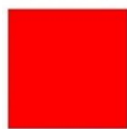


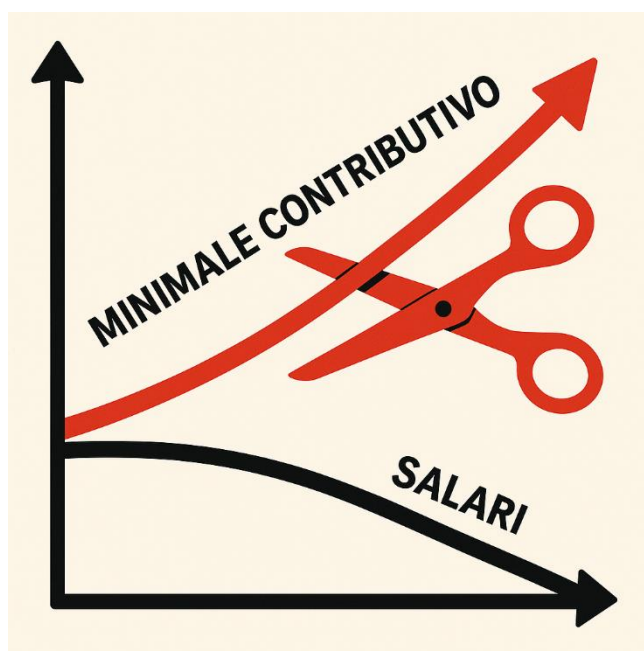
CGIL



Osservatorio Previdenza

Analisi

L'impatto dell'aumento dei requisiti pensionistici sui redditi bassi.



9 dicembre 2025

Coordinatore dell'analisi Ezio Cigna responsabile delle politiche previdenziali CGIL nazionale

Premessa

Con questo lavoro vogliamo mettere in relazione le condizioni retributive attuali con le tutele previdenziali future, perché nel sistema contributivo la pensione è il risultato diretto della storia lavorativa di ogni persona.

Partiamo da una consapevolezza ormai evidente: molti lavoratori e lavoratrici, pur avendo un impiego, non riescono a costruire una piena tutela previdenziale.

Accade quando i salari sono bassi, quando si lavora solo per parte dell'anno, o quando la modalità prevalente è il part-time involontario, soprattutto in determinati settori e per determinate categorie sociali.

Per questo, l'analisi prende in esame gli ultimi dati disponibili dell'Osservatorio INPS sulle retribuzioni e sui rapporti di lavoro, quale base di partenza per comprendere l'evoluzione e le criticità del sistema.

Con questo studio intendiamo:

- fotografare l'attuale quadro retributivo, con particolare attenzione ai salari bassi e alle condizioni contrattuali più fragili (part-time, lavoro breve e discontinuo)
- valutare l'impatto del minimale contributivo, ovvero l'importo minimo necessario per far valere un anno pieno di contribuzione
- collegare i livelli retributivi alle effettive coperture contributive, evidenziando chi resta sotto soglia, anche sulla base della crescita del minimale contributivo negli ultimi anni
- analizzare come l'aumento dei requisiti pensionistici, previsti da questo Governo nel testo della Ldb in discussione, legati all'aspettativa di vita rischi di aggravare le disuguaglianze: proprio chi ha redditi più bassi sarà costretto a lavorare più a lungo per ottenere una pensione comunque di importo esiguo.

1. Il quadro retributivo attuale

Secondo gli ultimi dati dell'Osservatorio INPS sulle retribuzioni (anno 2024), i lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo che hanno percepito almeno una giornata retribuita sono **17,7 milioni**, con una **retribuzione media annua** pari a **24.486 euro**.

Tuttavia, la media nasconde una realtà molto più critica: un numero elevatissimo di lavoratori si concentra nelle **fasce salariali basse**, dove il reddito non assicura né autonomia economica né contributi previdenziali sufficienti.

Come si può vedere dalla **Tabella 1** (Distribuzione retributiva 2024), i lavoratori con retribuzioni inferiori ai **15.000 euro annui** rappresentano **oltre un terzo del totale** dei dipendenti del settore privato (circa **6,1 milioni di persone**, pari al **34,6%**). Si tratta di lavoratrici e lavoratori che, per livello di reddito e intensità lavorativa, **non riescono a raggiungere una piena copertura contributiva annuale**, con impatti diretti sul diritto futuro alla pensione.

In particolare, le due fasce più basse (fino a 9.999 euro annui) includono oltre **4,1 milioni di lavoratori** che non solo non raggiungono la soglia necessaria a una vita lavorativa dignitosa, ma spesso **non maturano nemmeno 12 mesi utili ai fini dell'anzianità contributiva**, poiché i periodi di lavoro non coprono l'intero anno.

Questa distribuzione così sbilanciata verso i redditi bassi evidenzia quindi una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano: un'elevata presenza di **rapporti discontinui, stagionali e part-time involontari**.

Un lavoratore su tre percepisce meno di 15.000 € all'anno; quasi il 60% resta al di sotto della soglia dei 25.000 € annui, evidenziando come una parte significativa del lavoro rischi di non garantire una vita dignitosa né una pensione adeguata.

Tabella 1

Distribuzione retributiva 2024

Classe retributiva annua / condizione	Numero lavoratori / incidenza (o % soglia)
Retribuzione media (tutti i dipendenti)	—
< 5.000 €	2.309.118 (≈ 13,0%)
5.000 – 9.999 €	1.838.351 (≈ 10,4%)
10.000 – 14.999 €	1.991.714 (≈ 11,2%)
Totale < 15.000 €	6.139.183 (≈ 34,6%)
15.000 – 24.999 €	4.586.546 (≈ 25,9%)
25.000 – 34.999 €	3.713.552 (≈ 21,1%)
35.000 – 49.999 €	2.194.944 (≈ 12,4%)
≥ 50.000 €	927.871 (≈ 5,2%)
Totale lavoratori dipendenti privati	17.691.915 (100%)

Dati Osservatorio Inps

1.1 Giovani: l'ingresso nel lavoro come primo fattore di vulnerabilità previdenziale

La condizione retributiva dei giovani rappresenta uno degli elementi più critici del mercato del lavoro italiano. L'ingresso avviene sempre più spesso attraverso contratti brevi, stagionali o con orari ridotti – in larga parte part-time involontario – che comportano fin da subito salari molto bassi e un numero limitato di mesi lavorati nel corso dell'anno. Come si può osservare dalla Tabella 2, le retribuzioni medie annue dei giovani fino ai 24 anni risultano particolarmente contenute: i lavoratori fino a 19 anni percepiscono in media **4.374 euro**, equivalenti a pochi mesi di lavoro effettivo, mentre nella fascia 20–24 anni si raggiungono **11.882 euro**, un importo ancora insufficiente a garantire un anno pieno di contribuzione utile ai fini previdenziali. Si tratta di una condizione di forte vulnerabilità che si manifesta fin dall'inizio della carriera e che rischia di tradursi, nel tempo, in una difficoltà strutturale nel costruire una pensione adeguata e nel maturare i requisiti minimi necessari all'accesso alla pensione stessa.

Tabella 2

Retribuzioni medie annue e giornate retribuite dei giovani lavoratori (2024)

Età	Retribuzione media annua
fino a 19 anni	4.374 €
20–24 anni	11.882 €

Dati Osservatorio Inps

1.2 Povertà salariale e penalizzazioni previdenziali: la questione di genere

La dimensione di genere rappresenta uno dei principali fattori di vulnerabilità economica nel mercato del lavoro italiano. La disuguaglianza retributiva non è un fenomeno residuale, ma il risultato di condizioni strutturali che incidono sui salari e, di conseguenza, sulla costruzione dei diritti previdenziali nel corso della vita lavorativa.

Le lavoratrici sono maggiormente occupate in posizioni a basso valore aggiunto, con contratti più precari, orari ridotti e carriere più discontinue rispetto agli uomini. La diffusione del **part-time involontario**, che interessa in modo marcato la componente femminile, amplifica queste criticità: meno ore lavorate (o certificate) significano retribuzioni annue più basse, minore intensità contributiva e un rischio elevato di **non riuscire a maturare i requisiti per la pensione**.

Come rilevato dall'Osservatorio INPS sulle retribuzioni 2024, le lavoratrici dipendenti del settore privato percepiscono **in media 19.833 euro annui**, contro i **27.967 euro** degli uomini: una differenza di oltre **8.000 euro** corrispondente a un gap retributivo di circa **–29%** a sfavore delle donne.

Questa disparità non è spiegabile soltanto dalle diverse qualifiche o inquadramenti professionali: essa è fortemente correlata alla **maggior incidenza del part-time**, spesso involontario:

- **49%** delle lavoratrici ha avuto almeno un rapporto part-time nell'anno
- contro **21%** dei lavoratori uomini

Come mostra la tabella, la distribuzione per tipologia di orario rivela una **forte asimmetria di genere** nel mercato del lavoro italiano. Le donne rappresentano appena il **32%** dei lavoratori a tempo pieno, ma diventano **maggioranza assoluta** in tutte le forme di part-time: **67%** nel part-time orizzontale, **63%** nel part-time verticale e **71%** nelle modalità miste. Questa concentrazione femminile nel lavoro a orario ridotto non è il riflesso di una scelta libera, ma di un'organizzazione del mercato del lavoro e delle responsabilità di cura ancora fortemente squilibrata.

Ne deriva un effetto diretto sui percorsi retributivi e previdenziali: il part-time comporta **retribuzioni annue significativamente inferiori** e una **minor copertura contributiva**, che si traduce in carriere più brevi o incomplete. In sostanza, la diversa distribuzione delle opportunità lavorative tra uomini e donne determina una penalizzazione strutturale che agisce **oggi sul salario e domani sulla pensione**, alimentando un **gender pension gap** destinato ad ampliarsi con l'avanzare dell'età lavorativa.

Tabella 3

Incidenza del part-time per genere nel lavoro dipendente privato

Tipologia orario	Uomini	Donne	Totale	Incidenza femminile
Tempo pieno	7.343.601	3.492.629	10.836.231	32%
Part-time orizzontale	1.198.482	2.440.138	3.638.621	67%
Part-time verticale	62.067	107.645	169.712	63%
Part-time misto	92.969	230.774	323.744	71%
Totale	8.697.120	6.271.187	14.968.307	42%

Dati Osservatorio Inps

1.3 Conclusioni “salari poveri”

La povertà salariale in Italia non è un fenomeno marginale: **un lavoratore su tre percepisce meno di 15.000 € annui**, un livello retributivo che non consente di maturare un anno pieno di contribuzione e, quindi, di costruire una pensione dignitosa nel sistema contributivo.

All'interno di questa fascia critica emergono due evidenze chiare:

- **il lavoro povero è giovane**: chi entra oggi nel mercato del lavoro inizia con stipendi molto bassi e pochi mesi di contribuzione, accumulando da subito buchi previdenziali difficili da colmare
- **il lavoro povero è donna**: si stima che **circa 2,8–3 milioni di lavoratrici** abbiano una retribuzione inferiore a 15.000 € annui. Il ricorso al part-time involontario e la maggiore presenza in settori a basso valore aggiunto espongono le donne a carriere più fragili e pensioni future più basse

Questa condizione non è omogenea nel Paese:

i **divari territoriali** mostrano una maggiore incidenza di salari bassi nel **Mezzogiorno** e nelle **Isole**, dove prevalgono occupazioni stagionali e discontinue. Allo stesso modo, i **lavoratori extracomunitari** risultano sovrarappresentati nelle fasce di reddito più basse, con un rischio superiore di **non maturare i requisiti contributivi minimi**.

2. Il minimale contributivo

Il “minimale contributivo” è il livello minimo di retribuzione/contributi che deve essere raggiunto affinché un anno di lavoro possa essere considerato “utile” ai fini pensionistici. È diverso dal concetto di salario minimo — riguarda non quanto bisogna guadagnare per vivere, ma quanto bisogna produrre in termini di retribuzione/contributi per avere un anno valido ai fini della pensione.

Secondo le regole aggiornate per il 2025:

- Il trattamento minimo mensile per una pensione integrata al trattamento minimo nel 2025 senza ulteriori maggiorazioni è **603,40 euro**.
- Il limite di retribuzione per garantire l’accredito contributivo obbligatorio e figurativo è fissato al **40% del trattamento minimo**. Ciò significa che, per essere considerato valido come anno contributivo, la retribuzione settimanale lorda deve essere almeno **241,36 €**, corrispondente — su base annua — a circa **12.551 €**.

In pratica: un lavoratore deve percepire almeno quanto definito da questo “minimale retributivo” nei singoli periodi di riferimento (settimane, anni) affinché il periodo venga validamente riconosciuto dal punto di vista previdenziale.

Nel sistema contributivo, la pensione finale dipende dal “montante contributivo” accumulato durante la vita lavorativa: più contributi effettivi e continui, maggiore la pensione. Se un anno non raggiunge il minimo, non “vale”: crea un buco contributivo.

Per chi ha salari bassi, lavori discontinui, part-time o rapporti brevi, il rischio è concreto: **anche lavorando per un intero anno, la contribuzione potrebbe non essere sufficiente**, rendendo vana la somma dei mesi lavorati.

Un esempio concreto

Supponiamo un contratto part-time al 50%, con una retribuzione lorda annua di 8.300 € .

- Il minimale settimanale 2025 è 241,36 €, quindi il corrispondente annuo sarebbe 12.551 €.
- Gli 8.300 € percepiti non bastano a coprire l’anno: la retribuzione effettiva equivale a circa **39 settimane** del minimale.
- Risultato: anche se il lavoratore ha avuto un contratto per 12 mesi, solo 39 settimane verranno conteggiate ai fini della pensione → **circa 13 settimane (3 mesi) “persi”**.

La Tabella 4 evidenzia con chiarezza come il **minimale contributivo** – la soglia di retribuzione necessaria affinché un anno di lavoro sia interamente riconosciuto ai fini previdenziali – abbia registrato negli ultimi anni un incremento molto rilevante.

Dal 2022, anno di insediamento dell’attuale Governo che aveva annunciato una riforma complessiva del sistema pensionistico, questo valore è aumentato **del 16,5%**, una crescita nettamente più rapida rispetto all’andamento dei salari, soprattutto nelle fasce retributive più basse.

In pratica: oggi servono **1.798 € in più** rispetto al 2022 per poter maturare un anno di contributi pienamente valido.

Questo progressivo disallineamento tra l’aumento dei requisiti contributivi e la stagnazione salariale rende ancora più urgente il rinnovo dei contratti collettivi e una crescita delle retribuzioni reali.

Tabella 4

Il Minimale contributivo nel settore privato

Anno	Trattamento minimo mensile pensione	Minimale retribuzione settimanale (40%)	Minimale retribuzione annua (52 sett.)	Incremento su 2022	Variazione % su 2022
2022	524,34 €	210,15 €	10.928 €	—	—
2023	563,74 €	227,18 €	11.813 €	+885 €	+8,1%
2024	598,61 €	239,44 €	12.451 €	+1.523 €	+13,9%
2025	603,40 €	241,36 €	12.551 €	+1.623 €	+14,9%
2026 (stima)	611,86 €	244,74 €	12.726 €	+1.798 €	+16,5%

La stima 2026 è ottenuta applicando la rivalutazione prevista del +1,4% sul TM 2025 e il coefficiente del 40% previsto dalla normativa vigente.

Un altro esempio concreto per comprendere meglio la dinamica del minimale contributivo.

Prendiamo una lavoratrice o un lavoratore che nel 2022 ha percepito una retribuzione lorda annua di 10.928 €, esattamente pari al minimale per quell'anno:

Tabella 5

Effetti dell'aumento del minimale su un reddito costante: settimane accreditate 2022-2026

Anno	Retribuzione effettiva (costante a 10.928 €)	Settimane accreditate	Settimane perse
2022	10.928 €	52	0
2023	10.928 €	49	-3
2024	10.928 €	46	-6
2025	10.928 €	46	-6
2026 (stima)	10.928 €	45	-7

La Tabella 5 mostra concretamente cosa accade a una lavoratrice o a un lavoratore che, pur lavorando tutto l'anno, percepisce una retribuzione annua di **10.928 €**, esattamente corrispondente al minimale contributivo del 2022.

Se quella stessa retribuzione **rimane invariata negli anni successivi**, mentre il minimale aumenta, la persona **inizia a perdere settimane di contribuzione utile** ai fini della pensione:

- nel **2023** vengono riconosciute solo **49 settimane** → **3 settimane perse**
- nel **2024** si scende a **46 settimane** → **6 settimane perse**
- nel **2025** restano **46 settimane** → **6 settimane perse**
- nel **2026** la stima indica **45 settimane** → **7 settimane perse**

In totale, nel periodo 2023-2026, la lavoratrice o il lavoratore **perde 22 settimane di contributi**, pari a oltre **5 mesi e mezzo di pensione** non maturata, **pur avendo lavorato ogni singolo giorno**.

L'aumento del minimale contributivo avvenuto negli ultimi anni — +16,5% dal 2022, anno di insediamento dell'attuale Governo, a fronte di salari stagnanti — crea un divario sempre più ampio tra ciò che le persone guadagnano e ciò che serve per far valere un anno pieno di contribuzione ai fini previdenziali.

Un divario che in molti casi nemmeno la firma dei contratti, da sola, **non è riuscita a recuperare totalmente l'inflazione**. Il risultato è che la soglia per ottenere un anno di pensione utile si allontana ogni anno di più dalla realtà di milioni di lavoratori e lavoratrici.

Ciò significa che **diventa più facile “perdere” contributi anche lavorando tutto l'anno**.

Ed è un effetto tutt'altro che teorico: come abbiamo visto nella Tabella 5, un lavoratore che nel 2022 si collocava esattamente sul minimale contributivo, oggi — a retribuzione invariata — **perde settimane di contributi ogni anno**. In quattro anni ne avrebbe già perse **oltre 22 settimane**, più di **cinque mesi e mezzo di pensione futura cancellati**, senza aver interrotto il proprio lavoro.

3. Adeguamento dei requisiti pensionistici all'attesa di vita

Il meccanismo di adeguamento dei requisiti pensionistici all'attesa di vita è un sistema automatico che, ogni due anni, aumenta l'età e/o i contributi necessari per andare in pensione se la speranza di vita della popolazione aumenta, garantendo la sostenibilità del sistema previdenziale: se viviamo più a lungo, lavoriamo più a lungo, rendendo i requisiti di pensionamento proporzionali alla longevità media. Questo aggiustamento, basato sui dati ISTAT, riguarda sia la pensione di vecchiaia (età minima) che quella anticipata (requisiti contributivi).

L'art. 43 del disegno/legge di bilancio 2026 in discussione in Parlamento, indica che l'adeguamento automatico dei requisiti pensionistici (età, contributi) in funzione dell'aspettativa di vita, già previsto dalla normativa previdenziale, **non viene bloccato**. Per il primo aggiornamento con decorrenza 2027, è prevista una **“sterilizzazione parziale”**: l'incremento è ridotto a **+1 mese**. Dal **1° gennaio 2028** l'adeguamento tornerà a regime pieno: il meccanismo automatico di revisione — in base alla speranza di vita Istat — si applicherà con l'aumento complessivo di 3 mesi in più.

Considerando la dinamica prevista dal meccanismo di adeguamento e le proiezioni demografiche, significa che già dal 2027 comincia una traiettoria di aumento dei requisiti che porterà la pensione più lontano nel tempo. Per molti lavoratori — soprattutto con carriere fragili, bassi salari o part-time — questo si traduce in:

- più anni di lavoro effettivo da sostenere
- maggior difficoltà a maturare montanti contributivi adeguati con il rischio concreto di pensioni basse, visto che con questo meccanismo, non solo si adeguano i requisiti pensionistici, ma si abbassano contemporaneamente i coefficienti di trasformazione per calcolare la pensione.

Se manterremo questa strada fino al 2050, i requisiti pensionistici diventeranno sempre più severi per sempre più persone, aggravando le disuguaglianze previdenziali.

La tabella 6 evidenzia come, sotto il meccanismo di adeguamento automatico dei requisiti pensionistici all'aspettativa di vita, i requisiti per andare in pensione — rispetto al 2026 — siano destinati a crescere progressivamente nel tempo.

- Nel 2027 è previsto un incremento contenuto — **+ 1 mese** rispetto al 2026 —, come previsto dalla legge di bilancio.
- Dal 2028 il meccanismo torna operativo pienamente, con un aumento stimato in **+ 3 mesi** rispetto al requisito base.
- Nei due anni successivi, in assenza di modifiche normative, si prevede un continuo aumento: nel 2029 l'incremento rispetto al 2026 sarà di **+ 5 mesi**, nel 2031 **+ 7 mesi**, nel 2033 **+ 8 mesi**.
- Nel medio-lungo termine (2040), l'adeguamento cumulato potrebbe raggiungere **+ 13 mesi**, e al 2050 l'aumento stimato diventerebbe **+ 23 mesi** rispetto al requisito del 2026.

Tabella 6

Incremento dei requisiti pensionistici rispetto al 2026

Anno	Incremento rispetto al 2026
2026	+ 0 mesi
2027	+ 1 mese
2028	+ 3 mesi
2029	+ 5 mesi
2031	+ 7 mesi
2033	+ 8 mesi
2040	+ 13 mesi
2050	+ 23 mesi

La Tabella 7, sotto riporta i requisiti da raggiungere per la pensione di vecchiaia e per la pensione anticipata dal 2026 in avanti, secondo le stime della Ragioneria Generale dello Stato. Il quadro che emerge è chiaro: in assenza di interventi correttivi, entrambi i requisiti continueranno a crescere nel tempo. Dopo l'incremento previsto nel 2027 (+1 mese), dal 2028 il meccanismo di adeguamento automatico all'aspettativa di vita tornerà ad applicarsi a pieno regime, determinando un progressivo e costante innalzamento delle condizioni di accesso alla pensione. Questo comporta che l'età per la pensione di vecchiaia si sposterà gradualmente in avanti fino ad avvicinarsi ai 70 anni nel 2050,

mentre per la pensione anticipata aumenteranno gli anni di contribuzione necessari, superando i 45 anni a metà secolo.

Tabella 7

Incremento dei requisiti per la pensione anticipata e pensione di vecchiaia

Anno	Incremento rispetto al 2026	Pensione anticipata*	Pensione di vecchiaia
2026	+ 0 mesi	42 anni e 10 mesi (uomo) / 41 anni e 10 mesi (donna)	67 anni
2027	+ 1 mese	42 anni e 11 mesi	67 anni + 1 mese
2028	+ 3 mesi	43 anni e 1 mese	67 anni + 3 mesi
2029	+ 5 mesi	43 anni e 3 mesi	67 anni + 5 mesi
2031	+ 7 mesi	43 anni e 5 mesi	67 anni + 7 mesi
2033	+ 8 mesi	43 anni e 6 mesi	67 anni + 8 mesi
2040	+ 13 mesi	43 anni e 11 mesi	68 anni + 1 mese
2050	+ 23 mesi	44 anni e 9 mesi	68 anni e 11 mesi

In termini pratici, ciò significa che chi oggi vede come obiettivo pensionistico un'età o un requisito basato sul 2026 si troverà potenzialmente — se il meccanismo resterà in vigore — a dover attendere **una o due stagioni lavorative in più** per maturare il diritto alla pensione. Per molte lavoratrici e molti lavoratori, soprattutto quelli con retribuzioni modeste, contratti part-time o carriere discontinue, questo slittamento — unito ai bassi salari — rischia di tradursi in una **pensione finale sensibilmente ridotta o in un mancato pieno diritto pensionistico**.

In altre parole: l'adeguamento automatico non è un semplicissimo aggiustamento tecnico, ma un fattore che aggrava le disuguaglianze previsionali. Per chi parte da condizioni già fragili (pochi contributi, lavoro povero), l'allungamento dei requisiti significa concretamente **più anni di lavoro per ottenere meno pensione**.

Conclusione: Aumento dei requisiti pensionistici effetti sui salari bassi

L'analisi — a partire dai dati sull'attuale quadro retributivo, con particolare attenzione a salari bassi, lavoro part-time, carriere discontinue, donne e giovani — mostra chiaramente che il meccanismo di adeguamento automatico dei requisiti pensionistici all'aspettativa di vita non è un elemento neutro. Al contrario, rischia di aggravare la condizione di vulnerabilità previdenziale di milioni di persone che già oggi vivono un pregresso economico e contributivo debole.

Con la Tabella 7 abbiamo visto come i requisiti per la pensione — sia ordinaria che anticipata — andranno gradualmente aumentando: un piccolo scatto già nel 2027, seguito da incrementi costanti nel tempo secondo la speranza di vita. In termini concreti, questo significa che nel 2050 per andare in pensione di vecchiaia serviranno quasi 70 anni, e per la pensione anticipata occorreranno oltre 45 anni di contributi.

Ora: questo percorso pone in grande difficoltà tutte le persone che — per motivi economici, di genere, di età o di struttura occupazionale — si trovano nelle fasce di reddito basse o medie:

- Chi oggi guadagna poco o lavora part-time — già in molti casi sotto il “minimale contributivo” — rischia di non poter maturare né contributi sufficienti né età utile per ricevere una pensione dignitosa.
- Le donne, i giovani, i contratti precari, i lavori discontinui: per loro l’allungamento dell’età di uscita si somma a una base contributiva spesso insufficiente.
- Anche chi lavora tutto l’anno ma con retribuzioni modeste rischia di arrivare alla pensione con anni mancanti o contributi troppo bassi — trasformando in un rischio collettivo ciò che per alcuni è già una condizione strutturale di fragilità.

In sostanza: l’aumento dei requisiti pensionistici, senza un adeguato aumento dei salari e senza stabilizzazione del lavoro, non riguarda solo “chi lavora poco o tardi” — riguarda anche chi oggi lavora, ma con salari bassi.

Per valutare l’impatto del minimale contributivo sui lavoratori con **bassi salari**, abbiamo calcolato quante **settimane di contribuzione** vengono accreditate a diversi livelli di reddito e quante **settimane di lavoro aggiuntive** servono per ottenere **3 mesi** (13 settimane) di contribuzione in più.

Secondo i dati riportati nella tabella 4 dei minimali contributivi:

- **Minimale contributivo settimanale nel 2025 = 241,36 €**
- **52 settimane accreditate** = 1 anno di contribuzione piena
- Per ottenere **3 mesi di contributi** servono **13 settimane**

Se un reddito è inferiore a **12.551 € annui**, non copre le 52 settimane minime → si perdono settimane utili.

Calcolo delle settimane accreditate

Formula utilizzata:

Settimane accreditate = Reddito annuo / 241,36 €

Il numero è stato **arrotondato per eccesso**

Esempio:

$5.000 \text{ €} / 241,36 \text{ €} = 20,71 \rightarrow \mathbf{21 \text{ settimane}}$

Per simulare l’impatto dell’innalzamento dei requisiti contributivi:

3 mesi aggiuntivi = 13 settimane da maturare

Calcoliamo **il rendimento contributivo di ogni mese di lavoro**:

$$\text{Settimane accreditate per mese} = \frac{\text{Settimane accreditate in 12 mesi}}{12}$$

Esempio con **5.000 € annui**:

Settimane accreditate: **21**

Settimane accreditate per mese: **21 / 12 = 1,75**

Settimane extra necessarie: **13 / 1,75 = 7,43 → ≈ 7 settimane**

Quindi, saranno 7,43 – quasi 2 mesi in più di lavoro- per un reddito da 5.000 euro per perfezionare gli ulteriori 3 mesi richiesti per la pensione anticipata a decorrere dal 2028.

Questa logica si applica — con diversa intensità — a tutti i lavoratori che si collocano **sotto il minimale contributivo** (12.551 euro nel 2026). La **Tabella 8** confronta diversi livelli di reddito bassi e mostra quante settimane aggiuntive è necessario lavorare **ogni anno** per poter recuperare 13 settimane (≈ 3 mesi) utili al diritto pensionistico:

- **maggiore è il reddito**, maggiore è il numero di settimane riconosciute a fini contributivi
- **più il reddito è basso**, meno settimane si accreditano e più lavoro extra serve per raggiungere anche solo una frazione dell'anno assicurativo

Ad esempio:

- chi guadagna **6.000 euro annui**, in un anno si vede riconosciute **25 settimane**: per ottenere **solo 3 mesi** di contributi servono **almeno altre 6 settimane di lavoro**
- con **10.000 euro annui**, si maturano **42 settimane**: per recuperare **13 settimane** ne occorrono comunque **3 in più**
- persino con **12.000 euro annui** (a un passo dalla soglia) si ottengono soltanto **50 settimane** — ancora **non sufficienti** a completare l'anno pensionistico

Tabella 8

**Settimane aggiuntive per perfezionare
3 mesi in più previsti nel 2028**

Reddito annuo	Settimane accreditate (12 mesi)	Settimane da recuperare (13) 3mesi dal 2028	Settimane aggiuntive da lavorare
5.000 €	21	13	≈ 7 settimane
6.000 €	25	13	≈ 6 settimane
7.000 €	29	13	≈ 6 settimane
8.000 €	34	13	≈ 5 settimane
9.000 €	38	13	≈ 4 settimane
10.000 €	42	13	≈ 3 settimane
11.000 €	46	13	≈ 3 settimane
12.000 €	50	13	≈ 2 settimane

Proseguendo l'analisi, calcoliamo gli effetti degli altri incrementi già stimati dalla ragioneria dello stato:

- **+5 mesi** (≈ 22 settimane) — *stima effetto primi adeguamenti successivi al 2028*
- **+13 mesi** (≈ 56 settimane) — *stima 2040*
- **+23 mesi** (≈ 99 settimane) — *stima 2050*
-

Tabella 9

**Quante settimane aggiuntive servono per maturare +5
mesi (22 settimane)**

Reddito annuo	Settimane accreditate (2026)	Settimane da recuperare (22)	Settimane aggiuntive necessarie
5.000 €	21	22	≈ 13 settimane
6.000 €	25	22	≈ 11 settimane
7.000 €	29	22	≈ 9 settimane
8.000 €	34	22	≈ 8 settimane
9.000 €	38	22	≈ 7 settimane
10.000 €	42	22	≈ 6 settimane
11.000 €	46	22	≈ 6 settimane
12.000 €	50	22	≈ 5 settimane

- Per chi ha un reddito di 5.000 € annui deve lavorare 3 mesi in più – quindi 8 in totale - solo per “recuperare” il requisito aggiuntivo dei 5 mesi.

Tabella 10

Quante settimane aggiuntive servono per maturare +13 mesi (56 settimane) — 2040

Reddito annuo	Settimane accreditate (2026)	Settimane da recuperare (56)	Settimane aggiuntive necessarie
5.000 €	21	56	≈ 32 settimane
6.000 €	25	56	≈ 27 settimane
7.000 €	29	56	≈ 23 settimane
8.000 €	34	56	≈ 20 settimane
9.000 €	38	56	≈ 17 settimane
10.000 €	42	56	≈ 15 settimane
11.000 €	46	56	≈ 13 settimane
12.000 €	50	56	≈ 12 settimane

- Per chi ha un reddito di 5.000 € annui: **più di 7 mesi** di lavoro in più solo per compensare l'aumento dei requisiti del 2040.

Tabella 11

Quante settimane aggiuntive servono per maturare +23 mesi (99 settimane) — 2050

Reddito annuo	Settimane accreditate (2026)	Settimane da recuperare (99)	Settimane aggiuntive necessarie
5.000 €	21	99	≈ 56 settimane
6.000 €	25	99	≈ 47 settimane
7.000 €	29	99	≈ 41 settimane
8.000 €	34	99	≈ 35 settimane
9.000 €	38	99	≈ 31 settimane
10.000 €	42	99	≈ 28 settimane
11.000 €	46	99	≈ 25 settimane
12.000 €	50	99	≈ 23 settimane

- Nel 2050, con 5.000 € annui serve **un anno e un mese di lavoro in più** per coprire l'aumento dei requisiti — ogni **20 mesi** di lavoro producono **solo 12 mesi** di pensione utile.

Chi ha salari bassi non solo maturerà contributi più lentamente: dovrà **lavorare anni interi in più** per recuperare i mesi che la legge continuerà ad aggiungere ai requisiti pensionistici.

Ai fini di questa analisi, abbiamo considerato come **sotto il minimale contributivo annuo** (12.551 € nel 2026) non solo tutti coloro che percepiscono **meno di 10.000 euro l'anno**, ma anche **la parte**

della fascia 10.000–14.999 € che non raggiunge comunque la soglia del minimale. Poiché il limite si colloca **circa a metà di questa fascia retributiva**, è ragionevole stimare che **almeno il 50%** di tali lavoratori **non riesca a maturare l'intero anno di contribuzione** ai fini pensionistici.

Sulla base dei dati dell'Osservatorio INPS:

- lavoratori con retribuzioni < **10.000 €**: **≈ 4,15 milioni**
- metà della fascia **10.000–14.999 €**: **≈ 1,0 milioni**
- ✓ Totale lavoratori sotto il minimale contributivo: **circa 5,1 milioni**
- ✓ **≈ 29%** dei dipendenti privati italiani

In Italia quasi un lavoratore su tre — oltre 5,1 milioni di persone — pur lavorando non riesce a farsi riconoscere un anno pieno di contributi: sono soprattutto donne e giovani, spesso impiegati in contratti part-time involontari e in lavori poveri e discontinui, gli stessi che subiranno le conseguenze più gravi dell'aumento automatico dei requisiti pensionistici legato all'aspettativa di vita.