DONNE IN ATTIVO

LA TUA GUIDA
ALL'EDUCAZIONE FINANZIARIA

V EDIZIONE

Webinar n 3.
17 settembre 2025

«Conoscere i diritti: previdenza, tutele, parità"»

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

UNIONCAMERE

Si ricorda che tutte le slide e le videoregistrazioni dei webinar di *Donne in attivo* sono disponibili sul sito alla sezione VIDEO
https://www.donneinattivo.it/video/

DONNE IN ATTIVO

LA TUA GUIDA
ALL'EDUCAZIONE FINANZIARIA

V EDIZIONE

La parola all'economista

Paola Bongini

Ministero delle Imprese
e del Made in Italy

UNIONCAMERE

BENESSERE FINANZIARIO: 4 pilastri

	Presente	Futuro
Sicurezza	1. il **<u>controllo</u>** delle proprie finanze, giorno per giorno, mese per mese	**<u>2. la capacità di assorbire uno shock finanziario;</u>**
Libertà di scelta	4. l'avere la libertà finanziaria di fare le scelte che consentono di godere della propria vita	3. il sentirsi **"sulla buona strada" per raggiungere i propri obiettivi**

Fonte: Consumer Financial protection Bureau CFPB (2015). *Financial well-being: The goal of financial education.* Report. July https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf

Previdenza pubblica e integrativa

Paola Bongini

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

UNIONCAMERE

Riscaldiamoci

Join this Wooclap event

1 Go to wooclap.com

2 Enter the event code in the top banner

Event code
LUBEZF

Breve test -1

Secondo la normativa vigente, i contributi che i lavoratori versano oggi all'INPS:

Servono per pagare le pensioni a chi è già pensionato

Sono accantonati sui conti previdenziali dei lavoratori e investiti sui mercati finanziari

In parte sono utilizzati per pagare le pensioni a chi è già pensionato e in parte sono accantonati sui conti previdenziali dei lavoratori e investiti sui mercati finanziari

Non so

Breve test -2

Chi finanzia il sistema pubblico di previdenza italiano?

a. i Lavoratori

b. i Lavoratori Autonomi e i Liberi Professionisti

c. i Datori di Lavoro:

d. lo Stato

e. tutte le precedenti

f. la seconda e la terza

Breve test -3

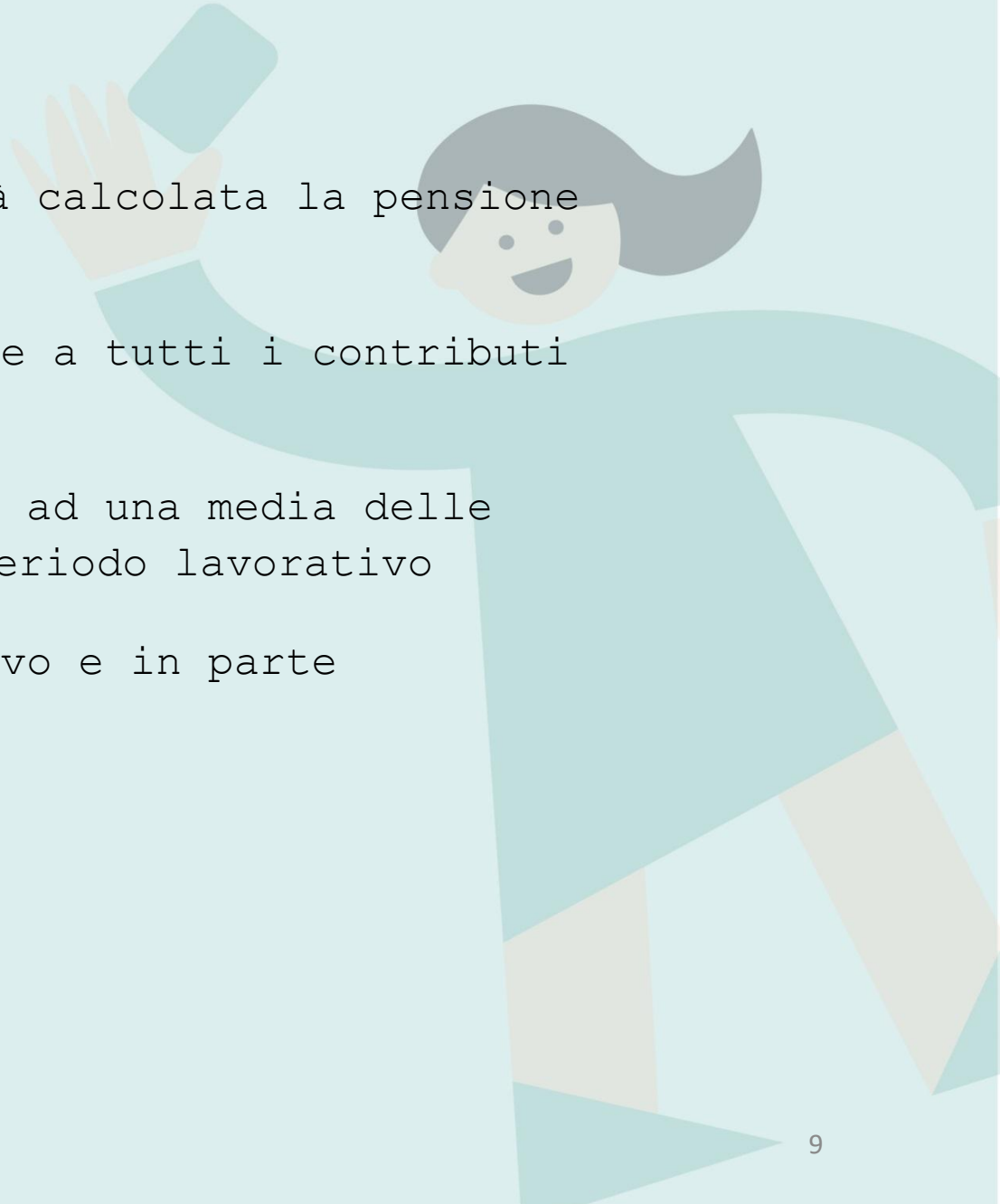
In base alla normativa vigente, sai come verrà calcolata la pensione di un\a giovane neo-assunto\a in un'azienda

Si, con il sistema contributivo, cioè in base a tutti i contributi versati durante il periodo lavorativo

Si, con il sistema retributivo, cioè in base ad una media delle ultime retribuzioni percepite durante il periodo lavorativo

Si, con il sistema misto, in parte retributivo e in parte contributivo

Non so



Breve test -4

Secondo la normativa vigente, i contributi versati all'INPS si rivalutano in base:

Alla crescita dell’economia italiana

Alla crescita dei mercati finanziari

Non so

Breve test -5

La previdenza complementare è:

1:Il sistema previdenziale obbligatorio gestito dall'INPS

2:Il sistema previdenziale gestito dalle casse professionali e indirizzato ai liberi professionisti

3:Un sistema di forme pensionistiche incaricate di raccogliere il risparmio privato e fornire una pensione integrativa a quella obbligatoria

4:Non so

Il sistema previdenziale italiano

La previdenza pubblica: la pensione

La pensione pubblica è la prestazione economica erogata dallo Stato, attraverso l'INPS o altri enti previdenziali, a favore dei lavoratori che cessano l'attività lavorativa e hanno maturato i requisiti di età e/o contributivi previsti dalla legge.

Caratteristiche principali:
È obbligatoria: tutti i lavoratori sono tenuti a versare contributi previdenziali.
Si finanzia con i contributi di lavoratori e datori di lavoro, integrati dallo Stato.
Funziona a ripartizione: i contributi versati dagli attivi finanziano le pensioni correnti.
Ha funzione sociale: garantisce un reddito nella vecchiaia o in caso di invalidità/superstiti.

La previdenza pubblica

Sistema di primo pilastro basato su patto intergenerazionale

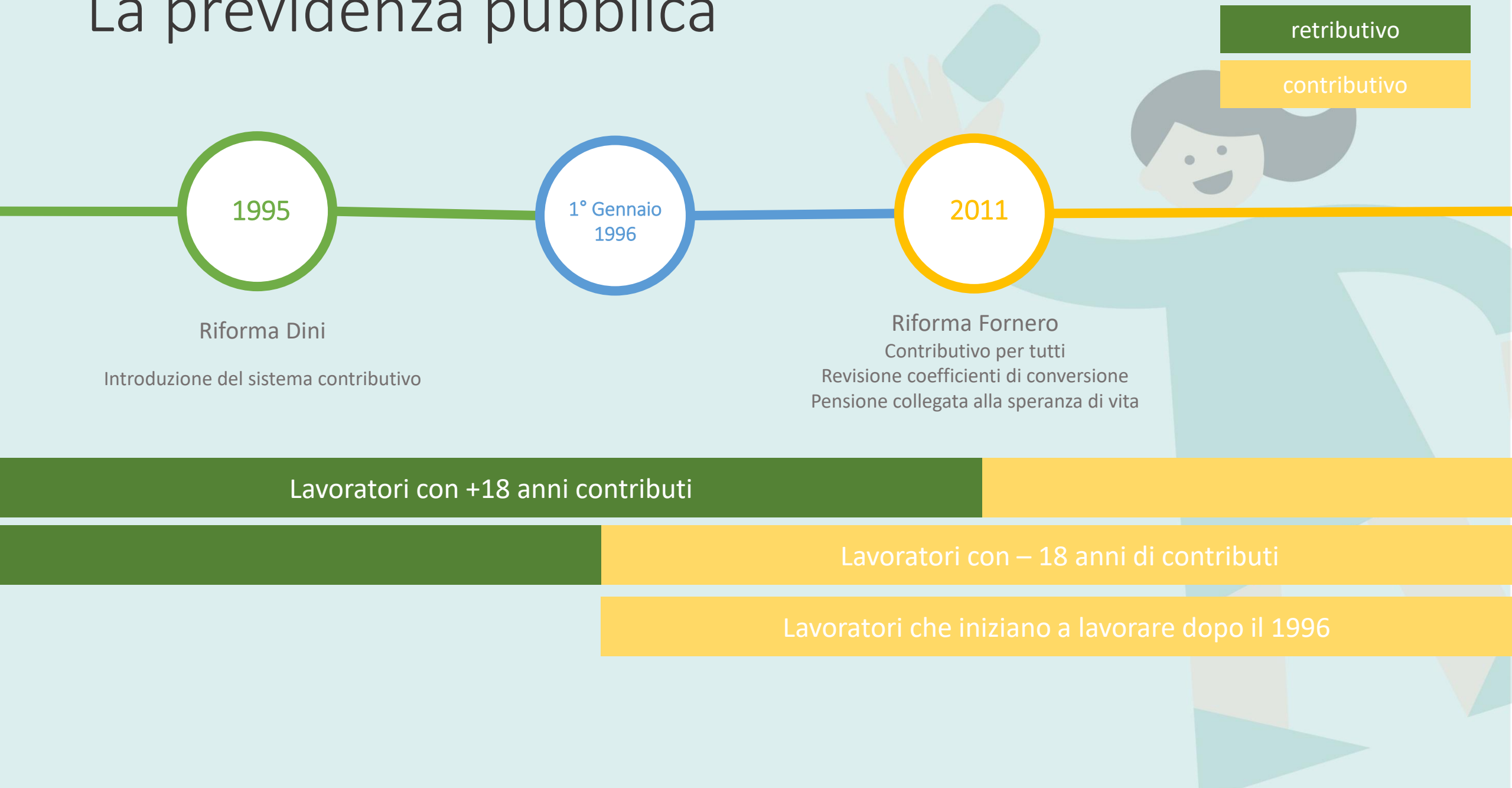
Sistema a ripartizione

Con i contributi versati dai lavoratori in attività si finanziano le pensioni dei lavoratori non più attivi

La previdenza pubblica

retributivo

contributivo



1995

Riforma Dini

Introduzione del sistema contributivo

1° Gennaio 1996

2011

Riforma Fornero

Contributivo per tutti

Revisione coefficienti di conversione

Pensione collegata alla speranza di vita

Lavoratori con +18 anni contributi

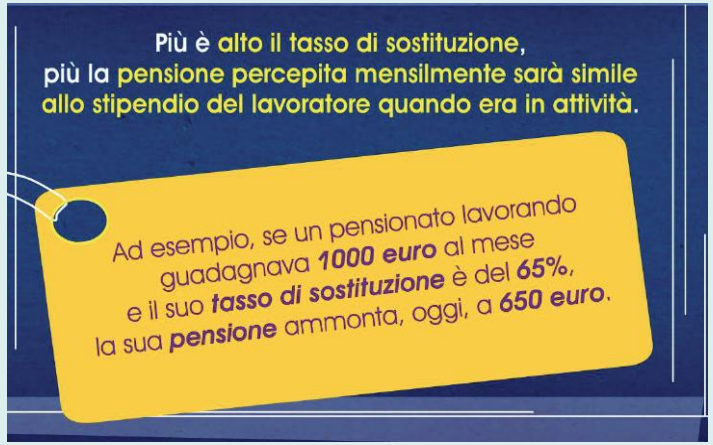
Lavoratori con – 18 anni di contributi

Lavoratori che iniziano a lavorare dopo il 1996

Termini da conoscere

Il tasso di sostituzione è l'indicatore che misura il rapporto tra l'importo della **prima pensione** percepita e l'**ultima retribuzione da lavoro**

TASSO DI SOSTITUZIONE



GAP PREVIDENZIALE

= 100% - Tasso di Sostituzione

Confronto tra sistemi di calcolo della pensione

esempio: stipendio medio 30.000 €, 40 anni di contributi

Metodo	Meccanismo di calcolo	Esempio Importo annuo	% su ultima retribuzione
Retributivo	Basato sulla media delle ultime retribuzioni e anni di contributi (rivalutati 2% anno)	**24.000 €**	**80%**
Contributivo	Basato sui contributi versati* rivalutati + coefficiente di trasformazione	**22.176 €**	**74%**
Misto	Quota retributiva (ante 1996, 20 anni) + quota contributiva (post 1996)	**23.088 €**	**77%**

*Aliquota contributiva: **33%**; Coefficiente di trasformazione a 67 anni: **~5,6%**

Il sistema previdenziale italiano

Un fondo pensione è…

uno strumento finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari rispetto a quelli offerti dal sistema obbligatorio, al fine offrire più elevati livelli di copertura previdenziale.

È autorizzato all'esercizio dell'attività e sottoposto alla vigilanza da parte di una Autorità pubblica, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP)

Prevede per legge importanti vantaggi fiscali

Come si alimenta?

ADESIONE SENZA DATORE DI LAVORO

In caso di adesione individuale, senza il tramite del datore di lavoro, la contribuzione al fondo pensione è costituita dai versamenti, di importo e frequenza liberi, effettuati dall'iscritto.

VERSAMENTI LIBERI

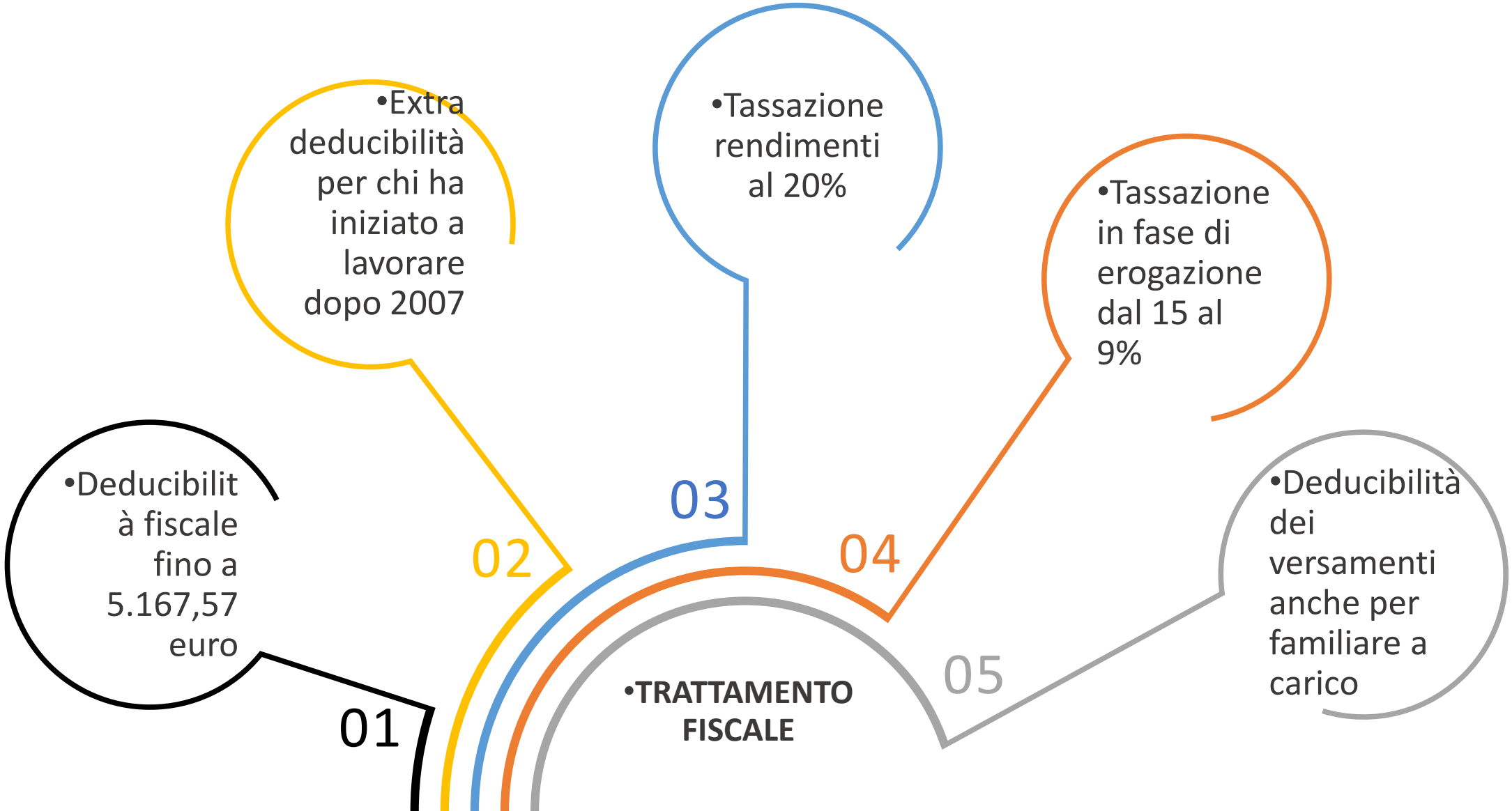
ADESIONE CON DATORE DI LAVORO

In caso di adesione tramite il proprio datore di lavoro, la contribuzione al fondo pensione può essere costituita dalle seguenti voci:

- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- CONTRIBUTO VOLONTARIO A CARICO DEL DIPENDENTE
- CONTRIBUTO A CARICO DELL'AZIENDA se previsto

Qualora l'iscritto sia un lavoratore dipendente, sarà anche possibile versare, per il tramite del datore di lavoro, il solo TFR maturando.

La previdenza complementare: il trattamento fiscale



Prestazioni al termine dell'attività lavorativa

100%
RENDITA

- **Vitalizia**, rivalutabile nel tempo e corrisposta con periodicità scelta dall'aderente.

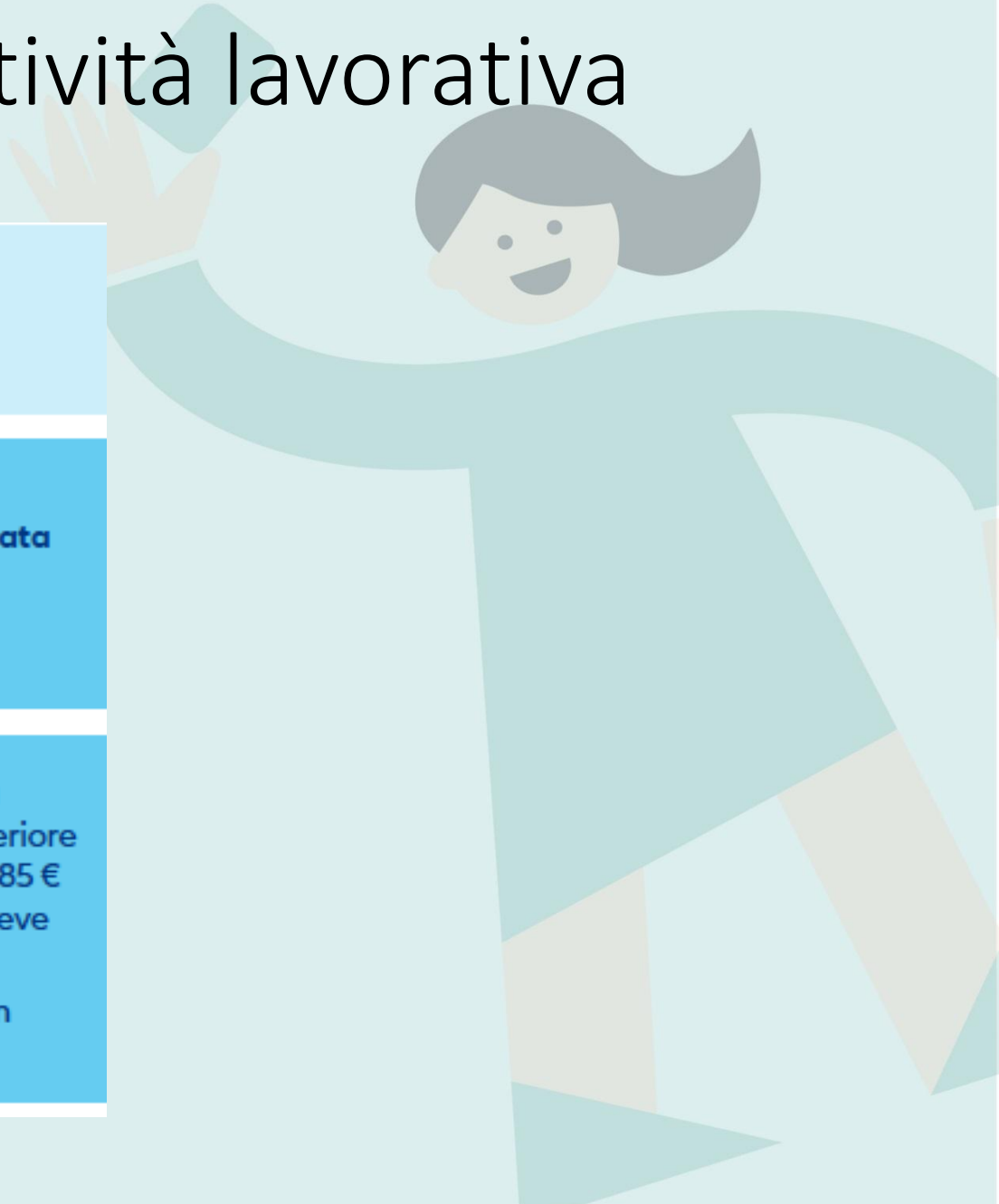
Max
50%
CAPITALE

Min
50%
RENDITA

- Al massimo il **50% della somma maturata** in forma **di capitale** e trasformazione dell'importo rimanente in rendita.

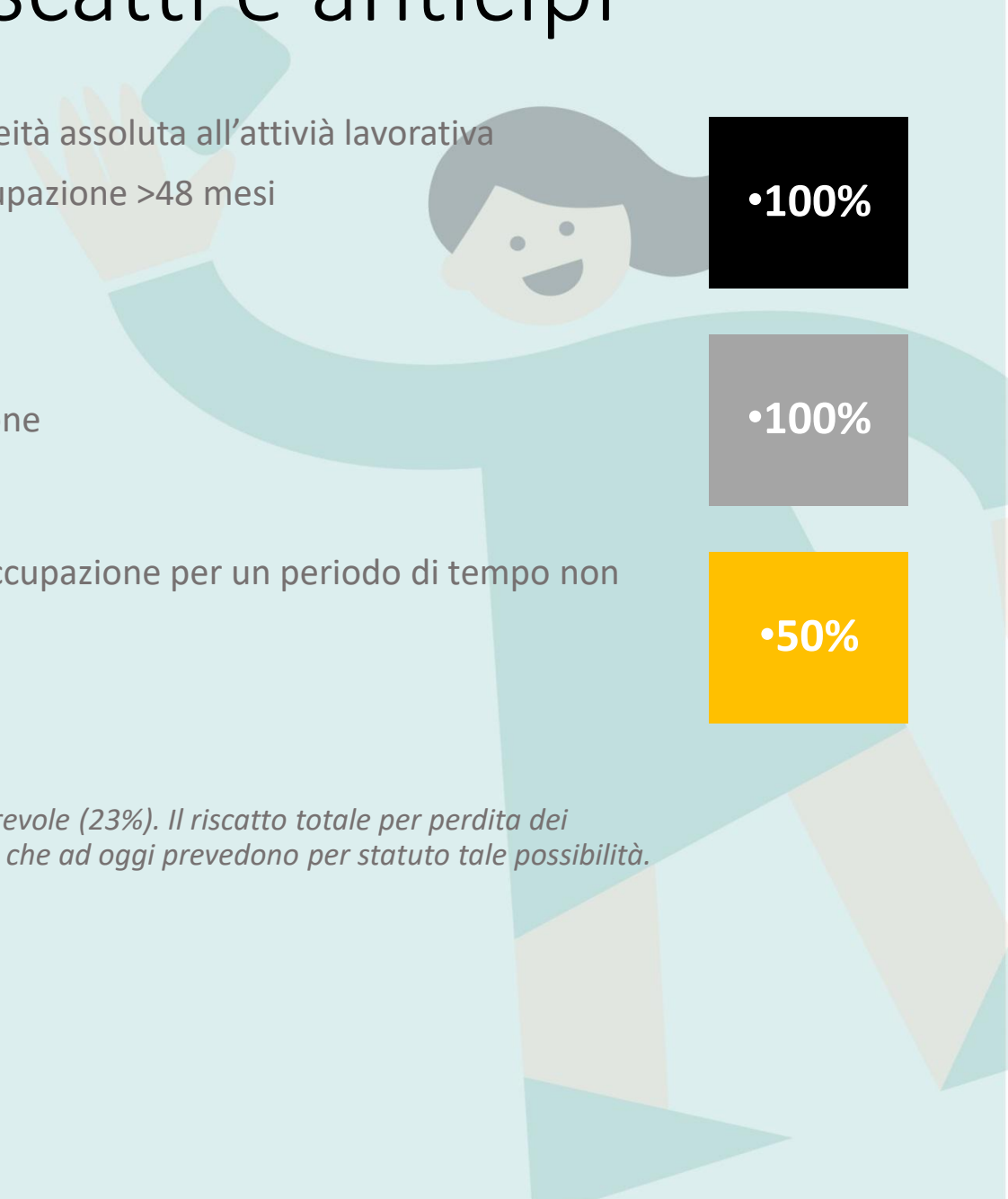
100%
CAPITALE

- Se **convertendo in rendita il 70%** della somma maturata, la rendita risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale annuo (6.085 € per il 2022); la somma maturata non deve eccedere la somma di circa **70.000 €.**
- Nel caso dei **vecchi iscritti** (iscritti ad un fondo pensione prima del 28.04.1993).



Flessibilità in caso di shock: riscatti e anticipi

•Riscatto totale	1. Stato di invalidità permanente che comporti l'inidoneità assoluta all'attivià lavorativa 2. Cessione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione >48 mesi 3. Perdita del requisito di partecipazione*	**•100%**
•Riscatto per premorienza	•Morte dell'iscritto prima che maturi il diritto alla pensione	**•100%**
•Riscatto parziale	1. Cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi ma non superiore a 48 2. Procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni	**•50%**



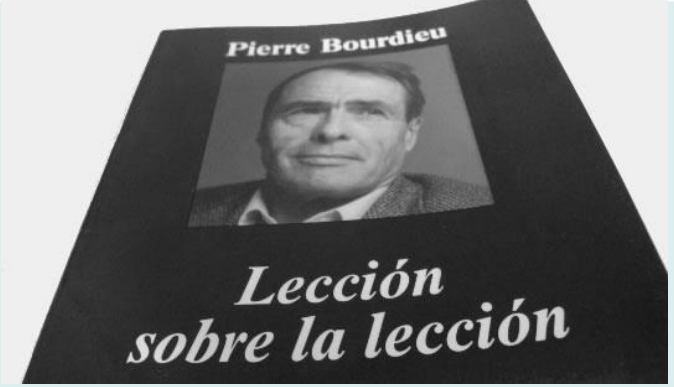
•** In questo caso il riscatto subisce un trattamento fiscale più sfavorevole (23%). Il riscatto totale per perdita dei requisiti di partecipazione è previsto solo per i Fondi pensione chiusi che ad oggi prevedono per statuto tale possibilità.*

Flessibilità in caso di shock: riscatti e anticipi

Quando?	Motivazione	% di anticipo	Tassazione
•In qualsiasi momento	•Per spese sanitarie, a seguito di gravissime situazioni di salute relative all'iscritto, al coniuge e ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche	<75%	9-15%
•Dopo 8 anni	1. Acquisto della prima casa di abitazione per l'iscritto o per i figli, documento atto notarile 2. Per la realizzazione sulla prima casa di interventi di ristrutturazione	<75%	23%
•Dopo 8 anni	•Per ulteriori esigenze degli iscritti	<30%	23%

La prospettiva sociologica (parte A)

Emanuela Rinaldi



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY

Ripasso: i 3 capitali (Pierre Bourdieu) di cui abbiamo - parlato nei primi webinar

- 1 CAPITALE SOCIALE (fiducia, affetti, relazioni, "conoscenze"…)
- 2 CAPITALE CULTURALE (titoli di studio, patrimonio culturale, know-how, gusti, libri…)
- 3 CAPITALE ECONOMICO (beni, denaro, possedimenti)

Acquisire consapevolezza sui diritti economici e le disparità

- **Capitale sociale** (conoscere avvocati, associazioni di consumatori, funzionari che lavorano per INPS…)
- **Capitale culturale** (conoscere i propri diritti, conoscere le fonti… - cfr portali EDUFIN https://www.comitatoeducazionefinanziaria.gov.it/i-portali-edufin/)
- **Capitale economico** (beni, soldi, titoli di credito…)

Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

Darsi degli obiettivi: stipendi e tasso di occupazione uguali tra i generi?

- Rapporto: «Rendiconto di genere 2024», di INPS:
  - crescita dell'occupazione femminile del 6,7% tra il 2019 e 2024, ma **tasso di occupazione** in Italia per le donne è ancora un modesto **52,5%** nel 2023
  - **ben 17,9 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile (70,4%).**

Fonte: https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html

...INPS

- Rapporto INPS posiziona l'Italia agli **ultimi posti in Europa** evidenzia una complessa partecipazione femminile al mercato del lavoro.
- Le assunzioni di donne rappresentano solo il 42,3% del totale, e la **stabilità contrattuale rimane un miraggio** per molte:
  - appena il 18% delle nuove assunzioni femminili è a tempo indeterminato, contro il 22,6% degli uomini

- **part-time**, spesso presentato come strumento di conciliazione dettato dalla necessità di conciliare lavoro e cura familiare, si rivela **una medaglia dalla doppia faccia:** il 64,4% delle lavoratrici ha un contratto a tempo parziale e per il **15,6%** **di queste si tratta di una scelta involontaria.**

- Un dato che si contrappone al **5,1% degli uomini in part-time involontario.**

Fonte: https://www.ciaoelsa.com/blog/pensioni-donne-italia-gender-gap

La maternità: un bivio tra carriera e famiglia

- La **nascita di un figlio** rappresenta ancora un **punto di svolta critico** per la carriera di una donna.
- Il XXIV Rapporto INPS evidenzia come la **probabilità di abbandonare il mercato del lavoro** aumenti significativamente per le madri, specialmente nel **settore privato dove raggiunge il 20% alla nascita del primo figlio, a fronte del 6% nel pubblico.**
- Questo fenomeno si accompagna a un **peggioramento retributivo** che si accentua con ogni nuova nascita.

Fonte: https://www.ciaoelsa.com/blog/pensioni-donne-italia-gender-gap

LA CURA: genitori anziani, figli, nipoti…

- Le donne continuano a farsi carico della maggior parte del **lavoro di cura**.
- Nel 2023, le **giornate di congedo parentale utilizzate dalle donne sono state 14,4 milioni, contro appena 2,1 milioni degli uomini**.
- L'offerta di asili nido rimane insufficiente, con solo
  - l'Umbria, l'Emilia-Romagna e la Valle d'Aosta che raggiungono o si avvicinano all'obiettivo **dei 45 posti nido per 100 bambini 0-2 anni.**

Fonte: https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html

MITI DA SFATARE

- Esempio: l’asilo che chiude:
  - - il sabato. E se ho i turni?
  - - alle 17.30. E dopo?

Caso di studio:
Laura, designer di Milano, con una figlia nata nel 2023
Un (gradito?) invito per una conferenza con premio sull’ «empowerment femminile» alle 19.00 a Trento -→
Tagesmutter durante la conferenza per relatori e pubblico

… -→ attenzione alla differenza tra «capacità» e «capability»

CAPACITA’

indica ciò che un individuo può fare in senso potenziale, cioè le sue **competenze, abilità o risorse interne.**

È legata alle caratteristiche personali (abilità cognitive, fisiche, emotive…) o alle risorse possedute (istruzione, salute, conoscenze…).

È più vicina al concetto di “abilità” o “dotazione individuale”.

👉 **Esempio**: una persona può avere la capacità di leggere e scrivere (perché sa farlo ed è alfabetizzata).

- **CAPABILITY**
- È un concetto introdotto soprattutto **dal filosofo ed economista Amartya Sen** e ripreso in sociologia, filosofia politica e studi sul welfare.
- Indica non solo le capacità individuali, ma le **reali possibilità che una persona ha di mettere in atto quelle capacità, tenendo conto delle condizioni sociali, economiche, culturali e politiche.**
- **È una misura della libertà effettiva**: non solo ciò che una persona sa o può fare in astratto, ma ciò che effettivamente può fare grazie (o a causa) del contesto in cui vive.
- 👉 **Esempio**: una persona può avere la capacità di leggere e scrivere, ma se vive in una società dove non ci sono libri, scuole accessibili o libertà di espressione, le sue capabilities di esercitare quell’abilità sono fortemente limitate.

Altri esempi?

- Competenze…
- Capability….

Altri esempi?

- Competenze sportive (ciclista)

- → ma se vivi in montagna senza strade? O se non hai la bici? O se te la rubano e non hai i soldi per riacquistarne una?

- Competenze finanziarie (conoscere i termini della finanza, cosa significa «home banking», «conto corrente», o «ATM» …etc…)

→ Ma se non hai un conto corrente? O non hai il collegamento a internet? O uno sportello bancomat vicino?

DONNE IN ATTIVO

LA TUA GUIDA
ALL'EDUCAZIONE FINANZIARIA

V EDIZIONE

Avv. Massimo Melpignano

Specialista di diritto bancario e degli intermediari finanziari

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

UNIONCAMERE

DONNE IN ATTIVO

LA TUA GUIDA
ALL'EDUCAZIONE FINANZIARIA

V EDIZIONE

Dove informarsi: portali istituzionali e fonti affidabili

Ministero delle Imprese
e del Made in Italy

UNIONCAMERE

DOVE INFORMARSI:
sito dell’autorità di vigilanza (COVIP)

https://www.covip.it/per-il-cittadino

Guida introduttiva alla previdenza complementare

Per saperne di più - schede tematiche sulla previdenza complementare

Infografiche sulla previdenza complementare

10 cose da sapere sulla previdenza complementare

Video

Questionario: conoscere per scegliere - con grafiche di sintesi

INPS. La mia pensione

DOVE INFORMARSI:
sito MEFOP (società per lo sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione)

https://www.sonoprevidente.it/

DONNE IN ATTIVO

LA TUA GUIDA
ALL'EDUCAZIONE FINANZIARIA

V EDIZIONE

La prospettiva sociologica (parte B)

Emanuela Rinaldi

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

UNIONCAMERE

«Gender pension gap»

- Secondo i dati Eurostat riportati in ***"Gender pension gap by age group – EU-SILC survey"***, **in Italia gli assegni pensionistici presentano in media una differenza che supera i 400 euro al mese, con gli uomini che percepiscono 1.366 euro e le donne 950**: un **divario pari al 30,1%**.
- Le ragioni sono varie e vanno ricercate, tra le altre, in un **sistema socio-economico ancora ampiamente basato sul lavoro di cura di bambini e anziani non retribuito svolto in gran parte dalle donne**, che finiscono con il vederne le conseguenze finanziarie
  - sia in età adulta, quando lavorano o cercano di farlo,
  - sia in età avanzata, quando **percepiscono pensioni molto più contenute di quelle degli uomini**.

Fonte https://www.previdenzacooperativa.it/gender-gap-pensione/

....

- Occorre considerare che **per la previdenza obbligatoria italiana ormai si sta compiendo il passaggio totale al sistema contributivo**:
  - chi ha iniziato a lavorare a partire dal 1996 percepisce, o percepirà, un assegno pensionistico determinato sulla base dei **contributi effettivamente versati**.

Questo grava maggiormente sulle donne per:

- **gender pay gap sul lavoro:** le donne percepiscono in media salari più bassi rispetto agli uomini; dunque, a parità di condizioni, versano meno contributi;
- **lavoro di cura di bambini e anziani:** può portare la popolazione femminile a rinunciare temporaneamente o definitivamente al lavoro, con un'inevitabile conseguenza sui contributi versati;
- **ricorso al part-time:** (meno contributi)

Fonte https://www.previdenzacooperativa.it/gender-gap-pensione/

Attenzione ai BIAS!

Attenzione al «miopia bias»

- Cosa sono i bias? Sono «trappole mentali». «contro la razionalità»
- «Un **bias cognitivo è un tipo specifico di errore nel giudizio e nella presa di decisione. Dal momento che queste deviazioni si verificano in modo sistematico, possiamo prevederle, riconoscerle e combatterle**!»
- Ne abbiamo parlato più volte all'interno dei webinar di DONNE IN ATTIVO

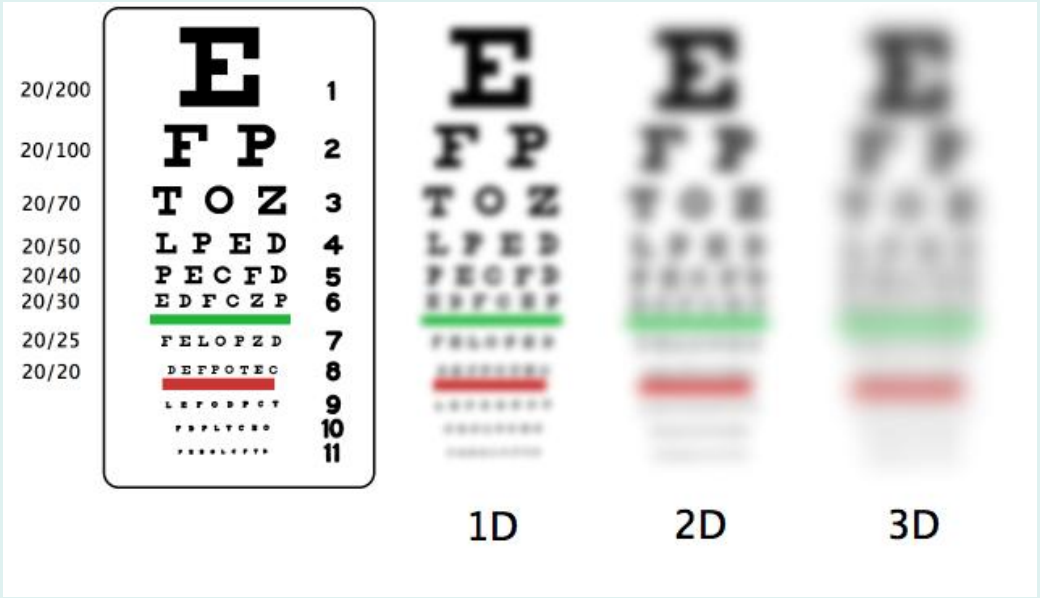
Perché un «omino» e un elefante?

Il premio Nobel per l'economia del 2002, Daniel Kahneman, ha usato un'efficace metafora. Possiamo pensare al nostro cervello come un elefante guidato da un piccolo omino.

«L'elefante ***rappresenta le cose che facciamo istintivamente e le nostre reazioni emotive. L'omino rappresenta la ragione, la logica che cerca di controllare e direzionare l'istinto****. L'elefante, cioè i nostri istinti e pregiudizi, è forte e ben radicato a terra, per questo il lavoro dell'omino, cioè la parte razionale del nostro cervello, è tutt'altro che semplice»* (di Enrico Maria Cervellati.

Fonte https://economiapertutti.bancaditalia.it/video/testi-alternativi/script-introduzione-trappole.pdf)

- Miopia Bias**: tendenza a focalizzarsi sulle implicazioni a breve termine delle nostre azioni invece che su quelle a lungo termine**



Fonte: https://www.consob.it/web/investor-education/errori-e-trappole-comportamentali

- Troppo spesso scelte che appaiono ottimali oggi diventano meno attraenti con il passare del tempo (cosiddetta incoerenza dinamica), generando insoddisfazione e ripensamenti

- Il bias della miopia riguarda la **tendenza a dare maggiore importanza agli eventi presenti o imminenti rispetto a quelli futuri**.
- In altre parole**, gli individui tendono ad avere una visione a breve termine delle cose**, sottovalutando o ignorando le possibili conseguenze a lungo termine delle loro azioni

Thaler, R. H., Tversky, A., Kahneman, D., & Schwartz, A. (1997). The effect of myopia and loss aversion on risk taking: An experimental test in «The quarterly journal of economics», 112(2), pp. 647-661

Come riconosco il miopia bias?

- Si preferisce scegliere prodotti **meno costosi ma non ecosostenibili** per il risparmio immediato
- Si sottovalutano gli effetti di una **bassa pensione** perché si vedono come molto lontani nel tempo
- Si sottovalutano gli **effetti della crisi ambientale** perché si vedono come molto lontani nel tempo
- Si sottovalutano gli **effetti cumulativi di piccoli gesti finanziari mensili** (P.A.C.)

Discuterne con esperti, prendere informazioni su siti affidabili, fare lista dei «Pro» e dei «contro» possono essere strumenti utili per ridurre il bias!

Fonte: Cucchiarini V., Rinaldi E.E., (2023), "Il bias della miopia", Occhio ai bias, n 1A.

Considerazioni finali

Elisabetta Giacomel

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

UNIONCAMERE

Risorse per approfondire

BANCA DI ITALIA: BIAS
https://economiapertutti.bancaditalia.it/aree-tematiche/trappole-comportamentali/index.html

COVIP

https://www.covip.it/per-il-cittadino/educazione-previdenziale

IVASS

https://www.ivass.it/consumatori/imparaconivass/index.html

PORTALI EDUFIN

https://www.comitatoeducazionefinanziaria.gov.it/i-portali-edufin