



MEMORIA

Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del welfare integrativo

Commissione Parlamentare di Controllo sull'attività degli Enti Gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale

AUDIZIONE

**del Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
Gabriele Fava**

Roma, 17 ottobre 2024



Memoria

per l'Audizione del Presidente dell'Istituto Nazionale
della Previdenza Sociale Gabriele Fava

**sull'Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni
del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla
transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e
alle tendenze del welfare integrativo**

Innanzitutto alla Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli
enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale

Roma, 17 ottobre 2024



INDICE

1. Il quadro macroeconomico.....	1
2. La spesa pensionistica in Italia	4
3. Evidenze dal Rapporto Annuale INPS	6
<i>3.1. Pensioni e pensionati</i>	<i>6</i>
<i>3.2. L'invecchiamento attivo: il ruolo dei lavoratori anziani.....</i>	<i>7</i>
<i>3.3. I dati sull'occupazione.....</i>	<i>7</i>
<i>3.4. La dinamica delle retribuzioni</i>	<i>11</i>
4. Le possibili iniziative per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico	11



Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Signor Presidente,

Senatrici e Senatori, Deputate e Deputati,

prima di esporre le riflessioni dell'Istituto sul tema dell'indagine oggetto della presente Audizione, desidero ringraziare il Presidente ed i membri della Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale per aver invitato l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (d'ora in avanti, anche Istituto o INPS) che rappresento a fornire il proprio contributo su un tema di primaria importanza per le funzioni che svolge.

A seguire, l'illustrazione di alcuni aspetti essenziali del quadro macroeconomico, utili all'analisi dei profili della spesa previdenziale per i quali, anche attraverso i risultati di analisi riportati nell'ultimo Rapporto Annuale dell'Istituto, si forniscono alcuni spunti sulle iniziative che potrebbero essere intraprese.

1. Il quadro macroeconomico

Il Piano Strutturale di Bilancio (PSB), che nel nuovo sistema di Governance economica europeo assume un ruolo determinante nella programmazione pluriennale delle politiche di bilancio, descrive il quadro macroeconomico di medio e lungo periodo, all'interno del quale valutare l'impatto delle riforme e degli investimenti sulla sostenibilità delle finanze pubbliche, anche alla luce delle tendenze demografiche.

Le scelte di politica economica devono tener conto dei profondi processi di transizione che interessano non solo l'Italia, ma tutte le economie: il cambiamento climatico, la diffusione delle nuove tecnologie e dei nuovi processi di lavoro, l'instabilità geopolitica e il calo demografico. Processi che insieme alle peculiarità strutturali del sistema economico e produttivo italiano come i livelli di occupazione, sia femminile che giovanile, non ancora pienamente soddisfacenti, il disallineamento delle competenze, la contenuta produttività, influenzano le previsioni macroeconomiche e di finanza pubblica, in particolare in relazione alla dinamica delle entrate e delle uscite, come descritto nel PSB.

Una voce importante della spesa pubblica, sia in termini assoluti che in rapporto al Prodotto Interno Lordo (PIL), è rappresentata dalla spesa per le prestazioni sociali, di cui fa parte la spesa pensionistica. Nel quadro tracciato dal PSB, la sostenibilità del sistema pensionistico e, in generale, di tutto il sistema di welfare, rappresenta uno dei temi oggetto di riforme e piani di intervento, venendo influenzata sia dall'andamento delle grandezze macroeconomiche che di quelle demografiche.

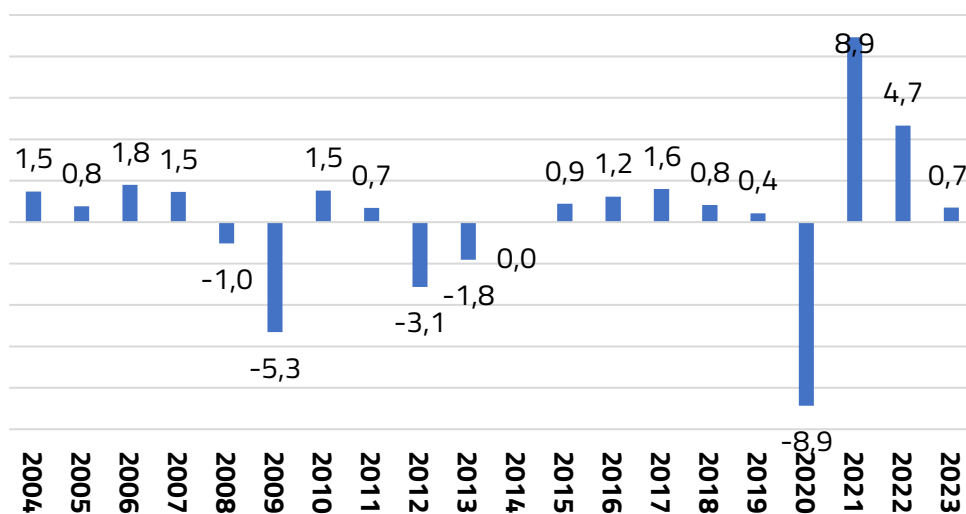
Queste tendenze rappresentano un fattore di rischio per la sostenibilità della maggioranza dei sistemi previdenziali pubblici basati su un sistema finanziario di gestione a ripartizione pura, per cui i contributi versati da lavoratori e aziende vengono utilizzati per erogare le prestazioni pensionistiche nel medesimo anno. Se l'ammontare delle prestazioni erogate supera i contributi ricevuti, si determina uno squilibrio del sistema che deve essere ripianato e ciò avviene con trasferimenti dello Stato a carico della fiscalità generale.

Le sfide sulla sostenibilità del sistema pensionistico sono legate principalmente al processo di invecchiamento della popolazione (incremento della speranza di vita e diminuzione della natalità) e alla modesta crescita economica prevista nel medio periodo.

L'aumento dell'età media della popolazione, il calo del tasso di natalità e la riduzione della popolazione in età lavorativa sono, tuttavia, tendenze demografiche che caratterizzano non solo l'Italia, ma l'intera Unione europea. In Italia negli ultimi 10 anni la popolazione attiva tra i 15-64 anni si è ridotta di 1,8 milioni di unità, raggiungendo nel 2023 poco più di 37 milioni di individui, il tasso di fecondità è sceso di 0,2 punti raggiungendo il valore di 1,2 figli per donna, ben al di sotto del tasso di sostituzione naturale della popolazione.

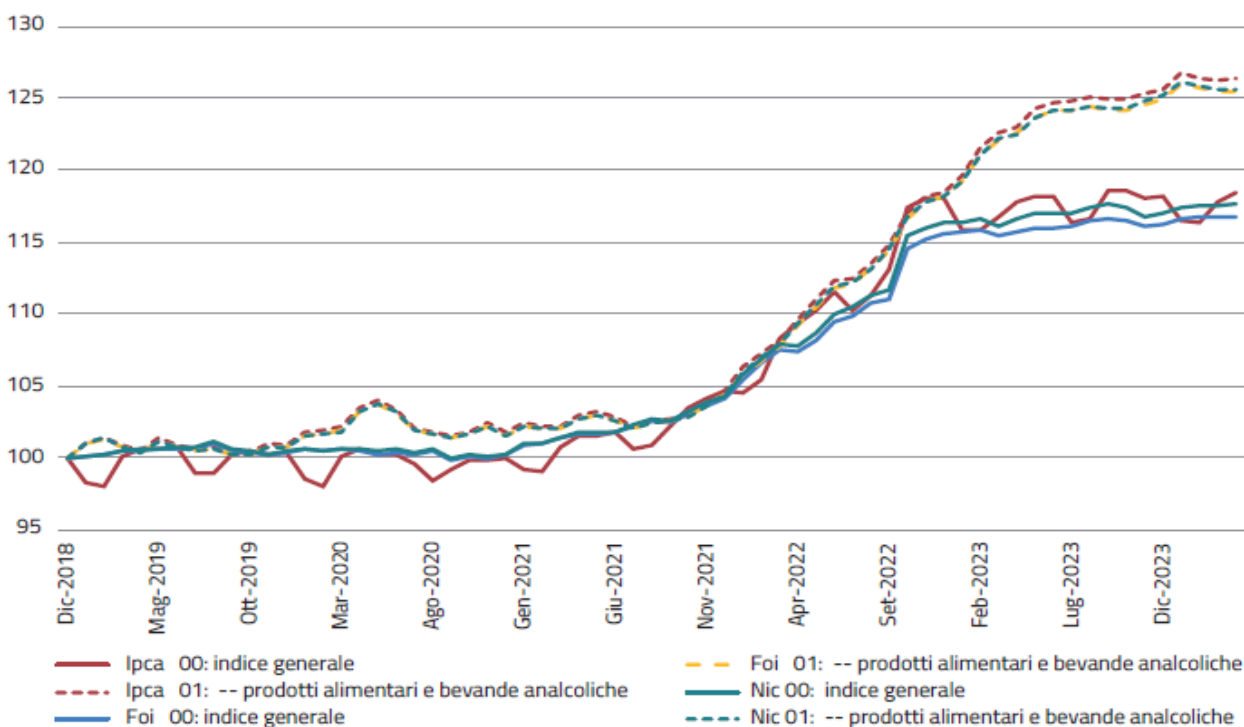
La sostenibilità del sistema pensionistico risente delle prospettive macroeconomiche deboli. Dopo la robusta ripresa a seguito della recessione del 2020 dovuta alla pandemia, la crescita del PIL reale ha rallentato (Grafico 1) ed è attesa rimanere su livelli contenuti: per il 2024 è stimata all'1% e allo 0,9% per il 2025.

Grafico 1 - Andamento del PIL (Anni 2004-2023)



La dinamica della spesa pensionistica ha risentito delle tensioni sui prezzi che hanno interessato il biennio 2022 e 2023 (Grafico 2), determinando un aumento delle uscite dovuto al meccanismo di perequazione automatica. La caduta del potere di acquisto delle famiglie ha richiesto l'adozione di eccezionali e temporanei interventi normativi volti a contenere gli effetti negativi dell'aumento dei prezzi sulle retribuzioni con il taglio del cuneo contributivo, penalizzando le entrate contributive e di conseguenza aumentando il volume dei trasferimenti dello Stato.

Grafico 2 - La dinamica dell'inflazione (dicembre 2018=100)



Tuttavia, le riforme approvate negli ultimi trenta anni, dall'accesso al pensionamento ai sistemi di calcolo, hanno posto le basi per adattare il nostro sistema pensionistico alla nuova realtà demografica ed economica. Queste riforme hanno allungato la vita lavorativa e si stima che porteranno la spesa pensionistica in rapporto al PIL su un sentiero di riduzione dopo l'aumento atteso dovuto all'accesso al pensionamento delle generazioni dei *baby boomers* che determineranno la c.d. gobba pensionistica. In

particolare, meccanismi automatici di adeguamento alla speranza di vita, dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione, hanno determinato un incremento nell'ultimo decennio dell'età media al pensionamento, da 62,1 a 64,6 anni.

2. La spesa pensionistica in Italia

Nel 2023 secondo le rilevazioni della Ragioneria Generale dello Stato¹, la spesa pensionistica cresce rispetto al 2022 del 7,4%, attestandosi al 15,3% del prodotto interno lordo (PIL), uno dei più elevati d'Europa. Negli ultimi cinque anni è passata da 268 a 319 miliardi di euro (una crescita di quasi il 19%). Le ragioni di una spesa pensionistica elevata sono storicamente riconducibili a un sistema pensionistico in passato generoso, sia dal punto di vista dei requisiti pensionistici, sia da quello del metodo di calcolo che, seppur modificato dal 1995, produce ancora effetti sulla spesa pensionistica in ragione dello stock di pensioni vigenti liquidate con il metodo precedente. Nel 2023, l'età effettiva di pensionamento è in linea con quella degli altri Paesi europei, e solo leggermente superiore alla media UE, nonostante in Italia la speranza di vita sia tra le più alte d'Europa. Inoltre, il tasso di sostituzione della pensione rispetto all'ultima retribuzione percepita prima del pensionamento resta tra i più elevati in UE, pari al 59%, quasi 14 punti percentuali sopra la media europea, anche in ragione dell'elevato peso dell'aliquota di contribuzione. Per completare il quadro, occorre ricordare come in Italia, il secondo pilastro del nostro sistema pensionistico, ovvero la previdenza complementare, come osservato anche dalla COVIP nell'ultima Relazione Annuale richiede di un suo ulteriore sviluppo. Le potenzialità di questo secondo pilastro necessitano di interventi di promozione che il PSB introduce tra le iniziative mirate alla sostenibilità del sistema pensionistico.

Analizzando l'andamento crescente e strutturale della spesa pensionistica in rapporto al PIL (Grafico 3), è possibile notare che nel biennio 2023-2024 la spesa in rapporto al PIL aumenta significativamente portandosi sopra il 16%, anche a causa dell'elevato livello della perequazione imputabile al significativo incremento dell'inflazione.

Negli anni successivi, la spesa in rapporto al PIL si mantiene sostanzialmente stabile fino al 2026, per poi riprendere ad aumentare moderatamente superando il 17% nel 2036. Tale dinamica è essenzialmente

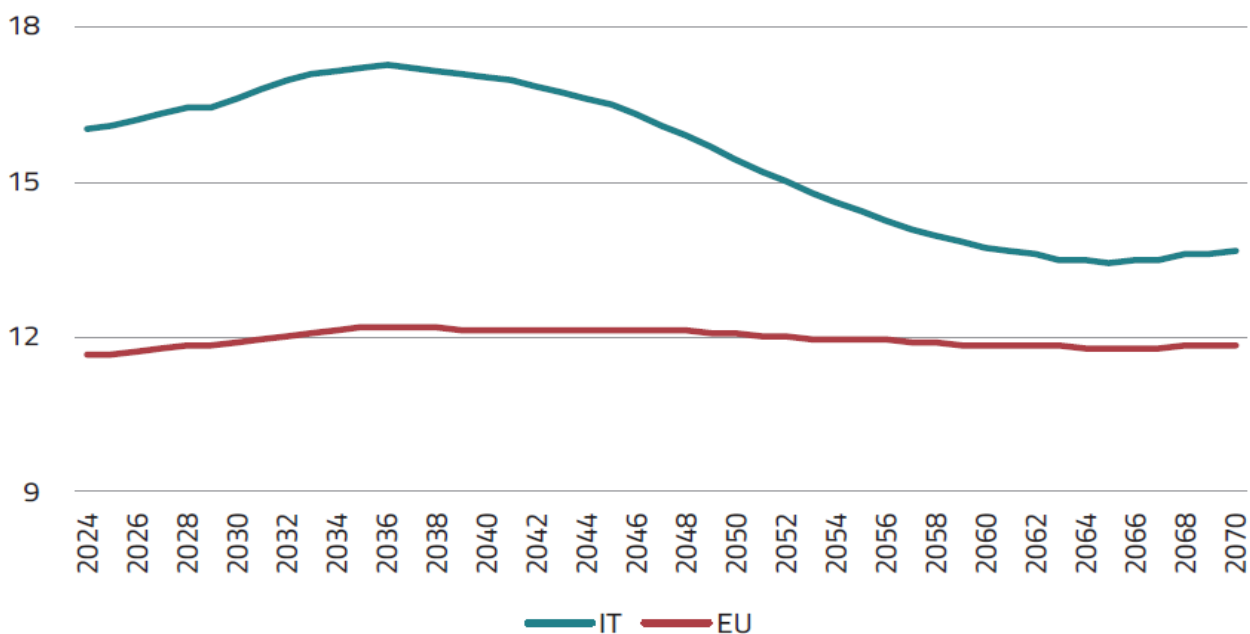
¹ Cfr. Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario - Rapporto n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Si ricorda che RGS considera diversamente da EUROSTAT l'aggregato della spesa pensionistica escludendo alcuni trattamenti erogati nell'ambito della funzione invalidità e quelle non erogate da Amministrazioni pubbliche. Nel proseguo della memoria verranno, tuttavia, considerate le previsioni dell'aggregato *pension expenditure* di EUROSTAT per fornire un confronto con le previsioni a livello europeo.

dovuta all'incremento del numero di pensioni come conseguenza dell'uscita dal mondo del lavoro dei nati negli anni '60-'70 (*baby boomers*).

Dopo un periodo di stabilità, la spesa diminuisce gradualmente, tornando a livelli prossimi al 16% nel 2050 e al di sotto del 14% dal 2059. Tale dinamica decrescente è determinata dall'applicazione generalizzata ed a pieno regime del calcolo contributivo contestualmente all'applicazione dei meccanismi di stabilizzazione previsti dal sistema pensionistico italiano (adeguamento automatico dei requisiti minimi di pensionamento e dei coefficienti di trasformazione in funzione della speranza di vita), espressamente disegnati per garantire la sostenibilità finanziaria del sistema e l'adeguatezza delle prestazioni.

L'innalzamento dei requisiti minimi di accesso al pensionamento e il contenimento degli importi pensionistici esercitato dall'applicazione del sistema di calcolo contributivo, progressivamente esteso a tutta la vita lavorativa dei pensionati a breve termine compensa parzialmente gli effetti della transizione demografica. L'obiettivo, dunque, per una maggiore sostenibilità della spesa pensionistica anche a breve e medio termine può essere perseguito cercando di contenere gli oneri pensionistici connessi alla fuoriuscita dal mercato del lavoro dei *baby boomers*.

Grafico 3 - Rapporto spesa pensionistica su prodotto interno lordo (%). Stime* 2024-2070



* Le stime sono previsioni basate su scenari futuri costruiti a partire da proiezioni demografiche e macroeconomiche che hanno come riferimento le stime EUROPOP2023 di EUROSTAT sull'andamento della popolazione nei Paesi europei.

Fonte: European Commission, 2024 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070). Institutional Paper 279; April 2024.

L'incremento della spesa è confermato anche dai dati contenuti nel Rendiconto generale 2023 dell'INPS.

Nel 2023 il risultato di esercizio è stato positivo, pari a 2 milioni di euro, e il totale delle entrate accertate dall'Istituto è stato pari a 536 miliardi di euro, di cui 269 costituiti da entrate contributive (+5,1% rispetto al 2022) e quasi 165 da trasferimenti correnti dalla fiscalità generale (+3,3% rispetto al 2022).

L'aumento delle entrate contributive, pari a 13 miliardi, è in gran parte ascrivibile all'andamento del quadro macroeconomico, con un incremento della massa retributiva pari al 4,5% per l'intera economia quale effetto congiunto dell'andamento occupazionale alle dipendenze e dello sviluppo delle retribuzioni individuali. Nell'ultimo quinquennio, i trasferimenti correnti sono cresciuti del 44% passando dai 114 miliardi di euro nel 2019 ai quasi 165 del 2023. Tali trasferimenti garantiscono il finanziamento della Gestione Interventi Assistenziali (GIAS), che provvede a sostenere gli oneri di altre prestazioni di natura previdenziale e assistenziale, alcune delle quali rivolte alla universalità dei cittadini, nonché l'equilibrio finanziario delle altre Gestioni previdenziali. Sono anche a carico della GIAS gli oneri per le agevolazioni e decontribuzioni, nonché per i pensionamenti anticipati.

Le uscite complessive sono state pari a 524 miliardi di euro, di cui 398 miliardi destinati alle prestazioni istituzionali (+4,6% rispetto al 2022). Il maggior onere è legato all'incremento della spesa per pensioni che ammonta complessivamente a 304 miliardi di euro, in crescita per le ragioni sopra esposte del 7,4%.

3. Evidenze dal Rapporto Annuale INPS

Dinanzi al quadro appena descritto, i dati dell'ultimo Rapporto Annuale dell'Istituto consentono un'analisi multifattoriale e, conseguentemente, la possibilità di svolgere alcune riflessioni sul tema oggetto della presente memoria.

3.1. Pensioni e pensionati

Anche nel 2023 il numero di pensionati è sostanzialmente stabile, così come lo stock di pensioni. I pensionati sono circa 16,2 milioni, di cui il 52% di sesso femminile e l'importo lordo della spesa pensionistica risulta di poco inferiore ai 347 miliardi di euro, di cui 338 miliardi di euro per pensioni erogate dall'INPS. Oltre la metà della spesa pensionistica totale è per le pensioni di anzianità e anticipate, seguite da pensioni di vecchiaia e pensioni di reversibilità. Le prestazioni assistenziali (agli invalidi civili e pensioni/

assegni sociali) assorbono l'8% del totale. Rispetto al 2022, l'importo lordo mensile medio delle prestazioni è aumentato del 7,1%, almeno in parte per effetto della perequazione, per cui gli importi dell'anno 2023 sono stati rivalutati sulla base dell'indice ISTAT del costo della vita che ha registrato un aumento pari all'8,1%. Tra il 2019 ed il 2022 il totale dei trattamenti di vecchiaia e anticipati è quasi raddoppiato rispetto agli anni immediatamente successivi al 2012, anno di introduzione della riforma Monti-Fornero. Hanno contribuito soprattutto i canali di pensionamento anticipato, quali Quota 100 e Opzione donna: quest'ultima ha rappresentato mediamente il 14% delle liquidazioni delle pensioni anticipate nel triennio 2019-2021.

3.2. L'invecchiamento attivo: il ruolo dei lavoratori anziani

Le previsioni EUROSTAT per l'Unione europea relative agli andamenti demografici fanno presagire un peggioramento del rapporto tra pensionati e contribuenti: in Italia il tasso di dipendenza nel 2022 era pari al 41%, circa 4 giovani per anziano, con rischi crescenti di squilibri per i sistemi previdenziali, soprattutto per quei paesi, come l'Italia, dove la spesa previdenziale è relativamente elevata.

La tendenza demografica in corso determina un invecchiamento della forza lavoro. Nel 2023 i dati INPS confermano, infatti, la crescita dei lavoratori anziani con più di 55 anni: i lavoratori dipendenti del settore extra agricolo rappresentano il 16% del totale con una crescita del 12 punti percentuali rispetto al 2003.

L'invecchiamento attivo non è solo una questione sociale alla quale dare risposta, ma è anche un'opportunità per il mondo del lavoro che dovrebbe valorizzare le conoscenze e le competenze dei lavoratori in tutte le fasce di età, superando la visione che vede il lavoratore anziano come un blocco all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La sostenibilità di lungo termine del sistema non deve essere solo economica, ma deve tener conto anche del contesto sociale e personale. In tal senso, accanto a misure di prolungamento volontario dell'attività lavorativa, vanno garantite anche forme di flessibilità in uscita legittimamente richieste dai lavoratori che intendono ritirarsi dalla vita lavorativa gradualmente pur rimanendo attivi in altri settori della società civile. Tali legittime esigenze devono preservare le caratteristiche proprie del sistema contributivo e non possono derogare al principio di equivalenza attuariale fra contributi e prestazioni, a pena di addossare oneri eccessivi sulle future generazioni.

3.3. I dati sull'occupazione

Le dinamiche occupazionali positive degli ultimi anni hanno, seppur parzialmente, controbilanciato le tendenze delle dinamiche demografiche in corso, incidendo sulla sostenibilità del sistema previdenziale

attraverso l'allargamento della base imponibile sia in termini di occupazione sia in termini di retribuzioni/redditi.

Anzitutto, occorre porre l'attenzione sull'aumento del numero di assicurati che si è osservato nel 2023: dai 25,5 milioni del 2019, si registra un graduale aumento nel 2022, fino a raggiungere i 26,6 milioni nel 2023 (con una crescita dell'ultimo anno pari all'1,2%). La variazione è positiva anche per la componente femminile, che tra il 2019 e il 2023 è aumentata di oltre mezzo milione e rappresenta il 44% del totale dei lavoratori.

All'interno di questa dinamica, è importante sottolineare la crescita del numero di assicurati di età inferiore ai 35 anni: si passa dai 6,4 milioni del 2019 ai circa 7 del 2023. Nella stessa classe di età, la componente femminile è aumentata dell'8,4%. Questi ultimi dati letti congiuntamente con l'elevato numero di giovani che hanno beneficiato di rapporti di lavoro agevolati (378 mila), evidenziano l'efficacia delle politiche pubbliche volte a facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, tra tutte, l'Esonero Giovani, l'Apprendistato e l'incentivo per l'assunzione dei NEET (introdotto dal D.L. n. 48/2023), che rimangono di fondamentale importanza.

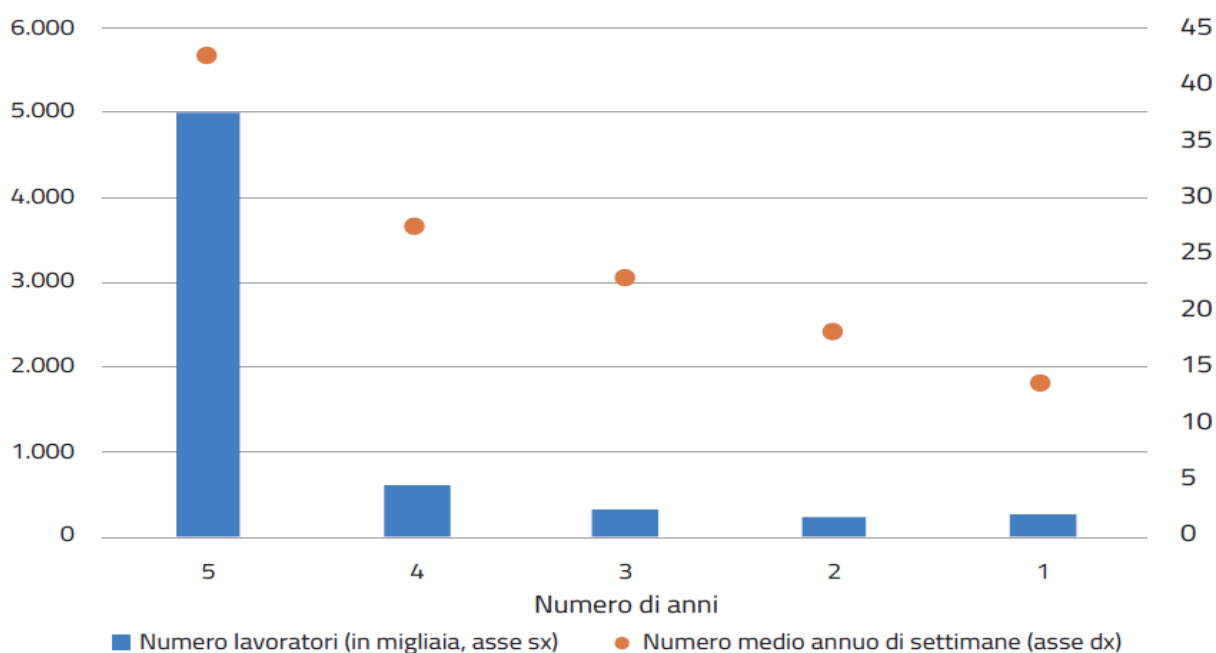
Il mercato del lavoro si sta aprendo anche ai più giovani, come si può notare da una scomposizione per fasce d'età degli assicurati, da cui si ricava un aumento più che proporzionale tra i giovanissimi fino a 24 anni di età. È chiaro, comunque, che permane una "questione giovanile", soprattutto se paragoniamo i dati italiani con quelli degli altri Paesi dell'Unione europea. Tra i maggiori elementi di criticità vi è quello del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, che risulta amplificato dall'andamento incalzante del progresso tecnologico e dai suoi riflessi sul divario tra mansioni e competenze.

Parimenti positivo è il tasso di occupazione che, nella prima metà del 2024, raggiunge il suo massimo rispetto all'ultimo ventennio (62,3%). Al riguardo, è da accogliere con favore l'incremento, rispetto al 2020, di 3,5 punti percentuali del tasso di occupazione femminile, anche maggiore di quello del tasso di occupazione maschile (di 2,8 p.p.), sebbene quest'ultimo continui ad attestarsi su un valore superiore. Rispetto allo stesso periodo e analizzando il profilo delle tipologie contrattuali, è infine da segnalare che, sul totale dei lavoratori dipendenti, la quota dei lavoratori con contratti temporanei è scesa dal 16,7% al 15,3%.

Più in dettaglio, il numero medio di settimane lavorate, che permette di rilevare l'intensità occupazionale, è salito da 42,9 del 2019 a 43,1 del 2023. Nonostante le variazioni positive relative al numero assoluto di settimane lavorate e alle retribuzioni, i giovani under 35 rimangono comunque i soggetti che lavorano e guadagnano meno. Ciò non toglie che il sistema stia comunque gradualmente andando verso una

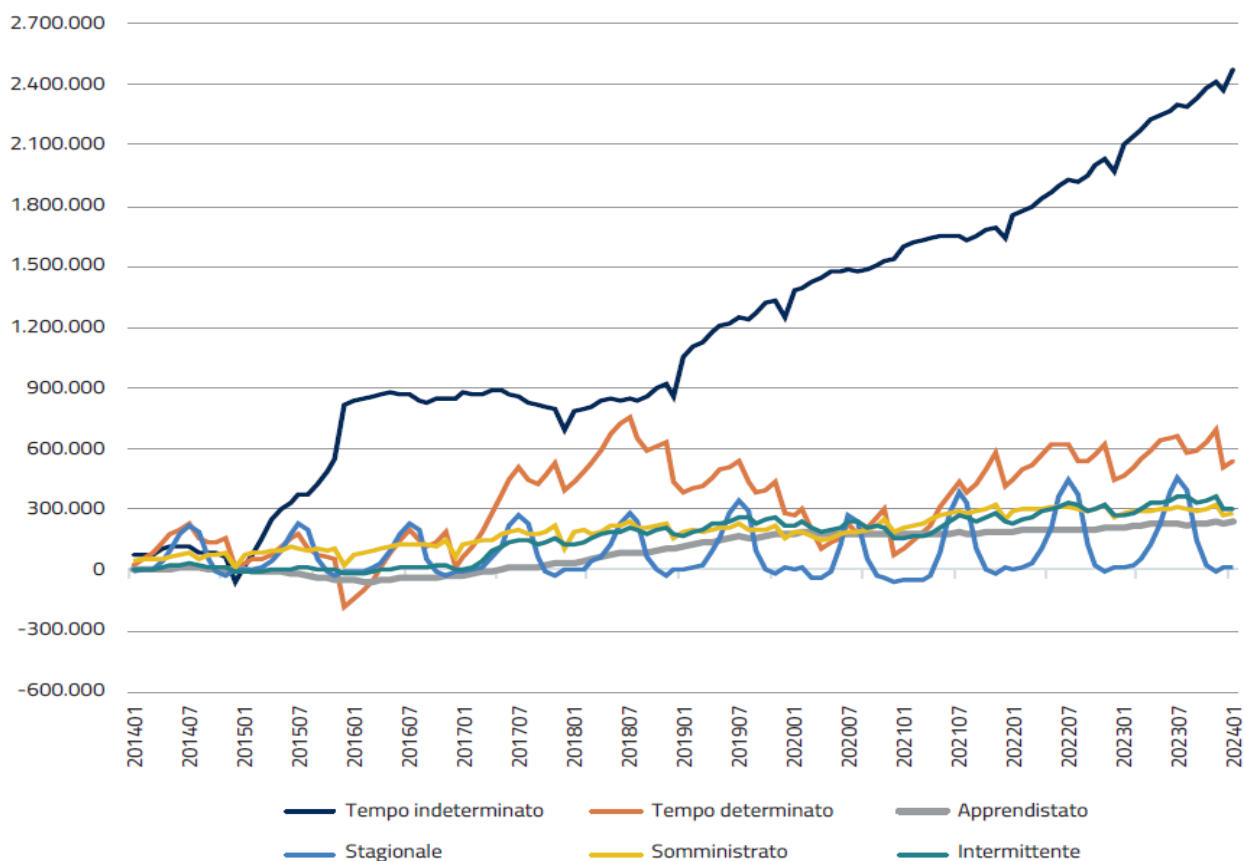
maggiore stabilità occupazionale degli under 35: nell'ultimo quinquennio, otto lavoratori su dieci risultano presenti nel mercato del lavoro per l'intero periodo, con una contribuzione che mediamente copre l'80% del periodo contributivo annuale (Grafico 4).

Grafico 4 - Distribuzione dei lavoratori under 35 dell'anno 2019 per il numero di anni di presenza contributiva nel quinquennio 2019-2023



Le politiche attive, di incentivo all'occupazione, non solo agevolano l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, ma favoriscono anche l'entrata, il reinserimento e la stabilizzazione di altri gruppi di lavoratori, come ad esempio le donne ed i lavoratori di zone economicamente svantaggiate. Tali politiche hanno avuto nel corso del tempo un peso crescente: nel 2023 la quota di agevolazioni è arrivata a 32 miliardi di euro, ancora in crescita, con una incidenza sul monte contributivo passata dal 9,3% nel 2021 al 10% nel 2022 e al 12,9% nel 2023. Per avere qualche indicazione sugli effetti prodotti, nel Grafico seguente si rappresenta l'andamento dei saldi annualizzati fra assunzioni e cessazioni dei lavoratori dipendenti privati non agricoli.

Grafico 5 - Saldi mensili cumulati dei dipendenti privati (esclusi domestici e operai agricoli) per tipologia contrattuale, basati sui flussi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni. Dati mensili. Periodo gennaio 2014 - gennaio 2024



Rispetto alle posizioni a tempo indeterminato, si osserva un netto incremento favorito dall'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge n. 190 del 2014. Per le posizioni a tempo determinato, si sviluppa un primo andamento decrescente in corrispondenza del 2018 (anche per gli effetti del D.L. n. 87 emanato nello stesso anno) poi ripetuto negli ultimi anni. Al contrario, per l'Apprendistato si registra un graduale e costante aumento, anche in questo caso ascrivibile alle politiche attive di incentivo all'occupazione. Infine, per gli stagionali si confermano le consuete oscillazioni, con un andamento crescente per il lavoro somministrato e, ancor di più, per quello intermittente.

Come osservato nel XXII Rapporto Annuale, l'impatto occupazionale delle agevolazioni contributive è più rilevante per politiche caratterizzate da uno sgravio superiore al 50% e disegnate su target specifici di

lavoratori (ad esempio la decontribuzione “giovani” e “donne svantaggiate”) piuttosto che generalizzati su tutti i rapporti di lavoro e con aliquote inferiori di agevolazione (come, ad esempio, la decontribuzione SUD per aree svantaggiate del Paese).

3.4. La dinamica delle retribuzioni

Al notevole recupero occupazionale, sia in termini di unità che di intensità di lavoro, non è corrisposto un incremento dei redditi e delle retribuzioni tale da compensare pienamente la perdita di potere d’acquisto, conseguenza dell’aumento dei prezzi che ha interessato gli ultimi anni. La retribuzione media annua pro capite nel 2023 risulta pari a 25.789 euro: rispetto al 2019 si tratta di un incremento del 6,8%. La variazione media dei prezzi al consumo tra il 2019 e il 2023 è collocabile attorno al 15-17%.

Al fine di sostenere il potere d’acquisto delle retribuzioni medio basse dei lavoratori sono stati adottati interventi di decontribuzione dell’aliquota contributiva IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti) a carico del lavoratore, mantenendo inalterata l’aliquota di computo delle prestazioni. A ottobre 2023, il 79% dei lavoratori, pari a circa 11,6 milioni di individui, ha beneficiato di questa riduzione contributiva.

Questa percentuale aumenta all’84% per le donne e supera il 90% per i giovani sotto i 35 anni. L’importo medio mensile della decontribuzione, corrispondente ad un aumento della retribuzione imponibile lorda, è stato di circa 100 euro (123 euro se si considerano i rapporti a tempo pieno e attivi per l’intero mese). L’effetto complessivo dell’esonero contributivo, del trattamento integrativo, delle modifiche alle aliquote e alle detrazioni ha contribuito ad attutire in maniera importante l’impatto dell’inflazione. Se analizziamo, infatti, la variazione della retribuzione netta corrispondente al salario medio lordo degli anni 2021 e 2023, l’incremento sale da circa il 6,9% per il lordo ad un più consistente 10,4% per il netto.

4. Le possibili iniziative per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico

Il controllo della spesa è difficilmente realizzabile in ragione della sua dipendenza da fattori demografici influenzati da dinamiche di lungo periodo. Inoltre, non è percorribile la scelta di incrementare ulteriormente i requisiti di accesso alla pensione che sono tra i più alti d’Europa, salvo l’adeguamento alla speranza di vita.

L’equilibrio del sistema previdenziale dipende non solo dalla gestione delle uscite, ma anche dalla capacità di sostenere il flusso delle entrate, principalmente derivanti dai contributi versati dai lavoratori e dalle aziende.

Pertanto, per garantire un sistema previdenziale sostenibile, è essenziale agire sul lato delle entrate, utilizzando diverse leve che possano aumentare il numero di lavoratori occupati e migliorare la qualità dell'occupazione, con conseguenti effetti positivi sui salari.

In accordo con quanto indicato nel Piano Strutturale di Bilancio le iniziative per garantire la sostenibilità sono numerose: occorre promuovere politiche attive che favoriscano la partecipazione al mercato del lavoro, come misure di conciliazione dei tempi vita-lavoro, che facilitino l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Inoltre, è cruciale ridurre il disallineamento tra le competenze richieste dal mercato e quelle possedute dai lavoratori. Questo può essere realizzato rafforzando l'interazione tra il sistema formativo e le imprese, promuovendo percorsi di formazione continua e investendo in programmi che mantengano aggiornate le competenze professionali, per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione. Utili per incrementare la base contributiva sono le misure volte a perseguire il prolungamento della vita lavorativa attraverso incentivi alla permanenza nel mercato del lavoro. Non trascurabile è il contributo al miglioramento della sostenibilità del sistema che può derivare dall'incremento della produttività e della crescita economica attraverso il potenziamento degli investimenti. Infine, come osservato anche dalla Corte dei Conti, è fondamentale che le regole di accesso al sistema siano certe e stabili: il susseguirsi di interventi temporanei mina la solidità del sistema.

Incrementare la partecipazione al mercato del lavoro, specialmente per i gruppi demografici sottorappresentati come le donne e i giovani, può contribuire a sostenere finanziariamente il sistema pensionistico attraverso maggiori contributi previdenziali. Un aumento del tasso di partecipazione delle donne e dei giovani (soprattutto NEET) potrebbe mitigare le note tendenze demografiche sfavorevoli. Ad esempio, se il tasso di partecipazione femminile convergesse gradualmente, nell'arco di dieci anni, al livello medio osservato nei paesi dell'UE nel 2022, la prevista diminuzione della forza lavoro nel 2040 si dimezzerebbe. Le carriere discontinue e la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro delle donne comportano una minore linearità nei versamenti relativi al rapporto assicurativo previdenziale, che finisce per collocare le donne prevalentemente nelle fasce di reddito pensionistico più basse (fino a 1.500 euro mensili). Non solo: le donne ottengono, anche a parità di caratteristiche lavorative, salari inferiori rispetto a quelli percepiti dagli uomini; incidenza negativa che, in estrema sintesi, è imputabile anche alla scelta di avere un figlio (c.d. *child penalty*).

Per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel corso degli ultimi anni, sono state introdotte nuove misure per la **conciliazione tra vita familiare e lavoro**, accompagnate da significative modifiche di quelle già esistenti. Ciò è stato fatto con l'obiettivo di agevolare una distribuzione più equa delle responsabilità familiari, di stimolare la natalità e di promuovere una maggiore partecipazione delle

donne al mercato del lavoro. Sarebbe auspicabile un investimento **nei servizi di assistenza all'infanzia** (ma anche degli anziani): nei paesi in cui la spesa per servizi rispetto al PIL è più alta si registra, infatti, un maggiore tasso di occupazione femminile e un più alto tasso di fecondità.

Rispetto ai giovani, si osserva che il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, amplificato dalla velocità del progresso tecnologico che ha aumentato il divario tra mansioni e competenze, incide negativamente sulla produttività. A fronte di assunzioni programmate, nel 45,3% dei casi le imprese continuano a dichiarare di non trovare profili professionali richiesti. Le cause del mancato incrocio tra domanda e offerta di lavoro sono differenti: inadeguatezza delle competenze dei candidati (*mismatch* delle competenze) e inefficacia delle politiche attive.

È importante, dunque, implementare politiche mirate a ridurre il numero dei giovani che non lavorano e non sono impegnati in percorsi di formazione (cosiddetti NEET), contrastare l'emigrazione giovanile e incentivare il ritorno di coloro che hanno scelto questa strada negli ultimi anni. Per avere un sistema previdenziale solido, infatti, occorre: a) offrire ai giovani opportunità di lavoro regolare, riducendone i tempi di transizione sia dal sistema di istruzione e formazione al lavoro, che da una occupazione all'altra, con adeguate misure di politiche attive del lavoro; b) potenziare la dote di competenze acquisite nella formazione iniziale per raggiungere l'obiettivo di aumentare la produttività del lavoro; c) ridurre il *mismatch* formativo, dotandosi di un sistema scolastico-formativo che possa corrispondere alle esigenze del sistema produttivo allo scopo di aumentare l'occupazione nei settori a più alto valore aggiunto e potenziare le politiche del lavoro.

Importante è per tali generazioni il ruolo dell'ascolto e l'**educazione previdenziale**, attraverso campagne mirate informative e educative.

Uno degli obiettivi della nuova Governance dell'INPS è, infatti, "ingaggiare" le giovani generazioni, anche chi è fuori dal mercato del lavoro o non ha una occupazione stabile, sulla "questione previdenziale", e aiutarle nella costruzione del proprio "salvadanaio previdenziale", prima di tutto informando e formando meglio a partire dalle scuole e dalle università. Il pilastro su cui l'Istituto vuole impostare il suo rapporto con i giovani, nell'ottica del cosiddetto welfare generativo, è l'attenzione all'estratto conto previdenziale, che va gestito come un vero e proprio "salvadanaio" e consultato, tramite gli strumenti telematici a disposizione degli assicurati, con regolarità lungo tutta la carriera lavorativa e contributiva e in tutti i passaggi da un rapporto di lavoro ad un altro, sia per controllare la correttezza dei versamenti contributivi che per eventuali valutazioni in merito al ricorso alla previdenza complementare.

Un'altra leva fondamentale per accrescere i contributi previdenziali è rappresentata dalle politiche volte ad **aumentare la produttività del lavoro e di conseguenza** i salari. Una produttività più alta implica la possibilità di corrispondere salari più elevati senza il rischio di innestare spirali inflazionistiche, ma anche di incrementare lo sviluppo di settori economici a più alto valore aggiunto, anche per attrarre giovani che altrimenti trovano occupazione all'estero. Più individui lavorano percependo buoni salari e versano contributi previdenziali, più risorse finanziarie sono disponibili per sostenere il sistema pensionistico.

Secondo EUROSTAT, la produttività del lavoro (misurata come valore aggiunto per ora lavorata) in Italia è cresciuta in media dello 0,3% nel periodo 2014-2023. L'Italia soffre, dunque, di una prolungata stagnazione della produttività, spesso attribuita alla struttura del suo tessuto produttivo, caratterizzato prevalentemente da piccole imprese, spesso sottocapitalizzate e a conduzione familiare, che faticano ad adattarsi alle sfide dell'innovazione tecnologica e della globalizzazione. La difficoltà di adeguarsi si manifesta sia in termini di limitati investimenti, sia in una scarsa capacità organizzativa. Secondo l'ultimo rapporto ISTAT sulla competitività, l'Italia continua a mantenere vantaggi comparati in settori a contenuto tecnologico medio-basso, con pochi casi di attività a tecnologia avanzata. La pandemia ha ridisegnato parzialmente il panorama produttivo, eliminando le imprese meno competitive, e ha portato a un aumento della dimensione media delle imprese tra il 2019 e il 2022. Tuttavia, questo processo non ha generato l'aumento di produttività che ci si sarebbe potuti aspettare.

La seconda edizione del Censimento permanente sulle imprese (2022) rivela un quadro "dualistico": con quasi il 60% delle imprese che presenta un grado di dinamismo "medio-basso" e il restante 40% che presentano un dinamismo alto e medio-alto. Questo dualismo sembra essersi accentuato tra il 2018 e il 2022, con una riduzione della classe a dinamismo medio e una crescita di quelle a dinamismo alto e medio-alto, sostenuta soprattutto dagli investimenti in innovazione, digitalizzazione e formazione del capitale umano.

Tuttavia, la risalente assenza di adeguate politiche industriali ha rappresentato un freno al pieno sviluppo del potenziale produttivo del paese. Interventi strutturali volti a stimolare l'innovazione e l'internazionalizzazione, insieme a una "alimentazione" costante delle *skills* dei lavoratori, sono cruciali per affrontare le sfide della stagnazione della produttività e per assicurare un equilibrio di lungo termine del sistema previdenziale. Senza un'adeguata strategia industriale, le opportunità di crescita rischiano di restare limitate, con ripercussioni negative sia per il sistema economico sia per la sostenibilità del welfare.

Gli investimenti, non solo quelli legati all'attuazione del PNRR, soprattutto in settori ad alto valore aggiunto e con una componente tecnologica e organizzativa avanzata, assumono un ruolo fondamentale

per trainare la crescita dell'economia e incrementare il PIL, con beneficio anche della sostenibilità del sistema pensionistico.

Strategico è anche l'investimento per rendere più capace e accessibile la Pubblica Amministrazione, rafforzandone il ruolo soprattutto in ambiti come ricerca, innovazione, sanità, erogazione dei servizi alle persone, settori il cui potenziamento è complementare all'andamento demografico e all'invecchiamento della popolazione. Investire sul ruolo dello Stato in tali ambiti ha l'obiettivo di aumentare la produttività, la qualità e quantità dei servizi pubblici anche tramite i processi di reclutamento che coinvolgono il mondo giovanile e femminile.