# La vera sfida non è semplicemente "come rendere sostenibili le pensioni",

## ma quale sistema pensionistico può essere sostenibile e adeguato in un Paese nel quale cambiano demografia, lavoro e distribuzione dei redditi.

**Se guardiamo soltanto alla spesa pensionistica**

la risposta inevitabile diventa
**lavorare più a lungo**
**e andare in pensione più tardi.**

**Se guardiamo invece al rapporto tra lavoro, salari, contribuzione e pensioni**

scopriamo che la sostenibilità previdenziale si costruisce
**prima di tutto nel mercato del lavoro.**




Demografia | Lavoro | Salari e redditi | Pensioni

# La transizione demografica è reale.
# Ma non esiste una sola risposta.

**ITALIA**
Quota sulla popolazione

| | 2025 | | 2050 |
|---|---|---|---|
| 15–64 anni | 63,4% (37,2 milioni) | › | 55,3% (meno di 30 milioni) |
| 65 anni e più | 24,7% (14,5 milioni) | › | 34,5% (oltre 18 milioni) |

Fonte: ISTAT, Previsioni della popolazione (1.1.2025)



**Oltre**
**3 milioni**
**di unità di forza lavoro in meno entro il 2050**
anche considerando una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Fonte: ISTAT, Previsioni delle forze di lavoro al 2050

## Meno popolazione in età da lavoro non significa automaticamente pensioni più tardi, ma richiede una strategia complessiva.

### PIÙ E MIGLIORE OCCUPAZIONE
- Donne e giovani
- Lavoro regolare
- Salari più alti
- Maggiore continuità contributiva

### IMMIGRAZIONE E INTEGRAZIONE LAVORATIVA
- Governare i flussi migratori
- Favorire lavoro regolare e piena contribuzione

### PRODUTTIVITÀ E INNOVAZIONE
- Investire in innovazione e competenze
- Se la tecnologia aumenta il valore prodotto, una parte di questa ricchezza deve concorrere alla sostenibilità sociale

### PIÙ RISORSE PER LA PREVIDENZA
- Allargare la base contributiva
- Contrastare evasione e lavoro sommerso
- Valutare nuove forme di contribuzione legate alla trasformazione tecnologica

> **Il problema italiano non è soltanto quanti pensionati avremo domani.**
> **È quanti lavoratori avremo, quanto lavoreranno e soprattutto quanto guadagneranno e contribuiranno.**

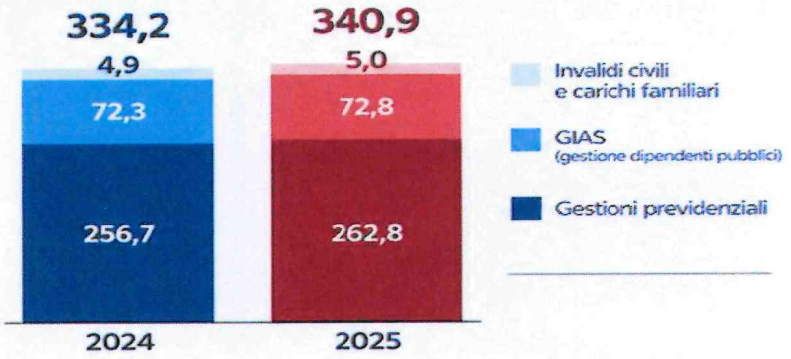
# Il bilancio INPS: entrate e spese

## Dati di consuntivo 2024 e assestamento 2025 (miliardi di euro)

| Consuntivo 2024 (miliardi di euro) | |
|---|---|
| Entrate contributive complessive | 284,0 |
| Trasferimenti dal bilancio dello Stato | 180,7 |
| **Spesa per rate di pensione** | **334,2** |
| di cui gestioni previdenziali | 256,7 |
| di cui GIAS | 72,3 |
| di cui invalidi civili | 4,9 |
| di cui carichi familiari | 0,3 |
| **Totale prestazioni istituzionali** | **417,4** |
| **Spesa pensioni in % PIL** | **15,25%** |

| Assestamento 2025 (miliardi di euro) | |
|---|---|
| Entrate contributive complessive | 289,7 |
| Trasferimenti dal bilancio dello Stato | 167,6 |
| **Spesa per rate di pensione** | **340,9** |
| di cui gestioni previdenziali | 262,8 |
| di cui GIAS | 72,8 |
| di cui invalidi civili | 5,0 |
| di cui carichi familiari | 0,3 |
| **Totale prestazioni istituzionali** | **429,0** |
| **Spesa pensioni in % PIL** | **15,11%** |

### Composizione della spesa per pensioni
(miliardi di euro)




### Contribuenti e rapporto contributi/pensionati

| | |
|---|---|
| Numero di contribuenti (2025, stima) | 24,45 milioni |
| Rapporto contribuenti/pensionati (2025, stima) | 1,44 contribuenti per pensionato |

**Fonte:** INPS, Rendiconto generale 2024 (Deliberazione del CdA n. 87/2025, Allegato 2);
INPS, *Assestamento del Bilancio di previsione* 2025 (Deliberazione del CdA n. 134/2025, Allegato 2).

# Più occupati, ma quale lavoro?

## Cresce l'occupazione, ma restano precarietà, part-time e salari bassi.

Il problema previdenziale del 2050 è già nel mercato del lavoro di oggi.

### Retribuzione media annua dei dipendenti privati (2024)

**€ 24.486**
(dato INPS)

**€ 27.967** Uomini

**€ 19.833** Donne

### Lavoratori "vulnerabili"
(a termine e/o in part-time involontario)

Oltre **4 milioni** nel 2025

**17%** degli occupati

**23%** delle donne occupate

Oltre **30%** dei giovani 15-34 anni

Fonte: ISTAT, Rapporto annuale 2026

### Il part-time in Italia (2025)




**32,8%** delle donne

**5,6%** degli uomini

Fonte: ISTAT, Rilevazione forze di lavoro 2025

### Privato extra-agricolo – 2023 (lavoratori dipendenti)

| | Lavoratori standard (tempo pieno, a tempo indeterminato) | Lavoratori vulnerabili (a termine e/o in part-time involontario) |
|---|---|---|
| Retribuzione lorda annua mediana | > € 28.000 | < € 7.000 |
| Giornate senza contratto (durante l'anno) | 4,1% | 45,5% |
| Prospettiva previdenziale | Contribuzione piena e più continua | Montante ridotto e carriere discontinue |

Fonte: ISTAT, Rapporto annuale 2026

# 1995: lo spartiacque del sistema previdenziale

## La riforma Dini (L. 335/1995) avvia la transizione dal sistema retributivo al contributivo.

L. 335/1995 RIFORMA DINI

Fino al 1995 | 31.12.1995 | 1996 | 2012 | 2026 | Oggi e domani

| Sistema retributivo | Sistema misto (retributivo + contributivo) | Sistema contributivo (peso crescente) |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| Chi nel 1995 aveva già una contribuzione più ampia | Quota retributiva fino al 31.12.2011 | Quota contributiva dal 1.1.2012 |
| Chi nel 1995 aveva una contribuzione più limitata | Quota retributiva fino al 31.12.1995 | Quota contributiva dal 1.1.1996 |
| Chi ha iniziato a lavorare dopo il 1995 | Interamente contributivo dal 1.1.1996 | |

### Il peso del contributivo nelle pensioni liquidate è in costante aumento

Quota dell'importo pensionistico calcolata con il metodo contributivo (pensioni di vecchiaia del settore privato)




Fonte: INPS, XXIII Rapporto annuale 2025

**A trent'anni dalla riforma, la transizione è nella sua fase matura:**
cresce il peso della componente contributiva nelle pensioni liquidate
e si avvicina al pensionamento la prima generazione con carriere interamente contributive.

**ADEGUATEZZA**
Quale rapporto tra ultima retribuzione e pensione?

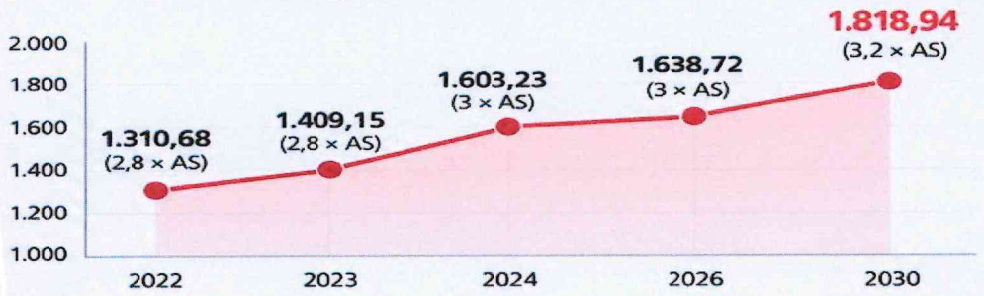
**ACCESSO**
Quale effetto dei requisiti di importo per i contributivi?

**DISEGUAGLIANZE**
Quale pensione producono salari bassi e carriere discontinue?

# Pensione anticipata contributiva: l'evoluzione dell'importo soglia

## Un requisito economico sempre più elevato per l'accesso a 64 anni

**Importo soglia** (euro mensili)
2,8 – 3 – 3,2 volte l'assegno sociale



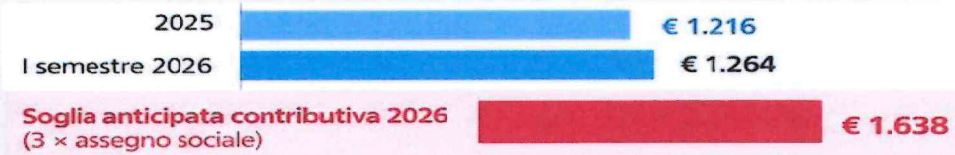

**Dettaglio valori e riferimenti normativi**

| Anno | Moltiplicatore assegno sociale | Assegno sociale (€) | Importo soglia (€) | Aumento vs 2022 (€/mese) |
|---|---|---|---|---|
| 2022 | 2,8 | 465,10 | **1.310,68** | - |
| 2023 | 2,8 | 503,27 | **1.409,15** | +98,48 |
| 2024 | 3,0 | 534,41 | **1.603,23** | +292,55 |
| 2026 | 3,0 | 546,24 | **1.638,72** | +328,04 |
| 2030* | 3,2 | 568,42 | **1.818,94** | +508,26 |

* Proiezione 2027–2030 con rivalutazione dell'assegno sociale dell'1% annuo (su valore ufficiale 2026 di € 546,24).

Fonte: elaborazione CGIL su L. 335/1995, L. 214/2011, leggi di Bilancio 2022–2026 e proiezioni 2027–2030.

**A confronto: importo medio delle pensioni liquidate**




Fonte: INPS, Osservatorio sui flussi di pensionamento – luglio 2026.

**Incrementi dell'importo soglia**

| 2012 → 2022 | 2022 → 2026 | 2022 → 2030 |
|---|---|---|
| + € 140,98 | + € 328,04 | + € 508,26 |
| in 10 anni | in 4 anni | in 8 anni |
| | | (stima con +1% annuo) |

Nel sistema contributivo l'importo maturato non determina soltanto la misura della pensione: per alcune forme di pensionamento, come l'anticipata a 64 anni, diventa anche condizione di accesso.

# Speranza di vita: effetti sul diritto e sulla misura

## L'aumento della longevità incide sia sui requisiti di accesso sia sull'importo della pensione.

### 1 Effetti sui requisiti di accesso

L'aumento della speranza di vita comporta l'adeguamento dei requisiti anagrafici e contributivi, come previsto dalla normativa vigente.

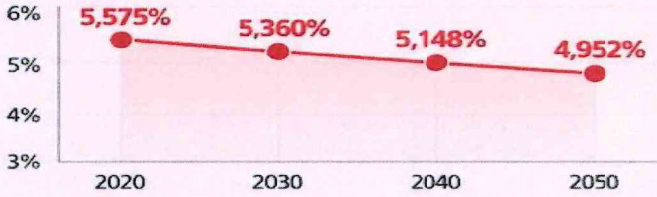
| 2026 | 2027 | 2028 | ... |
|---|---|---|---|
| 64 anni | 64 anni e 1 mese | 64 anni e 3 mesi | Ulteriori adeguamenti legati all'evoluzione della speranza di vita |
| 20 anni di contributi | 20 anni e 1 mese | 20 anni e 3 mesi | |

Fonte: L. 214/2011 e aggiornamenti successivi.

### 2 Effetti sulla misura della pensione

La longevità incide anche sui **coefficienti di trasformazione**, che collegano il montante contributivo alla rendita pensionistica. All'aumentare della speranza di vita, i coefficienti si riducono, con un effetto di contenimento dell'importo della pensione a parità di montante.

**Coefficiente di trasformazione (a 67 anni)**




**Più longevità significa coefficienti più bassi e pensioni più contenute a parità di contribuzione versata.**

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Rapporto 2024.
Valori riferiti a speranza di vita standard, non distinguono per genere e condizioni di lavoro.

### La speranza di vita non è uguale per tutti

Aspettativa di vita e anni in buona salute variano in modo significativo in base a condizione socioeconomica, tipologia di lavoro, genere e territorio. Un meccanismo di adeguamento uniforme rischia di produrre effetti non equi.

### Una questione di equità

È sostenibile un **automatismo uniforme** quando le persone non arrivano alla pensione dalle stesse condizioni di salute, di lavoro e di vita?

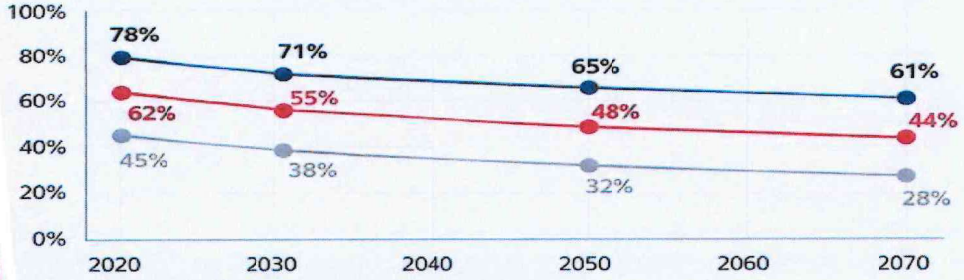
- Lavori gravosi e usuranti
- Differenze di genere e lavoro di cura
- Disuguaglianze socioeconomiche e territoriali
- Aspettativa di vita in buona salute

# Dal diritto alla pensione alla sua adeguatezza

## Il tasso di sostituzione misura il rapporto tra la prima pensione e l'ultima retribuzione.

### Tasso di sostituzione lordo – dipendenti

Proiezioni di lungo periodo (scenari demografici e macroeconomici)




Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Rapporto n. 26/2025.
Valori riferiti a scenari demografici e macroeconomici standard.

### Il tasso di sostituzione non è uguale per tutti

Dipende da diverse variabili lungo l'intera vita lavorativa.

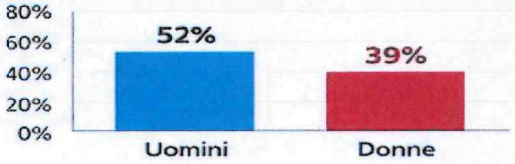
- Livello della retribuzione
- Continuità contributiva
- Durata della carriera
- Età di pensionamento
- Coefficienti di trasformazione

Carriere discontinue, part-time, periodi di disoccupazione e bassi salari determinano tassi di sostituzione più bassi, soprattutto per giovani e donne.

Le proiezioni standard descrivono carriere convenzionali. L'adeguatezza effettiva dipenderà sempre più dalla qualità e dalla continuità delle carriere lavorative.

### Differenze di genere (tasso di sostituzione lordo)

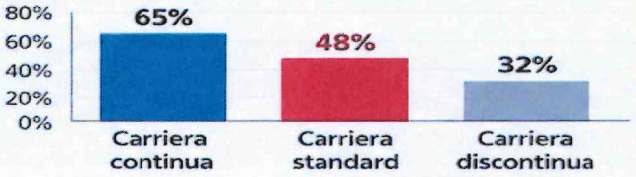
Scenario 2050 – dipendenti, carriera standard




Le carriere femminili, più frequentemente discontinue e a tempo parziale, generano in media pensioni più basse.

### Differenze per tipo di carriera (scenario 2050)

Tasso di sostituzione lordo – dipendenti




La qualità del lavoro lungo l'intera vita incide in modo determinante sull'adeguatezza della pensione.

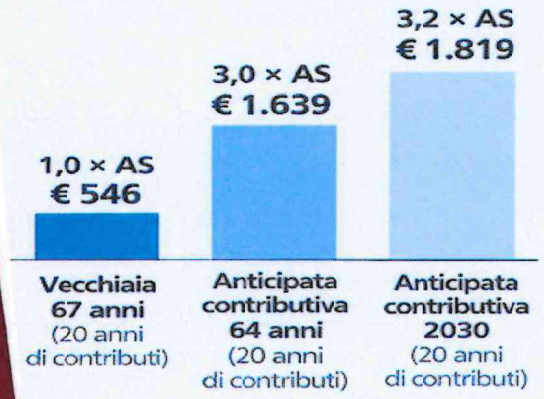
**Garantire pensioni adeguate richiede politiche per l'occupazione stabile, l'aumento dei salari e il riconoscimento dei periodi di cura, disoccupazione e formazione.**

# Accesso alla pensione: le nuove criticità

Soglie di importo, assenza di integrazione al minimo, effetti della sentenza n. 94/2025 e accesso oltre i 67 anni.

## Le soglie di importo nel sistema contributivo

Importi minimi richiesti per l'accesso (valori 2026)




AS 2026: € 546,24

Fonte: elaborazioni CGIL su L. 335/1995, L. 214/2011, leggi di Bilancio 2024–2026.

## L'assenza di integrazione al minimo nel contributivo

Per le pensioni calcolate interamente con il metodo contributivo non è prevista l'integrazione al trattamento minimo.

- Chi ha carriere discontinue, bassi salari o lunghi periodi di non lavoro può maturare pensioni inferiori all'assegno sociale.
- Ciò può impedire l'accesso alla vecchiaia a 67 anni e rinviare il pensionamento al canale successivo.
- La mancanza di integrazione accentua i rischi di povertà nella vecchiaia, soprattutto per giovani, donne e lavoratori con carriere frammentate.

## La sentenza n. 94/2025

La Corte costituzionale, con sentenza n. 94/2025, ha riconosciuto il diritto all'integrazione al minimo anche per l'assegno ordinario di invalidità calcolato con il metodo contributivo e liquidato successivamente al 1° gennaio 1996.

Una pronuncia rilevante che riafferma il principio di equità nei trattamenti del sistema contributivo e che riapre il tema della necessità di estendere forme di garanzia anche ad altre prestazioni.

## L'accesso pensionistico oltre i 67 anni

Nel sistema contributivo, in assenza dei requisiti di importo, si accede alla pensione di vecchiaia solo a 71 anni (requisito soggetto ad adeguamenti alla speranza di vita).

**67 anni** — **Pensione di vecchiaia** con almeno 20 anni di contributi e importo ≥ 1,0 × AS

↓ Se l'importo è inferiore all'assegno sociale

**71 anni** — **Pensione di vecchiaia** senza requisito di importo (con almeno 5 anni di contributi)

↓

**Dal 2027** — Requisito soggetto ad adeguamenti alla speranza di vita (destinato a superare i 71 anni)

**Una quota crescente di lavoratrici e lavoratori rischia di non poter andare in pensione all'età ordinaria a causa di importi insufficienti.**

**È necessario separare il diritto all'accesso dal livello dell'importo,**
reintroducendo una forma di garanzia che assicuri prestazioni adeguate anche nel sistema contributivo.

# Quanti rischiano di non raggiungere l'assegno sociale?

**Bassi salari e carriere discontinue possono non garantire, a 67 anni, una pensione almeno pari all'assegno sociale.**

## La soglia da raggiungere

Per la pensione di vecchiaia contributiva a 67 anni è richiesto un importo almeno pari all'assegno sociale.

**Assegno sociale 2026**

**€ 546,24**

al mese
(13 mensilità)

**Montante contributivo necessario a 67 anni**

**€ 126.600**

(coefficiente di trasformazione 5,608%)

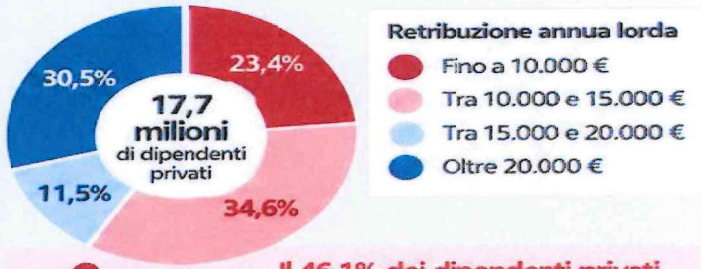
## Quale retribuzione serve? Dipende dagli anni di contribuzione.

Retribuzione annua media necessaria per raggiungere almeno l'assegno sociale a 67 anni (aliquota 33%, rivalutazione montante 1% annuo).




## La distribuzione delle retribuzioni oggi

Dipendenti privati, anno 2024
(17,7 milioni di lavoratori).




**Il 46,1% dei dipendenti privati ha una retribuzione annua inferiore a 20.000 €.**

Fonte: INPS, Osservatorio lavoratori dipendenti 2024.

## La platea potenzialmente a rischio

Stima dei lavoratori che, con l'attuale profilo retributivo, potrebbero non raggiungere a 67 anni una pensione pari almeno all'assegno sociale, in base agli anni di contribuzione.

| 7,1 milioni | 5,6 milioni | 4,5 milioni | 3,8 milioni | 3,3 milioni |
|---|---|---|---|---|
| con 20 anni di contribuzione | con 25 anni di contribuzione | con 30 anni di contribuzione | con 35 anni di contribuzione | con 40 anni di contribuzione |

## Perché il rischio è più ampio

- Carriere discontinue e part-time con periodi senza contribuzione.
- Basse retribuzioni, anche superiori a 15-20.000 €, se non accompagnate da una lunga continuità contributiva.
- Maggiore incidenza per giovani, donne e lavoratori con carriere frammentate.
- Sotto i 12.551 € annui (2025) non è garantito l'accredito di 52 settimane di contribuzione.

**Il rischio non riguarda una fascia marginale, ma milioni di lavoratrici e lavoratori.**

Senza politiche adeguate su salari, occupazione stabile e contribuzione, una parte crescente della popolazione potrebbe non avere diritto alla pensione di vecchiaia a 67 anni.

Servono politiche per lavoro stabile, salari adeguati e forme di garanzia dei trattamenti minimi nel sistema contributivo.

# Quale sostenibilità?

## Tre dimensioni per un sistema pensionistico più giusto e più solido.

La sostenibilità non è solo una questione di conti, ma di diritti, di coesione sociale e di futuro.

### SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Conti in equilibrio per oggi e domani

- Entrate contributive adeguate
- Più occupazione e salari di qualità
- Maggiore produttività e valore aggiunto
- Uso efficiente delle risorse pubbliche

### SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Pensioni adeguate per una società più giusta

- Tutela delle carriere fragili (donne, giovani, discontinuità)
- Riconoscimento del lavoro di cura
- Attenzione ai lavori gravosi e usuranti
- Flessibilità in uscita
- Riduzione delle disuguaglianze nella speranza di vita

### SOSTENIBILITÀ GENERAZIONALE

Un patto tra generazioni

- Più lavoro, soprattutto giovanile, e buona occupazione
- Salari adeguati e continuità contributiva
- Pensioni dignitose oggi e domani
- Condivisione dei costi del cambiamento
- Investimenti in innovazione, formazione e competenze

### Un sistema che tiene insieme le generazioni

La sostenibilità è possibile se si rafforza il patto tra generazioni, redistribuendo i benefici della crescita e dell'innovazione.

**Un sistema pensionistico non è sostenibile soltanto quando riesce a pagare le pensioni. È sostenibile quando chi lavora riesce a costruirsi una pensione adeguata.**

**Sostenibilità, equità, futuro: non sono obiettivi alternativi, ma parte della stessa strategia.**

Un nuovo patto sociale per un sistema previdenziale più giusto, inclusivo e sostenibile.

# Le proposte per un sistema più giusto e sostenibile.

## Lavoro, diritti, coesione sociale: le nostre priorità per il futuro del sistema previdenziale.

### 1 Pensione contributiva di garanzia

Una pensione adeguata per tutte e tutti, anche con carriere discontinue e salari bassi.

- Soglia minima di adeguatezza
- Riconoscimento dei periodi di cura, formazione e lavoro discontinuo
- Nessuno sotto una soglia di povertà in età anziana

### 2 Donne, parità e lavoro di cura

Rimuovere gli ostacoli che penalizzano le carriere femminili.

- Riconoscimento pieno del lavoro di cura
- Maggiorazioni contributive
- Contrasto al part-time involontario
- Politiche per la parità salariale e occupazionale

### 3 Lavori gravosi e usuranti

Uscite anticipate e senza penalizzazioni per chi ha svolto lavori più pesanti.

- Estensione e rafforzamento dei criteri di accesso
- Neutralizzazione dei coefficienti di trasformazione
- Maggiore prevenzione e salute sul lavoro
- Riconoscimento della minore aspettativa di vita in buona salute

### 4 Flessibilità in uscita

Restituire libertà di scelta senza ulteriori penalizzazioni.

- Riconoscimento dei 41 anni di contribuzione
- Superamento delle soglie di importo che escludono i redditi più bassi
- Nessuna penalizzazione aggiuntiva oltre a quella già prevista nel contributivo
- Strumenti stabili e non temporanei

### 5 Nuove basi di finanziamento

Ampliare le fonti di finanziamento della protezione sociale nell'economia dell'innovazione.

- Contributo del valore aggiunto dell'automazione e dell'IA
- Contrasto all'evasione e all'elusione contributiva e fiscale
- Maggiore progressività del sistema
- Utilizzo efficiente delle risorse pubbliche

### 6 Un sistema integrato di protezione sociale

Pensioni, lavoro, sanità, non autosufficienza: una visione unitaria.

- Coordinamento tra politiche previdenziali, occupazionali e di welfare
- Investimenti su formazione, competenze e buona occupazione
- Sostegno alla non autosufficienza
- Riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali

**Più diritti oggi, più sicurezza domani.**

Un nuovo patto sociale per un sistema previdenziale equo, inclusivo e sostenibile.

# Un patto sociale per il futuro delle pensioni

**Più lavoro, più diritti, più coesione per un Paese più giusto.**

**LAVORO** per un sistema previdenziale equo, inclusivo e sostenibile.

## 1 Lavoro stabile e di qualità



- Contrasto alla precarietà
- Salari adeguati e continuità contributiva
- Investimenti in formazione e competenze
- Politiche attive per giovani e donne

## 2 Flessibilità e pari opportunità



- Superamento delle rigidità attuali
- Percorsi di uscita differenziati
- Riconoscimento del lavoro di cura
- Maggiore tutela per donne, giovani, part-time e carriere discontinue

## 3 Giustizia sociale nel sistema contributivo



- Contributiva di garanzia per pensioni adeguate
- Superamento delle soglie che penalizzano i redditi bassi
- Riconoscimento dei lavori gravosi e usuranti
- Riduzione delle disuguaglianze di genere e generazionali

## 4 Nuove basi di finanziamento



- Contrasto all'evasione contributiva e fiscale
- Utilizzo efficiente delle risorse pubbliche
- Contributo del valore aggiunto dell'automazione e dell'IA
- Investimenti in occupazione e produttività sostenibile

## 5 Integrazione delle tutele



- Un sistema unitario di protezione sociale (lavoro, pensioni, sanità, non autosufficienza)
- Coordinamento tra politiche previdenziali, occupazionali e di welfare
- Università, ricerca e innovazione al servizio della coesione sociale
- Rafforzamento della previdenza complementare, con governance partecipata e trasparente

## 6 Un patto tra generazioni



- Più opportunità per i giovani
- Pensioni dignitose oggi e domani
- Equità tra generazioni, senza scaricare i costi sui più giovani
- Un modello di sviluppo che redistribuisce i benefici dell'innovazione



**Per un'Italia più giusta, più inclusiva, più forte.**

Investire nel lavoro e nei diritti oggi, per garantire pensioni adeguate e un futuro di coesione.