

Oggi insieme a CGIL Firenze, CGIL Nazionale e al [Dipartimento Fondi Pensioni e Previdenza della Fisac Cgil Nazionale](#) abbiamo rimesso al centro un tema che riguarda tutte e tutti: il nostro futuro pensionistico.

La previdenza complementare non nasce da sola, non cresce da sola e non arriva ai lavoratori senza un'azione collettiva consapevole .

In un sistema in cui si va in pensione più tardi e con assegni più bassi , il secondo pilastro non è un lusso: è una necessità. Ma oggi in Italia due lavoratori su tre ne sono ancora esclusi , soprattutto giovani, donne e precari.

Per questo il sindacato deve tornare a fare ciò che sa fare meglio:

- informare
- contrattare
- costruire strumenti collettivi che garantiscano diritti nel tempo

I fondi negoziali sono nati dal lavoro del sindacato, hanno costi più bassi e una governance partecipata . Ma serve una nuova stagione di consapevolezza, perché la seconda pensione si costruisce nei luoghi di lavoro, insieme .

Questa non è una questione tecnica: è una grande questione sindacale.
E riguarda il futuro di tutte e tutti noi.

Lo [avevamo già affrontato in passato](#): oggi, in vista delle novità al riguardo nella legge di bilancio, è necessario tornare a spiegare ai lavoratori cosa c'è dietro.

Yuri Domenici, il titolo dell'iniziativa è molto chiaro: "La seconda pensione non si costruisce da sola". Da dove nasce questa affermazione?

Nasce da una consapevolezza molto semplice: la previdenza complementare non è un automatismo. Non nasce da sola, non si sviluppa da sola e non raggiunge le lavoratrici e i lavoratori se non c'è un'azione collettiva, informata e politicamente consapevole.

La seconda pensione si costruisce nei luoghi di lavoro, nella contrattazione, nelle assemblee, nella capacità del sindacato di rappresentare non solo i bisogni immediati, ma anche il futuro delle persone che lavorano. Senza questo intervento attivo, il rischio è che le nuove generazioni arrivino alla pensione con un assegno insufficiente e senza un vero secondo pilastro.

Lei dice che il sindacato deve compiere anche un atto di onestà verso sé stesso. In che senso?

Nei primi anni Duemila il sindacato ha fatto un lavoro straordinario. Ha contribuito alla nascita dei fondi pensione negoziali, ha costruito una governance partecipata, ha portato milioni di lavoratrici e lavoratori ad aderire. È stato uno dei risultati più importanti di quella stagione contrattuale.

Poi, però, abbiamo progressivamente abbassato la guardia. Abbiamo dato per scontato che il sistema funzionasse da solo. Abbiamo smesso di parlarne con continuità nelle assemblee, di spiegarlo ai nuovi assunti,

di inserirlo con la dovuta centralità nelle piattaforme contrattuali.

Nel frattempo, il mondo del lavoro è cambiato radicalmente.

Che cosa è cambiato, in particolare, per le nuove generazioni?

Sono entrate nel mercato del lavoro generazioni con carriere discontinue, salari più bassi, percorsi professionali meno stabili e aspettative pensionistiche molto più incerte. Molte lavoratrici e molti lavoratori non hanno mai avuto una vera informazione sulla previdenza complementare, oppure l'hanno percepita come qualcosa che non potevano permettersi.

Oggi tante persone si avvicinano ai quarant'anni senza un secondo pilastro pensionistico. E il tempo perso, in previdenza, pesa molto: prima si comincia, più il percorso può essere efficace.

Perché per parlare di previdenza complementare bisogna partire dal primo pilastro, cioè dalla pensione pubblica?

Perché non si può capire il ruolo del secondo pilastro se non si guarda con lucidità a ciò che sta accadendo al primo.

Negli ultimi anni sono state fatte molte promesse sulla flessibilità in uscita, sui 41 anni di contributi per tutti, su forme di pensionamento più accessibili. Quelle promesse sono rimaste sulla carta. Quota 103 e Opzione Donna sono state cancellate o svuotate, e la flessibilità in uscita è stata di fatto azzerata.

Dal 2027 si andrà in pensione un mese più tardi; nel 2028 serviranno 67 anni e 3 mesi per la vecchiaia e 43 anni e 1 mese per l'anticipata. Dal 2029 le soglie saliranno ancora. Altro che 41 anni per tutti.

Il problema, quindi, non è solo andare in pensione più tardi?

No. Il punto è che si andrà in pensione più tardi e con assegni più poveri.

Dal 1° gennaio 2025 i coefficienti di trasformazione, cioè il meccanismo che converte i contributi versati in pensione mensile, sono stati ridotti e subiranno un ulteriore taglio nel 2027. È un taglio silenzioso, poco raccontato, ma molto concreto.

In più, per i pensionati di oggi, il taglio alla rivalutazione nel biennio 2023-2024 ha prodotto una perdita complessiva enorme, stimata in 60 miliardi di euro, con perdite individuali fino a 7.000 euro. Sono risorse che non torneranno.

In questo quadro, qual è il ruolo della previdenza complementare?

Va detto con chiarezza: la previdenza complementare non deve essere alternativa alla pensione pubblica. Non deve sostituirla. Deve integrarla.

Ma in un contesto in cui il primo pilastro arretra, il secondo diventa sempre più necessario. Non possiamo permetterci di lasciare milioni di lavoratrici e lavoratori senza strumenti di tutela per il futuro.

A fine 2025 gli iscritti alla previdenza complementare sono arrivati a 10,4 milioni, con una crescita dell'8% rispetto al 2023. È un segnale positivo, ma siamo ancora a poco più di un terzo della forza lavoro. In Germania la copertura è all'84%, nei Paesi Bassi al 93%. In Italia due lavoratori su tre restano fuori.

Chi resta più escluso dalla previdenza complementare?

I dati COVIP sono molto chiari. L'iscritto tipo è un uomo di 47 anni, residente al Nord, inserito in un'azienda solida. Le donne sono solo il 38% degli iscritti e versano mediamente il 20% in meno. Nei fondi negoziali la presenza femminile scende al 27%.

I giovani sotto i 35 anni sono meno del 20% degli iscritti e hanno versamenti medi inferiori del 40%. Restano indietro le donne, i giovani, i lavoratori del Sud, i precari. Cioè proprio le persone che avrebbero più bisogno di tutela.

C'è anche un problema di educazione previdenziale?

Sì, ed è evidente. Un esempio riguarda le linee di investimento. Le linee azionarie hanno reso, nell'ultimo decennio, tra il 4,8% e il 5,1% annuo, quasi il doppio del TFR lasciato in azienda. Eppure molti giovani, che avrebbero un orizzonte temporale lungo e potrebbero sopportare meglio la volatilità di breve periodo, scelgono prevalentemente linee garantite.

È il contrario di ciò che, in molti casi, sarebbe più coerente con il loro profilo temporale. Questo dimostra che c'è un forte deficit di informazione e consapevolezza.

Lei sottolinea però che i fondi negoziali hanno un grande punto di forza: i costi.

Assolutamente sì. I fondi pensione negoziali hanno i costi più bassi del mercato. L'Indicatore Sintetico dei Costi su dieci anni è intorno allo 0,5%, contro l'1,35% dei fondi aperti e il 2,17% dei PIP.

Su una vita lavorativa intera, questa differenza può valere decine di migliaia di euro. Ed è il risultato della contrattazione collettiva. Dobbiamo dirlo con più orgoglio: i fondi negoziali sono strumenti efficienti, partecipati, meno costosi e nati dal lavoro del sindacato.

La domanda centrale, però, non è solo se la previdenza complementare serva. È quale previdenza vogliamo costruire. Giusto?

Esatto. La vera domanda è politica: vogliamo una previdenza complementare che integri davvero la pensione pubblica, garantendo continuità di reddito nella vecchiaia, oppure vogliamo una forma di accumulo individuale fiscalmente incentivata ma sostanzialmente affidata al mercato?

Da una parte c'è l'idea di una previdenza come reddito vitalizio mutualizzato, come infrastruttura sociale. Dall'altra c'è una previdenza concepita come capitale individuale da accumulare, trasferire, riscattare. Non è una distinzione tecnica: cambia completamente il senso del secondo pilastro.

Secondo lei, il sistema italiano si è allontanato dall'idea originaria di "seconda pensione"?

In parte sì. La previdenza complementare italiana nasceva con l'obiettivo di costruire una seconda pensione. Non una liquidazione, non un prodotto finanziario, non un capitale da riscattare.

Eppure, nel tempo, il sistema ha assunto caratteristiche diverse. Il momento decisivo, cioè la trasformazione del montante in rendita, è stato sostanzialmente esternalizzato alle compagnie assicurative. Il risultato è che la rendita vitalizia viene spesso percepita dai lavoratori come poco conveniente, poco trasparente, quasi penalizzante.

Molti si chiedono: perché dovrei consegnare il mio capitale a una compagnia assicurativa in cambio di una rendita che percepisco come bassa e irreversibile? E così scelgono il capitale. Non perché non capiscano la previdenza, ma perché il sistema della rendita non genera fiducia.

Che cosa insegnano, invece, le esperienze europee?

Nei grandi sistemi europei, come Paesi Bassi, Danimarca ed esperienze nordiche, il secondo pilastro funziona in modo diverso. Non è un prodotto individuale, ma un'infrastruttura collettiva di reddito pensionistico.

La rendita non viene semplicemente comprata sul mercato alla fine della carriera. Nasce dentro il fondo stesso, attraverso la mutualizzazione del rischio. Il lavoratore non accumula solo un capitale individuale: partecipa a un sistema collettivo che distribuisce nel tempo il reddito pensionistico.

Questa è una delle differenze che spiegano perché in quei Paesi la copertura sia molto più alta che in Italia.

Come giudica le novità normative più recenti, a partire dal silenzio-assenso?

Il silenzio-assenso per l'adesione automatica è una misura positiva, perché supera l'inerzia e può allargare la platea degli iscritti. Ma va letto dentro un quadro più ampio.

Se, insieme all'adesione automatica, si rafforzano portabilità, contendibilità e concorrenza tra strumenti, dobbiamo chiederci quale direzione si stia prendendo. Stiamo rafforzando un'infrastruttura collettiva di previdenza? Oppure stiamo costruendo un mercato concorrenziale del capitale previdenziale?

Le due cose non coincidono necessariamente.

Qual è, allora, il compito del sindacato?

Il compito del sindacato è tornare a governare collettivamente questo tema. Se non lo fa il sindacato, lo farà qualcun altro: il mercato finanziario e assicurativo.

I fondi pensione negoziali li abbiamo costruiti noi. Sono figli della contrattazione collettiva, hanno una governance paritetica, sono tra gli strumenti più efficienti e meno costosi disponibili. Ma non lo raccontiamo abbastanza. Così lasciamo che quel racconto lo facciano banche, assicurazioni e promotori finanziari, con logiche che non sono le nostre.

In conclusione, qual è il messaggio politico di questa giornata?

Il messaggio è che la seconda pensione si costruisce adesso, nei luoghi di lavoro. Non è un tema tecnico per specialisti, ma una grande questione sindacale.

Dobbiamo decidere se la seconda pensione debba essere un capitale individuale da riscattare o un reddito integrativo e collettivo da garantire. Da questa risposta dipende una parte importante del futuro del lavoro e del welfare nel nostro Paese.

La CGIL è il soggetto più attrezzato per dare questa risposta e per tradurla in contrattazione, piattaforme e proposta politica. Costruire la seconda pensione è, a tutti gli effetti, un atto sindacale.