

CONCORSO DI IDEE

I giovani e l'educazione previdenziale

ALLEGATO 2



ASSOCIAZIONE
DEI DOCENTI
DI ECONOMIA
DEGLI INTERMEDIARI
E DEI MERCATI
FINANZIARI
E FINANZA
D'IMPRESA



Comitato per la programmazione
e il coordinamento delle attività
di educazione finanziaria

www.quellocheconta.gov.it

Secondo le ultime ricerche disponibili, i **giovani** italiani possiedono un livello di conoscenze economico-finanziarie estremamente basso, perfino sui concetti più semplici (tasso di interesse semplice e composto, diversificazione del rischio). In assenza di un livello base di conoscenze e competenze finanziarie, il rischio che i giovani acquisiscano comportamenti che non favoriscono il loro benessere finanziario futuro è elevatissimo e potrebbe portare a conseguenze molto “costose”, sia per loro che per la società di cui saranno parte attiva in età adulta (es. sovra-indebitamento, scarsa attitudine al risparmio...). È importante che i giovani prendano consapevolezza dell’impatto, in termini di sostenibilità, che le loro decisioni economiche possono avere sul loro benessere individuale e su quello collettivo della società in cui vivono e di cui saranno parte attiva.

In aggiunta, i giovani sono anche la fascia di popolazione che più di ogni altra potrebbe risentire delle modifiche apportate negli ultimi anni al sistema di previdenza sociale in ragione dei cambiamenti demografici che hanno mutato la struttura della popolazione, ponendo pressioni al sistema in termini di sostenibilità.

L’Italia rappresenta infatti nel contesto europeo uno dei paesi che manifestano in maniera più accentuata l’evolversi del fenomeno dell’**invecchiamento della popolazione**. Nel corso degli ultimi 50 anni il panorama demografico della popolazione italiana ha presentato notevoli cambiamenti, osservandosi una riduzione progressiva del numero medio di figli per donna accompagnata da un aumento consistente della durata della vita media della popolazione e della speranza di vita alla nascita. Questi cambiamenti hanno determinato uno sbilanciamento nella composizione della popolazione complessiva - osservabile in termini di indice di dipendenza strutturale, indice di invecchiamento della popolazione e numerosità di individui *over 65* – determinando pressioni al sistema di previdenza sociale, basato come noto su un meccanismo di finanziamento a ripartizione in cui sono gli attuali lavoratori a sostenere le pensioni in corso di pagamento. Il fenomeno è destinato ad aggravarsi con l’invecchiamento dei c.d. *baby-boomers* (il gruppo demografico più numeroso), ossia i nati negli anni '50, che stanno raggiungendo l’età pensionistica.

Il problema della possibile **insostenibilità finanziaria del sistema di previdenza sociale** è stato affrontato a partire dagli anni '90 con riforme di vasta portata, che hanno, tra l’altro, modificato il regime previdenziale delle giovani coorti di lavoratori e di quelle future attraverso una revisione del meccanismo di calcolo delle prestazioni, prevedendo il passaggio dal vecchio sistema retributivo, in cui la pensione dipende principalmente dalla retribuzione media degli ultimi anni di carriera, al sistema contributivo, in cui la pensione dipende soprattutto dall’ammontare di contributi versati durante l’intero arco della vita lavorativa e dalle aspettative future, rendendo così più stretto il legame tra carriera lavorativa e reddito pensionistico.

Anche tendenze di tipo macroeconomico (bassa crescita del PIL, bassi tassi di interesse) e cambiamenti strutturali del mercato del lavoro (carriere discontinue, aumento del lavoro autonomo) possono avere conseguenze in termini di discontinuità del reddito da lavoro e riflettersi sui flussi di contribuzione alle pensioni pubbliche. Tali caratteristiche del mercato del lavoro appaiono particolarmente penalizzanti per alcune categorie di lavoratori, come i giovani che godono di minore protezione sociale all’ingresso sul mercato del lavoro e le donne la cui partecipazione al mercato del lavoro può essere condizionata dalle scelte familiari e dalla possibilità di accedere ai servizi di assistenza all’infanzia e alla vecchiaia. In particolare, per le donne, anche quando lavorano, esiste un *gap* in termini di redditi da lavoro che poi si riflette sulle prestazioni pensionistiche accumulate.

Il possibile effetto combinato delle riforme previdenziali e dei cambiamenti strutturali intervenuti è la diminuzione del tasso di sostituzione tra pensione e reddito da lavoro per le future generazioni di pensionati.

Per attenuare tali effetti, anche in Italia è stato introdotto un sistema pensionistico multi-pilastro, in cui alla **previdenza obbligatoria** (c.d. primo pilastro) deputata ad assicurare la pensione di base **si affianca la previdenza complementare** (c.d. secondo pilastro), ad adesione facoltativa su base collettiva o individuale, volta all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Affinché ciò abbia successo, da un lato si deve agire affinché la previdenza complementare sia inclusiva per evitare la riproposizione dei fenomeni di marginalità presenti del mercato del lavoro e gli stessi *gap* previdenziali tipici del primo pilastro.

Dall'altro, le nuove generazioni sono sempre più chiamate a una **maggiore responsabilizzazione nella propria pianificazione previdenziale**, dall'altro la ricerca mostra come le decisioni di risparmio di lungo periodo (in particolare quelle previdenziali) dipendono anche da **fattori comportamentali**. Vi è evidenza, ad esempio, che la decisione di risparmiare per la pensione è afflitta da miopia e procrastinazione. È molto difficile sensibilizzare i giovani sui temi previdenziali, sia per l'estremo tecnicismo dei concetti da illustrare, sia perché la materia viene percepita come "lontana" e associata a stati emozionali negativi (vecchiaia, futuro incerto).

Eppure, proprio i giovani sono chiamati a compiere scelte importanti di pianificazione previdenziale fin dall'inizio della loro carriera lavorativa, ad esempio (nel caso fossero assunti come lavoratori dipendenti) nel valutare se destinare il proprio **TFR futuro** a una forma di previdenza complementare o mantenerlo in azienda. La scelta di aderire alla previdenza complementare è irrevocabile, mentre quella di lasciare il TFR in azienda può in ogni momento essere modificata. In mancanza di una scelta esplicita da parte del lavoratore in merito al TFR opera il meccanismo del **silenzio-assenso**: il TFR confluisce automaticamente nel fondo pensione previsto dal contratto collettivo di lavoro o, in presenza di più fondi, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti; in tal caso il lavoratore aderisce "tacitamente" al fondo pensione. Se non è previsto un fondo pensione di riferimento il TFR viene versato alla forma pensionistica complementare individuata dalla normativa. Le scelte previdenziali possono essere ancora più fragili nel caso i giovani scelgano un lavoro autonomo (includendo il settore delle partite IVA o dei professionisti iscritti alle Casse previdenziali degli ordini professionali) a cui è in genere associato un reddito pensionistico molto inferiore rispetto alle entrate realizzate durante il periodo lavorativo.

È importante che i giovani nella fase immediatamente precedente il loro ingresso nel mercato del lavoro (ad esempio, nel percorso universitario), acquisiscano le conoscenze necessarie a comprendere il funzionamento del sistema di previdenza sociale - obbligatoria e complementare - e prendano consapevolezza circa l'importanza di effettuare una pianificazione previdenziale durante tutta la loro vita lavorativa.

I giovani rappresentano infine la fascia della popolazione che più di ogni altra è stata interessata dalle innovazioni digitali. Rispetto alle precedenti generazioni, infatti, i giovani hanno un "**vantaggio di tipo tecnologico**": dispongono e sanno come utilizzare strumenti

digitali (smartphone, computer) per soddisfare le loro esigenze quotidiane. Il vantaggio è di tale portata che spesso si parla di loro come di “nativi digitali”. Questa loro naturale confidenza con il mondo tecnologico li espone però a nuovi rischi: ad esempio quelli di poter effettuare, grazie a internet, transazioni economiche di importo anche rilevante o decisioni finanziarie complesse con estrema facilità e in completa autonomia.

Nel contesto su delineato, il Comitato promuove il Concorso di idee rivolto ai giovani, studenti di università italiane, sul tema **“I giovani e l’educazione previdenziale”**, indetto dall’Associazione dei Docenti di Economia degli Intermediari Finanziari e Finanza d’Impresa (ADEIMF), in attuazione del protocollo d’intesa sottoscritto tra le parti in data 3 ottobre 2019, finalizzato alla sensibilizzazione dei giovani su tematiche previdenziali, attraverso strumenti di comunicazione digitali di supporto all’apprendimento di comportamenti che favoriscano il benessere finanziario e previdenziale dei giovani, in linea con le finalità istituzionali del Comitato e con il Regolamento del Concorso di Idee.