza per sé, ma anche per la collettività. Più si lavora, maggiori sono le entrate tributarie, maggiori sono i contributi versati, per sé e per il sistema. Gli anni di precarietà e trasformazione del mercato del lavoro che ci sono stati fino a febbraio 2020 avevano già evidenziato alcuni problemi strutturali. Basti pensare come, secondo uno studio dell'Università Bicocca di Milano ⁶, nel 1950 il 90% dei ragazzi e delle ragazze trovava il primo impiego entro i 22 anni: oggi quella età ha raggiunto i **32 anni**, come mostra la tabella in pagina.

Anno	Età alla quale il 90% dei ragazzi trova il primo lavoro
1950	22
1960	26
1970	27
1980	27
1990	28
2000	30
2010	31
2020	32

Figura 2 - Età alla quale il 90% dei ragazzi trova il primo lavoro

Dieci anni in meno che difficilmente verranno recuperati, perché una volta entrati nel mondo del lavoro, non tutto fila via liscio, anzi. Il tasso di occupazione nella fascia di età tra 54 e 65 anni parla chiaro: **solo 54** italiani su 100 ⁷ risultano occupati (e il numero così basso non può essere imputato solamente al lavoro sommerso). E poi è arrivato marzo 2020, con tutto quello che è avvenuto e che ancora dovrà avvenire. Il secondo colpo agli *equilibri instabili* lo dà quindi un mercato del lavoro nel quale si inizia sempre più tardi, con alta precarietà e con la prospettiva, superati i 54 anni di età, di essere piano piano espulsi dal sistema produttivo.

⁵ Neodemos – Demometro a settembre 2020

⁶ Elaborazioni Progetica su: Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano – Giovanna Fullin, Emilio Reyneri – Dicembre 2015

⁷ I.Stat – Tasso di occupazione 2019

L'aumento della longevità

Quando si parla di aumento della speranza di vita i numeri sono quasi superflui, tanto sono evidenti. La tabella sottostante mostra la spettacolare crescita dell'attesa di vita media a 65 anni che c'è stata in Italia tra il 1920 ed il 2020, completata dalle previsioni fino al 2060⁸.

Anno	Attesa di vita a 65 anni
1920	12 anni
1940	12 anni
1960	14 anni
1980	15 anni
2000	18 anni
2020	21 anni
2040	23 anni
2060	24 anni

Figura 3 - Attesa di vita a 65 anni

Se una volta ci si avvicinava agli 80 anni, oggi l'obiettivo è quello dei 90. Un periodo lunghissimo, con pensioni che possono durare in media **20 anni**, ma molti di più per chi ha la fortuna di essere longevo. Il concetto di "vita media" significa infatti che almeno la metà delle persone raggiunge e supera quell'età. Sono i sistemi di welfare pronti per gestire e sopportare questo continuo allungamento? La risposta naturalmente è no, in Italia come in tanti altri luoghi del mondo. Una situazione **nuova**, mai verificatasi in passato, che dobbiamo in qualche modo affrontare. E che apre anche a riflessioni che vanno oltre le tematiche pensionistiche, abbracciando i temi della sostenibilità della spesa sanitaria e dei costi dell'assistenza a persone non autosufficienti. Il terzo colpo agli *equilibri instabili* è quindi portato da una notizia che in sé è splendida (si vive più a lungo), ma che da un punto di vista collettivo contribuisce a rendere ancora più sbilanciato, oggi e in prospettiva, il rapporto tra popolazione attiva e pensionata.

III. Fotografie di sintesi

O ci penso io, o ci penso io.

Lo Stato c'è e ci sarà. Ma i vincoli per tenere il sistema in equilibrio sono e saranno sempre più stringenti. Ecco perché è necessario, per noi cittadini, parlare di pensioni.

Proviamo a fare due fotografie agli *equilibri instabili* citati in apertura di questo primo capitolo. La prima è un'istantanea che confronta l'Italia di oggi con quella di **50 anni fa**⁹. Gli ultimi dati disponibili permettono di confrontare il 1969 con il 2019. Il numero dei nati, come abbiamo visto, è più che **dimezzato**. L'età alla quale inizia a lavorare l'80% dei ragazzi si è invece spostata in avanti di **6 anni**, passando da 23 a 29 (se fosse il 90% dei ragazzi saremmo passati da 26 a 32, sempre con un incremento di 6). L'età effettiva di pensionamento invece è addirittura **scesa**: dai 63 anni del 1969, dopo anni di diminuzione grazie a varie norme favorevoli, come le cosiddette

⁸ Elaborazioni Progetica su dati Max Planck Institute – Human Mortality Database – settembre 2020 e ISTAT – Previsioni della popolazione 2018 – 2065 – ottobre 2019

⁹ Elaborazioni Progetica su dati ISTAT, OCSE, INPS, Università Bicocca, Max Planck Institute – Human Mortality Database

baby pensioni, l'età aveva ricominciato a crescere dopo le Riforme Monti-Fornero del 2011, ma le recenti iniziative su Quota 100 e altri strumenti di flessibilità hanno portato a scendere nuovamente, arrivando ai 62 anni del 2019.

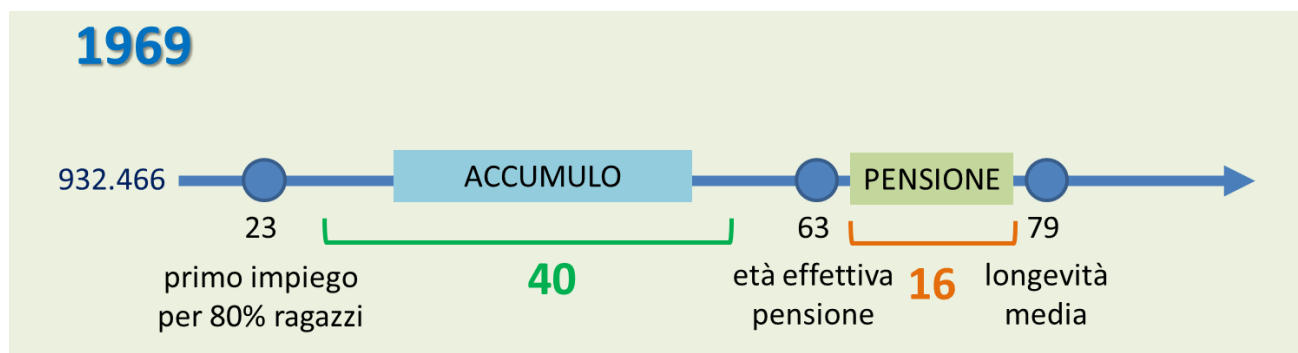


Figura 4 - Corso di vita e pensione nel 1969

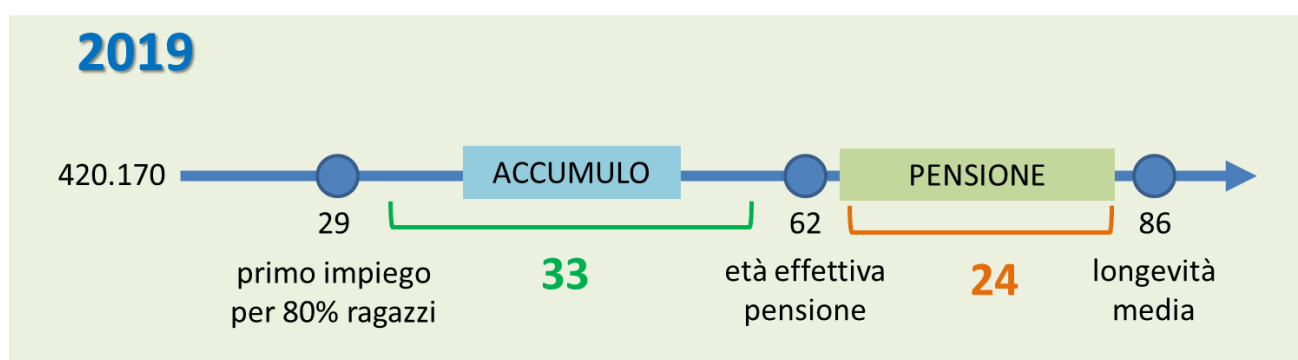


Figura 5 - Corso di vita e pensione nel 2019

Gli effetti di questi spostamenti sono chiari: gli anni lavorati, quelli in cui si versano tasse e contributi a favore di se stessi e della collettività si sono ridotti **da 40 a 33 (-7)**, mentre gli anni nei quali ci si gode la pensione sono cresciuti **da 16 a 24 (+8)**.

La seconda istantanea è invece una fotografia che compara il nostro Paese da un punto di vista numerico¹⁰. Si chiama “piramide della popolazione” e divide l'Italia in due: a sinistra i maschi, a destra le femmine. E poi separa le varie età: in basso i neonati, in mezzo i cinquantenni e in cima i longevi. I colori infine evidenziano chi è occupato, in rosso. Quelle che una volta erano chiamate “piramidi”, con tanti bambini a comporre la base e via via sempre meno adulti fino ai pochissimi longevi sulla punta in cima, è già oggi una “palla schiacciata al centro”. Laddove il centro sono i baby boomers, nati tra il 1958 ed il 1964. In basso mancano i bambini che non sono nati: altrimenti avremmo dei “fianchi dritti” e non il restringimento verso il basso che vediamo.

¹⁰ Elaborazioni Progetica su dati ISTAT

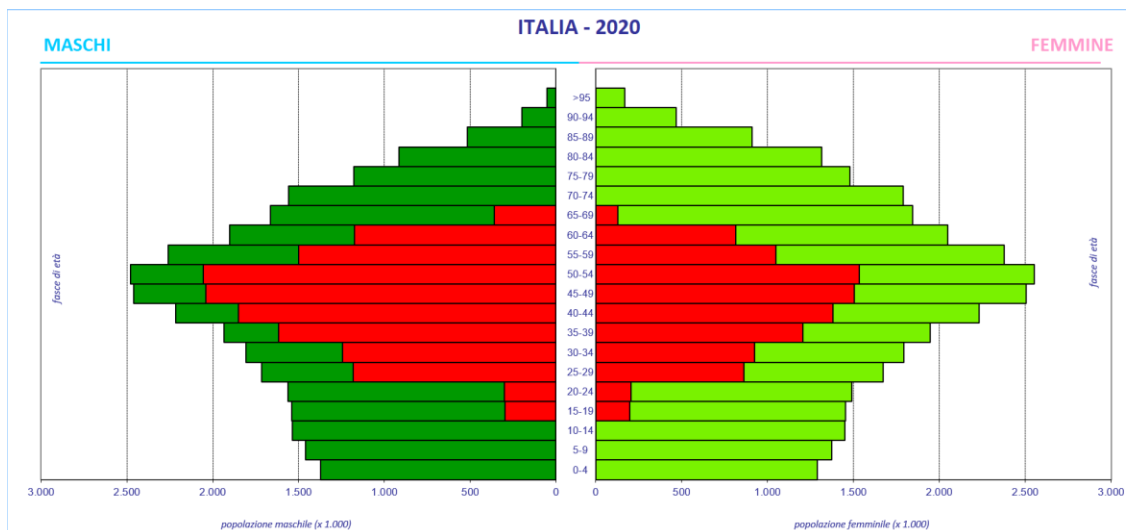


Figura 6 - Piramide della popolazione, Italia 2020

Ma proviamo a far avanzare il tempo, in base alle previsioni ISTAT ¹¹, e vediamo in quale Italia stiamo andando verso il 2060. Le età avanzano, le nuove leve non arrivano: ci si ritrova praticamente con **una piramide invertita**, con un numero sempre più grande di longevi pensionati ed un numero ridotto di lavoratori.

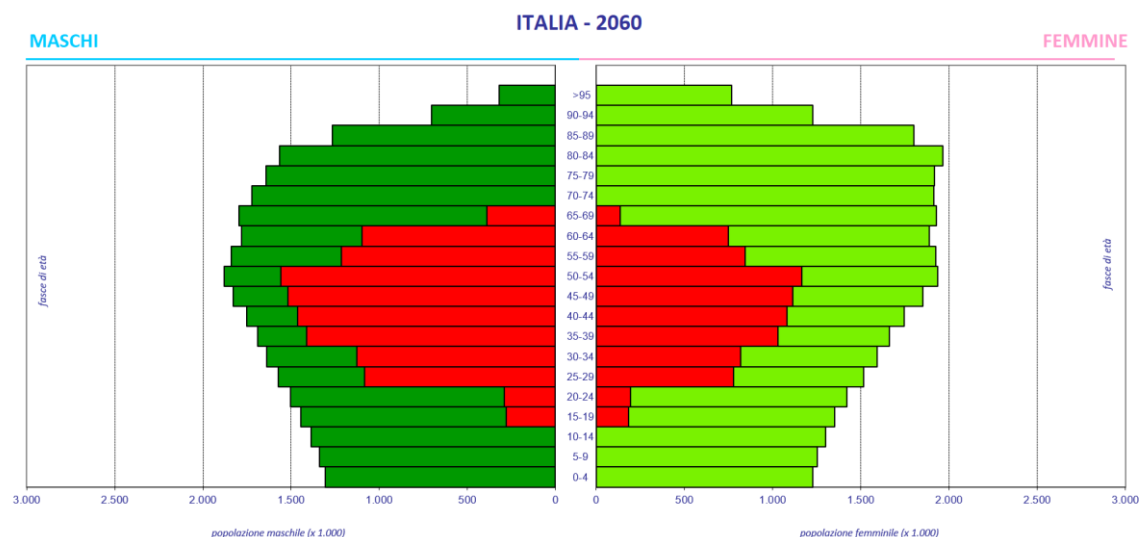


Figura 7 - Piramide della popolazione, Italia 2060

O ci penso io, quindi, oppure ci penso io. E' un gioco di parole, certo, ma svela le **responsabilità** che ognuno di noi ha sulle proprie spalle alla luce dei numeri e delle istantanee fin qui condivise. Sono temi grandi, epocali, che riguardano tanti Paesi nel mondo, ma esistono. E come cittadini dobbiamo essere **consapevoli** che questi equilibri instabili hanno e avranno delle conseguenze sulle nostre vite, come approfondiremo nei prossimi capitoli. **Ecco perché dobbiamo parlare (ancora) di pensioni.**

¹¹ Esistono stime ISTAT sull'andamento della popolazione futura, ma non esistono modelli previsionali sul mondo del lavoro: per questa grandezza si è quindi ipotizzato che i tassi di occupazione rimangano, in percentuale, quelli attuali.

2. Dove sta andando il sistema pensionistico italiano

I. Introduzione

Il valzer delle riforme

Cosa si nasconde dietro al pressoché continuo dibattito sulla riforma del sistema pensionistico italiano.

Diciamoci la verità: abbiamo perso il conto delle riforme pensionistiche alle quali abbiamo assistito. In alcune eravamo solo spettatori, in altre forse siamo stati protagonisti, spesso in negativo, di scaloni, scalini e altre amenità. Un osservatore distratto potrebbe pensare che le riforme pensionistiche facciano parte della vita politico-istituzionale del nostro Paese. Cambia Governo, cambia Ministro, arriva una Riforma. E nel frattempo fiumi di parole nei talk show e sui giornali. Ma non è proprio così, anzi. Dietro a quello che ci siamo permessi di chiamare il *valzer delle riforme* si celano (quasi sempre) **logiche precise**. Che vale la pena di conoscere per non cadere nella tentazione di pensare che tutto cambi senza una logica e che quindi – in fondo – forse per i cittadini sia meglio non fare niente, tanto le regole cambieranno sempre.

Il primo capitolo ci ha suggerito che – probabilmente – i cambiamenti avranno ancora per parecchi anni conseguenze non favorevoli per i cittadini, a causa della scarsità di risorse da destinare al sistema pensionistico pubblico e agli equilibri da mantenere.

In questo secondo capitolo proveremo a fare un po' di ago e filo tra passato, presente e futuro, per contestualizzare quello che è accaduto e immaginare quali direzioni ci si possa attendere nel medio-breve periodo.

Nel frattempo, a chi ha annuito quando poco fa abbiamo ipotizzato che il continuo cambiamento delle regole pensionistiche sia un buon motivo per non pianificare il proprio futuro pensionistico, diciamo che così facendo sprecherebbe la più grande risorsa gratuita che ha a disposizione: **il tempo**. Prima si inizia a occuparsi del proprio futuro, infatti, meglio è, come vedremo da vari punti di vista in queste pagine.

II. Le origini e la storia recente

Perché siamo fatti così.

Le regole sono solo convenzioni, frutto di scelte avvenute in precisi momenti storici e necessità.

Le origini.

Alzi la mano chi non ha sentito dire o ha pensato “*ridatemi i miei contributi, che preferisco gestirmeli per conto mio invece che lasciarli all’INPS*”. La risposta a questa proposta è semplice, di due lettere: **no. Non si può**. In origine, prima della Seconda Guerra Mondiale, il nostro sistema avrebbe potuto consentirlo: i contributi venivano fisicamente depositati presso l’INPS e il giorno in cui si andava in pensione si attingeva a quei denari per pagare l’assegno pubblico. Una sorta di

conto corrente pensionistico depositato presso l'INPS ¹². Ma con l'avvento della tremenda inflazione bellica, le 1.000 lire depositate presso l'INPS nel 1938 si ritrovarono a valere 22 lire nel 1947 ¹³, con conseguenti tensioni sociali (i pensionati che facevano la fame e protestavano in piazza), e l'esigenza di porre un rimedio immediato. Che fu trovato: le pensioni dovevano essere pagate da "soldi freschi", a potere di acquisto corrente. Nasceva così l'attuale sistema, nel quale le pensioni sono pagate dai contributi versati dai lavoratori ¹⁴. Una soluzione **logica**, se pensiamo agli anni '50, quando c'erano moltissimi lavoratori e pochi pensionati, ma che alla luce delle mutazioni viste nel capitolo precedente, devono porre molti interrogativi sul futuro. Le nostre pensioni saranno pagate dai nostri figli. E se "questi figli" non bastassero? Il nostro attuale sistema si regge sul cosiddetto "patto intergenerazionale": i contributi che versiamo sono solo virtualmente accantonati presso l'INPS, ma in realtà verranno finanziati dai lavoratori del futuro. Una particolarità da tenere a mente e che rende ancora più significativi i ragionamenti sugli *equilibri instabili* del primo capitolo e sui vincoli necessari per garantire la **sostenibilità** del sistema pensionistico.

Sempre in tema di origini, va citato il sistema di **calcolo retributivo**: un meccanismo messo a punto nel tempo e che solitamente viene identificato con la Riforma Brodolini del 1969. Il valore delle pensioni balzava all'80% dell'ultimo stipendio (se non di più) e veniva disgiunto dai contributi effettivamente versati, in quanto parametrato alla media degli ultimi redditi. Ancora una volta una scelta generosa, che però poteva avere un **senso** nel contesto economico e demografico di quegli anni. Il problema è che, come visto nel primo Capitolo, a partire dagli anni Settanta gli equilibri demografici hanno iniziato a mutare radicalmente. Ma per le prime riforme sono dovuti passare 20 anni, come vedremo a breve.

Tempo di Riforme: 1992, 1996, 2004, 2007, 2010, 2011, 2019

Esauriti gli anni del boom economico, e resisi sempre più evidenti gli squilibri portati dal baby boom, si sono succedute nell'arco di trent'anni varie riforme che avevano il duplice obiettivo di mettere sotto controllo la spesa pensionistica e di agevolare l'adozione di forme di previdenza integrativa da parte dei cittadini. Il 1992 ¹⁵ ha rappresentato il **primo** momento nel quale, data l'urgenza di mettere sotto controllo la spesa pensionistica, si è iniziato ad agire sia sul momento della pensione, innalzandola, sia sull'importo, rendendo un po' meno favorevoli le regole del sistema retributivo. Ma è quattro anni più tardi, nel 1996 ¹⁶, che prende avvio il sistema di calcolo che oggi ci riguarda tutti, quello **contributivo**, dove la pensione è direttamente proporzionale ai contributi versati e all'età di pensionamento: prima si va, meno si avrà. Meno si lavora e si versa, meno si avrà. Dopo 8 anni, nel 2004 ¹⁷ non solo vengono innalzati alcuni requisiti pensionistici, ma vengono gettate le basi per l'attuale sistema di **previdenza integrativa**. Passano tre anni e nel 2007 ¹⁸, oltre a modificare nuovamente i requisiti per accedere alla pensione, viene definito che l'importo delle pensioni diventerà più basso all'aumentare della **speranza di vita**. Se si vive più a lungo infatti, i contributi versati devono "durare" per più anni, e quindi l'importo della pensione

¹² In termini tecnici, viene chiamato sistema "a capitalizzazione": al momento del pensionamento, ogni lavoratore ritira il proprio montante contributivo, cioè quanto versato fino a quel momento, maggiorato degli interessi maturati e riconosciuti dall'INPS.

¹³ Elaborazioni Progetica su dati ISTAT

¹⁴ In termini tecnici, si tratta del sistema "a ripartizione", nel quale non si effettua alcun accantonamento diretto dei contributi.

¹⁵ Cosiddetta Riforma Amato - Decreto Legislativo 503 del 1992

¹⁶ Cosiddetta Riforma Dini - Legge 335 del 1995

¹⁷ Cosiddetta Riforma Maroni - Legge delega 243 del 2004

¹⁸ Cosiddetta Riforma Prodi - Legge 247 del 2007

sarà ridotto. Passano solo due anni e nel 2009¹⁹ vengono rivisti al rialzo i requisiti per accedere alla pensione e si stabilisce che **anche l'età** di pensionamento dovrà essere adeguata all'aumento della speranza di vita: più si vive e più si lavora, in modo che lo Stato alla fine debba "pagare le pensioni" per lo stesso numero di anni. Altri due anni e arriva il burrascoso 2011, l'anno dello spread alle stelle e delle **8 riforme**: tanti furono gli aggiustamenti, attraverso Decreti Legge e Leggi di due Governi, che culminarono con la nota Riforma Monti-Fornero del dicembre 2011. Il grafico del 2012 riportato di seguito²⁰ permette di visualizzare gli impatti di alcune di queste riforme. In orizzontale sono riportati gli anni, mentre in verticale è rappresentata la spesa pensionistica, espressa in rapporto al PIL, compresa tra il 14% e il 18%. La curva nera scura più in basso rappresenta l'equilibrio lasciato dalla Riforma Monti-Fornero, mentre le altre linee raccontano gli

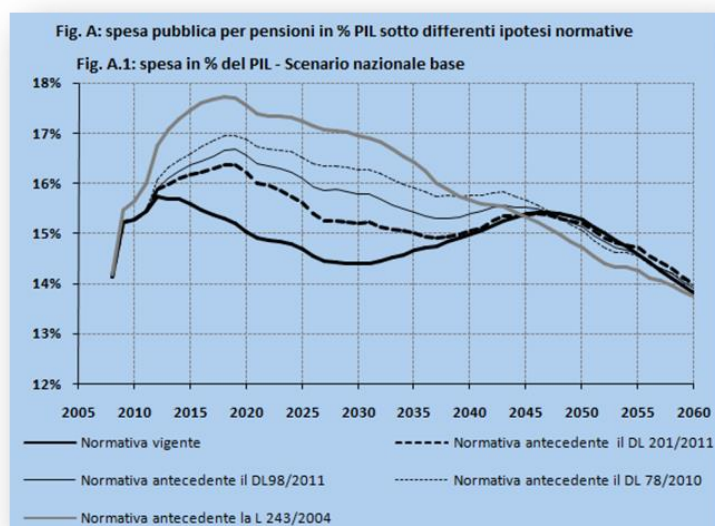


Figura 8 - Spesa pubblica per pensioni su PIL, scenari

equilibri lasciati da precedenti riforme. Appare evidente come la Riforma del 2011 sia stata la prima a mettere **sotto controllo**, da subito, la spesa pensionistica, che dal 2012 inizia a scendere, a differenza di tutte le altre riforme. Come ha fatto? Semplice, ritardando il momento di entrata in pensione e abbassando l'importo dell'assegno pensionistico con l'introduzione del sistema contributivo per tutti. La linea nera scura, tuttavia, ricomincia a salire poco prima del 2030, nonostante la riforma. Il motivo è semplice: anche se le pensioni sono più basse, i pensionati **saranno tanti** e quindi la spesa pensionistica ricomincerà a crescere, fino a quando, intorno al 2045 i baby boomers non ... saranno più a carico del sistema pensionistico. Questo grafico ci racconta l'epoca che stiamo vivendo: stiamo facendo riforme da trent'anni per gestire un picco di spesa pensionistica tra gli anni 2010 e 2045 circa. Che cosa possiamo **aspettarci**, come cittadini, in sistema che deve rispettare questi equilibri così rilevanti? Un solo quadratino, corrispondente ad un punto di PIL vale circa 17 miliardi all'anno di spesa pensionistica in più o in meno. E poi è arrivato il 2019 che, a differenza di tutte le altre riforme, ha introdotto delle forme di flessibilità per poter andare in pensione prima. Ma ad un caro prezzo: 48 miliardi di euro stimati tra il 2019 ed il 2028.²¹ Vediamo cosa è successo e dove siamo adesso.

¹⁹ Cosiddetta Riforma Sacconi - Legge 102 del 2009

²⁰ Fonte: Ministero dell'economia e delle finanze. Documento di Economia e Finanza 2012, Programma di stabilità dell'Italia

²¹ Relazione Tecnica al Decreto Legge 29 gennaio 2019

III. Dove stiamo andando, gli equilibri

La spesa pensionistica è sostenibile ? Sì, ma.

C'è lo Stato a garantire per la sostenibilità della spesa pensionistica, ma gli spazi di manovra sono molto stretti.

La sostenibilità del sistema pensionistico si misura, come abbiamo visto, attraverso il rapporto tra spesa pensionistica e PIL. Si guarda quindi a quanta parte della ricchezza nazionale venga spesa in pensioni. Fin qui abbiamo visto la storia, ora passiamo al presente. La linea blu scura nel grafico ²² rappresenta lo stato dell'arte. Dieci anni fa si prevedeva un rapporto spesa/PIL del 15% per il 2020. A causa della Riforma del 2019 e della recessione 2020 siamo saliti al 17%: una punta vertiginosa ed inattesa, che porta grande **pressione** sui conti. In assenza di Riforme ci sarà poi un breve calo, ma a partire dal 2030 l'entrata in pensione dei baby boomers porterà di nuovo ad un aumento della spesa, che permarrà per i prossimi 30 anni.

Fig. 2.1: spesa pubblica per pensioni - Scenario nazionale base

Spesa in rapporto al PIL e sua scomposizione

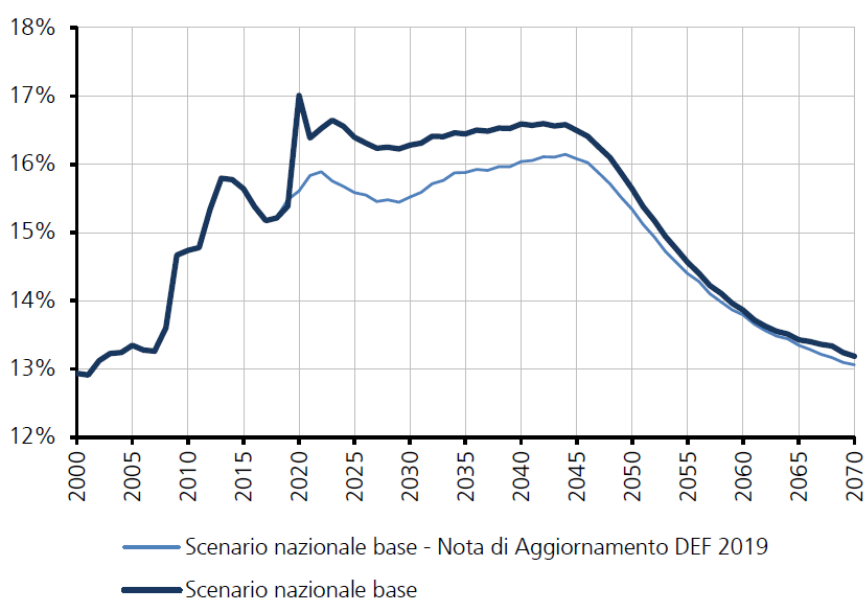


Figura 9 - Spesa pubblica per pensioni su PIL, scenario base

A chi si aspetta una previsione su quali riforme potranno esserci nei prossimi mesi ed anni diciamo: il sistema in sé è sostenibile, perché garantisce lo Stato. Quanto è accaduto nel 2020, con i vari fondi straordinari europei messi a disposizione dell'Italia la dice lunga sulla stabilità economica di fondo che può essere garantita al nostro Paese. Ma la sostenibilità non sempre si sposa con le necessità dei cittadini. Ed ecco che, per non esagerare con la spesa pensionistica, ogni possibile ipotesi di riforma dovrà sempre essere **attentamente** soppesata. Si potrà impedire di andare in pensione prima. Oppure lo si permetterà, ma a patto di avere un assegno pensionistico più basso. Da qualunque prospettiva si guardino gli equilibri complessivi, è ora giunto il momento di valutare le conseguenze sulla nostra vita di tutti gli elementi visti fin qui.

²² Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario n.21 – luglio 2020 – Ragioneria Generale dello Stato

3. Perché dobbiamo pensare al nostro futuro pensionistico

1. Introduzione

20 anni della nostra vita si meritano 20 minuti
Quando parliamo di pensioni parliamo di almeno 20 anni della nostra vita. Con 990 euro al mese.

In questo capitolo ci occuperemo di due delle più sentite domande delle persone: *quando posso andare in pensione* e *quanto avrò di pensione*. Ma prima proviamo a rispondere al titolo di questo capitolo: perché dobbiamo pensare al nostro futuro pensionistico? La risposta è semplice: perché riguarda la nostra vita. Un periodo **molto lungo** della nostra vita. Abbiamo visto che si tratta di circa 20 anni. La tabella sottostante mostra l'attesa media di vita a possibili età pensionabili, a seconda del genere ²³.

Età	Il 50% dei pensionati raggiunge e supera ...	
	UOMINI	DONNE
62	21,8	25,1
64	20,1	23,3
66	18,6	21,6
68	17	19,9

Figura 10 - Aspettativa di vita in pensione

Che si vada in pensione a 62 anni con quota 100, oppure che si debbano attendere i 68, la media è ampiamente oltre i 20 anni, sia per gli uomini che per le donne. La media significa che la metà dei pensionati **raggiunge e supera** quei valori. La pensione è quindi un periodo della nostra vita che dura almeno 20 anni. E qui dovremmo **fermarci a riflettere**. Venti anni sono tanti o sono pochi? Come eravamo 20 anni fa? Quante cose abbiamo fatto in 20 anni? E quante ne potremo fare nei 20 anni nei quali saremo in pensione, con molto più tempo libero e – speriamo – risorse economiche a sufficienza e una buona salute? Di questo stiamo parlando quando riflettiamo sulle pensioni. Poi vengono la tecnica, le riforme ed i numeri. Ma prima ci siamo **noi**, con la nostra vita. I numeri ISTAT ci danno poi modo di approfondire il tema su base regionale e addirittura provinciale. Come abbiamo visto nel primo capitolo, l'età media effettiva di pensionamento in Italia secondo INPS è stata di 62 anni: la tabella nella prossima pagina mostra la durata media della pensione nelle cinque province più longeve ed in quelle – purtroppo – meno longeve, per uomini e donne. La differenza tra il primo e l'ultimo posto è in entrambi i casi di circa 3 anni. Per gli uomini le province che garantiscono la più alta longevità sono quelle del centro e del nord-est, lungo la fascia che va dalla Toscana alle Marche, allungandosi poi verso il Triveneto e Trento. Agli ultimi posti due province siciliane e campane e Vercelli. Per le donne invece la maggior longevità si ha nel nord-est, fino alla Romagna, con la Sardegna al quinto posto con Oristano.

Agli ultimi posti tre province siciliane e due campane.

²³ ISTAT – Tavole di mortalità 2018 - ottobre 2019

#	Il 50% dei pensionati raggiunge e supera ...			
	UOMINI		DONNE	
1	Ravenna	22,5	Rimini	26,0
2	Pordenone	22,5	Trento	26,0
3	Firenze	22,5	Treviso	25,9
4	Pesaro e Urbino	22,5	Pordenone	25,9
5	Trento	22,4	Oristano	25,9
...				
	MEDIA	21,8	MEDIA	25,1
...				
103	Siracusa	20,5	Agrigento	23,8
104	Caltanissetta	20,5	Caserta	23,4
105	Vercelli	20,1	Enna	23,2
106	Napoli	20,0	Napoli	23,0
107	Caserta	19,8	Caltanissetta	23,0

Figura 11 – Aspettativa di vita in pensione a livello provinciale

A livello complessivo, un pensionato con quota 100, nel nostro Paese, avrebbe di fronte a sé, in media, tra i 20 ed i 26 anni, a seconda di dove vive e – ovviamente – del proprio stato di salute individuale. Venti anni nei quali, **se non si pianifica** per tempo una pensione integrativa, bisognerà fare affidamento sulla pensione pubblica INPS. Oppure continuare a lavorare. Oppure dover rinunciare a qualcosa nel proprio stile di vita. Ma quanto valgono le pensioni oggi in erogazione ? Si tratta di pensioni “figlie” del sistema retributivo, di anni nei quali le regole erano probabilmente più generose rispetto a quelle odierne. Ma la media, purtroppo, non è lusinghiera ²⁴: 1.159€ lordi mensili, pari a circa 990€ netti al mese. Valori che dipendono però anche dall’attività svolta durante il periodo lavorativo: per i lavoratori dipendenti il valore scende a 958€ netti, per i dipendenti pubblici sale a 1.500€, mentre per i lavoratori autonomi crolla a 707€. Certo, si tratta di una media su quasi 17 milioni di pensioni erogate (escluse quelle assistenziali), ma è un valore significativo: come abbiamo visto nel secondo capitolo, gli importi futuri sono destinati a scendere. Che la nostra pensione sia superiore o inferiore alla media, vale sicuramente la pena di dedicare del tempo a capire dove si posizioni la nostra. Ci auguriamo che ora sia un po’ più chiaro perché sia necessario dedicare un po’ di tempo a riflettere sulla propria pensione: almeno 20 anni di vita si meritano almeno **20 minuti** all’anno.

II. Quando andremo in pensione

Quando andremo in pensione ? Dipende.

Non dipende solamente da noi e dalla nostra storia contributiva, ma anche da quanto cresce la speranza di vita.

Si può sapere **quando** potremo andare in pensione ? Questa è forse la domanda più ricorrente in assoluto sulla quale si interrogano milioni di lavoratori. La risposta tuttavia non è forse delle più soddisfacenti: *sì e no*. I requisiti naturalmente sono noti e validi per tutti, come vedremo tra poco. Ma per mantenere la spesa pensionistica in equilibrio, è dal 2009 ²⁵ che i requisiti sono stati

²⁴ Elaborazioni Progetica su dati INPS – XVIII rapporto annuale 2018 – luglio 2019

²⁵ Cosiddetta Riforma “Sacconi” - Legge 102 del 2009

“agganciati” all’aumento della speranza di vita: maggiore è la longevità in Italia, più tardi si va in pensione. Perché ? Per far sì che la durata della pensione resti la **stessa**: se ad una certa età l’attesa di vita – e quindi la durata della pensione – si allunga, ecco che l’età di pensionamento si muove della stessa misura. Il risultato netto è che la pensione dura lo stesso numero di anni. Nello specifico, l’adeguamento avviene ogni due anni, in quelli dispari: 2023, 2025 e così via fino all’anno della nostra pensione. I requisiti si possono quindi solamente stimare, ma non conoscere: maggiore è il tempo che manca alla pensione, maggiore è la **variabilità**.

Ma di quanto potrà aumentare la speranza di vita ? Il dato non è neutro, perché da questo dipenderà la nostra data di pensionamento. Le fonti ufficiali per poter fare una stima sono quelle ISTAT ²⁶ e sono quattro, come mostrato nella tabella seguente.

Incremento biennale della speranza di vita a 65 anni	
FONTE	mesi
ISTAT previsionale basso (5° percentile)	1
ISTAT previsionale mediano	1,9
ISTAT previsionale alto (95° percentile)	2,9
ISTAT media storica 1976-2018	3,2

Figura 12 - Incremento speranza di vita a 65 anni

L’incremento su base biennale può ragionevolmente oscillare tra 1 e poco più di 3 mesi. La normativa ha però posto un pavimento minimo di zero mesi (qualora la speranza di vita dovesse scendere) ed uno massimo di 3 mesi (qualora dovesse crescere molto). In entrambi i casi la parte eccedente verrà però recuperata negli incrementi successivi. Per voler semplificare, appare ragionevole immaginare un valore, all’interno della forchetta tra 1 e **3 mesi**, più vicino all’estremo superiore. Abituamoci dunque a veder aggiornare nel tempo la stima dell’età alla quale potremo andare in pensione.

I principali requisiti di base sono noti – dicevamo – e sono già stati definiti **fino al 2022**, come mostrato in tabella.

Requisiti di base validi fino al 2022 (anni e mesi)				
Requisito	vecchiaia	anticipata	anticipata contributiva (post 1996 *)	vecchiaia contributiva (post 1996 *)
ETA'	67 +	-	64 +	71 +
CONTRIBUTI	20	F 41 e 10 + M 42 e 10 +	20	5

Figura 13 - Requisiti pensionistici

²⁶ ISTAT – previsioni della popolazione 2018 – 2065 – ottobre 2019 e Max Planck Institute – Human Mortality Database

I segni “+” indicano che il requisito sarà adeguato per l’aumento della speranza di vita, mentre i requisiti indicati con “*” sono riservati solamente a coloro che hanno iniziato a lavorare **dal 1996** in poi e che avranno una pensione superiore a circa 1.080€ netti al mese (anticipata contributiva) oppure inferiore a 656€ netti al mese (vecchiaia contributiva) . A questi requisiti si aggiungono delle norme **temporanee**, quali Quota 100 (almeno 62 anni di età con 38 di contributi, fino al 2021) e Opzione Donna (59/60 anni di età e 35 di contributi, con il ricalcolo della pensione con il sistema contributivo), nonché altri requisiti dedicati ai lavoratori precoci ed usuranti. La tabella che segue ²⁷ vuole proporre un quadro sintetico della stima delle età di pensionamento a seconda del momento nel quale si è iniziato a contribuire, al netto di interruzioni lavorative e riscatti, a seconda che la speranza di vita cresca tanto o poco e del proprio reddito.

Stima età della pensione (anni e mesi) - bassa			
Età	Età inizio contribuzione		
	20	25	30
30	63 e 10	65 e 5	65 e 5
40	63 e 5	65 e 0	65 e 0
50	63 e 0	67 e 8	64 e 6
60	62 e 8	67 e 3	67 e 3

Figura 14 - Stime sull'età di pensione, scenario basso

La variabilità e le differenze tra i lavoratori sono molte e vanno da poco più di 62 anni fino a oltre 72 anni. La **forchetta** maggiore si ha per i più giovani: per un 30enne si hanno oltre 7 anni di differenza.

Stima età della pensione (anni e mesi) - alta			
Età	Età inizio contribuzione		
	20	25	30
30	66 e 5	72 e 0	72 e 3
40	65 e 2	70 e 6	71 e 0
50	63 e 8	69 e 3	69 e 9
60	62 e 8	67 e 9	67 e 9

Figura 15 - Stime sull'età di pensione, scenario alto

Questo fenomeno è dovuto alle regole che, per i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dopo il 1996, legano il momento della pensione all’ammontare dell’assegno pensionistico. Per lavoratori con carriere molto precarie e discontinue, con pensioni inferiori ai 650 euro, l’età di pensionamento potrebbe andare oltre i 70 anni. Ecco perché è necessario **monitorare** nel tempo la propria posizione pensionistica: piccole differenze nella propria storia lavorativa, nella crescita della speranza di vita o nell’evoluzione delle leggi possono fare anche grandi differenze sui tempi della nostra vita.

²⁷ Elaborazioni Progetica – settembre 2020

III. Quanto avremo di pensione

Quanto avremo di pensione ? Dipende.

Non dipende solamente da noi e dalla nostra storia contributiva, ma anche da quanto crescono l'economia italiana e la speranza di vita.

Si può sapere quanto avremo di pensione ? Anche qui la domanda, come per il quando, è *sì e no*. Dopo la Riforma Monti-Fornero del 2011 infatti, per tutti i lavoratori, parte o tutta la pensione è valorizzata con il sistema di calcolo **contributivo**.



Figura 16 - Genesi degli importi pensionistici

Come ricorda il diagramma sopra, il valore della pensione è legato ai contributi che versiamo, a loro volta legati al nostro reddito (imponibile) e all'aliquota contributiva (33% dipendenti, 24% autonomi); ogni anno i contributi vengono rivalutati in funzione dell'andamento dell'economia italiana, il **PIL** (la media quinquennale nominale). Il giorno prima della pensione l'INPS fa la somma dei contributi versati e rivalutati e li divide per un numero corrispondente all'attesa di vita media a quell'età (il **coefficiente** di trasformazione). Il valore della pensione è dunque soggetto a una forte variabilità a seconda di alcuni parametri, che dal punto di vista del cittadino sono dei veri e propri **“rischi”**. Si parla infatti di **“rischio contributivo”** per l'andamento della propria carriera: meno si lavora e meno si guadagna, minore sarà la nostra pensione. Le carriere precarie e discontinue sono quelle a più a rischio. Ma anche smettere prima di lavorare, anche solo perché le future leggi ci consentiranno maggiori flessibilità, comporta un rischio: meno anni si lavora, minore sarà il montante contributivo, minore sarà la pensione. Vi è poi un **“rischio finanziario”**, perché le nostre pensioni future sono legate all'andamento dell'economia di oggi: maggiore è il numero di anni in recessione o in modesta crescita, minore sarà la nostra pensione. La forte recessione del 2020 ²⁸ avrà un impatto sulle nostre pensioni, ma è soprattutto la media del PIL degli anni a venire che farà la differenza. Come evidenzia il box nella prossima pagina ²⁹, soprattutto per i più giovani, la differenza tra avere un PIL medio stabile allo 0%, oppure averne uno con una crescita dell'1,5% può comportare fino a quasi il 30% di pensione in meno.

²⁸ Stimata dall'OCSE a -9,5% a settembre 2020

²⁹ Elaborazioni Progetica settembre 2020 – crescita reale passata/futura del reddito 1,5% / 0%

Variazione della pensione PIL 0% vs PIL 1,5%	
30enni	27%
40enni	20%
50enni	13%
60enni	2%

Figura 17 - Variazione della pensione sotto diverse ipotesi di crescita del PIL

Vi è infine un “rischio **demografico**”, legato all’allungamento della speranza di vita: le regole prevedono che ogni due anni i coefficienti di trasformazione vengano adeguati. Maggiore quindi sarà la crescita dell’attesa di vita, minore sarà la nostra pensione: i coefficienti di trasformazione del 2020 sono inferiori del 15% rispetto a quelli del 1996³⁰. Ciò significa che ogni due anni le nostre pensioni potrebbero calare in media dell’1,2% per il solo allungamento dell’attesa di vita. La somma dei tre potenziali rischi non può che portare ad un’elevata **variabilità**: noi tutti dovremmo essere consapevoli che ogni stima della nostra pensione dipende dai parametri che sono stati usati, e che sarebbe opportuno confrontare diverse ipotesi, da aggiornare nel tempo.

Ma come si può misurare la pensione che avremo? L’indicatore universalmente usato è il tasso di sostituzione, pari al rapporto tra la prima pensione percepita e l’ultimo reddito da lavoro. Per intenderci, un tasso di sostituzione del 50% significherebbe che da pensionati riceveremmo la metà di quanto guadagnavamo da lavoratori e che tali risorse dovrebbero essere sufficienti per arrivare a fine mese (e non fermarsi al 15).

La tabella sottostante³¹ mostra l’evoluzione dei tassi di sostituzione nel tempo, per lavoratori dipendenti ed autonomi, a seconda del numero di anni di contribuzione nel corso della propria vita lavorativa.

Tassi di sostituzione per lavoratori dipendenti				
Anno	Anni di contribuzione			
	36	38	40	42
2020	68 %	72 %	76 %	80 %
2030	60 %	64 %	68 %	71 %
2040	55 %	58 %	60 %	63 %
2050	56 %	59 %	62 %	65 %
2060	58 %	61 %	63 %	66 %

Figura 18 - Tassi di sostituzione, lavoratori dipendenti

I pensionati del 2020 sono gli ultimi che possono ambire, con 42 anni di contribuzione, al “mitico” **80%** dei nostri nonni e genitori. Da qui ai prossimi anni i numeri andranno dal 60% al 71%, per poi scendere ulteriormente nel 2040 e poi stabilizzarsi per gli anni successivi. La grande sfida è la continuità lavorativa, che prima abbiamo descritto come rischio contributivo: la differenza tra lavorare per 36 anni oppure 42 è superiore al 10%, come dire che ogni anno in meno lavorato può ridurre la nostra pensione dell’1,5%. Per i lavoratori autonomi, che versano un minor numero di contributi rispetto all’imponibile lordo ai fini INPS, i tassi di sostituzione sono naturalmente

³⁰ Elaborazioni Progetica settembre 2020

³¹ Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario n.21 – luglio 2020 – Ragioneria Generale dello Stato

inferiori. Nel presente si attestano tra il 51% ed il 63%, ma nell'arco della prossima decade sono destinati a scendere di dieci punti percentuali, in una forchetta compresa tra il 41% ed il 52% a seconda degli anni di contribuzione accumulati.

Tassi di sostituzione per lavoratori autonomi				
Anno	Anni di contribuzione			
	36	38	40	42
2020	51 %	55 %	59 %	63 %
2030	41 %	44 %	48 %	52 %
2040	42 %	44 %	46 %	48 %
2050	45 %	47 %	49 %	51 %
2060	46 %	49 %	51 %	53 %

Figura 19 - Tassi di sostituzione, lavoratori autonomi

Complessivamente, i lavoratori INPS possono attendersi nei prossimi anni delle pensioni comprese tra il 40% ed il 70% della loro ultima retribuzione lavorativa, sapendo che tanti elementi, quali la propria carriera e l'andamento dell'economia italiana possono ulteriormente abbassare l'importo delle pensioni. Ecco perché è necessario pianificare e monitorare per tempo la propria situazione previdenziale.

4. Cosa hanno fatto finora gli italiani per la previdenza integrativa

I. Introduzione

Fatelo come volete, ma fatelo.

Ci sono tanti modi per risparmiare in vista della propria pensione: la scelta dello strumento dipende da quello che ci occorre.

Non c'è un solo modo per risparmiare in vista della nostra pensione. Ma c'è un solo modo per capire quale o quali siano gli strumenti più adatti alle nostre necessità. Ogni strumento infatti ha pregi e caratteristiche proprie, che lo possono rendere o meno adatto per ogni cittadino. I primi strumenti che possono venire in mente, oltre ai fondi pensione, sono altri tipi di investimento finanziario, come i fondi comuni di investimento o gli ETF, oppure strumenti più articolati come le polizze assicurative; ma anche gli investimenti immobiliari, da mettere a rendita tramite gli affitti, possono essere visti come una forma di investimento di lungo periodo; infine si può pensare di lasciare un po' di denari sul proprio conto corrente, per non dire di chi ancora considera una buona forma di investimento il materasso o ... il buco in giardino, magari convertendo prima gli euro in oro o in bitcoin. Come districarsi tra tutte queste forme? Proviamo a mettere **ordine**. L'introduzione a questo paragrafo può sembrare provocatoria, ma in effetti è così: caro cittadino, tra il non fare nulla per il tuo futuro, o fare qualcosa, è meglio **fare qualcosa**. Troppe poche sono infatti le persone che dedicano tempo e risorse sufficienti a pianificare un periodo della propria vita che dura più di venti anni.

Una volta che ci siamo decisi a fare qualcosa per il nostro futuro, possiamo adesso vedere i pro e i contro delle varie possibilità. La prima, fondamentale variabile, è la scelta se vogliamo **assumerci o trasferire** ad altri il "rischio buono" di vivere a lungo. E' "buono" perché naturalmente vivere a lungo, in sé, è una bella notizia. Ma diventa un rischio nel momento in cui tanti anni di vita in pensione significano esporsi al rischio di terminare i propri risparmi e non avere più risorse sulle quali contare. La tabella a lato mostra, ad un'età di 62 anni ³², la probabilità di superare i 70, gli 80, i 90 e perfino i 100 anni.

62enni: probabilità di raggiungere e superare l'età di ...		
	M	F
70 anni	91 %	95%
80 anni	69 %	81%
90 anni	26 %	41%
95 anni	8 %	17 %
100 anni	2 %	4%

Figura 20 - Probabilità di superare determinate età a 62 anni

³² L'età media di pensionamento così come comunicato da INPS nel 2019. Elaborazioni Progetica su dati Tavole di Mortalità ISTAT 2018 – pubblicati a ottobre 2019

Quella probabilità corrisponde al “rischio buono” che corriamo di raggiungere e superare quell’età. I numeri, soprattutto per le donne, sono impressionanti: nel 2018 quasi la metà delle donne 62enni hanno raggiunto e superato i 90 anni ! Dopo quell’età il calo della probabilità di esserci ancora diventa poi molto più rapido, sebbene non trascurabile.

Ogni cittadino dovrebbe quindi per prima cosa definire le proprie **necessità** economiche al tempo della pensione, dividendole tra quelle essenziali, sulle quali dovrà poter contare **sempre** (alimentari, abitazione, salute, etc) e quelle secondarie, alle quali dopo una certa età potrebbe **rinunciare** (ristoranti, viaggi, etc). Naturalmente la scelta tra ciò che va messo nei consumi irrinunciabili oppure in quelli voluttuari è **soggettiva** e va definita provando a immaginare il proprio stile di vita a 70 oppure 80 anni. Per fortuna i pensionati attuali iniziano a distaccarsi dalle classiche immagini dei “*pensionati al parco a dare il becchime ai piccioni*”, e iniziamo ad avere esempi di over 70 e over 80 ancora pienamente attivi ed inseriti nella vita sociale. Per pagare le spese essenziali sarebbe opportuno attingere a risorse cosiddette “vitalizie”, che ci seguono per **tutta** la vita. Per pagare invece le spese secondarie, possiamo anche pensare di attingere a risparmi accumulati nel tempo, andando ad eroderli. La differenza è evidente: per una rendita vitalizia è indifferente che noi si campi dieci o trent’anni dopo la pensione; è una forma di **solidarietà** e di mutualità che si basa proprio sul concetto che tanti cittadini, associandosi, vanno a condividere il rischio di vivere a lungo: qualcuno se ne va prima, qualcuno dopo. E’ quello che accade con la pensione pubblica INPS, ma anche con quella integrativa. Per i capitali ed i risparmi invece il fatto che noi si viva dieci o trent’anni non è indifferente: se prelevare una stessa cifra per dieci anni può lasciare un residuo di denaro, farlo per trent’anni può esporre al rischio di vedere quel capitale esaurirsi, e non poter più “pagare” quel consumo. I capitali dovrebbero quindi dedicarsi ai consumi inessenziali, quelli dei quali ad 81 anni potremmo fare a meno, mentre le rendite vitalizie ci occorrono per tutte le spese essenziali.

La nostra domanda iniziale a questo punto ha una traccia di risposta precisa da seguire, come sintetizzato in tabella ³³: una volta deciso (#1) se affrontare il tema da soli, oppure se farci aiutare da un **consulente** esperto, per prima cosa dobbiamo definire (#2) un nostro **obiettivo** di tenore di vita, diviso tra consumi essenziali, ai quali mai vorremmo rinunciare, e secondari.

Le fasi della pianificazione di qualità ISO 22222	
#1	Individuare il proprio consulente di riferimento ed i servizi che desideriamo
#2	Definire gli obiettivi di spesa, dividendo tra essenziali e non
#3	Valorizzare le risorse che avremo a disposizione, dividendo tra essenziali e non
#4	Definire il fabbisogno netto (essenziale e non) e le caratteristiche della soluzione ideale
#5	Scegliere il prodotto coerente
#6	Monitorare nel tempo la propria strategia pensionistica

Figura 21 - Fasi della pianificazione di qualità ISO 22222

³³ Metodologia ispirata alle Norme di Qualità UNI ISO 22222:2005 e UNI 11402:2010 sull’Educazione e la Pianificazione Finanziaria, Assicurativa e Previdenziale di qualità.

Poi dobbiamo **valorizzare** (#3) le risorse che ci possono aiutare a colmare in tutto o in parte quegli obiettivi: le pensioni pubbliche vitalizie, eventuali fondi pensione (vitalizi) in essere e altre risorse. Si tirano le somme e si fissano i **fabbisogni** netti dei quali abbiamo necessità, individuando le caratteristiche della **soluzione ideale** (#4). A questo punto la scelta dello **strumento** (#5) è molto più semplice: voglio dei denari che mi aiutino a pagare delle spese essenziali? Andrò a scegliere un **fondo pensione** oppure una forma di rendita assicurativa vitalizia. Voglio accumulare dei denari ai quali poter attingere per delle spese secondarie? Potrò scegliere tra le tante forme di investimento finanziario o immobiliare. Mettere un appartamento in affitto è infatti solitamente catalogato come un'investimento per coprire spese secondarie. Quanti di noi in effetti considererebbero un affitto come un vitalizio sicuro? E se l'immobile rimane sfitto? O se l'inquilino non paga? Oppure se quell'anno ci sono spese di manutenzione straordinaria o arrivano nuove tasse? Una volta scelto il prodotto effettivo, l'ultimo lavoro è il **monitoraggio** (#6), cioè rivedere per tempo le proprie strategie pensionistiche perché tutto varia nel tempo: gli obiettivi, i bisogni, il lavoro, la data di pensionamento, l'ammontare della pensione pubblica, la fiscalità, etc.

Per capire cosa stanno facendo gli italiani in tema di integrazione pensionistica andremo a guardare i numeri, dettagliati, che ogni anno sono pubblicati dall'Istituzione che regola i fondi pensione (COVIP – Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione). Si tratta di un ottimo osservatorio, perché raccoglie i dati dello strumento principale di tipo vitalizio: quello dei fondi pensione. Per tutti gli altri strumenti (risparmio, investimento, polizze assicurative, immobili, etc) avremmo un duplice problema: se da un lato si tratta di strumenti non necessariamente vitalizi, manca la fondamentale informazione sulla finalità dell'investimento. Le statistiche infatti non possono sapere se io stia facendo un piano di accumulo per mettere da parte i denari per mandare mio figlio all'università o per integrare la mia pensione futura. I numeri della COVIP ci offrono il privilegio di **osservare** cosa stiamo facendo in modo specifico per integrare la nostra pensione pubblica.

II. Come sta andando

Solo un italiano su quattro sta pensando al proprio futuro pensionistico. E gli altri tre?

Siamo ancora lontanissimi dagli obiettivi che ci eravamo posti nel 2007, con l'ultima grande campagna governativa di incentivo alla previdenza integrativa.

Correva l'anno 2007, quando si svolse il famoso semestre di "silenzio – assenso": un momento nel quale milioni di italiani furono obbligati a riflettere su cosa fare del proprio TFR. Destinarlo ad una forma di previdenza integrativa o continuare a tenerlo in azienda? Furono settimane di grandi dibattiti e riflessioni, che complessivamente riguardarono non solamente i diretti interessati - i lavoratori dipendenti - ma in generale tutti i lavoratori. All'epoca fu fissato il 40% come obiettivo di adesione per i lavoratori dipendenti, ma in tredici anni non siamo ancora arrivati a quelle cifre: ad oggi contiamo poco più di 5.900.000 iscritti ³⁴, su un totale di circa 17 milioni di lavoratori dipendenti ³⁵, pari ad un tasso di adesione di circa il 35%. Il quadro tuttavia è ancora più

³⁴ COVIP – Relazione annuale 2019 – giugno 2020

³⁵ INPS – Rapporto annuale 2018 – luglio 2019

preoccupante se guardiamo ai numeri complessivi, come illustrato nella tabella sottostante ³⁶: gli Italiani che hanno una forma di previdenza integrativa sono poco più di **8 milioni**, pari ad un italiano attivo su 3, con un incremento del 4% rispetto al 2018.

La previdenza complementare in Italia: tassi di partecipazione		
	Numero	% forza lavoro
Iscritti totali	8.263.593	31,4
Iscritti versanti	6.084.308	23,3

Figura 22 – Tassi di partecipazione alla previdenza complementare

Ma gli iscritti non corrispondono a coloro che stanno attivamente versando in una forma di previdenza integrativa: i cosiddetti “**silenti**”, che hanno smesso di accantonare, sono più di **due milioni** : perché ? La grafica di seguito prova a dare 7 risposte ³⁷.

Focus: perché si smette di versare ?	
#1	Perdita del lavoro
#2	Crisi economica
#3	Necessità di tagliare i consumi
#4	Venir meno del beneficio fiscale
#5	Mancata comprensione finalità dei fondi pensione
#6	Mancata consapevolezza sui propri bisogni
#7	Mancanza di fiducia nel mercato

Figura 23 – Motivi per cui si smette di versare

Gli italiani che nel 2019 hanno pensato a dedicare risorse a se stessi nel futuro sono quindi solo **poco meno di uno su quattro**.

Per gli altri 3 si pongono degli interrogativi: quale futuro e quale qualità della vita sarà possibile per chi dovrà vivere con il 40-70% del proprio stipendio ? Oggi è un problema che non vediamo, ma con il passare degli anni potrebbe diventare un tema delicatissimo da un punto di vista sociale. E’ possibile che intorno al 2030, con i primi pensionati di questo “nuovo mondo pensionistico”, improvvisamente ci si trovi a dover gestire una situazione nuova, senza però avere a disposizione le risorse sufficienti per farlo. Ecco un altro motivo per il quale è così importante affrontare **per tempo** il proprio futuro pensionistico. Guardando i numeri, si scopre poi, come riportato in tabella, che lo strumento più diffuso nel nostro Paese sono i **Piani Individuali Pensionistici** (PIP) prioritariamente collocati da consulenti del mondo assicurativo, finanziario e previdenziale. Questo dato ci suggerisce che oggi ci si occupa con maggiore probabilità di pensioni quando abbiamo di fronte un **Consulente** che ci aiuta a dedicare la giusta attenzione al tema e a capire cosa fare e come fare. Seguono i Fondi Chiusi (o Negoziati), che sono le forme

³⁶ COVIP – Relazione annuale 2019 – giugno 2020 (ove non specificato, anche le tabelle successive di questo paragrafo sono prese da questa stessa fonte)

³⁷ Indagine informale Progetica su panel di Consulenti del settore finanziario, assicurativo e previdenziale. Valori qualitativi e non ordinati.

pensionistiche riservate ai lavoratori dipendenti appartenenti a specifiche categorie (metalmeccanici, chimici, etc).

La previdenza complementare in Italia: tipologia di strumento		
	Numero	%
PIP	3.419.552	38%
Fondi Negoziati	3.160.206	35%
Fondi Aperti	1.551.223	17%
Altro	986.482	10%

Figura 24 – Tipologia di strumenti di previdenza complementare

A distanza si trovano infine i Fondi Aperti, collocati sempre da soggetti del mondo assicurativo, finanziario e previdenziale, ma prevalentemente in forma collettiva. Il lettore particolarmente attento noterà che il totale degli strumenti è pari a 9.117.463, superiore al numero degli iscritti: ci sono infatti casi nei quali alcuni cittadini sottoscrivono **più forme** pensionistiche. In un terzo dei casi si tratta di coloro che affiancano al Fondo Negoziato previsto dal proprio contratto di lavoro un Piano Individuale Pensionistico. Fin qui i grandi numeri: nel prossimo paragrafo andremo a tracciare l'identikit di chi aderisce ad una forma di previdenza integrativa.

III. Cosa si sta facendo

Si iscrive tardi, versa poco, con basso rischio e alla fine preferisce avere un capitale.

L'identikit dell'aderente medio alla previdenza integrativa lascia poco spazio alle interpretazioni: chi sta facendo qualcosa, oggi, in media, non sta facendo abbastanza.

Certo, fare è meglio che non fare. Per quei 3 italiani su 4 che non stanno accantonando denari per se stessi nel futuro, l'urgenza è massima. Ma adesso volgiamo uno sguardo a quell'uno. Chi è? Quanto versa e dove?

Chi versa

Il grafico COVIP ³⁸ nella prossima pagina fornisce alcune indicazioni, di genere ed età: complessivamente, 62 iscritti su 100 sono **uomini**. Un dato legato alla maggior occupazione maschile, soprattutto nel mondo dipendente; in effetti nei PIP, dove emerge maggiormente la componente volontaria, i numeri sono più bilanciati, con 54 uomini e 46 donne su 100 aderenti. L'età media degli iscritti è di circa **46 anni**, con oltre la metà delle adesioni (53%) concentrate nella fascia 35-54 anni. Per quanto riguarda i giovani, solamente 17 iscritti su 100 hanno meno di 35 anni, e 2 iscritti su 100 hanno meno di 19 anni (184.000 in numero assoluto). Ricordiamo che **prima** ci si iscrive ad una forma di previdenza integrativa, meglio è, da tanti punti di vista: innanzitutto si sfrutta l'alleato gratuito più prezioso che abbiamo a disposizione, il tempo. Prima si inizia, maggiore è il rendimento (composto) che si può ottenere all'epoca della pensione, minore è il versamento mensile da fare per raggiungere il proprio obiettivo. Iniziare presto, fin da **bambini**, è inoltre un modo per guadagnare l'anzianità di iscrizione necessaria per poter avere la minor tassazione all'epoca della pensione (9% invece del 15%) e per poter avere da subito la

³⁸ COVIP – Relazione annuale 2019 – giugno 2020 (ove non specificato, anche le tabelle successive di questo paragrafo sono prese da questa stessa fonte)

flessibilità di poter prelevare fino al 30% di quanto maturato per un qualunque motivo³⁹. Le linee del grafico mostrano poi la percentuale di iscritti, uomini e donne, per fasce di età, rispetto al totale dei lavoratori di quelle fasce. Le linee che salgono progressivamente nel tempo ci raccontano alcune cose: innanzitutto che, anche percentualmente, si pensa alla pensione di più quando si è vicini all'obiettivo.

Tav. 2.8

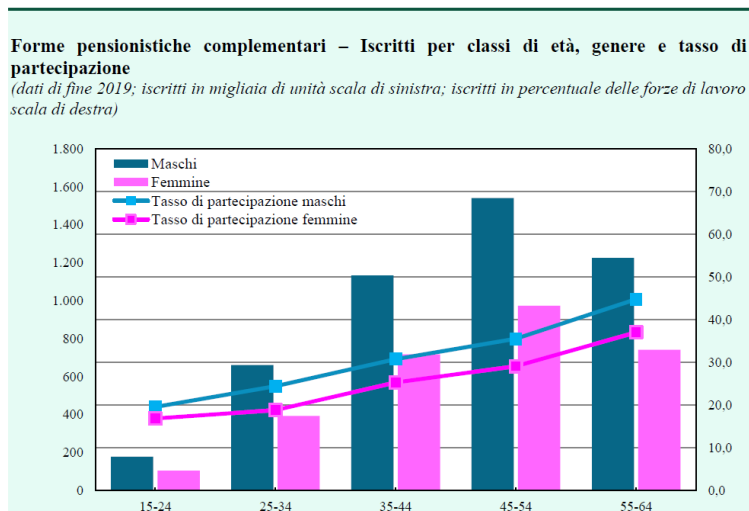


Figura 25 – Iscritti alle forme pensionistiche complementari – Tavola COVIP

Per gli uomini si parte dal 20% dei lavoratori tra i 15 ed i 24 anni che risultano avere una forma di previdenza integrativa, per poi salire al 45% dei lavoratori tra i 55 ed i 64 anni. Un comportamento molto “umano”, in quanto è normale occuparsi di un problema solo quando è in vista; ma è un peccato da un punto di vista di pianificazione, perché l'obiettivo pensionistico va affrontato il prima possibile. La riga rosa più bassa conferma poi, anche da un punto di vista percentuale, la minor adesione delle donne rispetto al totale delle lavoratrici: qui, probabilmente, entrano in

Tav. 2.9

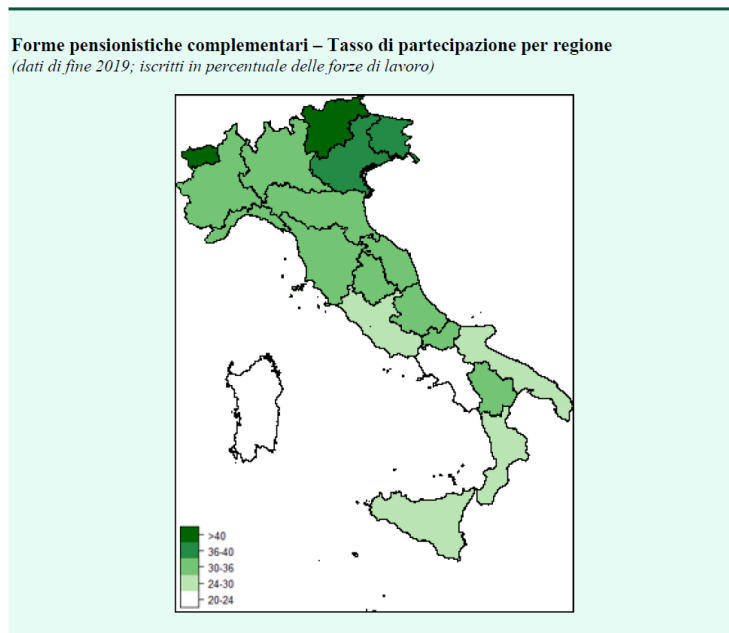


Figura 26 – Tassi di partecipazione per regione alla previdenza complementare – Tavola COVIP

³⁹ Le altre motivazioni che consentono di ritirare in tutto o in parte quanto versato sono importanti spese sanitarie o l'acquisto/ristrutturazione di casa.

gioco anche le differenze salariali, che lasciano una minor capacità di risparmio. A livello nazionale, i numeri suggeriscono cinque diverse velocità: le **regioni** con il maggior tasso di adesione rispetto al numero di lavoratori (>40%) sono quelle dove ci sono forti programmi su base locale, come Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta. Seguono con dei tassi tra il 36% ed il 40% Veneto e Friuli Venezia Giulia. Vi è poi la maggioranza delle regioni con tassi medi tra il 30% ed il 36%. E infine vi sono Lazio, Puglia, Calabria e Sicilia con tassi compresi tra il 24% ed il 30%. Chiudono la classifica Campania e Sardegna con adesioni comprese tra il 20% ed il 24%. Al di là delle differenze territoriali, in sintesi, i numeri ci dicono che purtroppo accade **l'opposto** di quanto dovrebbe verificarsi: bisognerebbe iniziare presto, con pari opportunità per uomini e donne, se non con una maggiore componente femminile, vista la maggior attesa di vita. Ma così non è.

Quanto versa

Il valore medio versato in una forma di previdenza integrativa è di **225€ al mese**, ma con forti differenze tra le varie forme, come mostrato nella tabella accanto, poiché i Fondi Preesistenti hanno dinamiche proprie legate al profilo professionale e reddituale, spesso elevato, dei partecipanti. Se si escludono questi ultimi infatti i valori oscillano tra i 170€ ed i 200€ al mese circa.

La previdenza complementare in Italia: contributo medio mensile per iscritto	
PIP	169€
Fondi Negoziali	169€
Fondi Aperti	195€
Fondi preesistenti	622€

Figura 27 - Contributo medio mensile in previdenza complementare

Ma il valore medio è solamente un primo indicatore: **il 26%** degli iscritti infatti nel 2019 non ha versato nulla (numero che sale al 46% per i lavoratori autonomi). All'estremo opposto, coloro che versano il massimo della deducibilità concesso dal trattamento fiscale agevolato sono circa il 6,5% (che raddoppia al 12% per i lavoratori autonomi), mentre coloro che versano oltre tale soglia sono il 7,5%. Per quanto riguarda le differenze di genere e di età, la tavola seguente rafforza

Tav. 2.14

Forme pensionistiche complementari – Contributo medio per genere e classi di età
(dati di fine 2019; contributo medio per genere e classi di età calcolato rispetto al contributo medio totale; contributo medio totale=100)

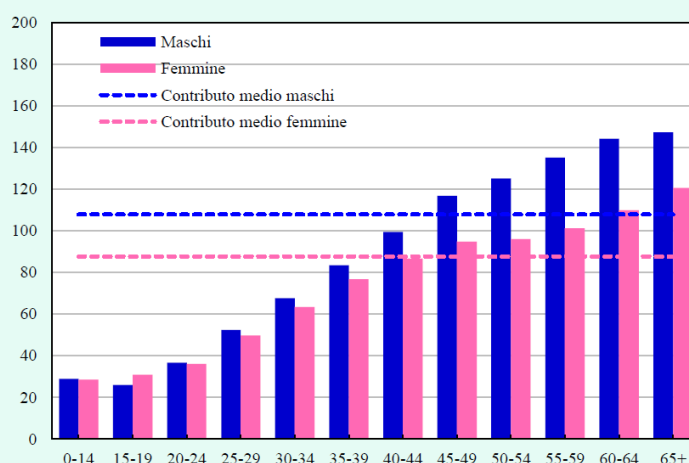


Figura 28 – Contributo medio per genere e classi di età alle forme pensionistiche complementari – Tavola COVID

concetti già visti: gli **uomini** versano mensilmente di più (237€) delle donne (192€). Inoltre il contributo medio sale all'aumentare dell'età e quindi delle disponibilità economiche dei lavoratori. Tale fenomeno è particolarmente vero per I PIP, mentre per i fondi negoziali, legati al mondo del lavoro dipendente, dopo i 45 anni si assiste ad una stabilizzazione dei versamenti medi. Su base regionale, infine, si notano delle differenze abbastanza marcate e non coincidenti con il tasso di adesione visto in precedenza: guidano la classifica la Lombardia ed il Lazio con una media superiore ai 242€ al mese; seguono Piemonte ed Emilia Romagna con valori superiori ai 208€, seguiti poi dalla maggioranza delle regioni, con un contributo superiore a 183€.

Tav. 2.16

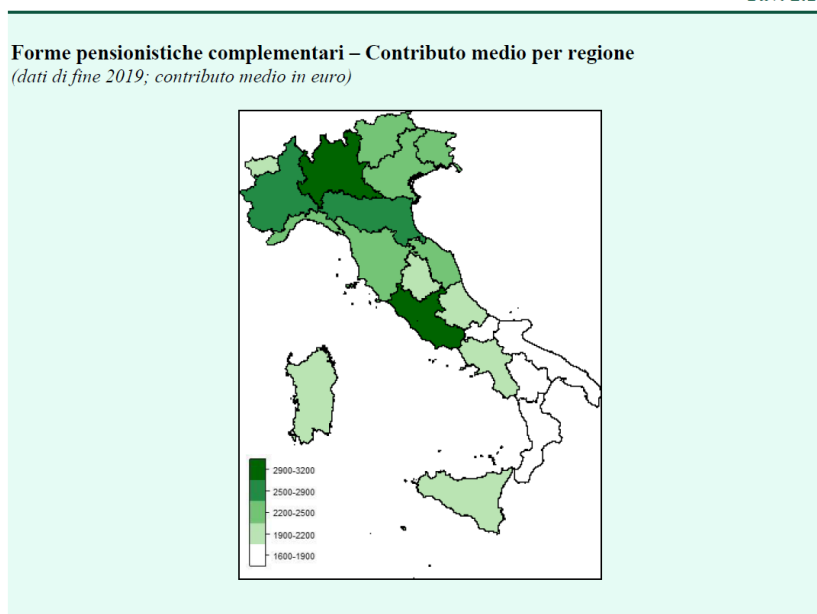


Figura 29 – Contributo medio per regione alle forme pensionistiche complementari – Tavola COVIP

Agli ultimi posti Valle d'Aosta, Umbria, Abruzzo, Campania, Sardegna e Sicilia con 158€. Chiudono la classifica Molise, Puglia, Basilicata e Calabria con 133€. Complessivamente, differenze territoriali a parte, anche per quanto riguarda i versamenti accade qualcosa di molto comprensibile, ma che nuovamente vede i **giovani**, le **donne** e le **regioni** con maggiori difficoltà occupazionali penalizzate nella costruzione di una rendita integrativa pensionistica.

Quanto si è accumulato

I versamenti medi sono solo uno dei lati della medaglia: si può infatti anche guardare a quanto complessivamente è stato accantonato finora. A livello nazionale stiamo parlando di 178 miliardi di euro finora destinati alla previdenza integrativa. Considerando il numero di posizioni in essere, si tratta di circa **22.400€** per iscritto.

La previdenza complementare in Italia: capitale medio accumulato	
PIP	10.870€
Fondi Negoziali	18.140€
Fondi Aperti	15.070€
Fondi preesistenti	102.740€

Figura 30 - Capitale medio accumulato nella previdenza complementare

La suddivisione tra le tipologie di strumenti evidenzia ancora una volta l'eccezionalità dei fondi preesistenti, e pone il capitale medio accumulato nei PIP a poco più di diecimila euro, quasi la metà di quanto fatto nei fondi negoziali (poco più di diciottomila euro), laddove probabilmente il TFR

gioca un ruolo importante nell'aumentare la ricchezza a disposizione dei lavoratori. Per quasi una poizione su quattro, tuttavia, il capitale accumulato non supera i 1.000€ complessivi. Numeri che sollevano numerosi **interrogativi** su quanto effettivamente stiano facendo coloro che finora abbiamo catalogato come "italiani che stanno versando per il proprio futuro pensionistico". Ma proseguiamo.

Dove si versa

Il rischio della linea di investimento scelta, quando si parla di pensioni, non sta nella variabilità di breve periodo, ma nella differenza di prestazione che si avrà **al termine** del viaggio verso il proprio futuro. In merito, qualunque manuale di economia ricorda che i mercati azionari, all'aumentare del periodo, offrono mediamente prestazioni superiori ai mercati obbligazionari, laddove all'avvicinarsi del momento della pensione bisognerebbe diminuire progressivamente la propria esposizione al rischio.

La previdenza complementare in Italia: comparti di investimento			
	Fondi Negoziali	Fondi Aperti	PIP
Garantito	25 %	18 %	74 %
Obbligazionario	19 %	12 %	4 %
Bilanciato	54 %	54 %	14 %
Azionario	2 %	16 %	8 %

Figura 31 - Comparti di investimento nella previdenza complementare

I numeri raccontano di differenze molto marcate a seconda dello strumento. Per i Fondi Negoziali ed i Fondi Aperti più della metà delle scelte riguardano dei fondi **bilanciati**, sebbene i comparti puramente azionari siano praticamente inesistenti nel mondo dei fondi di categoria. All'opposto, per quanto riguarda i PIP si assiste ad una prevalenza netta dei comparti **garantiti** (74%): un dato probabilmente finora influenzato più dall'offerta che dalla domanda. L'analisi dei comportamenti a seconda delle età non restituisce esiti così chiari. Si nota una progressiva diminuzione dell'esposizione al rischio al crescere dell'età, ma siamo lontani da leggere una consapevole strategie life cycle di investimento. Anche nel settore del dove investire sembra esserci ancora della strada da fare.

La riscossione

Eccoci giunti all'ultima considerazione: che cosa fanno, oggi, gli italiani, quando giungono al termine del viaggio di previdenza integrativa? I numeri riportati nella tabella della prossima pagina ⁴⁰ sono molto chiari: preferiscono il **capitale**. Peccato che la previdenza integrativa nasca, come abbiamo visto, per offrire una rendita vitalizia, che ci accompagni per tutta la vita. Probabilmente i pensionati di oggi hanno un bisogno inferiore di integrare la pensione pubblica. Oppure molti affrontano il tema dal punto di vista fiscale, e si concentrano sulla riscossione del capitale in forma agevolata. O ancora altri non hanno chiara la differenza tra uno strumento di capitale ed uno di rendita. Qualunque sia la risposta corretta per l'*oggi*, quello che più conta è il **futuro**.

⁴⁰ Elaborazioni Progetica su dati COVIP – Relazione annuale 2019 – giugno 2020

La previdenza complementare in Italia: % erogazioni in rendita vs capitale	
PIP	0,6%
Fondi Negoziali	3,2%
Fondi Aperti	1,2%

Figura 32 - Rendita e capitale nella previdenza complementare

Un po' come stiamo facendo noi in queste pagine, è importante aiutare le persone a ragionare sulle proprie necessità e ad identificare i propri bisogni, individuando le soluzioni più opportune. Per allargare e completare il nostro sguardo, nel prossimo capitolo proveremo a indagare cosa accade in giro per il mondo e a prendere ispirazione dai migliori esempi.

5. Un breve viaggio in giro per il mondo

I. Introduzione

Alla ricerca di un equilibrio stabile

La longevità è una grande conquista della nostra società. La grande sfida, oggi, è invecchiare bene e avere le risorse economiche necessarie a vivere una vecchiaia serena. Un pensionato su sette in Europa è a rischio povertà.

Il **benessere** dei cittadini è un elemento complesso, di non facile definizione. Le esperienze internazionali identificano però fattori comuni, necessari per determinarlo, come il lavoro, la salute, l'ambiente, la sicurezza, che caratterizzano la qualità della vita nei diversi paesi. L'indice dell'OCSE "**Better life index**"⁴¹ permette di assegnare un peso soggettivo a ciascuno di questi temi, costruendo un proprio indicatore di benessere e paragonandone lo stato nei diversi paesi. Emerge così che il tema giudicato prioritario in Italia è la salute, in Giappone la sicurezza, in Australia l'equilibrio tra lavoro e vita, in Messico l'istruzione e negli Stati Uniti la soddisfazione personale. Una delle componenti del benessere è certamente il tema economico, base di partenza dei progetti di vita: tra le strategie per promuoverlo, gli **obiettivi di sviluppo sostenibile** dell'**ONU**⁴² (Sustainable development goals) considerano prioritario l'accesso per tutti a **servizi finanziari** di qualità. Cominciamo così un breve viaggio per il mondo, che ci porterà a fermarci ad osservare ciò che succede intorno a noi a proposito di **previdenza**, un tema così importante nel determinare il benessere soggettivo ed economico, partendo dalla demografia, osservando provvedimenti e scelte, e arrivando a buone pratiche di comportamenti.

L'aumento dell'aspettativa di vita media è un tema noto naturalmente anche a livello mondiale e che caratterizza la maggioranza dei paesi sviluppati⁴³. L'OCSE⁴⁴ stima che la generazione che entra oggi nel mercato del lavoro può aspettarsi di vivere il 33,6% della propria vita in pensione. La tabella nella prossima pagina ci fornisce alcuni numeri su scala globale. Se individualmente si tratta di una vita da progettare, collettivamente questo rappresenta un rischio di esplosione della spesa pubblica previdenziale. L'Italia già oggi si trova tra gli ultimi posti d'Europa per rapporto tra occupati e pensionati, ma il problema non riguarda solo noi. Critica è la situazione, ad esempio, anche in Finlandia o in Grecia, dove è soltanto il 41% degli over 18 a lavorare, mentre il 25 percepisce una pensione⁴⁵.

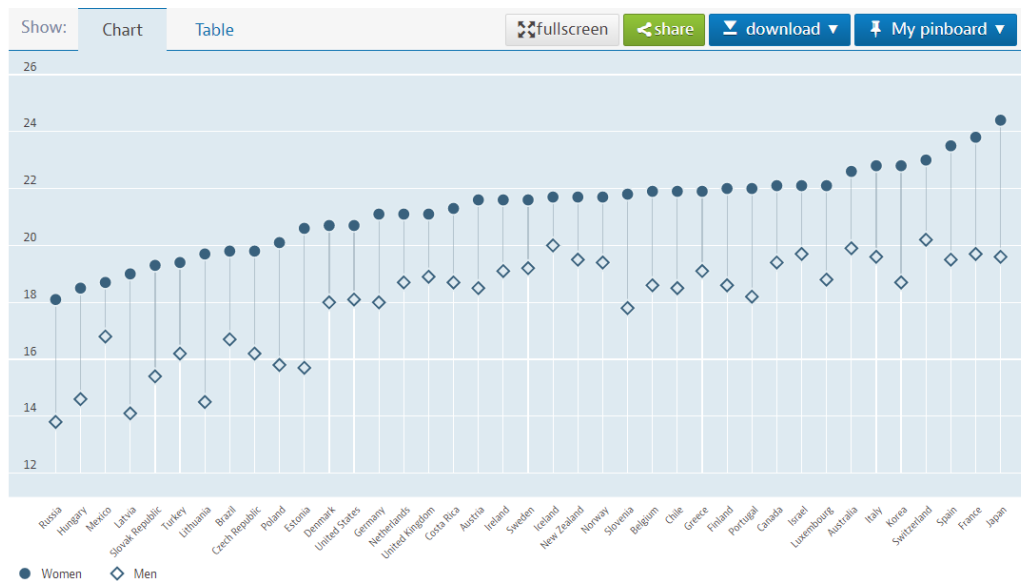
⁴¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/it/>

⁴² Goal 8: lavoro dignitoso e crescita economica, Target 8.3: 1.4 Entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la microfinanza.

⁴³ Basti pensare che oggi un 65enne islandese può aspettarsi di vivere in media ancora 20 anni, mentre una 65enne francese avrà davanti a sé ancora 24 anni di vita.

⁴⁴ Oecd, Pensions at a glance, 2019

⁴⁵ Dati Eurostat, 2020



46

Figura 33 - Aspettativa di vita a 65 anni in alcuni paesi OCSE

È questo il contesto che ha reso necessario, non solo in Europa, ma in gran parte del mondo, un progressivo **arretramento del welfare**, con riforme pensionistiche restrittive che tentano di riequilibrare i sistemi in un ottica di sostenibilità economica.

Le riforme pensionistiche si sono intensificate particolarmente in seguito alla crisi del 2008, e sono andate ad intervenire su due elementi principali: **l'adeguamento dell'età pensionistica** agli aumenti della speranza di vita e le **modalità di calcolo dell'assegno pensionistico**, muovendosi verso un sistema contributivo.

L'esito è semplice: si andrà in pensione più tardi⁴⁷ e con assegni pensionistici inferiori. Secondo le stime, gli importi pensionistici arriveranno a coprire una quota piuttosto bassa dell'ultima retribuzione, anche se in modo molto diversificato tra i paesi, passando da una copertura del 30% nel Regno Unito e del 35% in Giappone e Irlanda, al 90% di Austria e Portogallo.

Nei casi dove il tasso di sostituzione è più basso, come ad esempio nel Regno Unito, in Irlanda e Canada, sono diffusi gli strumenti di integrazione volontaria che incrementano sensibilmente il livello della pensione percepita, in media aumentandolo del 26%.

L'esito è semplice: aumenta la **povertà tra gli anziani**, esito di assegni esigui ed alto costo della vita. Un pensionato su sette⁴⁸ in Europa è a rischio povertà, e nei paesi OCSE il tasso di povertà relativo tra gli anziani è in media più alto che nel resto della popolazione (13.5% versus 11.8%⁴⁹). Coloro che non possono contare su una rete sociale di protezione solida (persone sole, vedove, separate, single) sono coloro tra le quali il tasso di povertà è più elevato⁵⁰.

⁴⁶ OECD (2020), Life expectancy at 65 (indicator). doi: 10.1787/0e9a3f00-en (Accessed on 12 October 2020)

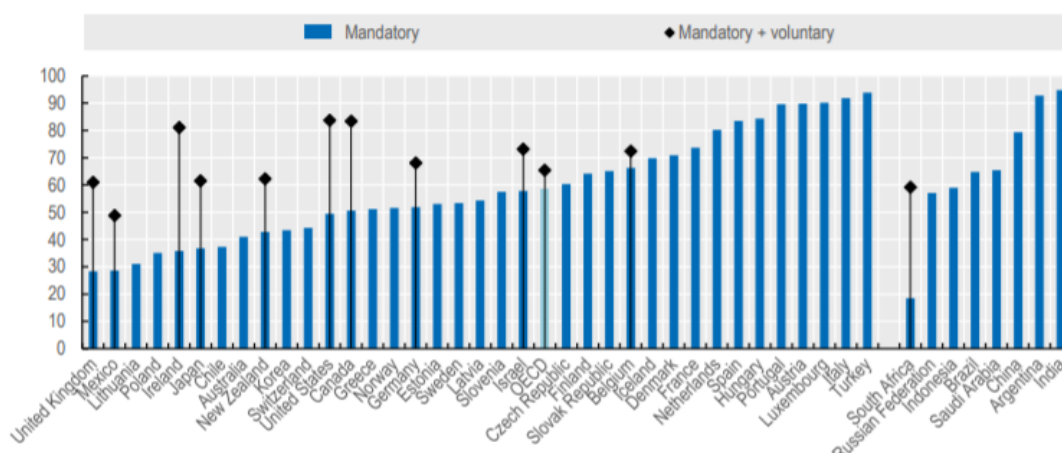
⁴⁷ L'età media di pensione che nei paesi OCSE è oggi in media pari a 64 anni, crescerà infatti quasi ovunque, fino a raggiungere a regime una media di 66 anni.

⁴⁸ Dati Eurostat, 2020

⁴⁹ Oecd, Pensions at a glance, 2019

⁵⁰ Tra le donne americane con più di 65 anni, il 4,3% ha redditi inferiori alla soglia di povertà, rispetto al 13,9% delle vedove, il 15,8% delle divorziate e il 21,5% di coloro che non si sono mai sposate. (Congressional research service, Poverty Among Americans Aged 65 and Older, 2019)

Figure 1.13. Future net replacement rates for full-career average-wage workers



51

Figura 34 - Tassi di sostituzione tra assegno pensionistico e ultima retribuzione

Le riforme pensionistiche toccano profondamente la vita delle persone, e per questo incontrano spesso **resistenze e perplessità** da parte dei cittadini, costretti ad adattarsi in tempi brevi a normative nuove e ad una restituzione delle responsabilità sulle proprie spalle. Emblematico è il caso del recente tentativo di riforma pensionistica francese, oggetto di dure contestazioni a inizio 2020 e per il momento sospeso a causa della crisi sanitaria del 2020, dopo la quale è stata considerata politicamente inattuabile.

Va notato tuttavia che la riduzione dell'attività economica, l'aumento della disoccupazione e il calo dei salari sperimentati nel 2020 avranno effetto in ogni paese anche sugli importi pensionistici, generando la necessità di aumentare i tassi di contribuzione per evitare il crollo degli assegni persino in paesi abitualmente considerati stabili, come dimostrato dal dibattito sul tema in Germania.

Non dobbiamo spaventarci, ma certamente **attivarci**. A differenza del passato, infatti, il cittadino italiano, europeo e mondiale deve prendere in mano le redini del proprio futuro economico.

II. Cultura, normazione, educazione?

Nei panni di un Governo.

Dipende tutto dalle tradizioni e dalla cultura finanziaria del Paese? Oppure si può intervenire attraverso la normazione, l'educazione previdenziale e l'accompagnamento del cittadino ?

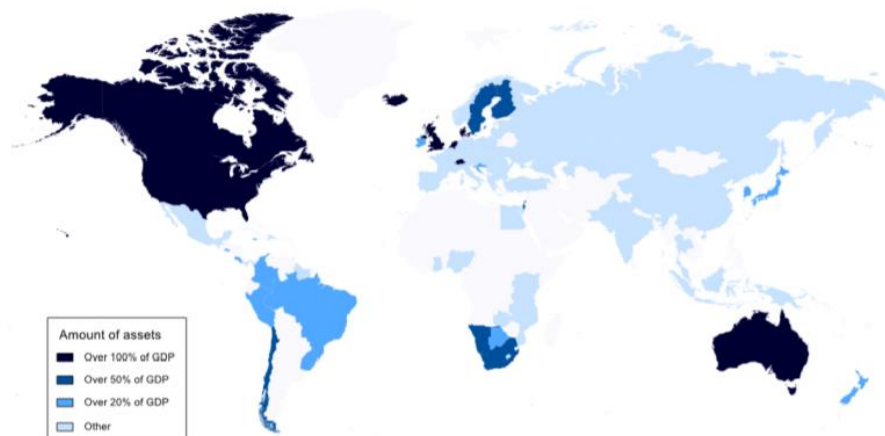
Cultura

A fronte di un progressivo arretramento del welfare state diviene cruciale il **coinvolgimento attivo del cittadino**, che deve prendere in carico il proprio futuro pensionistico e pianificarlo per tempo con gli strumenti adeguati. Ciò che si riscontra nel mondo è una **variegata geografia di adesione alle forme di previdenza integrativa**, con un evidente esito: in alcuni paesi la previdenza integrativa è decisamente più diffusa che in altri. In certi casi, tipicamente nei paesi di

⁵¹ Oecd, Pensions at a glance, 2019

derivazione anglosassone, gli asset investiti in fondi pensione superano addirittura il valore del PIL nazionale. Nella mappa sottostante, ad un colore più scuro corrisponde una maggiore quantità di asset investiti in piani pensionistici, rapportati al PIL del paese.

B. As a percentage of GDP



Note: Please see the methodological notes at the end of the report.
Source: OECD Global Pension Statistics.

52

Figura 35 - Asset investiti in piani pensionistici, in percentuale rispetto al PIL

Le ragioni della diffusione della previdenza integrativa possono essere diverse, a partire certamente dal **contesto storico e culturale**. Storicamente, lo sviluppo di **modelli di welfare** diversi si è infatti essenzialmente caratterizzato sulla base del grado di centralità assunto dallo Stato nell'economia e nel supporto al cittadino. L'evoluzione dei modelli di welfare è guidata a sua volta dagli orientamenti culturali e di teoria economica prevalenti nel paese, portati ad assegnare un ruolo maggiore alla sicurezza sociale o alla libertà di iniziativa individuale.

Proprio nei paesi dove la previdenza integrativa è maggiormente diffusa si riscontrano però una serie di caratteristiche aggiuntive, **normative** e di **buone pratiche**, che arricchiscono gli strumenti e le informazioni a disposizione del cittadino. Da un lato parliamo di provvedimenti legislativi che introducono meccanismi obbligatori o di incentivo di adesione a forme previdenziali che vanno ad aggiungersi alle prestazioni pubbliche; dall'altro di progetti di educazione e accompagnamento del cittadino.

Normazione

È innanzitutto chiaro che i paesi con **spesa pubblica tradizionalmente bassa** e ruolo del mercato più forte (Stati Uniti, Regno Unito, Australia) risultino più abituati a responsabilizzare il cittadino e a lasciargli in capo le scelte economiche, così da risultare caratterizzati anche da maggiore adesione alla previdenza integrativa.

La situazione dei paesi Scandinavi dimostra però che è possibile coniugare un livello tradizionalmente alto di spesa pubblica con la responsabilizzazione del cittadino (in Danimarca, ad esempio, l'ammontare di asset investiti in soluzioni pensionistiche sfiora il 200% del PIL⁵³).

È necessario allora un passo ulteriore, per approfondire gli **interventi normativi**. La legislazione può infatti rendere la partecipazione a piani pensionistici **obbligatoria** o **fortemente**

⁵² Oecd, Pension markets in focus, 2019

⁵³ Oecd, Pension markets in focus, 2019

incoraggiata tramite meccanismi di “adesione automatica” ⁵⁴ ad un piano di previdenza complementare. Il lavoratore può generalmente uscire dallo schema, ma si tratta di una scelta da manifestare esplicitamente. Questi meccanismi sono basati su un’idea di “**spinta gentile**”, che punta a definire una situazione iniziale, su cui il cittadino difficilmente interverrà, costruita in modo tale da garantirgli benefici. Ciò si rende necessario dal momento che l’adesione ad un piano previdenziale, pur rivelandosi un fattore positivo per il benessere economico del cittadino, si scontra con le necessità di spesa contingenti, l’inerzia nei confronti della presa di decisioni, la difficoltà di pianificazione del futuro, ed è quindi facilitata da un meccanismo che proponga automaticamente la scelta considerata più desiderabile.

I datori di lavoro sono ad esempio obbligati a versare contributi per i propri lavoratori in un piano di previdenza integrativa in Finlandia, Norvegia e Svizzera, ma anche in Danimarca, Olanda e Svezia l’obbligo può essere stabilito dalla contrattazione collettiva aziendale, il che si traduce nei fatti in una quasi obbligatorietà da parte del datore di versare in un piano pensionistico. In questi paesi il tasso di adesione a piani pensionistici è chiaramente molto alto, arrivando fino al 93% della popolazione in età lavorativa in Finlandia e all’88% in Islanda. In alcuni stati del sud america (Cile, Colombia), è invece il lavoratore ad essere obbligato ad aderire ad un fondo pensione privato. In Danimarca il lavoratore e il datore devono addirittura versare contributi aggiuntivi in un fondo pubblico.

In altri paesi (Italia, UK) esistono meccanismi di spinta gentile, che includono **l’adesione automatica**, e/o il **silenzio-assenso**, con la possibilità da parte del lavoratore di uscire dallo schema.

I versamenti volontari in piani occupazionali coprono infine oltre metà della popolazione in età lavorativa in Belgio, Germania, Giappone, dimostrando la possibilità di ottenere ampia diffusione anche lasciando libera scelta al cittadino.

La diffusione delle soluzioni di previdenza integrativa è effettivamente dipesa anche dalle modalità normative: dove sono state introdotte contribuzione obbligatoria e adesione automatica la diffusione è generalmente aumentata in maniera sensibile.⁵⁵

Si è rivelato di particolare successo il caso del Regno Unito: se secondo le stime iniziali governative, il tasso di uscita dal meccanismo di adesione automatica sarebbe stato del 28%, le stime effettive si aggirano invece attorno all’8-14% e il governo si aspetta ora che il tasso si stabilizzi nel lungo periodo attorno al 15%. La stima iniziale di 7 milioni di persone che avrebbero contribuito di più è stata aggiornata a 9 milioni ⁵⁶.

L’impatto di queste riforme è stato però meno ampio dove i piani pensionistici erano già molto diffusi (Danimarca), e curiosamente, dove il tasso di copertura era relativamente basso (Italia).

I provvedimenti normativi, spinti dall’onda dei dati demografici, spiegano allora certamente parte della diffusione, ma ci sono poi altri elementi che sono presenti in tutti i paesi dove il cittadino si occupa di previdenza. Stiamo parlando del **tema educativo**.

Educazione ed Accompagnamento

Diffusissimi nei paesi anglosassoni sono i **programmi e i portali di educazione finanziaria e previdenziale**, che forniscono ai cittadini diversi livelli di supporto.

Il più noto è certamente **Money Advice Service** (dal 2019 parte di **Money and Pension Service**), un portale di supporto che il governo inglese mette a disposizione dei cittadini per affrontare dal

⁵⁴ Il cosiddetto *automatic enrollment*

⁵⁵ In due paesi dove è stato introdotto un meccanismo di auto enrollment come Nuova Zelanda e Regno Unito, ad esempio, la copertura è passata rispettivamente dal 32% nel 2009 all’80% nel 2018 e dal 38% nel 2015 al 46% nel 2018, in Israele l’obbligatorietà di adesione ad un piano ha aumentato il tasso di copertura del 40%.

⁵⁶ House of commons, Pensions: automatic enrolment - current issues, 2020

punto di vista economico gli eventi di vita più rilevanti. Il sito guida a calcolare la propria pensione pubblica, a comprendere le caratteristiche delle soluzioni di previdenza integrativa offerte dal mercato e quindi a risparmiare in prima persona per la pensione.



57

Figura 36 - Money Advice Service

Il servizio ha fornito informazione a 10.5 milioni di cittadini nel 2017, a 8.6 milioni nella seconda metà del 2018⁵⁸. Esistono poi programmi di retirement planning, di informazione e aiuto ai cittadini, negli Stati Uniti⁵⁹, in Canada⁶⁰ e in Australia⁶¹. Spesso i programmi vanno oltre la semplice sensibilizzazione e pianificazione pensionistica e comprendono **temi di economia personale più ampi**: come gestire il proprio budget in età avanzata, quali soluzioni abitative scegliere, come gestire eventuali debiti.

In certi casi la sensibilizzazione è ancora più mirata: ne è un esempio il programma di retirement planning della Financial services commission of Ontario⁶². Qui, oltre all'informazione sulle soluzioni pensionistiche, si offrono tool che aiutano a **concretizzare il tempo della pensione**, paragonando i redditi che si avranno a disposizione con i consumi futuri desiderati al tempo della pensione, sulla base del proprio stile di vita e delle scelte di spesa. Questo permette di visualizzare il fabbisogno e di fare percepire il bisogno di prendere l'iniziativa⁶³.

⁵⁷ <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/categories/pensions-and-retirement>

⁵⁸ Report attività Money Advice Service 2018 e 2019

⁵⁹ <https://www.usa.gov/retirement>

⁶⁰ <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/retirement-planning.html>

⁶¹ <https://moneysmart.gov.au/retirement-income/retirement-planner>

⁶² <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/pensions/retirement/Pages/tools.html>

⁶³ Una best practice peculiare è quella Islandese

(https://vefur.island.is/en/senior_years/pensions_and_benefits/retirement_pension/): qui il governo offre addirittura un link diretto al mercato dal proprio portale di retirement planning. Dopo aver sensibilizzato i cittadini sul bisogno, e aver mostrato le caratteristiche degli strumenti disponibili sul mercato che ben si adattano a soddisfarlo, il cittadino, informato, si rivolge al mercato con consapevolezza di ciò di cui ha bisogno. La collaborazione tra pubblico e privato beneficia il cittadino e risponde a una concezione moderna di welfare comunitario, in cui sono diversi gli attori a garantire il benessere della persona in gioco.

Questi programmi educativi hanno in comune il fatto di essere **pubblici** e di puntare a **raggiungere i cittadini per tempo**, educandoli a pianificare la propria pensione. Il ruolo attivo del governo si traduce quindi in un ruolo formativo e di aiuto all'azione.

Il passo finale, ancora poco diffuso, è tuttavia rappresentato **dall'accompagnamento**. Il cittadino, sensibilizzato e informato, necessita comunque di un aiuto, nella forma di **consulenza oggettiva**, che misuri i bisogni, i desideri e la distanza tra i due, delineando le caratteristiche delle soluzioni necessarie per colmare il divario. Lo stato di New York rappresenta una best practice di particolare interesse in questo senso: oltre a informazioni e consapevolezza, si offre accompagnamento personalizzato tramite sportelli, che aiutano a mappare e misurare le soluzioni a propria disposizione e a progettarne di nuove.

La consulenza tiene conto della persona in quanto tale, e considera tutti gli **eventi** che potrebbero occorrere: un divorzio potrebbe cambiare la situazione finanziaria, la scelta di ricevere le prestazioni di una soluzione sottoscritta in forma di capitale avrà impatti da misurare. La consulenza aiuta in ogni caso a quantificare precisamente i bisogni al momento della pensione, e suggerisce gli elementi di una corretta pianificazione finanziaria. Questo passaggio risulta cruciale per mettere in pratica le informazioni apprese tramite la sensibilizzazione e darne esito concreto.

III. Dalle scelte ai prodotti, verso un mercato unico

Consapevolezza e prodotti per noi pari sono ?

Meglio avere un cittadino altamente consapevole, oppure il miglior prodotto pensionistico possibile ? Qualche riflessione alla luce del presente e del futuro.

Gli **strumenti** più diffusi nel mondo sono i fondi pensione, mentre altri veicoli sono diffusi in paesi specifici, come i contratti pensionistici assicurativi in Belgio, Danimarca e Francia, o gli individual retirement account negli Stati Uniti, che godono di particolari vantaggi fiscali sui rendimenti.

In un ottica di unificazione del mercato pensionistico europeo, sono peraltro in fase di introduzione i **PEPP (pan European personal pension products)**. Normati dal Parlamento Europeo con il Regolamento 2019/1238, si tratta di prodotti pensionistici complementari ai piani pensionistici esistenti che dovranno avere caratteristiche definite e uniformi sul territorio europeo, creando nelle intenzioni un mercato più competitivo.

I PEPP saranno sottoscrivibili anche online, ma ai clienti dovrà essere fornita obbligatoriamente una consulenza completa in fase di sottoscrizione, che aiuti a comprendere le caratteristiche del prodotto. Dovrà inoltre essere presente un'opzione di default ("basic PEPP") semplice e poco costosa, con una forma di protezione del capitale o limitazione del rischi e costi applicati che dovranno essere pari al massimo all'1% del capitale. Caratteristica cardine sarà poi la portabilità intereuropea (sarà cioè possibile continuare a versare somme nel medesimo prodotto anche in caso di cambio di residenza in un paese UE), nell'ottica di offerta del servizio ad una cittadinanza sempre meno caratterizzabile in termini di nazione di provenienza e più chiaramente europea. I PEPP manterranno però una certa flessibilità nazionale, così da poter godere ad esempio di vantaggi fiscali sulla base delle diverse legislazioni. Ad agosto 2020 l'EIOPA ha proposto alla commissione europea una bozza di normazione tecnica dei PEPP; i primi prodotti vedranno quindi la luce nei prossimi anni.

Per restare nel presente, la consapevolezza è la prima forma di difesa, per tutti. In Italia e nel mondo. I paesi dove le soluzioni di previdenza integrativa sono più diffuse sono accomunati non soltanto da una **storica minore propensione all'intervento dello stato nell'economia** (anche

in tema di pensioni) e da **riforme pensionistiche restrittive** in risposte alle recenti dinamiche demografiche di allungamento della vita media, ma anche da **servizi di accompagnamento del cittadino**.

Il fattore cruciale sembra essere proprio la **consapevolezza del cittadino** sulla situazione esistente, sugli squilibri e sull'inadeguatezza delle soluzioni pubbliche, insufficienti per soddisfare da sole il fabbisogno pensionistico. A ciò si accompagna un **supporto alla scelta**, che aiuti a comprendere meglio le caratteristiche di ciò che il mercato offre, e a superare l'inerzia che spesso impedisce di pensare al futuro. Nei paesi dove la previdenza è più diffusa le scelte sono infatti anche migliori. Questo è esito di un maggior accompagnamento del cittadino, che conosce meglio i propri bisogni e si rivolge al mercato con più consapevolezza. L'accompagnamento ha una funzione centrale nel far meglio comprendere ai cittadini i propri bisogni, e quindi a guidarli nel **prendere in mano il proprio futuro economico**. Assodata la consapevolezza dei bisogni, l'educazione deve fornire elementi per comprendere il funzionamento delle soluzioni e quelli necessari a prendere le decisioni (quali strumenti, quanto versare, che modalità di erogazione del capitale preferire...). Dopo questo viaggio in giro per il mondo, torniamo in Italia e veniamo all'ultimo capitolo: i supporti, gli aiuti e le risorse a disposizione dei cittadini per affrontare queste tematiche.

6. Gli aiuti e le risorse per i cittadini

I. Introduzione

Sopravvivere alle pensioni in quattro mosse.

Il manuale di sopravvivenza pensionistica del cittadino prevede: informazione tradizionale, strumenti di simulazione, provvedimenti di welfare aziendale, soluzioni del mercato e programmi educativi.

Il cittadino italiano si è trovato a misurarsi spesso negli ultimi decenni con riforme pensionistiche che andavano ad impattare sulla sua situazione previdenziale. Ne è sorta una necessità di **informazione** e di supporto alla presa di **decisioni**, alla misurazione dell'effetto dei cambiamenti e al monitoraggio del proprio futuro pensionistico. Gli aiuti a disposizione del cittadino sono essenzialmente **cinque**: l'informazione tradizionale, strumenti di simulazione, i provvedimenti di welfare aziendale a favore dei lavoratori in materia di previdenza integrativa, l'accesso al mercato e i programmi di educazione previdenziale. Idealmente, possiamo immaginare questi elementi come componenti, tutte necessarie, di un “**Manuale di sopravvivenza pensionistica**”, utile a supportare il cittadino e il suo benessere, al quale dedicheremo i prossimi quattro paragrafi.

Il primo è rappresentato dall'informazione e dai tool pensionistici, che forniscono **supporto alla consapevolezza** e all'orientamento generale, facilitano la presa di decisioni e l'attivazione di comportamenti virtuosi per il benessere futuro. Per i due paragrafi successivi entra poi in gioco un concetto moderno di **welfare comunitario** in cui Stato, imprese, mercato e terzo settore supportano il **benessere del cittadino**, ciascuno secondo le proprie competenze e nel perimetro delle proprie attitudini e responsabilità: ci concentreremo sul ruolo dello Stato e del Mercato. Il comune filo denominatore è il supporto dei cittadini sia attraverso strumenti conoscitivi, sia supportando il cittadino con **strumenti concreti di soddisfazione del bisogno**. L'ultimo paragrafo sarà poi legato all'educazione finanziaria e previdenziale di qualità, al fine di legare le conoscenze all'azione: forte è infatti la necessità **dell'educazione e dell'accompagnamento del cittadino**, che gli restituisca spazi e modi per prendere fiducia nelle proprie scelte.

II. Informazione e strumenti di simulazione

Le informazioni in rete sono chiare ?

Informarsi è bene, ma la rete è un luogo fin troppo ricco di informazioni. Anche quando si parla di pensioni: attenzione quindi alle fonti.

I temi pensionistici sono ampiamente approfonditi in **sezioni specifiche** da numerose **testate giornalistiche**. Se i quotidiani tradizionali tendono a fornire notizie più generali riguardo riforme e novità pensionistiche, è la **stampa specializzata** a declinare nel concreto gli impatti, misurando gli effetti dei provvedimenti sui lavoratori. Ecco quindi che sono gli **approfondimenti tematici**, da parte di media tradizionali ⁶⁴ oppure di portali web specializzati ⁶⁵ a dedicare maggior attenzione alle necessità di informazione pensionistica del cittadino. Ci si rivolge quindi alle

⁶⁴ Ad esempio, ed in ordine alfabetico: “Affari e Finanza” di Repubblica, Il Sole 24 Ore, “L'economia” del Corriere della Sera, Milano Finanza.

⁶⁵ Ad esempio, ed in ordine alfabetico: i siti Infoprevidenza, Iomiasicuro, Pensionielavoro, Pensionioggi, Pensionipertutti

testate tradizionali per ottenere informazioni e aggiornamenti, alla stampa specialistica per verificare l'impatto delle riforme sulle situazioni specifiche. La stampa specialistica effettua simulazioni e mostra i risultati delle novità pensionistiche sulle coorti di età, ma spesso il cittadino non è in grado di sciogliere i propri dubbi dalla semplice lettura della stampa e ha invece bisogno di comprendere gli impatti delle novità sulla propria situazione individuale. Per fare questo si rivolge a servizi di supporto, come i **patronati**.

Particolarmente utili per il cittadino risultano allora i **tool di calcolo pensionistici**. I cittadini si rivolgono agli strumenti di simulazione soprattutto in **momenti specifici**, corrispondenti a periodi di riforme o dibattito sugli importi.

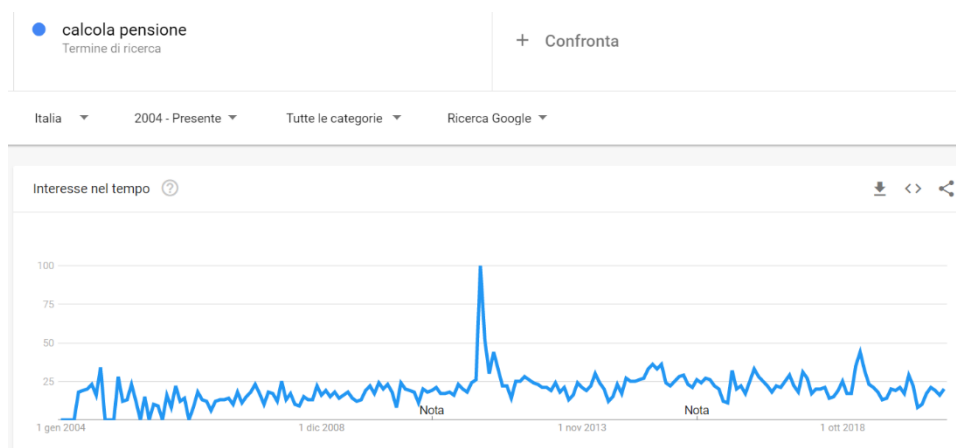


Figura 37 - La ricerca di "calcola pensione" su Google⁶⁶

Ne sono un esempio i picchi registrati da google trends nella ricerca dei termini "calcola pensione", corrispondenti a periodi molto specifici, come la riforma pensionistica nel dicembre 2011 (passaggio al sistema contributivo) o il dibattito su quota 100 nel febbraio 2019.

Un rapido sguardo ai 7 principali strumenti di calcolo e di simulazione messi a disposizione gratuitamente sul web dai già citati media tradizionali e dai portali specializzati evidenzia una certa variabilità. Come la tabella ⁶⁷ sottostante suggerisce, c'è innanzitutto il tema, noto, della variabilità delle risposte che possono essere reperite sul web.

Sito	input richiesti	età pensione	pensione €	tasso sostituzione %	scenari per dati di input	scenari per dati di output
#1	4	64 e 9	-	71%	NO	SI
#2	6	66	32.580	64%	SI	NO
#3	7	66	32.302	63,5%	SI	NO
#4	16	69	-	-	SI	SI
#5	14	64	-	-	SI	SI
#6	6	66	34.578	63%	SI	NO
#7	6	66 e 4	30.680	53%	SI	SI

Figura 38 - Le caratteristiche degli strumenti di simulazione "calcola pensione"⁶⁸

⁶⁶ Google trends, ottobre 2020

⁶⁷ Indagine Progetica su siti web pubblici a settembre 2020

⁶⁸ Elaborazioni Progetica, 2020

Inserendo i dati di un 45enne lavoratore dipendente che ha iniziato a lavorare a 25 anni, con un reddito attuale annuo lordo di 36.000€, i risultati sono piuttosto diversi: per l'età della pensione si va da 64 anni e 9 mesi a 69 anni; per il tasso di sostituzione dal 53% al 71%. In base a quanto abbiamo visto nei precedenti capitoli, sono tutti risultati giusti e sbagliati allo stesso tempo: evidentemente sono diverse le ipotesi che sono state usate. Il problema è che i parametri e gli scenari non vengono comunicati chiaramente al fruitore. Ci si ritrova quindi con un misto di scenari alternativi per i dati di input e per gli output mostrati, ma senza che l'utente ne abbia una reale consapevolezza. Segno di questo è anche la grande variabilità nel numero dei dati richiesti, che vanno da 4 a 16. L'accompagnamento del cittadino in un ambito come quello della simulazione pensionistica appare quindi altamente auspicabile.

In linea generale, il contesto in cui siamo immersi, spesso definito “**società dell'informazione**” in cui le possibilità e la velocità di diffusione di notizie e conoscenza sono senza precedenti, ci mette a disposizione una enorme quantità di **elementi di valutazione della realtà**. I rischi della sovrabbondanza di informazioni sono però molteplici. È sempre necessario verificare accuratamente le **fonti** delle informazioni e dei dati che ci vengono proposti, privilegiando **enti istituzionali** o di autorevolezza riconosciuta, così da non cadere in errore e riuscire a distinguere il vero dal verosimile. Da ultimo, è sempre bene consultare una **pluralità di mezzi di informazione**, per evitare la tendenza a individuare all'interno dell'oceano informativo soltanto quegli elementi che confermano le nostre tesi di partenza. A patto che vi sia chiarezza, altrimenti si corre il rischio di confondere invece che di aiutare, spingendo il cittadino all'immobilismo invece che all'azione.

III. Il welfare aziendale

Un lavoratore felice sarà un pensionato felice

Le aziende possono aiutare a costruire il futuro pensionistico dei lavoratori. Il 70% degli accordi collettivi aziendali in materia di welfare aziendale copre la previdenza complementare.

Un veicolo importante di iniziative di previdenza integrativa è il **welfare aziendale**, di cui si presenta come uno degli elementi più interessanti in ottica di welfare comunitario.

Il **71% degli accordi collettivi aziendali** in materia di welfare aziendale copre la previdenza complementare⁶⁹, mentre quasi il **31% delle PMI**⁷⁰, rappresentanti la struttura portante del tessuto produttivo italiano, ha avviato **almeno un'iniziativa nel campo della previdenza integrativa**, sia in ottemperanza a contratti collettivi nazionali che per scelta propria, tramite regolamenti aziendali.

Previdenza integrativa

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)	QUOTE %
Contributi aggiuntivi a carico dell'azienda a fondi di previdenza complementare	15,3
Assicurazioni o fondi di previdenza complementare aggiuntivi	18,6
BENEFICIARI (base: imprese con almeno una iniziativa)	QUOTE %
Alcune categorie di lavoratori	18,7
Tutti i lavoratori	81,3

Figura 39 - Le iniziative di previdenza integrativa nel welfare aziendale delle PMI

⁶⁹ 5° rapporto OCSEL 2019

⁷⁰ Rapporto welfare index PMI 2020

Un lavoratore economicamente fragile, che teme di non poter garantire ai propri figli il percorso di istruzione di qualità che desidera, o preoccupato di vedere il proprio tenore di vita abbassarsi al tempo della pensione, è oggettivamente, psicologicamente ed affettivamente a rischio; il ruolo del welfare aziendale, deve quindi essere quello di recuperare una **vocazione sociale** ben oltre le dinamiche di ricompensa e remunerazione del personale, recuperando i valori di tutela del benessere complessivo del lavoratore che hanno caratterizzato le migliori esperienze di relazioni industriali italiane.

Infatti, fra il 60% e l'80% degli incidenti sul posto di lavoro è causato da stress correlato a preoccupazioni economico-finanziarie, il 10% del carico di lavoro di un dipartimento di Risorse Umane è legato alle richieste di lavoratori con problemi finanziari, e ben il 40% del turnover è legato alla speranza di poter risolvere i problemi finanziari cambiando lavoro. Negli USA, il 40% delle aziende offre ai propri lavoratori programmi di educazione finanziaria sul posto di lavoro; è stato calcolato che il ritorno su questi investimenti supera il 300%.⁷¹

È chiaro peraltro che il benessere finanziario del lavoratore rappresenta una straordinaria leva di **miglioramento competitivo per l'azienda stessa**. Un lavoratore economicamente stabile e sereno lavorerà meglio, si assenterà meno spesso per occuparsi di problemi finanziari, non chiederà prestiti, anticipazioni e riscatto dei piani previdenziali. Il benessere finanziario può quindi caratterizzarsi come un elemento di prezioso incontro tra gli interessi del datore e del lavoratore: sono gli stessi manager delle Direzioni del Personale di aziende italiane ad affermare che i piani di welfare aziendale implementati hanno migliorato il clima aziendale e la fidelizzazione dei lavoratori (50% di risposte positive), hanno avuto effetti positivi in termini di relazioni industriali (37%), e hanno accresciuto la produttività e migliorato l'organizzazione aziendale (25%).⁷²

IV. Il mercato

Il mercato come portatore di benessere al cliente

Banche, assicurazioni e consulenti giocano un ruolo centrale nella costituzione del benessere del cittadino. Ma lo esercitano fino in fondo ?

Figura centrale in tema di supporto alla previdenza è chiaramente il **mercato**, che mette a disposizione dei propri clienti **prodotti** finalizzati a integrare le prestazioni pensionistiche pubbliche, offrendo come corollario una serie di servizi accessori. Da una lettura delle aree pubbliche dei siti web dei 5 maggiori fondi negoziali, aperti e PIP, sembrerebbe emergere in media una buona cura agli aspetti più strettamente normativi e commerciali ed una **minore attenzione e attitudine all'accompagnamento del cliente** alla presa di consapevolezza. Scarsi sono infatti gli spazi di approfondimento sulla situazione e sulle novità pensionistiche, così come rare sono le attività educative e di **supporto alla definizione dei bisogni**. In dettaglio, il grafico ⁷³ nella prossima pagina mostra i risultati per questi 15 fondi, che da soli raggruppano il 60% degli iscritti alla previdenza complementare.

⁷¹ Metlife, National Institute for Personal Finance Employee Education, Decker&Associates – Garman, Howard, Brown, etc

⁷² Dati Università Cattolica del Sacro Cuore

⁷³ Elaborazioni Progetica, ottobre 2020 sui 5 Fondi Chiusi, 5 Fondi Aperti e 5 PIP con il maggior numero di iscritti

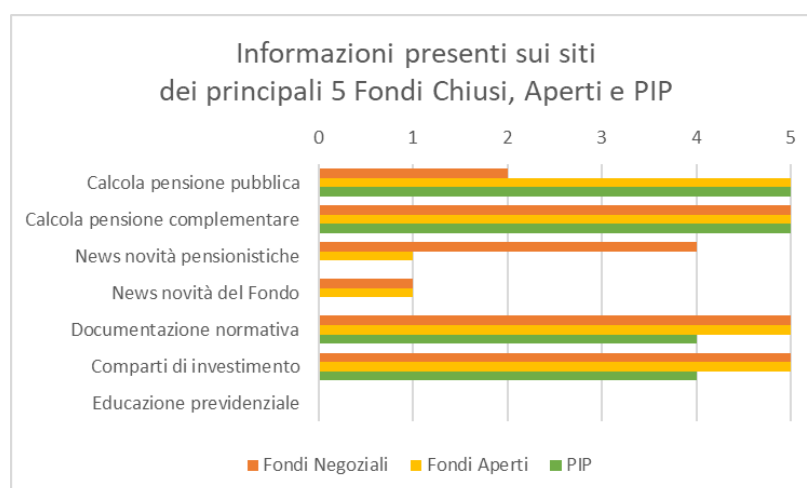


Figura 40 - Le caratteristiche di fondi pensione negoziali, aperti e PIP

Sul versante simulativo, tutti i fondi presentano la stima obbligatoria della previdenza integrativa, mentre solo i PIP e i Fondi Aperti hanno sempre anche quella della previdenza pubblica. Numeri elevati anche per la documentazione normativa (regolamenti, statuti, costi, etc) e per i dettagli sui comparti di investimento. Molto basse invece le parti di news e completamente assenti risorse di educazione previdenziale.

A supporto di questa tesi, la letteratura internazionale⁷⁴ ci dice poi che coloro che hanno **redatto un piano pensionistico** e lo hanno seguito con **successo** avevano più spesso partecipato a seminari, utilizzato calcolatori e soprattutto beneficiato dell'aiuto di un **consulente**, rispetto a coloro per i quali il piano non era andato a buon fine, che si erano più spesso rivolti ad amici e conoscenti. La figura del consulente si dimostra allora cruciale non solo nel supporto alle scelte del cittadino, ma anche **all'accompagnamento nel tempo**, per monitorare i cambiamenti e fare sì che il piano finanziario iniziale raggiunga effettivamente il proprio obiettivo.

Quali strategie utilizzano i consumatori per pianificare?		
Strategie	Chi ha provato a confrontarsi con il tema pensionistico	Chi ha fatto un piano e lo ha seguito con successo
Confronto con amici / familiari	21,1%	17,4%
Confronto con colleghi/amici	24,7%	21,3%
Partecipazione ad un seminario sulla Pensione	35,3%	40,4%
Utilizzo di calcolatori/tools	37,8%	43,4%
Confronto con un consulente	39%	49,4%

Figura 41 - Le strategie di pianificazione⁷⁵

⁷⁴ "Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Well - being," joint with Olivia Mitchell , in A. Lusardi and O Mitchell (eds), "Financial Literacy. Implications for Retirement Security and the Financial Marketplace," Oxford University Press, 2011, pp. 17 - 39.

⁷⁵ ibidem

V. L'educazione finanziaria

La nuova Educazione finanziaria

Parliamo da anni di educazione finanziaria come leva di benessere per i cittadini. Ma per andare dove ? Facendo cosa ? Proviamo a mettere un po' di ordine.

L'educazione finanziaria e previdenziale può essere fornita ai cittadini tramite forme molto diverse tra loro, che implicano destinatari e obiettivi differenti. È l'OCSE a delinearne tre tipologie: **informazione, istruzione e consulenza oggettiva**.

L'informazione è destinata a consumatori consapevoli, che intendono approfondire scenari di mercato o temi di finanza evoluta. **L'istruzione** è invece destinata a confrontare e scegliere prodotti.

La **consulenza oggettiva** serve invece ad accompagnare i cittadini lungo il **corso di vita**, considerando l'impatto di tutti gli eventi che potrebbero capitare, guidando così alla scelta delle soluzioni.

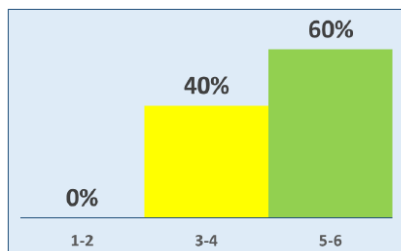
Questo è vero anche in ambito previdenziale, dove il cittadino ha necessità di misurare l'impatto di provvedimenti o scelte (come l'adesione a eventuali possibilità di anticipo dell'età pensionistica o il riscatto degli anni di laurea) sulla propria situazione specifica.

L'educazione finanziaria è un processo attraverso il quale i consumatori migliorano la propria comprensione di prodotti e nozioni finanziarie e, attraverso l'informazione, l'istruzione e una consulenza oggettiva, sviluppano le capacità e la fiducia necessarie per diventare maggiormente **consapevoli dei rischi e delle opportunità** finanziarie, così da effettuare **scelte informate**, comprendere a chi chiedere consulenza e mettere in atto **azioni efficaci** per migliorare il proprio benessere finanziario.

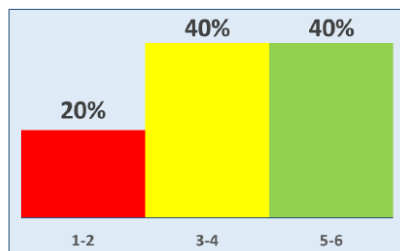
Stanno infatti iniziando a diffondersi **sportelli di educazione finanziaria e previdenziale**, all'interno di progetti di **welfare aziendale** o direttamente finanziati da **enti pubblici**. Gli **spazi WeMi del Comune di Milano**, gestiti da enti del terzo settore, offrono al cittadino un servizio gratuito di economia personale, per aiutarlo a pianificare correttamente la propria vita economica. Questo servizio rappresenta un evento di successo, citato poi nella **legge regionale Veneta** n. 17 dal titolo "Iniziative regionali di accrescimento del benessere sociale attraverso l'educazione economica e finanziaria" in cui si fa specifico riferimento alla norma sull'educazione finanziaria (**UNI 11402**) e all'esperienza milanese. I benefici della consulenza oggettiva sul cittadino-lavoratore sono infatti diversi⁷⁶ e vanno da un'aumento della conoscenza della propria situazione finanziaria e previdenziale (60% di voti 5/6 su una scala da 1 a 6), all'intenzione di modificare concretamente le proprie strategie pensionistiche (40%), alla decisione di intraprendere nuove azioni per la propria pensione, come la sottoscrizione di piani di previdenza integrativa (40%).

⁷⁶ Elaborazioni Progetica, 2020 su esperienze di educazione finanziaria e previdenziale in azienda

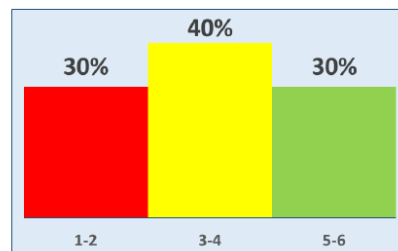
Comprensione della mia situazione previdenziale (e finanziaria)



A seguito dell'incontro modificherò le mie strategie per la pensione



A seguito degli incontri modificherò le mie strategie



per altri obiettivi di vita
(viaggi, figli, etc)

77

Figura 42 - I benefici dell'educazione previdenziale

L'importanza del tema è testimoniata anche dal fatto che all'interno del **mese dell'educazione finanziaria**, ottobre 2020, indetto dal **Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria**, un'intera settimana (26-31 ottobre) è specificamente dedicata **all'educazione previdenziale**. È offerta così un'occasione a tutti gli enti che sul territorio si occupano in diverso modo di tematiche previdenziali, per mettere a disposizione della cittadinanza informazioni e accompagnamento, e diffondere consapevolezza sul tema della previdenza complementare, in diffusione ma in modo ancora insufficiente a colmare i fabbisogni.

⁷⁷ Elaborazioni Progetica, 2020 su esperienze di educazione finanziaria e previdenziale in azienda

7. Un caso di studio: le pensioni degli italiani 30 – 40 – 50 - 60

L'ultimo capitolo di questa ricerca prevede lo sviluppo di un caso di studio su **8 profili** di italiani, che complessivamente rappresentano poco più del **5%** della popolazione, pari a **3.251.626** abitanti. I profili oggetto di analisi sono tutti gli uomini e le donne trentenni, quarantenni, cinquantenni e sessantenni. La tabella sotto ⁷⁸ mostra la ripartizione percentuale di queste 4 generazioni, per uomini e donne, separando tra coloro che ISTAT definisce “attivi”, pari alla somma tra occupati e inoccupati, e coloro che invece sono “inattivi”, esclusi dalla forza lavoro in quanto studenti, pensionati e non alla ricerca di un'occupazione.

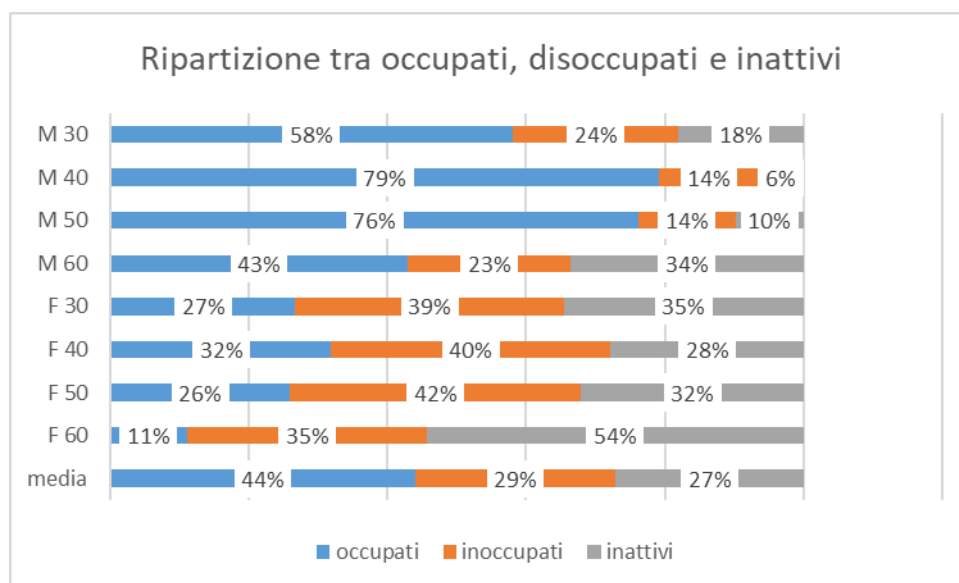


Figura 43 – Popolazione attiva e inattiva

Appaiono evidenti le differenze di genere e di età: la percentuale di occupati va dal **79% degli uomini quarantenni** all'11% delle donne sessantenni. Viceversa, le persone inattive vanno dal **54% delle donne sessantenni** al 6% degli uomini quarantenni. Per quanto riguarda gli inoccupati, si va dal **42% delle donne cinquantenni** al 14% degli uomini quarantenni e cinquantenni. La differenza di genere è evidente: per i profili considerati, è occupato il 64% degli uomini ed il **24%** delle donne. Se a partire dagli 8 profili si volesse derivare un super-italiano medio, avremmo un 44% di occupati, un 29% di inoccupati ed un 27% di inattivi.

L'analisi pensionistica si concentra in particolare sugli attivi, con un'analisi che unisce aspetti di previdenza pubblica e di previdenza integrativa, basandosi per tutte le elaborazioni su numeri specifici per genere e per età.

La prima elaborazione riguarda la stima della data di pensionamento e l'importo della pensione basati sui redditi medi degli otto profili considerati. Per incominciare ci siamo quindi concentrati sulla stima dei **1.430.877 occupati** presenti nel nostro Paese che hanno esattamente 30,40,50 e 60 anni. Ipotizzando un'età media di inizio contribuzione a 25 anni, l'età di pensionamento va **dai**

⁷⁸ Elaborazioni Progetica su dati ISTAT 2019

66 anni e 11 mesi delle sessantenni fino ai 72 anni dei trentenni⁷⁹. La variabilità è naturalmente dovuta sia alle differenze di genere, con requisiti diversi tra uomini e donne per quanto riguarda l'anzianità contributiva minima richiesta⁸⁰, sia – soprattutto – per l'allungamento della speranza di vita che porta con sé l'aumento dei requisiti pensionistici: più si è giovani, più tardi si andrà in pensione, visto che verrà applicato un maggior numero di incrementi. Nelle tabelle si è voluto rappresentare lo scenario “alto”, quello in cui la speranza di vita cresce di 3 mesi ogni 2 anni, pari a quanto registrato mediamente negli ultimi 40 anni in Italia⁸¹. Se l'attesa di vita dovesse invece crescere in modo meno sostenuto, potremo lasciare il lavoro prima. La variabilità è maggiore per i più giovani, che hanno di fronte a sé più anni mancanti alla pensione.

Profilo	Genere	Età	occupati	età pensione (scenario alto)	pensione netta mensile (scenario basso)	tasso di sostituzione
#1	UOMINI	30	192.770	72 e 0	1.305	52%
#2		40	307.605	70 e 6	1.348	51%
#3		50	370.903	69 e 3	1.539	60%
#4		60	172.792	67 e 9	1.560	71%
#5	DONNE	30	86.263	71 e 2	1.230	48%
#6		40	123.961	69 e 8	1.227	48%
#7		50	129.235	68 e 2	1.251	54%
#8		60	47.348	66 e 11	1.237	66%
<i>media</i>			<i>1.430.877</i>	<i>69 e 5</i>	<i>1.337</i>	<i>56%</i>

Figura 44 – Stime pensione pubblica

Per quanto riguarda il valore della pensione, è stata considerata la curva media di evoluzione dei redditi nel tempo dei lavoratori dipendenti del settore privato⁸², che vanno da poco più di **20.000€ annui lordi per i trentenni** fino agli oltre **30.000€ dei sessantenni**. La forbice tra uomini e donne è reale e significativa, nell'ordine del **17%-18%** per le donne trenta-quarantenni e **21%-22%** per cinquanta-sessantenni, con una media del 19,7%.

La stima⁸³ dei valori delle pensioni nette oscillano tra i **1.227€** delle donne quarantenni ed **1.560€** degli uomini sessantenni, con una media complessiva per gli 8 profili di 1.337€ netti al mese. La forbice salariale tra uomini e donne mostra i suoi effetti anche sul valore della pensione, soprattutto al crescere dell'età, con differenze comprese **tra il 6% ed il 21%**, con una pensione media di 1.438€, per gli uomini e 1.236€ per le donne, equivalente ad una forchetta del 16%. Le stime ipotizzano continuità lavorativa dai 25 anni fino al momento della pensione e quindi sono in qualche modo ottimistiche rispetto agli attuali scenari del mercato del lavoro. Sebbene le simulazioni usino l'andamento reddituale dei lavoratori dipendenti, è ragionevole stimare che

⁷⁹ Elaborazioni Progetica ottobre 2020; scenario per l'aumento della speranza di vita: ISTAT storico 1976-2018

⁸⁰ Pensione Anticipata: 42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne; entrambi i requisiti vengono incrementati per la speranza di vita ogni due anni a partire dal 2027.

⁸¹ Elaborazioni Progetica su dati ISTAT e Max Planck Institute – Human Mortality Database – settembre 2020

⁸² Elaborazioni Progetica su dati INPS – XVIII rapporto annuale 2018 – luglio 2019. I redditi dei lavoratori autonomi sono stati scartati in quanto presentano una forte variabilità, che avrebbe reso aleatoria un'analisi di questo genere.

⁸³ Elaborazioni Progetica ottobre 2020; scenario per l'aumento della speranza di vita: ISTAT storico 1976-2018; crescita retribuzione stimata a partire dai dati INPS – XVIII rapporto annuale 2018 – luglio 2019; crescita media PIL Reale 0%

per i lavoratori autonomi i valori della pensione possano essere più bassi, in quanto basati su redditi imponibili mediamente più bassi e su una inferiore aliquota contributiva, oltre che su carriere più discontinue.

Significativi sono anche i numeri dei tassi di sostituzione percentuali, che vanno dal 48% al 71%, con una media del **56%** per i profili simulati: valori in linea con quanto visto nei precedenti capitoli, che purtroppo raccontano come l'obiettivo di poter contare sull'80% del proprio stipendio all'epoca della pensione sia lontano.

Ma per fortuna c'è la previdenza integrativa. I numeri, derivati dai tassi di adesione per fascia di età rilevati dalla COVIP, nonché dai versamenti medi per fascia di età e dalla linea di investimento media ⁸⁴, raccontano quanti dei profili fin qui considerati abbiano un fondo pensione e – soprattutto – quale rendita integrativa potranno attendersi al momento della pensione. Si tratta di una stima di **454.291** lavoratori occupati con un fondo pensione, pari a circa il 5% degli oltre 8 milioni di iscritti ad una forma di previdenza integrativa. I tassi di adesione medi per uomini e donne rispetto alla forza lavoro sono abbastanza simili, rispettivamente al 34% e 29%.

Profilo	Genere	Età	occupati con un fondo pensione	pensione netta mensile	rendita integrativa netta	totale risorse nette mensili
#1	UOMINI	30	48.192	1.305	765	2.070
#2		40	92.281	1.348	412	1.760
#3		50	129.816	1.539	276	1.815
#4		60	77.756	1.560	238	1.798
#5	DONNE	30	17.253	1.230	570	1.800
#6		40	32.230	1.227	334	1.561
#7		50	38.770	1.251	202	1.453
#8		60	17.992	1.237	173	1.410
<i>media</i>			454.291	1.337	371	1.708

Figura 45 – Stime pensione pubblica e integrativa

Le rendite integrative ottenibili da chi oggi sta facendo una forma di previdenza integrativa oscillano tra i **765€** degli uomini trentenni e i **173€** delle donne sessantenni, con una media di **371€** netti mensili. Il fattore tempo è quello cruciale: prima si inizia, maggiore è la rendita integrativa ottenibile: non è quindi un caso che siano i trentenni ad avere una rendita integrativa potenzialmente maggiore; il problema è che solo il 25% dei giovani ed il 20% delle giovani ha un fondo pensione. Il tema di genere, infine, irrompe ancora una volta: la differenza complessiva è nell'ordine del 32%, con una media per gli uomini di 423€ e per le donne di 320€.

Sommando previdenza pubblica e complementare, le risorse totali a disposizione grazie all'integrazione pensionistica hanno un valore medio di **1.708€** netti al mese, rispetto ai **1.337€** di chi non ha un fondo pensione. Le risorse disponibili complessive, tra pensione pubblica e complementare presenta infine una differenza del 20% tra uomini e donne, che hanno rispettivamente un totale di 1.861€ e 1.556€.

Provando a sintetizzare, la tabella seguente mostra come i lavoratori occupati con un fondo pensione vadano dal 4% delle donne sessantenni al 27% degli uomini cinquantenni, con una

⁸⁴ Elaborazioni Progetica su dati COVIP – Relazione annuale 2019 – giugno 2020

media del **14%**. Grande è la fascia di occupati senza un fondo pensione, che va dal 7% delle donne sessantenni al 55% degli uomini quarantenni, con una media del **30%**.

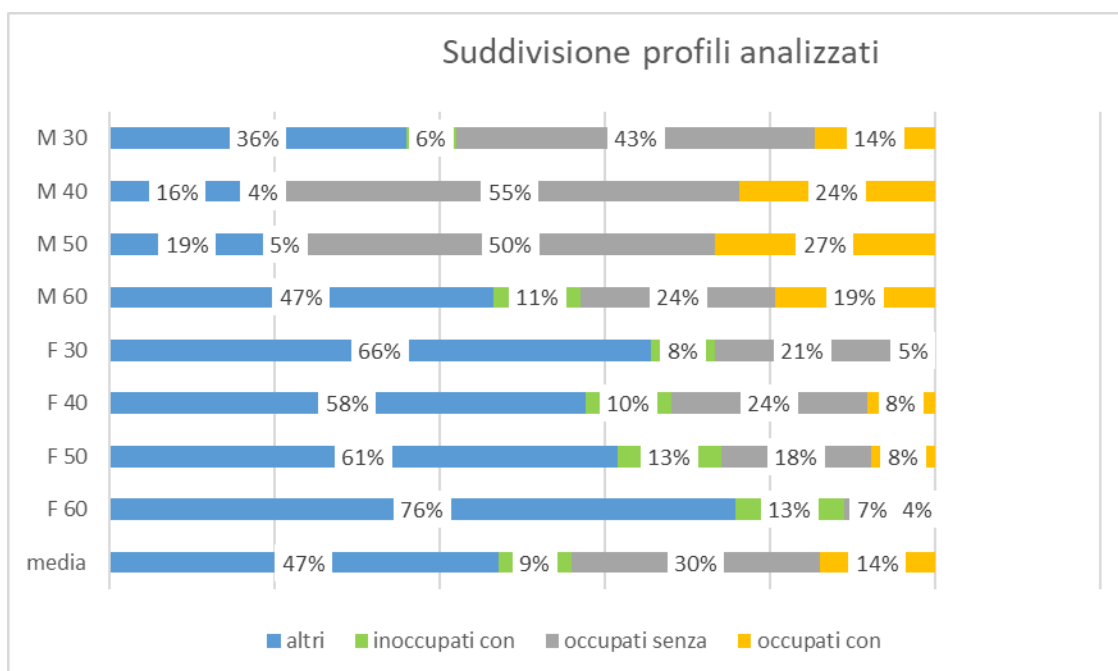


Figura 46 – Quadro di sintesi per i profili simulati

Le statistiche lasciano infine spazio alla categoria degli “inoccupati con un fondo pensione”, che andrebbe dal 4% degli uomini quarantenni al 13% delle donne sessantenni, con una media del 9%. Si tratta di numeri che probabilmente racchiudono i cosiddetti “silenti”, coloro che hanno un fondo pensione e hanno smesso di versare. Per tutti gli altri, inoccupati senza un fondo pensione ed inattivi, che vanno dal 16% degli uomini quarantenni al 76% delle donne sessantenni, con una media del **47%** dei profili analizzati, le risorse a disposizione sono solo quelle garantite da forme assistenziali o da pensioni già in erogazione.

8. Sintesi e considerazioni finali

Se bastasse questo studio ad aiutare gli italiani ad avere un futuro pensionistico più sereno, saremmo felici. Ma non è così e lo sappiamo. Non basta una ricetta, non c'è una bacchetta magica. Altrimenti qualcuno la avrebbe già usata e avremmo 3 cittadini su 4 che stanno mettendo da parte risparmi in previdenza integrativa e non il contrario.

Probabilmente servono tante – a volte piccole – attenzioni che, messe insieme, possono davvero fare la differenza e aiutare le cose a migliorare. Abbiamo esplorato il tema da tanti punti di vista, che proviamo di seguito a riepilogare, provando ad esprimere una raccomandazione, seguendo l'indice di questo scritto.

Perché questo progetto di ricerca

Raccomandazione #0. Questo progetto di ricerca deve essere un punto di partenza. Esattamente come la nostra vita cambia in continuazione, anche le modalità e le strategie per affrontare e comunicare le tematiche della previdenza integrativa vanno aggiornate seguendo lo spirito del tempo, alternando diverse iniziative. Può sembrare scontato, ma molti indizi raccolti in questo lavoro suggeriscono il contrario.

Perché è necessario parlare (ancora) di pensioni.

Raccomandazione #1. I numeri sulle nascite, sul mondo del lavoro e sulla longevità sono chiari. In Italia come nel resto del mondo, anche prima del 2020, sono in atto mutazioni profonde e radicali che non dobbiamo mai stancarci di ripetere, leggere e rileggere. Tutti dobbiamo ricordarci che viviamo in un'epoca che offre, nel bene e nel male, possibilità inimmaginabili fino a 100 anni fa. Ma che a volte devono farci rimettere in discussione modi e consuetudini di vivere la nostra esistenza: quanto sta accadendo nel 2020 può forse perfino aiutarci a liberarci dagli schemi e ad essere più determinati ad essere attori protagonisti della nostra vita. Dedicare del tempo a parlare di pensioni è la scelta tra subire o provare a decidere e guidare il nostro futuro.

Dove sta andando il sistema pensionistico italiano

Raccomandazione #2. C'è un senso nelle cose, perfino nelle riforme pensionistiche. La conoscenza è un mezzo per affrontare meglio la realtà e decidere con maggiore consapevolezza, cercando il più possibile di basarsi su dati oggettivi. Stiamo facendo riforme da quasi trent'anni per gestire il picco di spesa pensionistica che si verificherà nei prossimi 25 anni, a causa del pensionamento dei baby boomers. I vari Recovery Fund stanno aprendo scenari impensabili: gli Stati stanno scoprendo che i vincoli di spesa non sono scolpiti nei regolamenti dell'Europa, ma sotto circostanze eccezionali possono essere sovvertiti e si può creare (tanto) nuovo debito. Ma a quale costo per il futuro? Quali nuovi vincoli avranno le generazioni future? I numeri aggiornati ci dicono che, a causa della recessione 2020, sommata al picco di spesa dovuto alle riforme 2019, il tanto temuto picco di spesa pensionistica del 2045 è già qui tra noi! Le conseguenze le capiremo probabilmente tra qualche anno. Nel dubbio, è responsabilità di ogni cittadino occuparsi da subito di se stesso nel futuro, perché attendere possibili evoluzioni positive dei sistemi di welfare potrebbe rivelarsi una scommessa molto pericolosa.

Perché dobbiamo pensare al nostro futuro pensionistico

Raccomandazione #3. Le pensioni sono un tema che deve essere raccontato innanzitutto nella sua semplice quotidiana concretezza, prima di tutti gli aspetti tecnici. E' difficile, perché siamo

tutti ancorati al presente, ma ne vale la pena. Sono tanti anni della nostra vita, almeno 20. Sono la differenza tra vivere secondo i nostri desideri o meno. Sono la possibilità di organizzare i tempi della nostra vita, anche familiare, in coerenza con il nostro partner ed i nostri figli. E poi sono le spese quotidiane che potremo fare ogni giorno per almeno vent'anni: arrivare al 15 di mese oppure al 30, oppure riuscire a mettere da parte qualcosa. E' l'ora alla quale ci suonerà ogni mattina la sveglia, le cose che faremo, dove le faremo, con chi le faremo.

Cosa hanno fatto finora gli italiani per la previdenza integrativa

Raccomandazione #4. Gli italiani sono spesso definiti un popolo di risparmiatori, come le enormi riserve depositate sui conti correnti e la percentuale di abitazioni di proprietà suggeriscono. Ora si tratta di indirizzare ed aiutare le persone a risparmiare in vista della pensione, usando gli strumenti più adeguati e idonei. La previdenza integrativa è lo strumento che può servirci a creare una pensione di scorta che ci segua per tutta la vita, rendendoci liberi dal timore che, vivendo troppo a lungo, i denari possano non bastarci. Ma i numeri raccontano che siamo ancora ai blocchi di partenza: poche persone, che si iscrivono tardi, versando poco, in modo discontinuo e a volte senza farsi aiutare nel lungo periodo da investimenti bilanciati ed azionari, accumulando piccoli capitali e rendite che poi vengono riscossi subito in forma di capitale. Le persone vanno aidutate ad aiutarsi, a capire cosa va fatto a seconda delle proprie esigenze, facendo le scelte più idonee, il prima possibile.

Un breve viaggio in giro per il mondo

Raccomandazione #5. Tutto serve. Il nostro viaggio in giro per il mondo ha raccolto indizi ed esperienze, non trovando – ancora una volta – ricette uniche e applicabili in ogni contesto. A volte la cultura di un Paese può essere d'aiuto, ma non sempre. Le scelte normative, a volte effettuate con il paternalismo libertario della “spinta gentile”, possono aiutare i cittadini ad andare in direzioni virtuose. Altre volte invece sono l'educazione finanziaria e l'accompagnamento a tracciare strade promettenti per lo sviluppo del benessere della collettività. Iniziative sospese tra la tentazione di concentrarsi solo sulla consapevolezza e sulla motivazione dei cittadini ad occuparsi del loro futuro – rischiando che resti fine e se stessa e non porti all'azione - e quella di offrire strumenti e prodotti ineccepibili da un punto di vista tecnico e regolamentare - rischiando però di non scaldare i cuori e di non seminare comportamenti di lunga durata. La capacità di guardare al futuro con fiducia evidentemente non si costruisce in un giorno e in un solo modo. Ma bisogna avere la fiducia che i cittadini possano modificare in senso virtuoso i comportamenti quando sollecitati in modo utile.

Gli aiuti e le risorse ai cittadini

Raccomandazione #6. I margini di miglioramento sono molto grandi. Ci sono tante informazioni e strumenti di simulazione, ma a volte non spiegati, difformi, troppo tecnici, che non aiutano concretamente le persone a risolvere i loro dubbi. Ci sono le aziende, che attraverso iniziative di welfare possono offrire supporti preziosi ai propri dipendenti, che apprezzeranno tali iniziative e che ne usciranno più sereni nella loro vita quotidiana. E poi c'è il mercato, fatto dai professionisti, dalle banche, dalle compagnie, dai consulenti. Qui la partita vede tutti vincitori: i cittadini-clienti, che migliorano la qualità della loro vita, le aziende, che esercitano un ruolo sociale all'interno del proprio mercato di riferimento. E infine ci sono le iniziative di educazione finanziaria, che sempre più dovrebbero indirizzarsi ad accompagnare le persone nelle loro decisioni, in modo concreto.

Un caso di studio: le pensioni degli italiani 30-40-50-60

Raccomandazione #7. I numeri raccontano del legame stretto che esiste tra mondo del lavoro, previdenza pubblica e previdenza complementare. Per gli 8 profili considerati, rappresentativi di 3.251.626 abitanti che raggiungeranno l'età pensionabile in un arco temporale compreso tra il 2027 ed il 2062, gli occupati sono solo il 44%; Il 29% sono inoccupati, ed il restante 27% sono inattivi. Per quel 44% di occupati, rappresentativi di 1.430.877 lavoratori, la data di pensionamento media è di 69 anni e 5 mesi, con una pensione netta mensile di 1.337€ netti e con un tasso di sostituzione medio del 56%. Tra questi lavoratori, quelli con un fondo pensione sono quasi uno su tre (31,7%), rappresentativi di 454.291 iscritti. Per loro la rendita media ottenibile al tempo della pensione è di 371€ netti al mese, che sommati ai 1.337€ della pensione pubblica, danno un totale di 1.708€.

Complessivamente, dei 3.251.626 abitanti oggetto di indagine, solo il 14% ha un fondo pensione e potrebbe garantirsi complessivamente 1.708€ al mese; un 30% potrà invece solo contare della pensione pubblica, di 1.337€. Un 9% di inoccupati potrebbe avere un fondo pensione, ma probabilmente ha smesso di versare. Infine il restante 47% potrà sostenersi solamente con pensioni già in erogazione o altre forme di sussidio.

Le differenze di genere hanno dimensioni notevoli: per i profili considerati, il 64% degli uomini è occupato, rispetto al 24% delle donne. Il divario salariale è nell'ordine del 20% circa, che si riflette su una differenza nella pensione pubblica del 16%: i lavoratori in media possono contare su 1.438€, le lavoratrici su 1.236€. Sebbene il tasso di adesione ad una forma di previdenza integrativa non sia lontano, con gli uomini al 34% e le donne al 29%, la pensione integrativa media per un uomo è di 423€, mentre per una donna è di 320€, con una forbice del 32%. Sommando pensione pubblica ed integrativa, la differenza è del 20%, con un valore medio per gli uomini di 1.861€ e per le donne di 1.556€.

Riassumendo:

- ✓ *Le pensioni sono un tema da affrontare con continuità, cambiando ed aggiornando nel tempo i punti di vista.*
- ✓ *Le pensioni vanno affrontate perché enormi sono le trasformazioni sociali alla base, e vale la pena che un cittadino, per non subirle, provi attivamente a indirizzare il proprio futuro*
- ✓ *Le pensioni, da un punto di vista collettivo, si reggono su equilibri instabili, a maggior ragione dopo gli avvenimenti del 2020, che rendono ancora più incerti e sottili i margini di manovra per i prossimi anni.*
- ✓ *Le pensioni, da un punto di vista individuale, trattano di argomenti semplici e quotidiani, giorno dopo giorno, a livello personale, economico e perfino familiare.*
- ✓ *Le pensioni devono includere, negli immaginari e nella pratica, anche le "pensioni di scorta". Troppi pochi oggi stanno integrando la propria pensione, e purtroppo spesso in modo insufficiente.*
- ✓ *Le pensioni di scorta potranno diffondersi maggiormente grazie ai tanti strumenti a disposizione dei pubblici decisori: le consuetudini e i comportamenti delle persone possono essere modificati, a patto di trovare le iniziative più coerenti per ogni contesto.*
- ✓ *Le pensioni di scorta possono diffondersi sempre di più a patto che tutti gli attori che hanno un ruolo puntino alla qualità del servizio, all'aumento della consapevolezza dei cittadini e all'accompagnamento nel prendere le decisioni pratiche quotidiane.*
- ✓ *Il caso di studio evidenzia che a difficoltà lavorative potranno seguire difficoltà al tempo della pensione, con ampi divari tra uomini e donne. L'unico vero alleato gratuito è il tempo, che i più giovani devono cercare di cogliere il più possibile.*

In coerenza con quanto sopra, anche questo progetto di ricerca è solo un primo passo, che verrà completato da Moneyfarm con altre iniziative nel corso dei prossimi mesi e che verranno comunicate sul portale www.missionepensione.it. Speriamo di esservi stati utili e a presto.

Progetto di ricerca di ottobre 2020 a cura di Progetica ⁸⁵, società indipendente di consulenza in educazione e pianificazione finanziaria, assicurativa e previdenziale.

⁸⁵ Si ringraziano in particolare Andrea Carbone, Francesca Bertè e Alessandro Grillo.



Contattaci

 consulenza@moneyfarm.com

 800 984 275

 www.missionepensione.com

Scarica Moneyfarm sul tuo smartphone



Sede legale: Largo Carlo Felice, 26 - 09124 Cagliari | Sedi operative: via Antonio da Recanate 1 - 20124 Milano e Largo Carlo Felice, 26 - 09124 Cagliari | Tel: +39 02 450 76621 | Fax: +39 02 450 76623 | Email: info@moneyfarm.com | P.IVA e C.F. 03681170928 Iscritta a Albo Consob n. 142 | Autorizzata e regolata da Financial Conduct Authority - Autorizzazione no. 629539 | Fondo Nazionale di Garanzia n.ICE 0004