

IL RUOLO DEI FONDI PENSIONE NEGOZIALI NEL RINNOVATO CONTESTO MACROECONOMICO E SOCIALE DEL SISTEMA-PAESE

Position Paper

Aprile 2024

In collaborazione con

FOND 
PERSEO SIRIO

Il futuro, oggi

 **The European House**
Ambrosetti

Rapporto realizzato da The European House - Ambrosetti in collaborazione con Fondo Perseo Sirio.

I contenuti del presente documento sono riferibili esclusivamente al lavoro di analisi effettuato da The European House – Ambrosetti, rappresentano l'opinione di The European House – Ambrosetti e possono non coincidere con le opinioni e i punti di vista delle persone intervistate.

© 2024 The European House - Ambrosetti S.p.A. TUTTI I DIRITTI RISERVATI. Questo documento è stato ideato e preparato da The European House – Ambrosetti. Nessuna parte di esso può essere in alcun modo riprodotta per terze parti o da queste utilizzata, senza l'autorizzazione scritta di The European House - Ambrosetti.

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY: I 10 MESSAGGI CHIAVE DEL POSITION PAPER	I
Gli obiettivi dell'iniziativa e la metodologia del lavoro	1
Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese	3
1.1. Il contesto macro-economico di riferimento attuale in Italia e le tendenze di medio-lungo termine	
1.2. Il sistema di welfare in Italia, il crescente ruolo del settore privato e le sfide per l'Italia dall'andamento demografico	
Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali e il ruolo della P.A. e di Perseo Sirio per il loro potenziamento	19
2.1. Lo scenario di riferimento dei fondi pensione negoziali in Italia	
2.2. Il ruolo della Pubblica Amministrazione nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia	
2.3. Il caso Perseo Sirio per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare	
Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia	38
3.1 I «temi aperti» da affrontare per la maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia	
3.2 Analisi di strategie e casi benchmark internazionali e «lesson learned» utili per l'Italia	
3.3 Le proposte d'azione e i benefici attivabili per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese	
Bibliografia di riferimento	61

I 10 MESSAGGI CHIAVE DEL *POSITION PAPER*

1. Negli ultimi 20 anni l'Italia è rimasta ferma in termini di produttività così come di PIL, rimanendo agli stessi livelli del 2000, con un contributo alla crescita delle «Energie del sistema» (l'organizzazione del sistema-Paese) negativa. La non crescita del Paese ha prodotto un progressivo impoverimento dei lavoratori e delle famiglie: i salari italiani sono inferiori ai livelli del 2000 (-0,9% il tasso di crescita al 2022) e la quota di famiglie in povertà assoluta (8,3% del totale) è più che raddoppiata negli ultimi 15 anni.
 - Negli ultimi 20 anni, rispetto ai principali *competitor* europei, l'Italia è **rimasta ferma** in termini di produttività: siamo agli stessi livelli di inizio 2000 con un Valore Aggiunto per occupato in crescita solo dell'1,6% vs. la crescita del 24,1% della Francia, del 14,9% della Germania e del 14,6% della Spagna.
 - Come effetto, l'Italia si è **progressivamente impoverita** in termini relativi rispetto agli altri Paesi europei, registrando una crescita del PIL del 5,1% dal 2000 al 2022 (vs. +34,5% della Spagna, +28,9% della Francia e +28,1% della Germania).
 - Il 2023 è stato un anno positivo per l'Italia, con la crescita del PIL pari a 0,9% (il doppio di quello dell'Eurozona) e il numero di occupati che a dicembre 2023 ha raggiunto il *record* storico (23,8 milioni). Tuttavia, già per il 2024 si stima una crescita del PIL italiano pari a 0,7%, con il rischio di tornare a livelli inferiori dell'Eurozona (per la quale si stima una crescita dello 0,9% per il 2024).
 - In particolare, il contesto inflattivo dell'ultimo biennio si inserisce in un contesto in cui in Italia i salari sono inferiori ai principali *competitor* globali. In Italia i salari reali medi (a parità di potere di acquisto) sono pari a 44.893 Dollari e sono **superiori a quelli spagnoli** (+4,7%) ma, allo stesso tempo sono:
 - **poco più della metà** (58%) rispetto a quelli in **USA**;
 - del **23,8% inferiori** rispetto a quelli **tedeschi**;
 - del **16,8% inferiori** rispetto a quelli **inglesi**;
 - del **14,9% inferiori** rispetto a quelli **francesi**.
 - Inoltre, i salari medi in Italia sono inferiori ai livelli del 2000, infatti l'Italia si classifica **al terzultimo posto tra i Paesi OECD** per variazione dei salari reali medi fra il 2000 e il 2022, registrando una *performance* migliore solo rispetto a Messico e Grecia.

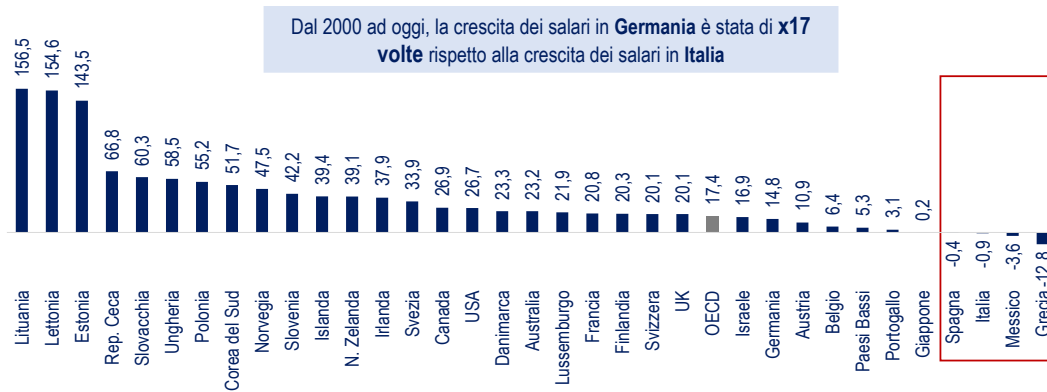


Figura I. Variazione dei salari reali medi fra il 2000 e il 2022 in alcuni Paesi (variazione percentuale), 2000-2022.
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024.

- La stagnazione dei salari contribuisce alla povertà delle famiglie italiane: al 2022 la percentuale di famiglie italiane in povertà assoluta¹ è pari a 8,3% (x2,3 vs. 2005 quando era pari a 3,6%). Si tratta di **2,2 milioni** di famiglie (+165mila vs. 2021), ovvero **5,7 milioni di persone**. Inoltre, al 2022, **un quarto** della popolazione italiana (24,4%) è **a rischio di povertà o esclusione sociale**² e il tasso di **povertà relativa**³ è tornato a crescere nel periodo post-COVID e riguarda l'**11,1%** delle famiglie italiane.

2. Il sistema di *welfare* in Italia è la prima componente di spesa pubblica (58,6% del totale al 2023) con un ruolo prevalente della spesa in previdenza (~50% del totale). Quest'ultima è cresciuta del +2,4% annuo negli ultimi 10 anni e costituisce, ad oggi, il 75% del reddito degli *over-65* in Italia.

- Il *welfare* è la principale voce di spesa pubblica dell'Italia con un assorbimento di risorse in continua crescita e vale il **33,1% del PIL** – il **6° valore più elevato** tra i Paesi UE. Al 2023, il valore complessivo della spesa in *welfare* è pari a **637,7 miliardi di Euro** (il 58,6% della spesa pubblica): di questi, il **49,8% è destinato alla previdenza**.
- Nel confronto con i Paesi dell'Eurozona, l'Italia è il **1° Paese** per incidenza della componente previdenziale sul PIL (16,2% vs. il 12,3%), con un conseguente “sbilanciamento” rispetto alle altre voci di spesa: sanità (7,1% vs. 7,9%), politiche sociali (4% vs. 4,8%) e istruzione (4,1% vs. 4,6%).
- Negli ultimi 10 anni, la spesa pubblica in previdenza è aumentata ad un tasso annuale del **2,4%**, raggiungendo un valore di 317,5 miliardi di Euro nel 2023 (contro i 256,6 miliardi di Euro del 2014), anno in cui è cresciuta del 6,9% rispetto al 2022.

¹ Si definisce in povertà assoluta una famiglia con una spesa per consumi inferiore o uguale al valore monetario di un paniere di beni e servizi considerati essenziali per evitare gravi forme di esclusione sociale.

² Si definisce a rischio di povertà o di esclusione sociale un individuo che vive in una famiglia con almeno una tra le tre condizioni di disagio (reddito insufficiente, grave deprivazione materiale, bassa intensità di lavoro).

³ L'indicatore di povertà relativa è dato dalla percentuale di individui che vive in famiglie con un reddito disponibile equivalente inferiore ad una soglia di povertà convenzionale, data dal 60% della mediana della distribuzione del reddito familiare equivalente nel Paese di residenza.

- Oggi l'Italia ha un tasso di sostituzione⁴ significativamente superiore rispetto alla media UE (**81%** vs. 66,7%) – superiore anche al tasso di sostituzione della Spagna (80,3%), della Francia (74,4%) e della Germania (70,2%). In questo contesto, la previdenza pubblica rappresenta il **75%** del reddito degli individui *over-65* in Italia, con ruolo meno rilevante della previdenza complementare (5,3%) soprattutto se comparata ai valori di Paesi Bassi (44,9%), UK (41,8%), Francia (15,4%) e Germania (13,7%).

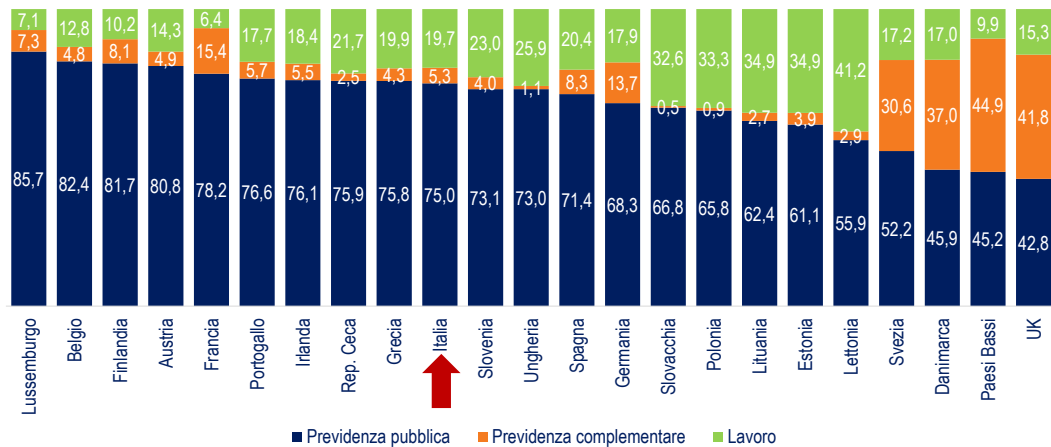


Figura II. Fonti di reddito degli individui *over-65* nei Paesi UE-27 + UK (valori percentuali sul totale), 2021. N.B. Nessun dato disponibile per Bulgaria, Cipro, Croazia e Malta. Fonte: *The European House - Ambrosetti su dati OECD, 2024.*

3. Oggi, oltre 1 pensionato su 3 (il 35,9%) percepisce una pensione inferiore a 1.000 Euro al mese. La componente previdenziale pubblica non potrà da sola sostenere il tasso di sostituzione attuale che potrà ridursi fino a 13,9 punti percentuali al 2050 (da 81,5% a 67,6%). Il sistema previdenziale italiano deve inoltre fronteggiare l'«inverno demografico» del Paese: la popolazione è in riduzione dal 2014, l'Italia è ultima in Europa per tasso di natalità (6,7 nascite ogni 1.000 abitanti) e la quota di popolazione in età lavorativa si ridurrà di 4,4 milioni già al 2035 con impatti sul finanziamento del *welfare*.

- Oggi, in Italia, **oltre 1 pensionato su 3 (il 35,9%) percepisce meno di 1.000 Euro al mese**. Inoltre, 1,2 milioni di persone percepiscono meno di 500 Euro e, di queste, circa 659mila persone percepiscono meno di 250 Euro al mese. Inoltre, il **reddito medio annuo derivante dalle pensioni è significativamente inferiore a quello da lavoro**. Per un *over-65* lavoratore autonomo il reddito medio annuale lordo è pari a 34,8mila Euro, mentre per un lavoratore dipendente è pari a 24,7mila Euro. Invece, per gli *over-65* che percepiscono solo pensioni e trasferimenti pubblici tale valore scende fino a 18,7mila Euro.
- Di conseguenza, è visibile un progressivo impoverimento degli *over-65*, con il rischio di povertà che oggi colpisce più di **1 persona *over-65* su 4**: al 2022, circa **1,2**

⁴ Il tasso di sostituzione è il rapporto fra l'importo annuo della pensione e l'ultima retribuzione.

milioni di persone *over-65* sono a rischio povertà, un valore in crescita del **3,4%** rispetto al 2018.

- Alla luce di quanto riportato finora non stupisce dunque come fare affidamento solo sulla componente previdenziale pubblica porterà il tasso di sostituzione a ridursi progressivamente, fino a raggiungere un valore del **67,6% al 2050 (-13,9 p.p.** rispetto ad oggi).

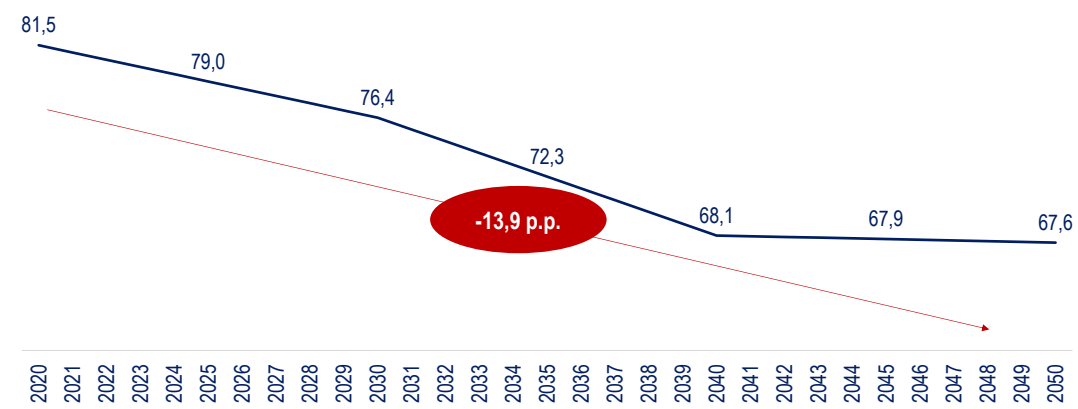


Figura III. Tasso di sostituzione* per i lavoratori dipendenti che ricorrono solo alla previdenza obbligatoria (valori percentuali), 2020-2050E. (*) Al netto del prelievo fiscale e contributivo. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati RGS, 2024.

- Un ulteriore punto di attenzione riguarda l’aumento negli ultimi 10 anni dei lavoratori con contratto a tempo determinato di circa il **40%**, un valore ampiamente superiore rispetto a quello di Francia (+19%), Spagna (+10,1%) e Germania (-2,6%). Nel 2022, tale categoria di contratto riguarda 2,93 milioni di lavoratori, il 13,2% del totale degli occupati in Italia.
- Tale incremento mette a rischio la **continuità contributiva**, portando il tasso di sostituzione dei lavoratori che interrompono per 10 anni il versamento di contributi a **ridursi di circa 21,5 punti percentuali** rispetto a chi ha una carriera lavorativa ininterrotta (da 81% a 59,5%). Tale riduzione è la **5° tra i Paesi europei**, solo dopo quella della Germania (-26,2 p.p.), della Slovacchia (-24,8 p.p.), del Lussemburgo (-24,3 p.p.) e dell’Ungheria (-21,9 p.p.).
- Oltre ai *trend* nel mondo del lavoro occorre guardare anche ai *trend* demografici del Paese, che delineano un “inverno demografico”, con la popolazione italiana che dal 2014 ad oggi si è ridotta del **2,2%**. Inoltre, nel 2023, il **nuovo record minimo di nascite (380.000)** e **l’elevato numero di decessi (660.000)** continuano a **produrre un forte impatto sulla dinamica naturale** portando l’Italia ai livelli del 2009. L’Italia, infatti, è ultima in Europa per tasso di natalità, con un valore di 6,7 nascite ogni 1.000 abitanti (-2,0 nascite vs. la media UE-27 e -4,5 nascite vs. l’Irlanda, il primo Paese in UE-27 per tasso di natalità).
- Al basso numero di nascite si lega il progressivo invecchiamento della popolazione. Oggi l’Italia è il Paese in UE-27 con la più alta percentuale di *over-65* sul totale della popolazione pari al **23,8%** (vs. il 22,1% della Germania, il 21,0% della Francia e il 20,1% della Spagna) e la crescita attesa al 2050 della popolazione *over-65* è pari al **38,1%** rispetto al 2022.

- Come effetto di breve termine si prospetta che, entro il 2035, ci saranno circa **4,4 milioni di persone in età lavorativa in meno** e **3,6 milioni di over-65 in più** e il numero di pensionati supererà per la prima volta quello degli occupati.

4. Il ricorso alla previdenza complementare rimane limitato in Italia e, nell'ultimo decennio, i contributi previdenziali sono aumentati in maniera meno che proporzionale rispetto alle posizioni in essere (+47% vs. +66%). Un maggior ruolo della previdenza complementare è fondamentale per mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali (~80%).

- I **trend macroeconomici e sociali in atto** – come l'invecchiamento della popolazione, la riduzione della forza lavoro e il cambiamento del mercato del lavoro con maggior discontinuità lavorativa e minori contributi versati – e le **conseguenze per il sistema pensionistico** – come la riduzione del tasso di sostituzione del I pilastro e le necessità crescenti di finanziare il sistema previdenziale a ripartizione attraverso la fiscalità generale – rendono **fondamentale aumentare il contributo della previdenza complementare per mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali**, pari a circa l'**80%**.

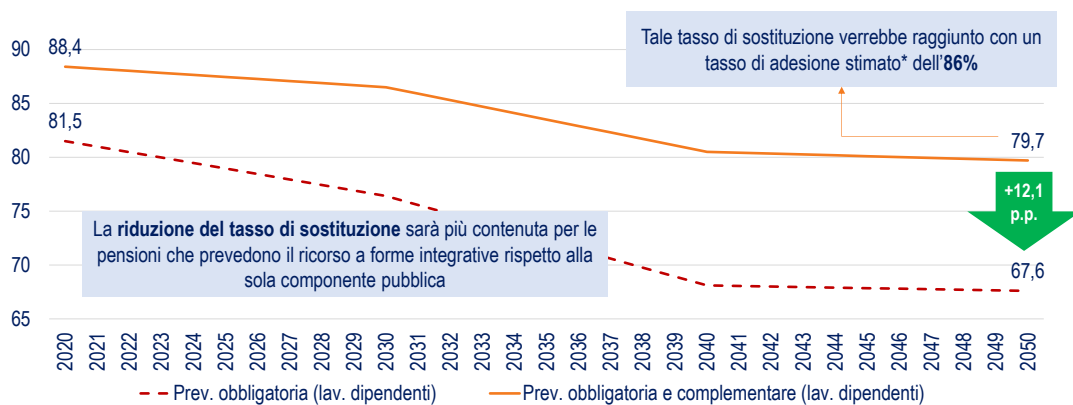


Figura IV. Tasso di sostituzione in diversi scenari previdenziali (percentuale), 2020-2050E. (*) La stima è stata effettuata sulla base della crescita del tasso di adesione medio dei fondi pensione negoziali in Italia negli ultimi 5 anni. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati RGS, 2024.

- Negli ultimi 10 anni la partecipazione alle forme di previdenza complementare è aumentata del 73%, con un numero di posizioni in essere pari a 10,7 milioni al 2023. Le risorse destinate alle prestazioni pensionistiche complementari, invece, hanno segnato un aumento del **+91,1%** rispetto al 2013, portando il valore complessivo a **223 miliardi di Euro** al 2023. Tuttavia, nell'ultimo decennio i contributi previdenziali sono **aumentati in modo meno che proporzionale** rispetto alle posizioni in essere (+58% dei contributi vs. +81% delle posizioni in essere).
- Pertanto, la previdenza complementare in Italia rimane oggi ancora poco diffusa: la **partecipazione alla previdenza complementare** (di II e III pilastro) è pari al **36,2%** dei lavoratori (vs. 84% in Germania e 93% nei Paesi Bassi), con il tasso di adesione ai fondi pensione negoziali pari al **29,3%**. Se si considerano, invece, gli

individui che nel 2022 hanno **versato contributi** nelle forme di previdenza complementare, il tasso di partecipazione si ferma al **26,3%**.

- Inoltre, in Italia, vi sono rilevanti differenze a livello nazionale, sia in termini di **gap territoriali** (la Regione *best performer* – il Trentino-Alto Adige – ha un tasso di partecipazione del 63%, 35 punti percentuali in più rispetto al *worst performer* – la Campania), sia in termini di **gap di genere** (il tasso di partecipazione delle donne è pari al 30,9% contro il 37,5% degli uomini), che **di età** (la partecipazione degli *under-35* è pari al 23,9%, circa la metà della fascia di età 55-64 anni pari a 45,1%).
- All'interno del sistema di previdenza complementare in Italia⁵ i **fondi negoziali sono la 1° forma di previdenza sia per numero di posizioni in essere**, con un totale di **3,7 milioni** di aderenti (+5,5% vs. 2022) che, per la prima volta a partire dal 2023, **per risorse destinate** con un valore pari a **67,9 miliardi di Euro** (+11,1% vs. 2022).

5. La Pubblica Amministrazione ha una significativa rilevanza occupazionale nel sistema-Paese, sostenendo oltre 3 milioni di lavoratori. Tuttavia, oltre la metà dei lavoratori (55%) ha più di 50 anni e, pertanto, la previdenza complementare gioca un ruolo fondamentale per garantire un tasso di sostituzione adeguato nei prossimi anni. Con l'introduzione del meccanismo di silenzio-assenso ai fondi pensione negoziali della P.A. si è avuta un'importante accelerazione del processo di equiparazione tra settore privato e pubblico.

- La Pubblica Amministrazione conta **oltre 3 milioni di lavoratori** – il 15,4% del totale degli occupati in Italia – principalmente impiegati nel comparto scuola (37%), servizi sanitari (21%) ed enti locali (15%). **L'età media dei dipendenti della P.A. è di circa 50 anni** (49,3 per gli uomini e 50,2 per le donne) e la **quota di lavoratori over-50 è di 1,5 volte superiore quella del settore privato**. I lavoratori nella Pubblica Amministrazione in Italia, infatti, sono i più anziani tra i Paesi europei e si prospetta che, entro il 2030, **almeno la metà** dei dipendenti della P.A. italiana andrà in pensione.
- Per questo motivo, soprattutto nel settore pubblico, la previdenza complementare sarà fondamentale per garantire un tasso di sostituzione adeguato nei prossimi anni e pari a circa l'80%. L'*iter* normativo della previdenza complementare è stato segnato dall'introduzione di diverse modifiche volte a promuovere l'utilizzo di tale strumento a favore dei dipendenti. In particolare, nel 2018 è stato **introdotto il meccanismo di silenzio-assenso** come modalità di espressione della volontà di adesione dei lavoratori del pubblico impiego assunti successivamente al **1° gennaio 2019** ed è stata prevista l'**equiparazione delle regole fiscali tra il settore pubblico e quello privato per le contribuzioni e le prestazioni**. Grazie all'introduzione del meccanismo di silenzio-assenso nella Pubblica

⁵ Le forme di previdenza complementare in Italia consistono in: fondi pensione negoziale (II pilastro), fondi pensione preesistenti (II pilastro), fondi pensione aperti (III pilastro), piani pensionistici individuali – PIP (III pilastro).

Amministrazione le adesioni ai fondi negoziali hanno fatto un ulteriore «salto di scala».

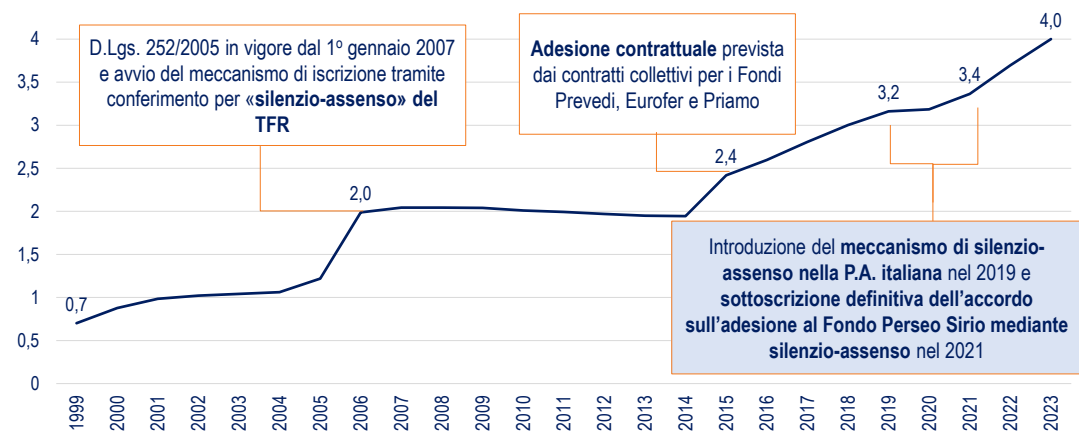


Figura V. Posizioni in essere ai fondi negoziali in Italia (valori in milioni), 1999-2023. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, 2024.

- Un tema che, tuttavia, rimane oggi ancora «aperto» e limita in parte la diffusione della previdenza complementare tra i dipendenti della P.A. riguarda i lavoratori della Pubblica Amministrazione **non contrattualizzati**, i quali restano esclusi dalla previdenza complementare collettiva e sono danneggiati da un basso coefficiente di trasformazione perché strettamente legato all'età di pensionamento. Si tratta di un bacino di **circa 500mila lavoratori** in regime di diritto pubblico non contrattualizzato, che comprende forze armate, vigili del fuoco, carabinieri, magistrati, avvocati e diplomatici.
- Il 4 giugno 2022 è stato costituito il fondo pensione **Pre.Si.Di.** (Previdenza Sicurezza e Difesa) per i lavoratori in regime di diritto pubblico non contrattualizzato **ma, ad oggi, il fondo non è operativo** perché in attesa del contributo statale per la copertura dei costi di avvio al fine di definire l'*iter* di iscrizione all'albo dei fondi pensione presso COVIP. Tuttavia, per equilibrare la condizione di alcuni di questi lavoratori con il personale della Pubblica Amministrazione regolato da un CCNL, il 20 marzo 2023 è stato presentato un disegno di legge che introduce **nuove misure di calcolo del trattamento pensionistico** del personale delle Forze armate e di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
- L'importanza della previdenza complementare per i dipendenti pubblici risulta evidente guardando al relativo tasso di sostituzione nell'ipotesi in cui si faccia ricorso solo alla componente previdenziale pubblica, senza l'integrazione da parte del sistema complementare. Si stima infatti che facendo affidamento solo sulla componente previdenziale pubblica, il tasso di sostituzione dei dipendenti pubblici potrebbe **ridursi fino a 21,3 p.p. al 2050**, passando da un tasso di sostituzione di 90,0 a un valore di 68,7. Pur partendo da valori superiori a quelli dei dipendenti privati (81,5), la riduzione al 2050 è **stimata essere superiore** in quanto basata sul *trend* dell'importo delle pensioni degli ultimi 10 anni, inferiore per i dipendenti pubblici rispetto a quelli privati (rispettivamente **+13,9%** e **+21,6%**).

6. Perseo Sirio è il Fondo Pensione negoziale della P.A. e, grazie anche all'introduzione del silenzio-assenso nel 2019, si posiziona come 1° fondo negoziale in Italia per crescita del numero di adesioni (+268,1%) negli ultimi 5 anni, con un abbassamento dell'età media di oltre 10 anni e un tasso di adesione quintuplicato dal 2017. Nell'ottica di favorire la crescita delle adesioni alla previdenza complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione, Perseo Sirio ha ripensato la propria struttura prevedendo l'introduzione di un percorso *Life cycle*.

- La Pubblica Amministrazione è uno dei settori chiave dell'occupazione in Italia e può svolgere un ruolo «guida» nell'evoluzione dei fondi pensione, in quanto:
 - il datore di lavoro è costituito dallo **Stato**, che potrebbe assumere tale ruolo "guida" nel processo di evoluzione della previdenza complementare;
 - la P.A. è caratterizzata da un **elevato numero di dipendenti** pari a 3,2 milioni al 2022, un fattore chiave per i fondi negoziali;
 - vi è **continuità di lavoro** nel pubblico impiego: solo 144mila dipendenti hanno forme flessibili (4,4% del totale nella P.A. vs. ~20% nel settore pubblico);
 - vi è necessità di accrescere il **ricambio della forza lavoro**: quasi 1 dipendente su 2 è *over-55*.
- Alla luce di ciò, il **potenziamento del Fondo Perseo Sirio** – il fondo pensione complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione e della Sanità⁶ – può rappresentare un punto di partenza importante per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare.
- Al 2023, il Fondo Perseo Sirio vanta **oltre 200mila aderenti (x2,5** gli aderenti al 2021 pari a 85mila) a fronte di un bacino potenziale di 1,34 milioni di lavoratori pubblici, per un tasso di adesione pari al **15,4% (x6** il tasso di adesione al 2017 pari a 2,7%) e un patrimonio in gestione pari a circa 500 milioni di Euro.
- L'introduzione del meccanismo del silenzio-assenso ha segnato un “cambio di rotta” importante per il fondo negoziale della Pubblica Amministrazione. Infatti, dall'introduzione del silenzio-assenso, Perseo Sirio è il **1° fondo negoziale in Italia per crescita del numero di adesioni (+268,1%)** negli ultimi 5 anni. In particolare, vi è stato un incremento di **circa il 97%** delle iscrizioni dei dipendenti *under-40*, che ha portato **l'età media** degli iscritti al Fondo Perseo Sirio a **ridursi di oltre 10 anni** dal 2017 al 2023, andando quindi a “intercettare” proprio le fasce più giovani, ovvero quelle che più necessitano di un maggiore ricorso alla previdenza complementare.

⁶ Il fondo è destinato ai dipendenti dei Ministeri, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, delle Regioni e delle Autonomie Locali (regolati da CCNL), del Servizio Sanitario Nazionale, degli Enti Pubblici Non Economici, dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, del CNEL, delle Università e dei Centri di Ricerca e Sperimentazione e delle Agenzie Fiscali. Non rientrano nel bacino potenziale i contratti relativi al personale delle Regioni Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, le Province Autonome di Trento e Bolzano, le carriere diplomatica, penitenziaria e prefettizia, gli Istituti di formazione artistica e musicale, i dipendenti non contrattualizzati e tutti quelli non compresi nell'elenco sopra riportato.

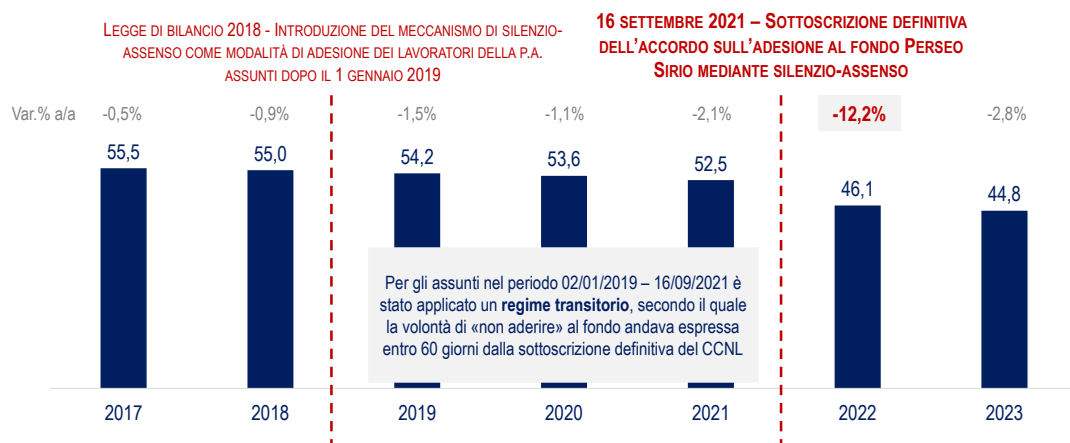


Figura VI. Età media degli iscritti a Perseo Sirio (valori assoluti), 2017-2023. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024.

- Per rispondere alle nuove esigenze previdenziali degli iscritti e incentivare le adesioni, a partire da dicembre 2023 Fondo Perseo Sirio ha dato vita ad una nuova “architettura”. Il fondo ha infatti ripensato la propria offerta d’investimento, prevedendo il contenimento dei costi, l’**introduzione di un percorso Life-Cycle** e l’introduzione di un servizio di Consulenza per l’iscritto al fondo.
- Con la nuova struttura, l’aderente può scegliere tra **6 diversi profili**, caratterizzati da differenti *mix* di portafoglio: il garantito (95% obbligazioni e 5% azioni), l’azionario puro (100% azioni), il bilanciato dinamico (70% azioni e 30% obbligazioni), il bilanciato prudente (50% azioni e 50% obbligazioni), il bilanciato crescita (30% azioni e 70% obbligazioni) e l’obbligazionario puro (100% obbligazioni). Il soggetto iscritto può, inoltre, aderire al percorso *Life-Cycle*, che prevede nelle fasce d’età più giovani un maggiore sbilanciamento sull’azionario e, man mano che l’età pensionabile si avvicina, un maggiore equilibrio con la componente obbligazionaria.
- La nuova «architettura» di Perseo Sirio è entrata in vigore a dicembre 2023 e il **15% dei nuovi iscritti ha già scelto i nuovi profili**. In particolare, l’11,7% dei nuovi iscritti a dicembre 2023 ha optato per l’azionario puro, mentre il 3,1% per i profili bilanciati (di cui il 36,1% per il bilanciato crescita, il 33,3% per il bilanciato prudente e il 30,6% per il bilanciato dinamico).
- Secondo le stime di TEHA, ottenute a partire dagli scenari di Unioncamere circa il *turnover* previsto nel periodo 2023-2027 degli occupati della P.A., Fondo Perseo Sirio potrebbe raggiungere un tasso di adesione del **45,7% nel 2030, superando il tasso di adesione medio dei fondi negoziali in Italia** (pari al 42,0% nel 2030⁷).
- TEHA ha, inoltre, quantificato i possibili impatti per Perseo Sirio e per il sistema-Paese derivanti da una maggiore adesione dei dipendenti della P.A. alla previdenza complementare: secondo lo Scenario 1, allineandosi al tasso di adesione medio dei fondi negoziali italiani (29,3%), Fondo Perseo Sirio raggiungerebbe un patrimonio di **1,1 miliardi di Euro** e investimenti nell’economia reale pari a **515 milioni di**

⁷ Escluso il valore di Fondo Perseo Sirio.

Euro. Quanto allo Scenario 2, allineandosi al tasso di adesione francese per i dipendenti della P.A. (100%), Perseo Sirio raggiungerebbe un patrimonio di **3,9 miliardi di Euro** e investimenti nell'economia reale pari a **1,8 miliardi di Euro**.

7. Oggi vi sono alcuni temi aperti con riferimento alla maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia trasversali sia al settore pubblico che privato: 1) Elevata prevalenza del TFR rispetto ai contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori; 2) Limitati investimenti in economia reale (2,8% degli asset gestiti totali); 3) Elevato cuneo fiscale e risorse «limitate» per le famiglie da versare alla previdenza complementare; 4) Scarsa educazione finanziaria degli italiani (ultimi tra i Paesi UE e quartultimi tra i Paesi OECD).

- L'introduzione del silenzio-assenso nella P.A. e l'equiparazione delle regole fiscali tra i settori pubblico e privato hanno fatto venire meno negli ultimi anni le differenze «a monte» dal punto di vista normativo tra i due settori relativamente alle adesioni dei lavoratori ai rispettivi Fondi Pensione. Tuttavia, il ricorso alla previdenza complementare in Italia rimane limitato e permangono a livello di sistema-Paese dei «**punti aperti**» **strutturali e trasversali ai settori pubblico e privato** che riguardano la previdenza complementare in Italia e la relazione delle imprese e dei lavoratori con essa e su cui bisogna agire se si vuole incrementare i tassi di adesione dei lavoratori.
- *In primis*, vi è un'**elevata prevalenza del TFR** rispetto ai contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori: nel 2022, i contributi versati ai fondi negoziali sono leggermente aumentati (+4,5% vs. 2021), ma la principale voce resta il TFR che rappresenta il 59,5% sul totale dei contributi versati. La parte di contribuzione mediante TFR risulta elevata per effetto dell'introduzione del meccanismo del silenzio-assenso, secondo cui l'aderente già in regime di TFR **deve accantonare il 100% del TFR maturato**. I contributi a carico del datore di lavoro, invece, dipendono dalla percentuale di contribuzione scelta dal lavoratore (es. 0,5%, 1% o 1,5% della retribuzione utile al calcolo del TFR).
- In secondo luogo, gli investimenti in economia reale dei fondi negoziali risultano oggi ancora limitati: al 2022 **i fondi negoziali destinano solo il 2,8% del proprio patrimonio a investimenti in economia reale**, ossia 1,8 miliardi di Euro, un valore particolarmente più limitato rispetto agli investitori istituzionali italiani come le fondazioni bancarie (che destinano il 44,0% del proprio patrimonio), le casse privatizzate (che destinano il 18,5% del proprio patrimonio) e i fondi pensione preesistenti autonomi (che destinano il 5,2% del proprio patrimonio).
- La bassa incidenza di investimenti in economia reale da parte dei fondi negoziali, e delle forme di previdenza complementare in generale, derivano anche dal fatto che le risorse gestite dalla previdenza complementare in Italia sono pari **solo al 12,7% del PIL**, un valore **10 volte inferiore la media dei Paesi OECD**. In questo senso, va precisato che esiste una correlazione tra i contributi versati alla previdenza pubblica e le risorse della previdenza complementare: **maggiore è la quota di**

contributi versati alla previdenza pubblica, minore è la disponibilità per i fondi pensione di risorse da investire in economia reale.

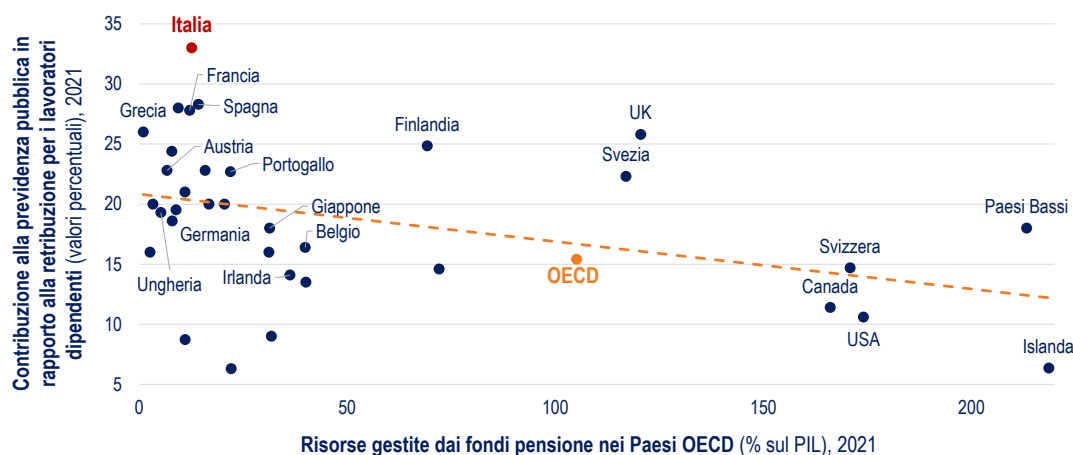


Figura VII. Risorse gestite dalla previdenza complementare nei Paesi OECD (valori percentuali sul PIL), 2021. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024.

- Un terzo tema aperto riguarda l'**elevato cuneo fiscale e le risorse «limitate» per le famiglie** da versare alla previdenza complementare. In Italia, il cuneo fiscale è pari a quasi circa la metà del costo del lavoro (45,9%), il 5° valore più alto nell'area OECD con uno scarto di **+11,3 p.p. rispetto alla media di tutti i Paesi OECD** (34,6%). Inoltre, la spesa delle famiglie posizionate nel I quintile di reddito (e, quindi, con un reddito più basso) è per il **76%** incompressibile (vs. il 56% delle famiglie del V quintile) e, di conseguenza, riportano un "margine minore" per sostenere altre spese, come quella in previdenza. La spesa in previdenza complementare delle famiglie del v quintile è, infatti, **3 volte più elevata** rispetto alle famiglie meno abbienti, evidenziando l'**attivazione di un «circolo virtuoso» tra reddito elevato e contributi versati alla previdenza complementare**.
- Infine, tra le principali criticità identificate emerge, anche una scarsa «cultura» ed educazione finanziaria degli italiani, i quali, secondo l'indagine OECD/INFE 2023, si classificano all'**ultimo posto tra i Paesi europei e al quartultimo tra i Paesi OECD** – solo davanti a Paraguay, Cambogia e Yemen – **per livello di alfabetizzazione finanziaria della popolazione adulta**, con un punteggio pari a 53,0 su un massimo di 100 punti. L'analisi dei risparmi delle famiglie in biglietti, monete e depositi dimostra, infatti, che gli italiani preferiscono tenere la loro ricchezza «ferma», con i risparmi delle famiglie che dal 2012 al 2021 sono aumentati del 74,3%.

8. Francia, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna sono i principali *benchmark* europei relativamente alla diffusione della previdenza complementare: in Francia la previdenza complementare è obbligatoria per i dipendenti della P.A.; nei Paesi Bassi e nel Regno Unito la previdenza è semi-obbligatoria/obbligatoria; la Spagna ha recentemente approvato una riforma per favorire l'adesione al II pilastro.

- Al fine di trarre delle *best practice* Italia per il sistema di previdenza complementare italiano sono stati identificati 4 casi *benchmark* europei: Francia, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna.
- **Francia.** Dalla fine degli anni '90, la Francia ha avviato politiche di ammodernamento del sistema previdenziale complementare e nel 2003 è stata creata la «**pensione supplementare della funzione pubblica**» (RAFP - *Retraite additionnelle de la Fonction publique*), entrata in vigore dal 1° gennaio 2005. Nel dettaglio, si tratta di uno **schema obbligatorio per tutti i dipendenti pubblici del Paese** che si distingue dalle forme complementari del settore privato perché le contribuzioni sono basate non sulla retribuzione principale ma su **premi di indennità** (per una quota che varia dall'8% al 60%); inoltre, la quota di contribuzione è **per il 50% a carico del dipendente e per il 50% del datore**.
- RAFP conta oggi **4,5 milioni** di aderenti (e 148.000 pensionati), che versano annualmente **2,1 miliardi di Euro** di contributi (pari al 20,7% della contribuzione all'intero II pilastro italiano) a fronte di 428 milioni di Euro versati ai beneficiari dallo schema. Gli *Asset Under Management* ammontano a **38,2 miliardi di Euro** (il **24,9%** degli *asset* dell'intero II pilastro italiano) e sono cresciuti di **13 volte** rispetto al 2006. L'*Asset allocation* nel tempo è passata da un iniziale 100% obbligazionario a una quota attuale di **55% bond** (equilibrati tra titoli di Stato e *corporate*) e **45% private equity e real estate**.
- I punti di forza del regime francese si basano su una campagna informativa strutturata nei confronti dei beneficiari, dei datori di lavoro e della P.A., una gestione efficiente dei clienti «pensionati» e dei clienti attualmente beneficiari e una campagna di comunicazione verso l'esterno basata sulla stampa, i *social media* e il sito *web*.
- **Paesi Bassi.** Nei Paesi Bassi il sistema previdenziale si basa su 3 pilastri: **i)** sistema **previdenziale pubblico**, che copre tutti i cittadini olandesi e viene finanziato tramite la tassazione (e non attraverso i contributi dei lavoratori); **ii)** sistema **previdenziale privato obbligatorio**, che prevede un contributo da pagare ai fondi pensione con cui il datore di lavoro è affiliato; **iii)** sistema di **prodotti bancari e assicurativi**, essenziale per i lavoratori che non rientrano nel secondo pilastro.
- Relativamente alla componente privata, grazie al sistema previdenziale obbligatorio i Paesi Bassi sono il **3° Paese OECD per valore delle attività gestite dai fondi pensione rispetto al PIL**, pari al **213,3%** (vs. 12,7% in Italia). I Paesi Bassi sono, inoltre, il Paese OECD in cui è peso degli *asset* gestiti dai fondi pensione sul PIL **aumentato di più nell'ultimo decennio (+87,8 p.p.)**, grazie anche al fatto che

quasi la totalità della popolazione (il **93%**) aderisce ai fondi pensione. Tale modello pubblico-privato risulta efficace: i Paesi Bassi sono il 2° Paese in Europa – dopo solo la Danimarca – per la più bassa quota di anziani in povertà relativa.

- **Regno Unito.** A seguito del crollo dei regimi pensionistici a prestazione definita del 2002, il Regno Unito ha trasformato il proprio sistema pensionistico prevedendo l'istituzione della **Pension Commission** (Commissione «Pensioni») per la gestione e il controllo del regime delle pensioni private e dei risparmi e una serie di riforme governative (tra cui il *Pension Act* 2007, il *Pension Act* 2008 e il *Pension Act* 2011). L'iter di ristrutturazione del sistema pensionistico inglese si è concluso, nel 2012, con l'introduzione ufficiale dell'**iscrizione automatica ai fondi pensione per i lavoratori dipendenti**, con l'obiettivo di garantire una copertura pensionistica maggiore. A seguito dell'introduzione dell'iscrizione automatica, la percentuale di dipendenti iscritti a forme di previdenza complementare è passata **dal 40% all'88%** e per i dipendenti pubblici, la percentuale sale fino al **94%**.
- Dal 2012, **oltre 10 milioni di lavoratori** sono stati inseriti nel sistema di risparmio pensionistico sul posto di lavoro. Inoltre, al 2021, le risorse totali destinate ai fondi pensione sul PIL hanno registrato una crescita di **+47,5 p.p.** rispetto al 2011, raggiungendo il 120,5% del PIL (un valore più di **10 volte superiore** a quello registrato da Spagna, Francia, Italia e Germania). Infine, recentemente è stato approvato il Disegno di Legge per **ampliare la portata delle pensioni ad iscrizione automatica**, che prevede la **riduzione dell'età** alla quale i datori di lavoro sono obbligati a iscrivere i lavoratori aventi diritto alla pensione aziendale **da 22 anni a 18 anni** e l'**eliminazione del limite inferiore di guadagno annuale** oggi pari a 10.000 Sterline.
- **Spagna.** Il sistema di previdenza complementare spagnolo è oggi strutturalmente debole. Ciò ha portato il Governo a realizzare, nel 2022, una **Riforma pensionistica** che ha dedicato un'attenzione particolare alla previdenza complementare di II pilastro con l'obiettivo di aumentarne la partecipazione e che ha posto come obiettivo quello di **raggiungere un tasso di adesione al II pilastro fino al 60% – pari a circa 13 milioni di lavoratori – entro il 2030.**
- Tra le principali novità della riforma spagnola alla previdenza complementare vi è l'introduzione dei **Fondi Pensionistici per l'Impiego di Promozione Pubblica (FPEPP)** e dei **Piani Pensionistici Semplificati per l'Occupazione (PPES)**, due strumenti per promuovere la previdenza complementare collettiva di II pilastro. Inoltre, per incentivare l'adesione dei lavoratori autonomi ai piani pensionistici di II pilastro è stato introdotto un nuovo importo massimo detraibile ai PPES (II pilastro) – pari a 4.250 Euro – cumulabile con quello già previsto per i PIP (III pilastro) – pari a 1.500 Euro – portando **l'importo massimo detraibile totale a 5.750 Euro.**






	 Francia	 Italia	 Paesi Bassi	 Regno Unito	 Spagna
Tasso di adesione alla previdenza complementare	35% (100% per la P.A.)	29,3% (15,4% per la P.A.*)	93%	88% (94% per la P.A.)	10,5%
Modalità di adesione alla previdenza complementare	Obbligatoria (per la P.A.)	Volontaria	Obbligatoria	Iscrizione automatica	Volontaria
Risorse gestite dalla previdenza complementare	€ 313 mld (12,1% sul PIL)	€ 223 mld (12,7% sul PIL)	€ 1.923 mld (213,3% sul PIL)	€ 3.316 mld (120,5% sul PIL)	€ 181 mld (14,3% sul PIL)
Strategie di diffusione della cultura previdenziale tra i cittadini	Campagna di comunicazione su 3 canali: stampa, social media e sito web	Limitato «accentramento» della funzione con scarso coordinamento tra gli stakeholder	Ruolo preminente del Governo nel promuovere tra i cittadini una cultura previdenziale e l'adesione alla previdenza complementare		Promozione dei fondi privati per i lavoratori da parte del Ministero spagnolo

Figura VIII. Una visione di sintesi: lo stato dell'arte della previdenza complementare in Italia e nei Paesi benchmark europei analizzati nello Studio. NB. Gli investimenti dei fondi pensione in economia reale in Italia sono pari solo al 2,8% del proprio patrimonio. (*) Il dato per la P.A. per l'Italia si riferisce solo al tasso di adesione del Fondo Perseo Sirio. Non è incluso il tasso di adesione del Fondo Espero, che al 2022 è pari a 8,2%. (**) Equity e real estate. (***) Dati RAFF. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, OECD, RAFF e altre fonti, 2024.

9. Sono stati identificati 3 ambiti di proposte e le relative linee di indirizzo per la loro realizzazione per una maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia: 1) Revisione della normativa per una copertura totale dei dipendenti della P.A.; 2) Lancio di una campagna di comunicazione strutturata dell'ecosistema di welfare e capillare sul territorio; 3) Previsione di facilitazioni per favorire gli investimenti in economia reale dei fondi pensione negoziali.

- L'analisi fin qui sviluppata sul ruolo dei fondi negoziali nel rinnovato contesto macroeconomico e sociale del sistema-Paese ha condotto all'identificazione di **3 ambiti di proposte** e delle relative linee di indirizzo per la loro realizzazione e per una conseguente maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia.



Figura IX. Lo schema propositivo per una maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti, 2024.

- Un primo ambito riguarda la revisione della **normativa** per una **copertura totale dei dipendenti della** Pubblica Amministrazione. Infatti, oggi in Italia vi sono due criticità relative all'incremento dei **tassi di adesione alla previdenza complementare della P.A.**: da un lato, per i dipendenti assunti **prima del 1° gennaio 2019** non esiste alcun meccanismo «incentivante» (es. silenzio-assenso) per l'adesione ai fondi pensione; dall'altro, vi sono **circa 500.000 dipendenti** (16% del totale) **della P.A.** in regime non contrattualizzato «esclusi» dalla previdenza complementare collettiva.

- Si propone, quindi, di:

- prevedere un **ampliamento per via legislativa del silenzio-assenso** per tutti i lavoratori in regime di TFR;
- prevedere l'**iscrizione automatica – con diritto di recesso – per i neo assunti** sul modello di alcuni Paesi *benchmark* (es. Olanda, Regno Unito);
- estendere la **copertura previdenziale complementare** anche alle categorie di lavoratori della P.A. in regime di diritto pubblico.

- Il secondo ambito riguarda il lancio di una **campagna di comunicazione strutturata** dell'ecosistema di *welfare* e capillare sul territorio. L'Italia è penultima tra i Paesi OECD per educazione finanziaria e poco più di 1 italiano su 4 è a conoscenza del rischio di longevità. Il non ricorso degli italiani alla previdenza complementare potrebbe essere «risolto» con una maggiore educazione finanziaria volta a **fare education** e **combattere i «falsi miti»** della previdenza complementare.

- Si propone, quindi, di:

- lanciare una **campagna di comunicazione multicanale** dell'ecosistema di *welfare* integrato per far comprendere i benefici e informare sull'esistenza di modelli personalizzati e semplificati (es. *life-cycle*);
- prevedere l'inserimento di un **leaflet sulla previdenza complementare** nei programmi di Educazione Finanziaria che saranno insegnati nei licei;
- promuovere la diffusione di un'adeguata **cultura previdenziale** tra i lavoratori e negli Uffici del personale per «combattere» l'analfabetismo finanziario;
- attivare **«help desk» territoriali dei fondi negoziali** (con *focus* sulle Regioni più arretrate), sfruttando la rete esistente di CAF e Patronati, che funzionino come base di accesso alle informazioni per i cittadini e di formazione per le competenze consulenziali per il personale dei fondi negoziali.

- Infine, il terzo ambito riguarda la previsione di facilitazioni per favorire gli **investimenti in economia reale** dei fondi pensione negoziali. Solo il 2,8% del totale attivo dei Fondi Pensione negoziali infatti è investito in economia reale e solo il 6,4% sono a impatto sociale. Inoltre, solo il 43% dei Fondi Pensione applica fattori

ESG proprio patrimonio considerato nella sua interezza (sebbene al 2023 tale valore sia in crescita di 31 p.p. rispetto al 2019 quando era pari al 12%).

- Va sottolineato, infine, che oggi i fondi pensione in Italia possono investire **solo fino al 20% del proprio portafoglio in strumenti finanziari c.d. «alternativi»** (ovvero *asset class* diversi da azioni e obbligazioni), come i Fondi di *Private Equity*, i Fondi di *Hedge*, i Fondi immobiliari, i Fondi infrastrutturali e i fondi di *Private Debt*, limitando dunque la loro capacità di allocare i propri capitali su differenti *asset class* per diversificazione e rendimento.

- Si propone, quindi, di:

- attivare benefici per il sistema-Paese tramite la partecipazione dei fondi pensione negoziali dei settori pubblico e privato ad iniziative finalizzate ad **aumentare gli investimenti in economia reale**;
- innalzare il «tetto» del **20%** previsto ad oggi in Italia sulla quota del proprio portafoglio che i fondi pensione possono allocare a investimenti alternativi;
- utilizzare gli investimenti in economia reale e in *asset* sostenibili (ESG, finanza *green*, investimenti a valenza sociale) come **leva per innovare le strategie di comunicazione dei fondi pensione**, facendo percepire l'impatto "tangibile" del loro operato e la vicinanza alle esigenze di imprese, lavoratori e cittadini.

10. La «messa a terra» dell'impianto propositivo di TEHA permetterebbe di abilitare un triplice livello di benefici per i dipendenti della P.A. e per l'intero sistema della previdenza complementare derivanti da una maggiore valorizzazione dei Fondi Pensione negoziali: +37% le iscrizioni ai fondi pensione negoziali, +15,0 p.p. il tasso di sostituzione al 2050 per i dipendenti della P.A. vs. scenario con sola previdenza obbligatoria e +93% gli investimenti in economia reale.

- TEHA ha elaborato **tre metodologie proprietarie ad hoc** per quantificare i **benefici attivabili per i dipendenti della P.A.** e per l'intero sistema della **previdenza complementare** derivanti da una maggiore valorizzazione dei Fondi Pensione negoziali in Italia. In particolare, le metodologie elaborate hanno l'obiettivo di quantificare **tre livelli di benefici** su: 1) **Numero di iscritti alla previdenza complementare**; 2) **Tasso di sostituzione** dei dipendenti della P.A.; 3) **Investimenti in economia reale**.
- Dalle analisi di TEHA sui benefici attivabili per i dipendenti della P.A. è emerso che:
 - nel complesso, **con un tasso di adesione del 100% Perseo Sirio potrebbe portare – da solo – il tasso di adesione nazionale dall'attuale 29,3% fino al 40%**. Il «salto di scala» che la P.A. potrebbe abilitare per i fondi pensione evidenzia la rilevanza strategica di tale settore, che potrebbe fungere da *best practice* per favorire il ricorso alla previdenza complementare anche negli altri settori e promuovere un maggiore ricorso ai fondi pensione negoziali in Italia;

- incrementare il tasso di adesione al Fondo Perseo Sirio è un prerequisito fondamentale per portare il tasso di sostituzione fino all'**80%** al 2050: lo scenario con solo previdenza obbligatoria vede il tasso di sostituzione dei dipendenti pubblici ridursi fino al 68,7%, mentre con un tasso di adesione di Perseo Sirio del 100% **il tasso di sostituzione della P.A. al 2050 aumenterebbe di 15,0 p.p., raggiungendo un tasso dell'83,7%**;

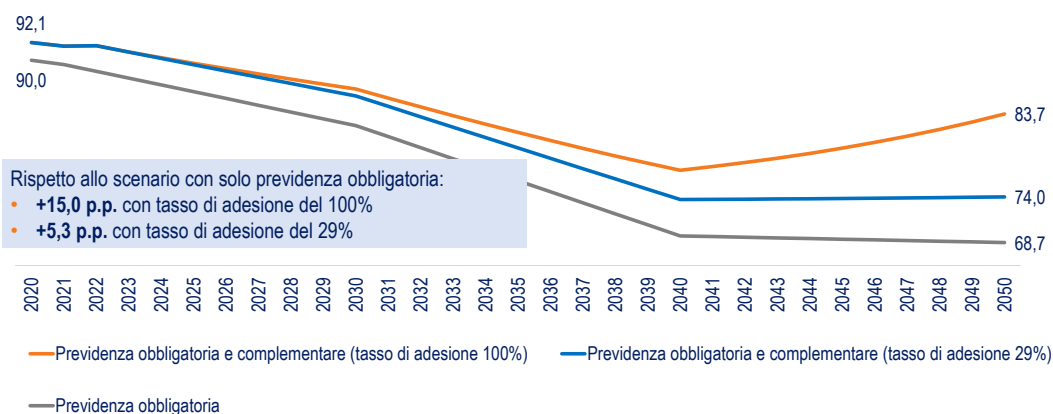


Figura X. Tasso di sostituzione* dei dipendenti pubblici in diversi scenari previdenziali (percentuale), 2020-2050E. (*) Al netto del prelievo fiscale e contributivo. N.B. I tre scenari sono basati sulla variazione del tasso di adesione ad invarianza della contribuzione media. Se la contribuzione media dei lavoratori dovesse aumentare i benefici sarebbero più alti. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su fonti varie, 2024.

- in caso di allineamento al caso francese (nell'ipotesi, quindi, di allineamento alla quota di investimenti in *Private Equity* e *Real Estate* di RAFFP pari al 45%), gli investimenti in economia reale dei Fondi Pensione negoziali, che oggi valgono 1,8 miliardi di Euro, potrebbero crescere sostanzialmente grazie a Perseo Sirio: con un tasso di adesione di Perseo Sirio pari alla media italiana gli investimenti in economia reale potrebbero arrivare fino a **2,4 miliardi di Euro** e con un tasso di adesione di Perseo Sirio pari al 100% potrebbero raddoppiare, raggiungendo i **3,7 miliardi di Euro**.

Gli obiettivi dell'iniziativa

1. Qualificare il **ruolo dei fondi pensione negoziali** tra gli strumenti capaci di offrire integrazioni di tipo «welfaristico» in linea con i nuovi bisogni dei cittadini
2. Indagare la centralità dei fondi pensione negoziali all'interno del **dibattito relativo al disegno di riforma organica del welfare integrativo** (sanità integrativa e previdenza complementare) avviato dalla Commissione Affari Sociali, Sanità e Lavoro del Senato
3. Mettere in luce il **ruolo strategico e differenziale della Pubblica Amministrazione** per lo sviluppo dei fondi negoziali in Italia
4. Approfondire gli **ambiti di sviluppo futuro per i fondi negoziali**, identificati a partire da attività di **benchmarking** e dallo sviluppo di **quantificazioni ad hoc** sui **benefici concreti** attivabili per la P.A. e il sistema-Paese attraverso il potenziamento del ruolo dei fondi negoziali su più livelli considerati
5. Definire **linee d'azione** che possano costituire uno stimolo propositivo per le parti costitutive e per i decisori politici



Struttura metodologica e attività dell'iniziativa



Si ringraziano le personalità politico-istituzionali in Italia e all'estero che sono state coinvolte nel percorso

- **Luigi Ballanti** (Direttore Generale, MEFOP)
- **Jana Isabel Calvo de Miguel** (Direttrice Generale aggiunta, Sottodirezione generale per la promozione dei fondi pensione aziendali, Ministero dell'inclusione, della sicurezza sociale e della migrazione)
- **Simona Camerano** (Responsabile dell'Area Scenari Economici e Strategie Settoriali, CDP) e **Massimo Rodà** (Responsabile Scenari Macro e Geoeconomici)
- **Luciano Ciocchetti** (Vicepresidente, XII Commissione – Affari Sociali, Camera dei deputati)
- **Gilles Cossic** (Presidente, FGAP - Fondo di Garanzia delle Assicurazioni di Persone)
- **Carlos Esquivias** (Direttore area delle Assicurazioni personali e delle politiche fiscali, UNESPA - Associazione Spagnola delle Assicurazioni e Riassicurazioni)
- **Paolo Fumagalli** (Docente, Fondi pensione e previdenza complementare, Università Cattolica di Milano)
- **Felipe Alfonso Gonzalez De Leon** (Consigliere Economico al Gabinetto del Segretario di Stato Ministero dell'inclusione, della sicurezza sociale e della migrazione)
- **Pierluigi Mastrogiuseppe** (Direttore Generale, ARAN)
- **Antonio Misiani** (Vicepresidente, 5ª Commissione Permanente – Programmazione economica e Bilancio, Senato della Repubblica)
- **Maurizio Petriccioli** (Segretario Generale, CISL Funzione Pubblica)
- **Bernard Spitz** (già Presidente, Federazione degli Assicuratori Francesi)
- **Valerio Talamo** (Direttore, Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della Funzione pubblica)
- **Francesco Zaffini** (Presidente, 10ª Commissione Permanente – Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale, Senato della Repubblica)



La struttura del *Position Paper* e i contenuti generali

<p>Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese</p> <p>1.1 Il contesto macro-economico di riferimento attuale in Italia e le tendenze di medio-lungo termine</p> <p>1.2 Il sistema di <i>welfare</i> in Italia, il crescente ruolo del settore privato e le sfide per l'Italia dall'andamento demografico</p>	<p>Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali e il ruolo della P.A. e di Perseo Sirio per il loro potenziamento</p> <p>2.1 Lo scenario di riferimento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.2 Il ruolo della Pubblica Amministrazione nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.3 Il caso Perseo Sirio per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare</p>	<p>Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.1 I «temi aperti» da affrontare per la maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.2 Analisi di strategie e casi benchmark internazionali e «<i>lesson learned</i>» utili per l'Italia</p> <p>3.3 Le proposte d'azione e i benefici attivabili per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese</p>
--	--	--



La struttura del *Position Paper* e i contenuti generali

<p>Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese</p> <p>1.1 Il contesto macro-economico di riferimento attuale in Italia e le tendenze di medio-lungo termine</p> <p>1.2 Il sistema di <i>welfare</i> in Italia, il crescente ruolo del settore privato e le sfide per l'Italia dall'andamento demografico</p>	<p>Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali e il ruolo della P.A. e di Perseo Sirio per il loro potenziamento</p> <p>2.1 Lo scenario di riferimento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.2 Il ruolo della Pubblica Amministrazione nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.3 Il caso Perseo Sirio per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare</p>	<p>Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.1 I «temi aperti» da affrontare per la maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.2 Analisi di strategie e casi benchmark internazionali e «<i>lesson learned</i>» utili per l'Italia</p> <p>3.3 Le proposte d'azione e i benefici attivabili per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese</p>
---	--	---

Gli elementi di analisi e i messaggi chiave emersi dall'analisi del contesto macroeconomico e sociale in Italia

Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese

ELEMENTI DI ANALISI

- Analisi delle principali **variabili macroeconomiche** in Italia e a confronto con i *benchmark* europei (es. PIL, inflazione, ecc.)
- Analisi delle componenti della **spesa di welfare**
- Analisi del ruolo attuale e futuro della **componente previdenziale pubblica**
- Analisi dei **trend demografici** in Italia

MESSAGGI CHIAVE

1. Negli **ultimi 20 anni** l'Italia è rimasta ferma in termini di **produttività così come di PIL**, rimanendo agli stessi livelli del 2000, con un contributo alle crescita delle «Energie del sistema» (l'organizzazione del sistema-Paese) **negativa**. La non crescita del Paese ha prodotto un **progressivo impoverimento dei lavoratori e delle famiglie**: i **salari** italiani sono **inferiori** ai livelli del 2000 (-0,9% il tasso di crescita al 2022) e la quota di **famiglie in povertà assoluta (8,3% del totale)** è **più che raddoppiata** negli ultimi 15 anni
2. Il sistema di *welfare* in Italia è la prima componente di spesa pubblica (**58,6%** del totale al 2023) con un ruolo prevalente della spesa in previdenza (~**50%** del totale). Quest'ultima è cresciuta del **+2,4%** annuo negli ultimi 10 anni e costituisce, ad oggi, il **75%** del reddito degli *over-65* in Italia
3. Oggi, oltre 1 pensionato su 3 (**il 35,9%**) percepisce una pensione **inferiore a 1.000 Euro al mese**. Facendo leva solo sulla componente previdenziale pubblica **il tasso di sostituzione attuale** potrebbe ridursi fino a **13,9 punti percentuali al 2050** (da 81,5% a 67,6%). Il sistema previdenziale italiano deve inoltre fronteggiare l'«**inverno demografico**» del Paese: la popolazione è in **riduzione dal 2014**, l'Italia è ultima in Europa per tasso di natalità (6,7 nascite ogni 1.000 abitanti) e la quota di **popolazione in età lavorativa si ridurrà di 4,4 milioni già al 2035** con impatti sul finanziamento del *welfare*

MESSAGGIO CHIAVE 1

Negli **ultimi 20 anni** l'Italia è rimasta ferma in termini di **produttività così come di PIL**, rimanendo agli stessi livelli del 2000, con un contributo alla crescita delle «Energie del sistema» (l'organizzazione del sistema-Paese) **negativa**

La non crescita del Paese ha prodotto un **progressivo impoverimento dei lavoratori e delle famiglie**: i **salari** italiani sono **inferiori** ai livelli del 2000 (-0,9% il tasso di crescita al 2022) e la quota di **famiglie in povertà assoluta** (8,3% del totale) è **più che raddoppiata** negli ultimi 15 anni

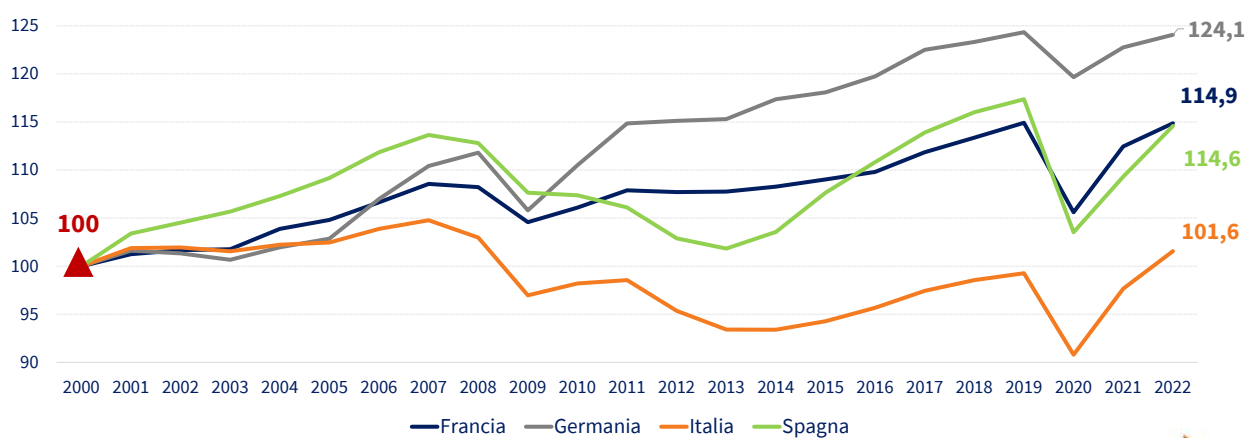
TEHA



Rispetto ai nostri principali *competitor* europei, l'Italia è rimasta ferma in termini di produttività: siamo agli stessi livelli di inizio 2000

Andamento della produttività nei Paesi "EU core"

(Valore Aggiunto per occupato a prezzi costanti; numero indice: 2000 = base 100), 2000-2022



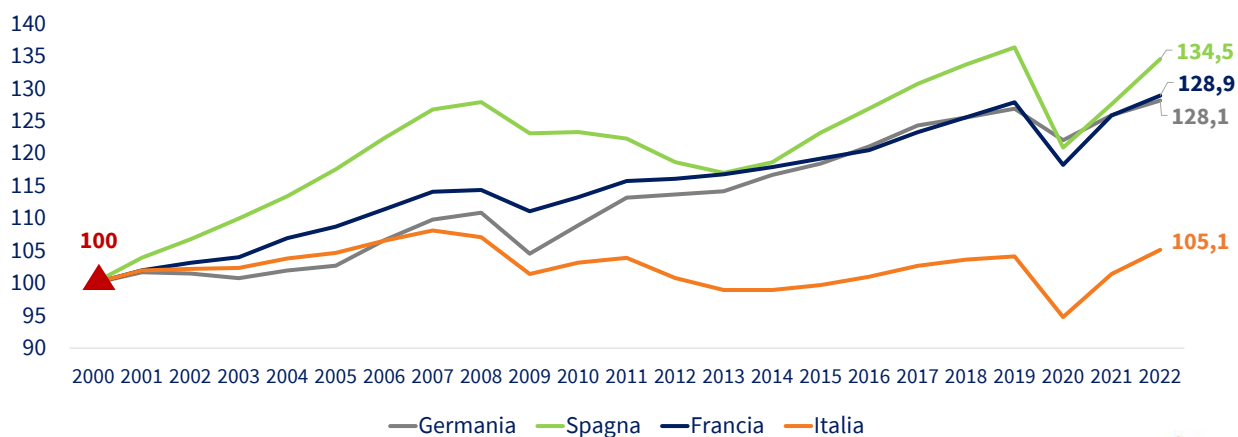
TEHA

Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



COME EFFETTO: l'Italia si è progressivamente impoverita in termini relativi rispetto agli altri Paesi europei

Andamento del PIL nominale dell'Italia a confronto con altri Paesi europei comparabili
(numero indice; anno 2000 = base 100), 2000-2022

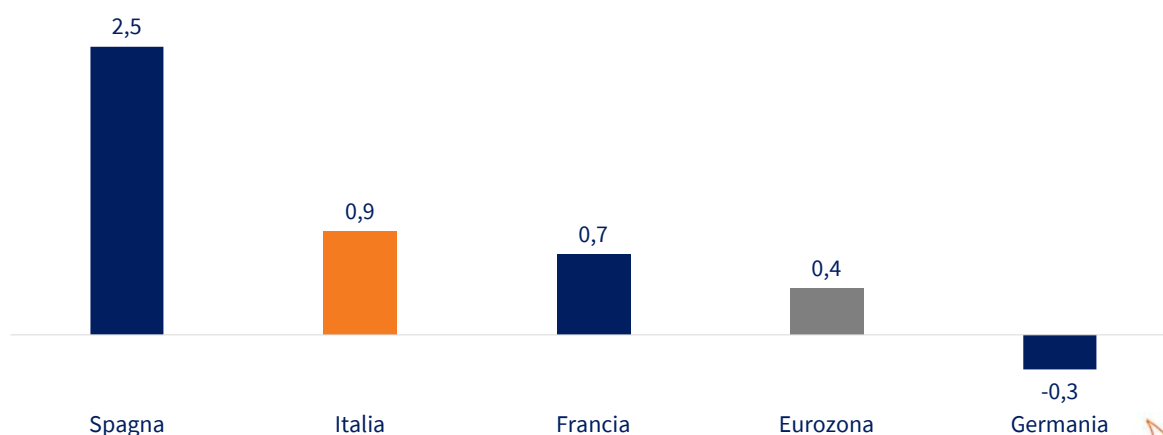


TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



Il 2023 è stato un anno positivo per l'Italia: la crescita del PIL è stata pari a 0,9%, circa il doppio di quello dell'Eurozona...

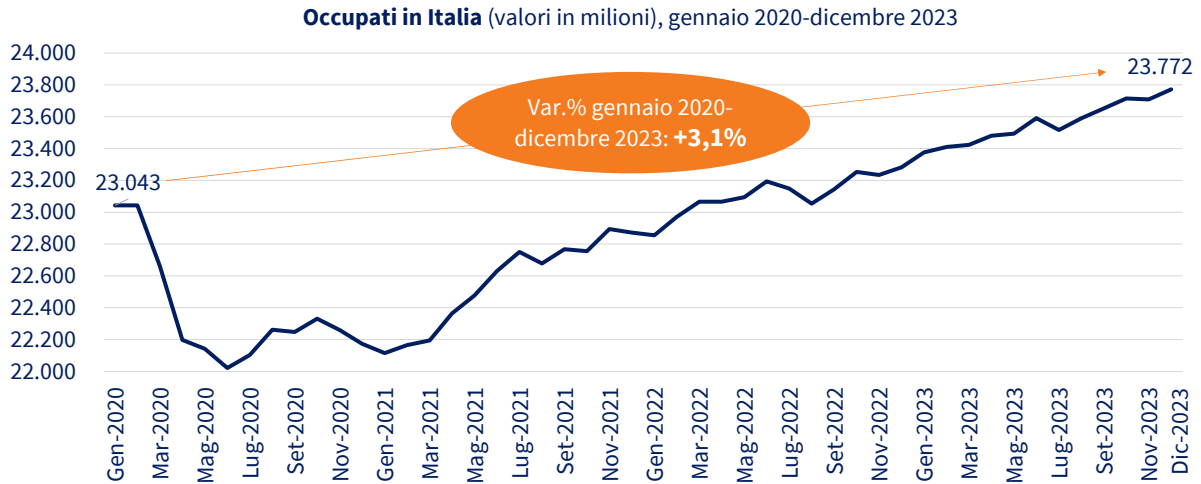
Tasso di crescita del PIL nei Big-4 europei e nell'Eurozona (var. %), 2022-2023



TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



...e a dicembre 2023 il numero di occupati ha raggiunto il record storico (23,8 milioni)

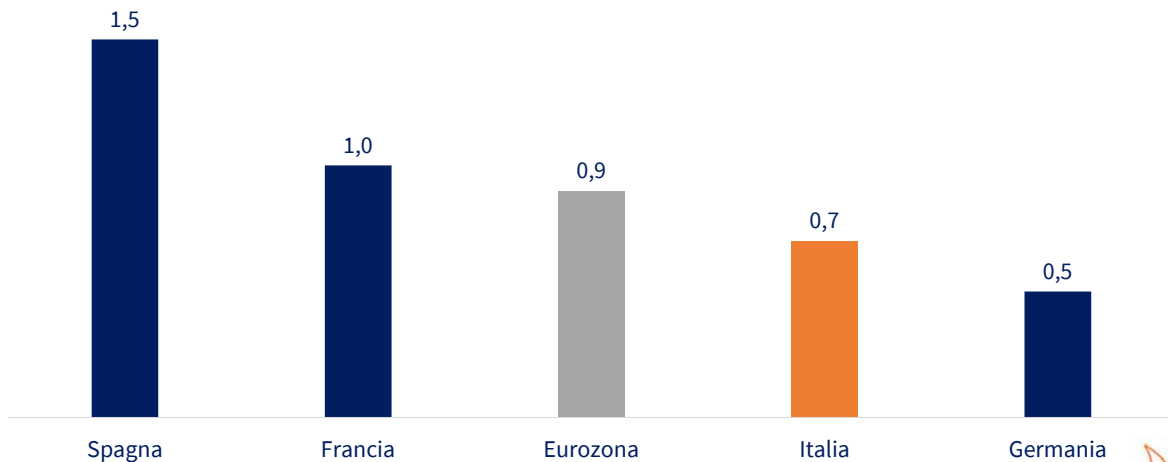


TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2024



MA: già per il 2024 si stima una crescita del PIL italiano pari a 0,7%, con il rischio di tornare a livelli inferiori dell'Eurozona

Tasso di crescita del PIL nei Big-4 europei e nell'Eurozona (var. %), 2023-2024

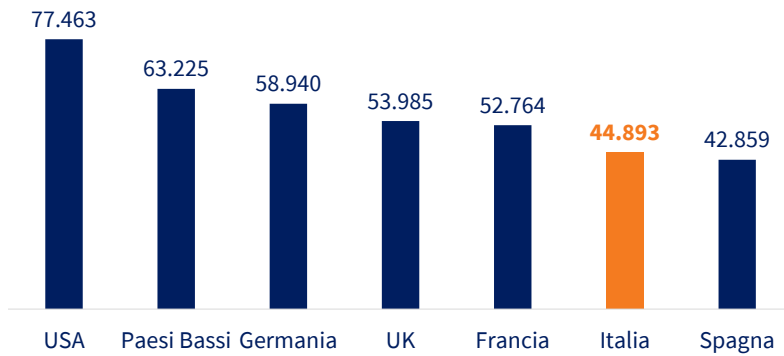


TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Monetario Internazionale e Istat, 2024



Il contesto inflattivo dell'ultimo biennio si inserisce in un contesto in cui in Italia i salari sono inferiori ai principali competitor globali...

Salari reali medi in Italia e in alcuni Paesi benchmark
(valori in dollari a parità di potere d'acquisto - PPP), 2022



In Italia i salari medi sono **superiori a quelli spagnoli** (+4,7%) ma, allo stesso tempo:

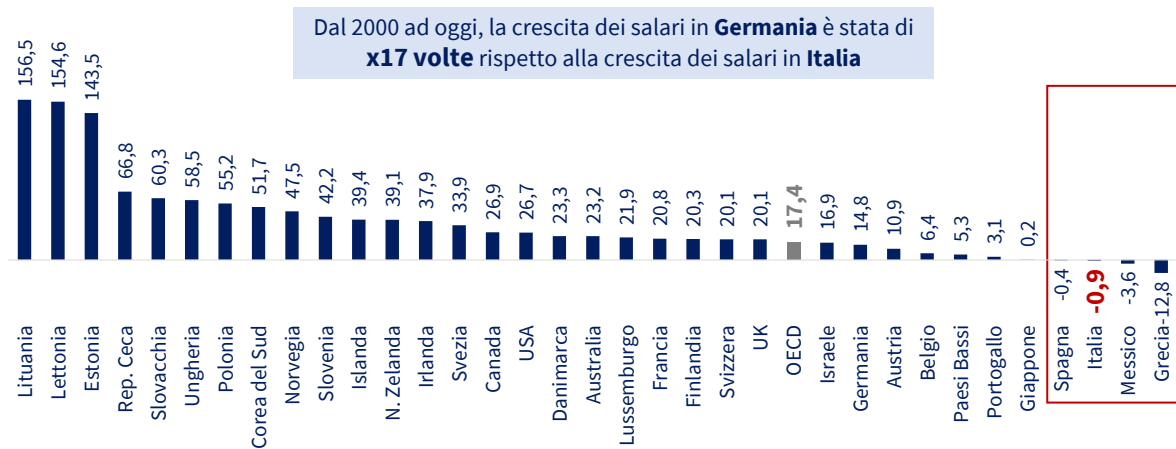
- **Poco più della metà** (58%) rispetto a quelli in **USA**
- Del **23,8% inferiori** rispetto a quelli **tedeschi**
- Del **16,8% inferiori** rispetto a quelli **inglesi**
- Del **14,9% inferiori** rispetto a quelli **francesi**

TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024



...e sono inferiori ai livelli del 2000, registrando una performance migliore solo rispetto a Messico e Grecia tra i Paesi OECD

Variazione dei salari reali medi fra il 2000 e il 2022 in alcuni Paesi (variazione percentuale), 2000-2022



TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024



La stagnazione dei salari contribuisce alla povertà delle famiglie italiane, con i livelli di povertà assoluta che sono più che raddoppiati dal 2005 (x2,3)

Famiglie in povertà assoluta* in Italia
(valori percentuali sul totale), 2005-2022



- Nel 2022, poco meno di **un quarto** della popolazione italiana (24,4%) è a **rischio di povertà o esclusione sociale****
- Anche il tasso di **povertà relativa***** è tornato a crescere nel periodo post-COVID a **11,1%** delle famiglie italiane

2,2 milioni di famiglie (+165mila vs. 2021), pari a **5,7 milioni** di persone

(*) Si definisce in povertà assoluta una famiglia con una spesa per consumi inferiore o uguale al valore monetario di un paniere di beni e servizi considerati essenziali per evitare gravi forme di esclusione sociale. (**) Si definisce a rischio di povertà o di esclusione sociale un individuo che vive in una famiglia con almeno una tra le tre condizioni di disagio (reddito insufficiente, grave deprivazione materiale, bassa intensità di lavoro). (***) L'indicatore di povertà relativa è dato dalla percentuale di individui che vive in famiglie con un reddito disponibile equivalente inferiore ad una soglia di povertà convenzionale, data dal 60% della mediana della distribuzione del reddito familiare equivalente nel Paese di residenza.

TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2024



Un aspetto da considerare: nell'ultimo biennio sono numerosi i CCNL rinnovati con conseguenti aumenti salariali

ALCUNI ESEMPI

CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi
(siglato il 22 marzo 2024) prevede aumenti salariali fino a **240 Euro lordi** al mese e si applica a **2,8 mln di occupati**

CCNL Chimico
(siglato il 22 dicembre 2023) prevede aumenti salariali a regime fino a **140 Euro lordi** al mese e si applica a **200.000 occupati**

CCNL Alimentare
(siglato il 14 dicembre 2023) prevede aumenti salariali fino a **280 Euro lordi** al mese al IV livello e si applica a **600.000 occupati**

CCNL Metalmeccanico
(siglato il 5 gennaio 2024) prevede aumenti salariali a regime fino a **280 Euro lordi** al mese e si applica a **1,5 mln di occupati**

CCNL Tessile e Abbigliamento
(siglato il 25 marzo 2024) prevede aumenti salariali fino a **72 Euro lordi** al mese al IV livello e si applica a **400.000 occupati**

CCNL Bancari
(siglato il 23 novembre 2023) prevede aumenti salariali a regime fino a **435 Euro lordi** al mese e si applica a **280mila di occupati**

TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati CNEL, 2024



MESSAGGIO CHIAVE 2

Il sistema di *welfare* in Italia è la prima componente di spesa pubblica (**58,6%** del totale al 2023) con un ruolo prevalente della spesa in previdenza (~**50%** del totale)

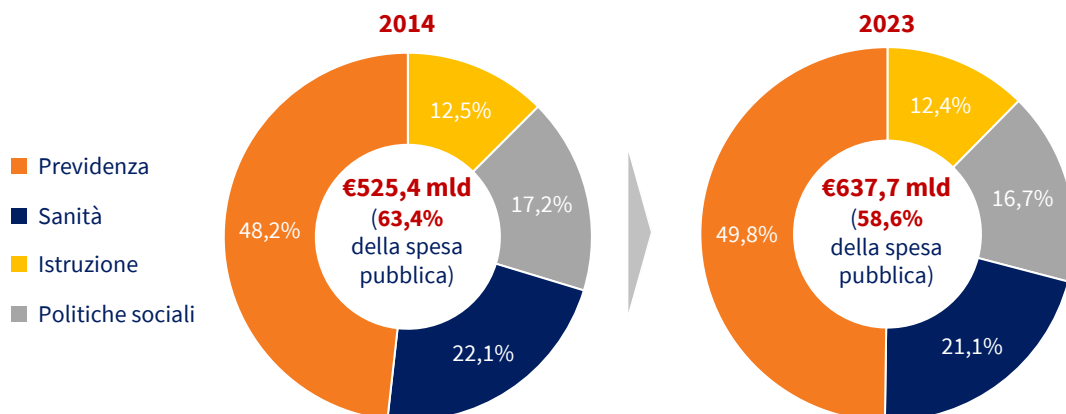
Quest'ultima è cresciuta del **+2,4%** annuo negli ultimi 10 anni e costituisce, ad oggi, il **75%** del reddito degli *over-65* in Italia

TEHA



Il *welfare* è la principale voce di spesa pubblica dell'Italia con un assorbimento di risorse in continua crescita

Ripartizione della spesa in *welfare* in Italia nei quattro pilastri
(valori percentuali), 2014 e 2023



TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



La spesa pubblica in *welfare* dell'Italia vale il 33,1% del PIL, il 6° valore più elevato tra i Paesi UE

Spesa pubblica in *welfare* sul PIL nei Paesi UE-27
(valori percentuali), 2022

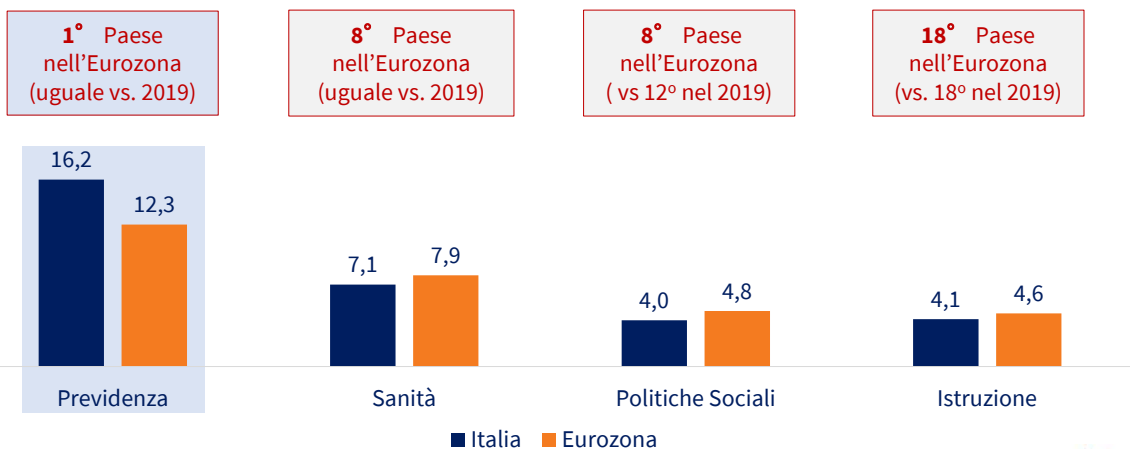


Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



Il sistema di *welfare* italiano vede la componente previdenziale come prima voce di spesa

Ripartizione delle diverse componenti della spesa pubblica di *welfare*: confronto tra Italia e media Eurozona (% sul PIL), 2022

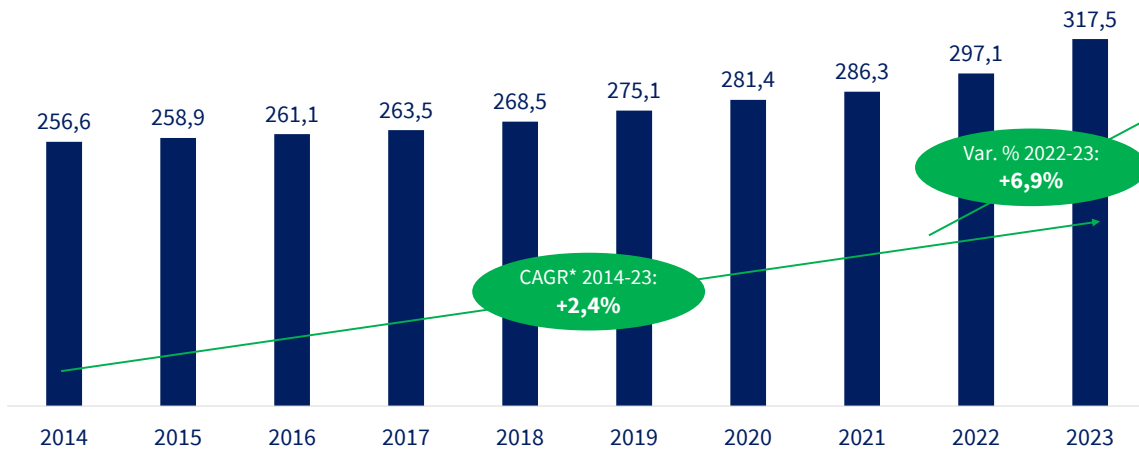


Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



Negli ultimi 10 anni, la spesa pubblica in previdenza – che vale circa la metà della spesa in welfare – è aumentata ad un tasso annuale del 2,4%

Andamento della spesa pubblica in previdenza in Italia (miliardi di Euro e CAGR*), 2014-2023



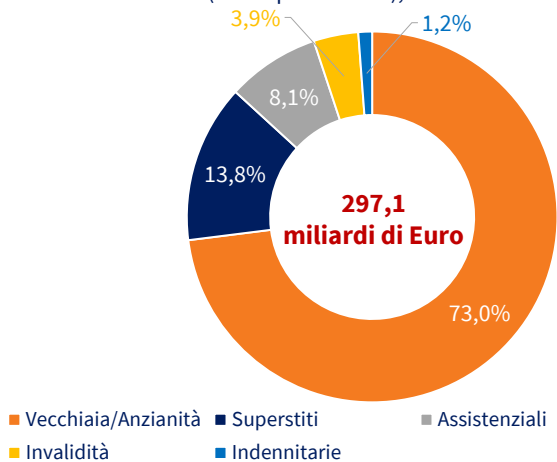
(*) CAGR = Compound Annual Growth Rate.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati DEF, 2024



Una precisazione: il perimetro della spesa pensionistica considerato nel Position Paper

Ripartizione della spesa pensionistica in Italia (valori percentuali), 2022



- Il perimetro della spesa pensionistica considerato nel *Position Paper* coincide con quello della Ragioneria Generale dello Stato, che raggruppa in un'unica voce le spese di **previdenza e assistenza**
- Infatti, a differenza degli altri Paesi europei, in **Italia non si effettua una separazione contabile** della spesa previdenziale (pensioni di vecchiaia e anzianità) da quella assistenziale (pensioni assistenziali, ai superstiti, di invalidità e indennitarie)
- Considerando la spesa pubblica solo per le pensioni di vecchiaia e anzianità, il costo della spesa previdenziale sarebbe di **235 miliardi euro**, pari al **73%** della spesa pensionistica
- La separazione contabile tra previdenza e assistenza porterebbe a «redistribuire» la spesa di *welfare* tra le diverse componenti: la spesa previdenziale passerebbe dal 16,2% al **12%** del PIL e la spesa per le politiche sociali e di inclusione raddoppierebbe dal 4% del PIL all'**8,2%**



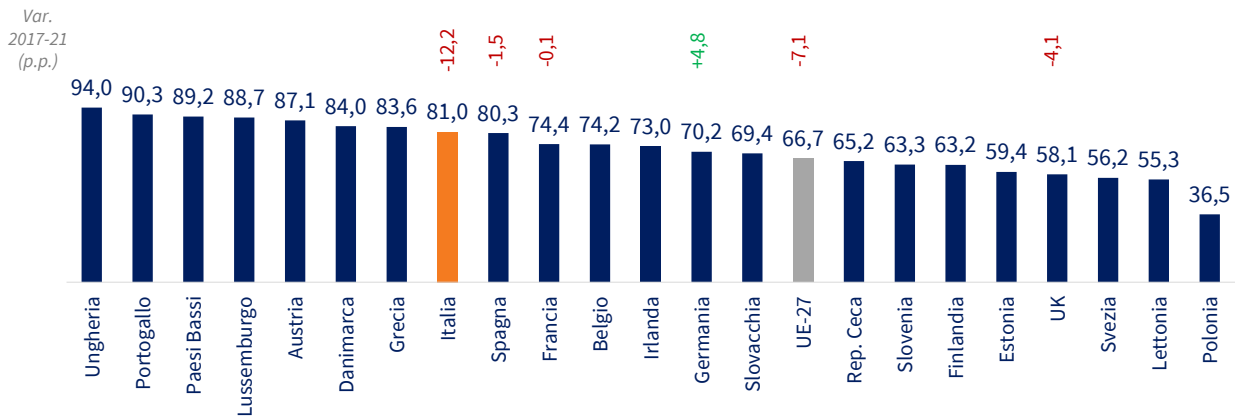
N.B. Per pensioni indennitarie si intendono pensioni corrisposte a seguito di un infortunio sul lavoro, per causa di servizio e malattia professionale.
N.B. Per pensioni assistenziali si intendono pensioni erogate a cittadini senza reddito o con reddito inferiore ai limiti di legge, indipendentemente dal versamento di contributi a seguito del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati INPS, 2024



Oggi l'Italia ha un tasso di sostituzione significativamente superiore alla media UE...

Tasso di sostituzione* nei Paesi UE-27 + UK (valori percentuali), 2021



Un aspetto da considerare: l'elevato tasso di sostituzione si deve anche alla ancora elevata presenza di pensionati con **sistema retributivo**

(*) Il tasso di sostituzione è il rapporto fra l'importo annuo della pensione e l'ultima retribuzione. N.B. I dati per Belgio, Germania, Irlanda, Estonia e Lituania includono le pensioni volontarie oltre alle pensioni obbligatorie pubbliche e private. Nessun dato disponibile per Bulgaria, Cipro, Croazia e Malta.

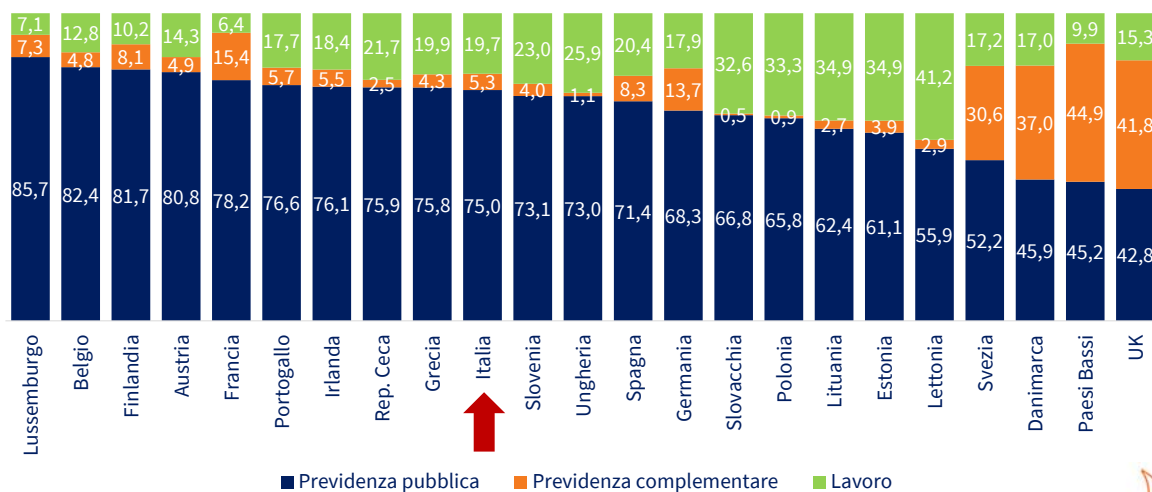


Fonte: The European House - Ambrosetti su dati OECD, 2024



...e la previdenza pubblica rappresenta il 75% del reddito degli individui over-65 in Italia

Fonti di reddito degli individui over-65 nei Paesi UE-27 + UK (valori percentuali sul totale), 2021



N.B. Nessun dato disponibile per Bulgaria, Cipro, Croazia e Malta.
Fonte: The European House - Ambrosetti su dati OECD, 2024



MESSAGGIO CHIAVE 3

Oggi, oltre 1 pensionato su 3 (il **35,9%**) percepisce una pensione **inferiore a 1.000 Euro al mese**. La componente previdenziale pubblica **non potrà da sola sostenere il tasso di sostituzione attuale** che potrà ridursi fino a **13,9 punti percentuali al 2050** (da 81,5% a 67,6%)

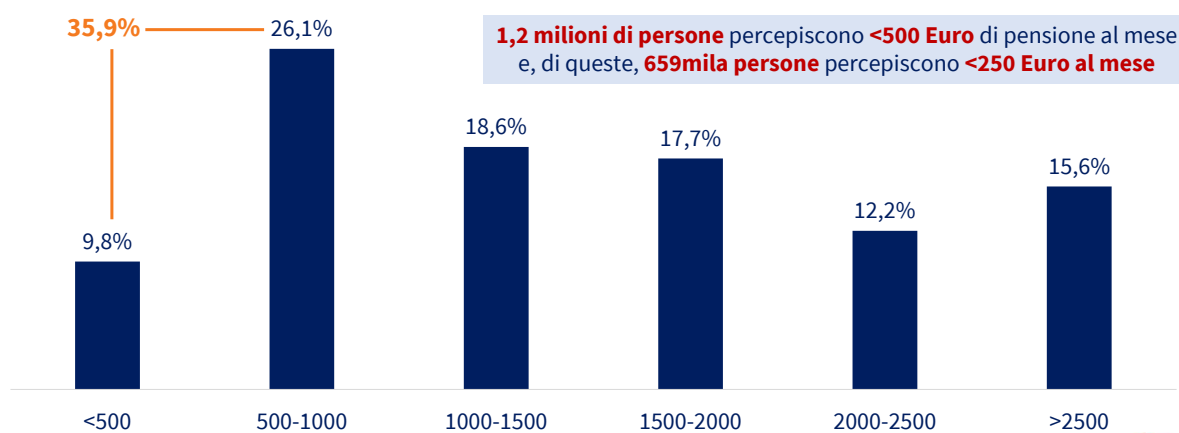
Il sistema previdenziale italiano deve inoltre fronteggiare l'«**inverno demografico**» del Paese: la popolazione è in **riduzione dal 2014**, l'Italia è ultima in Europa per tasso di natalità (6,7 nascite ogni 1.000 abitanti) e la quota di **popolazione in età lavorativa si ridurrà di 4,4 milioni già al 2035** con impatti sul finanziamento del *welfare*

TEHA



Oltre 1 pensionato italiano su 3 (il 35,9%) percepisce ad oggi meno di 1.000 Euro al mese

Numero di pensioni in Italia per importo lordo medio mensile delle pensioni di vecchiaia e anzianità (valori percentuali sul totale), 2021

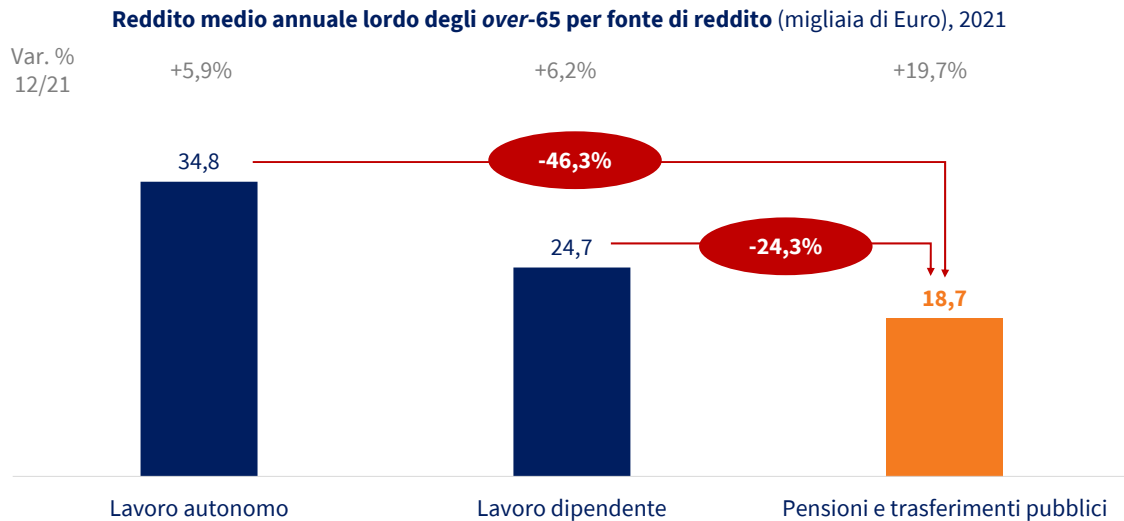


TEHA

Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati Istat, 2024



E: il reddito medio annuo derivante dalle pensioni è significativamente inferiore a quello da lavoro (autonomo -46% e dipendente -24%)

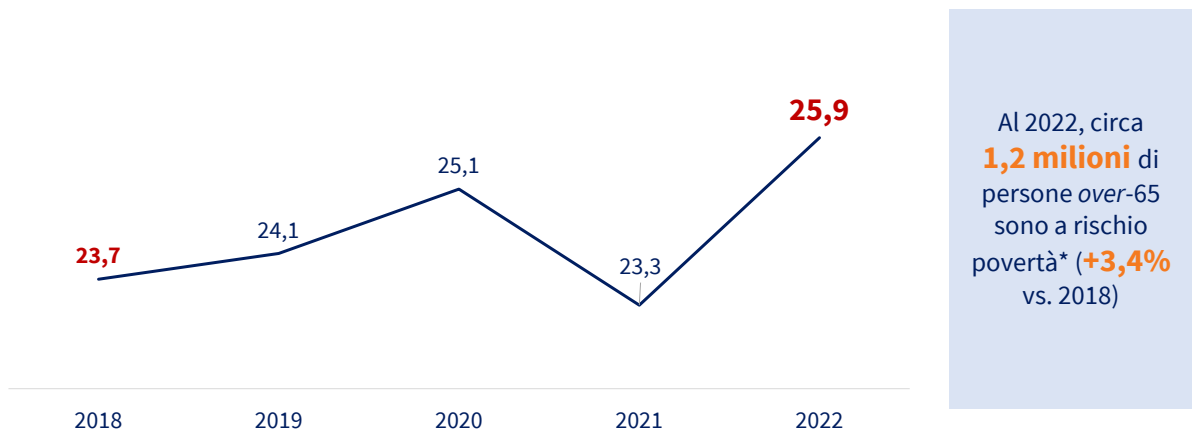


Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati Istat, 2023



E: la fascia degli over-65 si sta progressivamente impoverendo, con il rischio di povertà che colpisce più di 1 persona su 4

Popolazione over-65 a rischio povertà* (% su totale popolazione over-65), 2018-2022

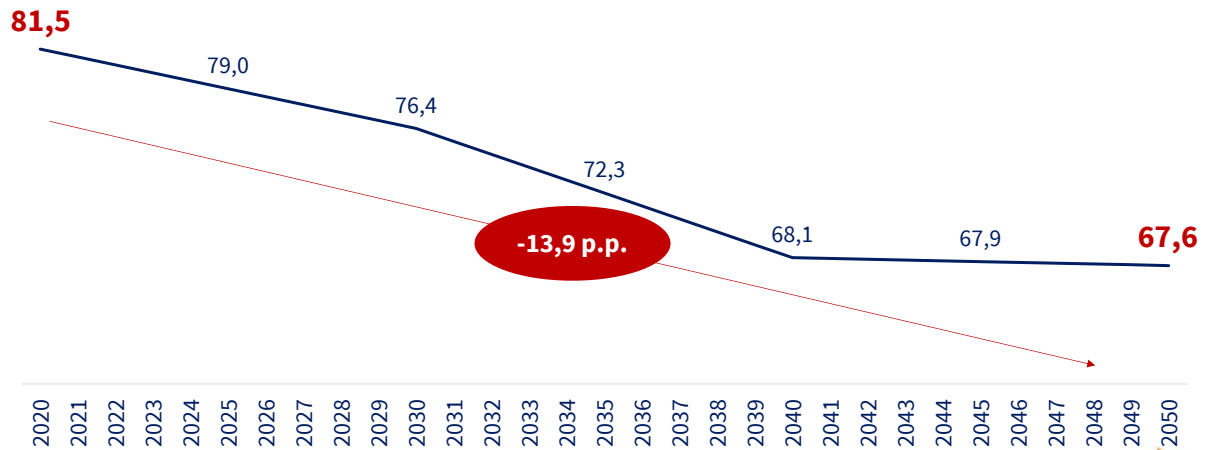


(*) Si definisce a rischio di povertà o di esclusione sociale un individuo che vive in una famiglia con almeno una tra le tre condizioni di disagio (reddito insufficiente, grave deprivazione materiale, bassa intensità di lavoro).
Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati Istat, 2024



Fare affidamento solo sulla componente previdenziale pubblica porterà il tasso di sostituzione a ridursi di 13,9 p.p. al 2050

Tasso di sostituzione* per i lavoratori dipendenti che ricorrono solo alla previdenza obbligatoria (valori percentuali), 2020-2050E



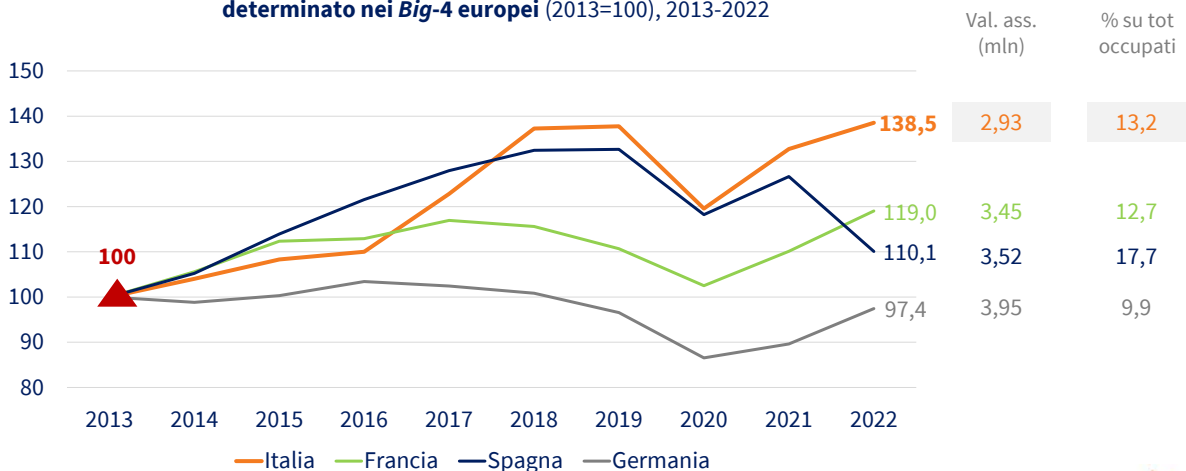
Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati RGS, 2024

(*) Al netto del prelievo fiscale e contributivo



UN ULTERIORE PUNTO DI ATTENZIONE: in Italia i lavoratori a tempo determinato sono aumentati del 40% negli ultimi 10 anni...

Variatione dei lavoratori con contratto a tempo determinato nei Big-4 europei (2013=100), 2013-2022

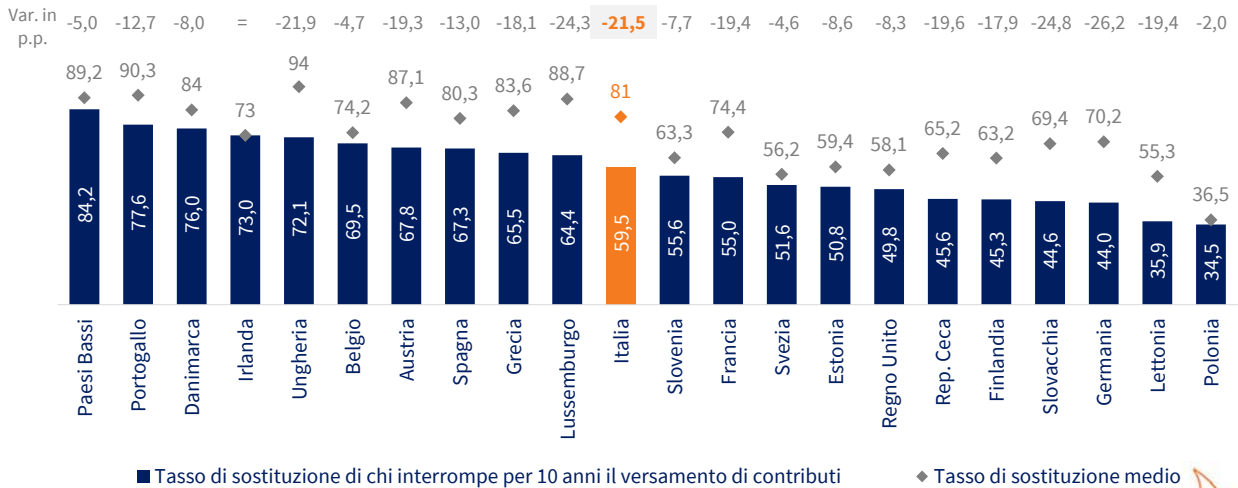


Fonte: The European House - Ambrosetti su dati Eurostat, 2024



...mettendo a rischio la continuità contributiva: il tasso di sostituzione si riduce di 21,5 p.p. rispetto a chi ha una carriera lavorativa ininterrotta

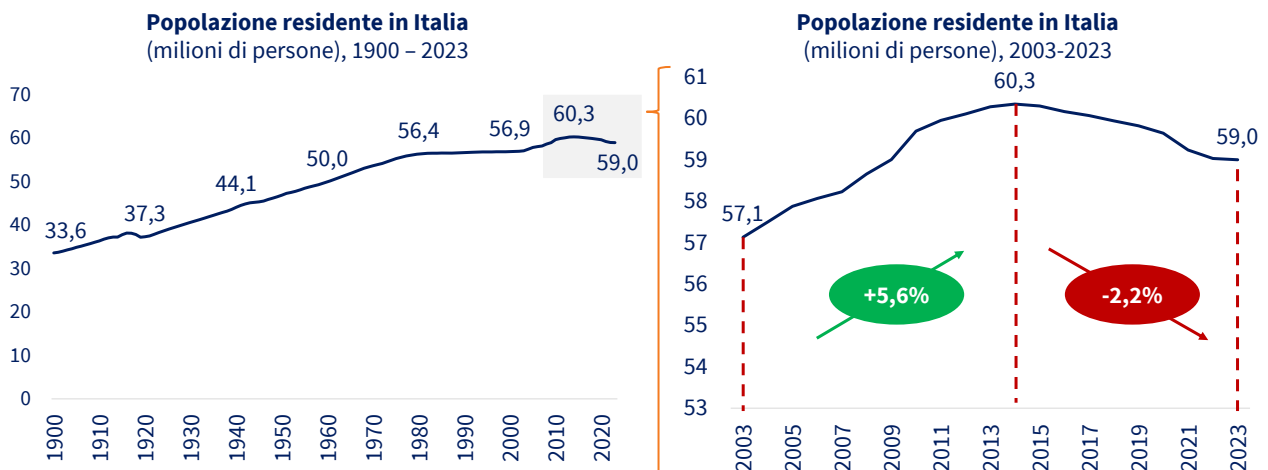
Tasso di sostituzione per i lavoratori che interrompono per 10 anni il versamento di contributi vs. tasso di sostituzione medio (valori percentuali e var. in p.p.), 2022



TEHA Fonte: The European House - Ambrosetti su dati OECD, 2024



La popolazione italiana, dopo anni di continua crescita, è diminuita del 2,2% dal 2014



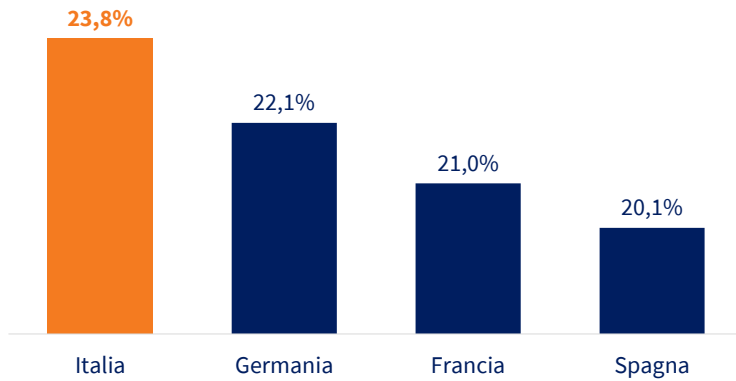
Nel 2023, il **nuovo record minimo di nascite (380.000)** e l'**elevato numero di decessi (660.000)** continuano a **produrre un forte impatto sulla dinamica naturale** portando l'Italia ai livelli del 2009

TEHA Fonte: The European House - Ambrosetti su dati Istat, 2024



Oggi l'Italia è il Paese in UE-27 con la più alta percentuale di over-65 sul totale della popolazione

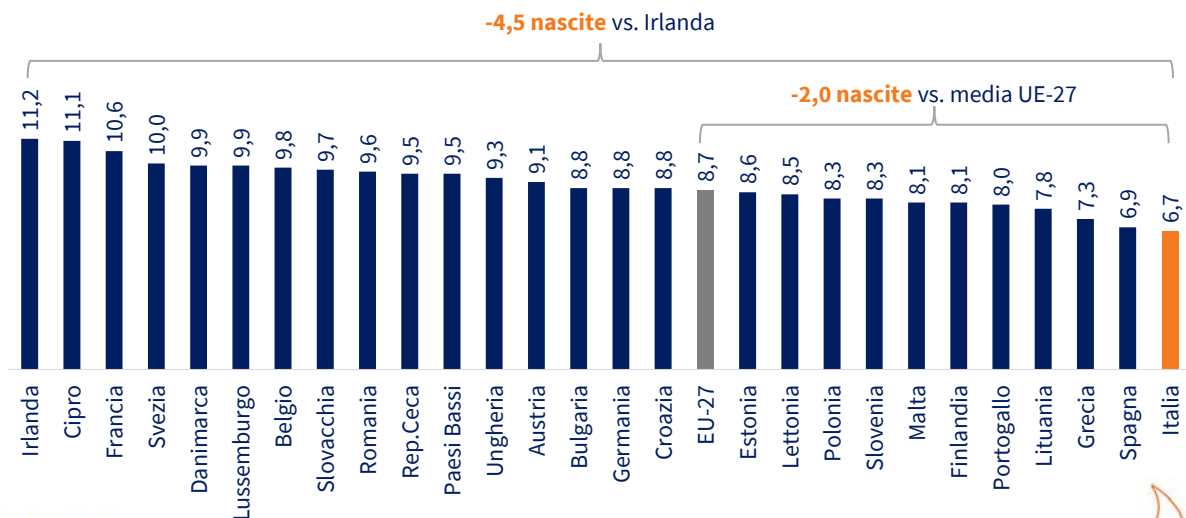
Popolazione over-65 nei Paesi Big-4 europei
(% su totale popolazione), 2022



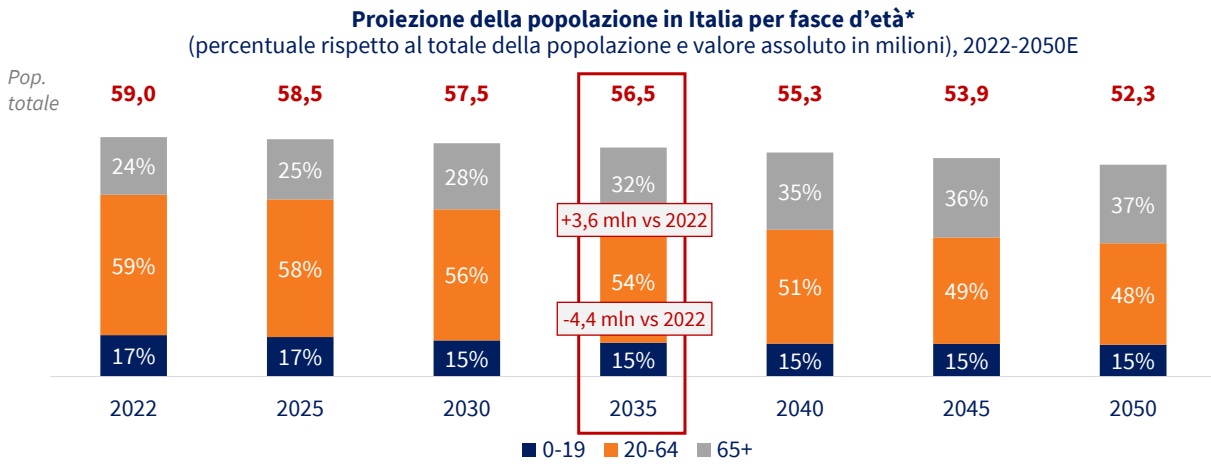
- Al 2022, la speranza di vita della popolazione maschile è pari a **80,5 anni** (+6,9 anni rispetto al 1990), mentre quella femminile si attesta sui **84,8 anni** (+4,7 anni rispetto al 1990)
- Al 2022, il tasso di natalità è pari a **6,7** (-34,6% rispetto al 1990), mentre il tasso di mortalità è pari a **12,1** (+26,1% rispetto al 1990)
- La crescita attesa al 2050 della popolazione over-65 è pari al **38,1%** rispetto al 2022

Ciò si deve anche al basso tasso di natalità, che vede l'Italia all'ultimo posto in Europa

Tasso di natalità in Unione Europea (per 1.000 abitanti), 2022



UN EFFETTO DI BREVE TERMINE: entro il 2035 ci saranno circa 4,4 milioni di persone in età lavorativa in meno e 3,6 milioni di over-65 in più



La **diminuzione della popolazione in età lavorativa** è la **2° in UE-27** in termini assoluti (dopo la Germania) e la **4° in termini percentuali** (dopo Lituania, Lettonia e Bulgaria)

TEHA

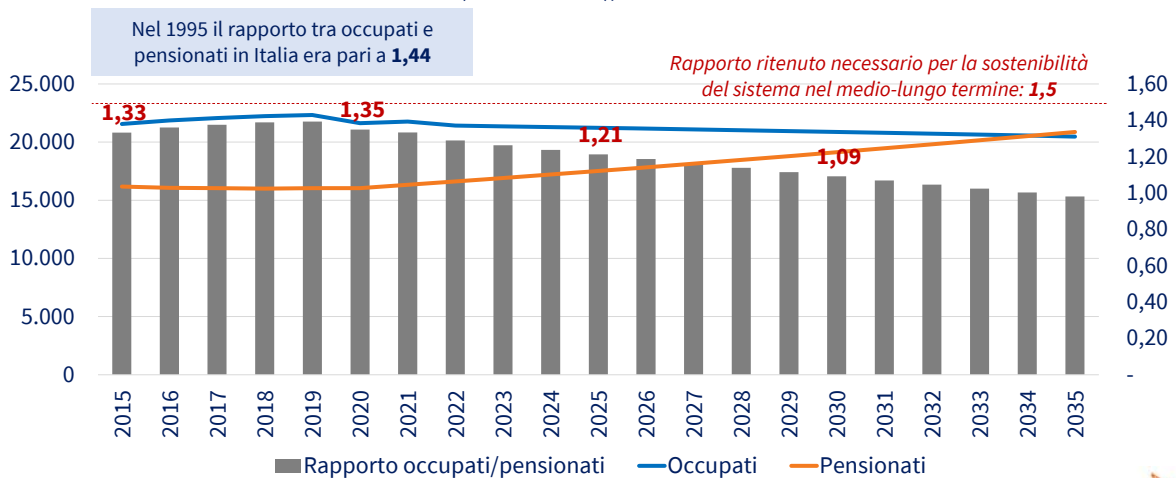
(*) Scenario mediano.

Fonte: The European House - Ambrosetti su dati Nazioni Unite, 2024

35

E: nel 2035, ai trend attuali, il numero di pensionati supererà per la prima volta quello degli occupati

Numero di occupati e pensionati (valori in migliaia, asse di sinistra) e **rapporto tra occupati e pensionati in Italia** (asse di destra), 2015-2035E



TEHA

Fonte: The European House - Ambrosetti su dati Istat, 2024

36

Una visione di sintesi sul contesto macroeconomico e sociale del sistema-Paese

STAGNAZIONE DEL SISTEMA-PAESE

- L'Italia presenta gli **stessi livelli di produttività** di inizio 2000, osservando una crescita solo dell'**1,6%**
- L'Italia presenta **un gap di crescita del PIL di ~23 p.p.** in meno vs. Germania e Francia

IMPOVERIMENTO DI FAMIGLIE E LAVORATORI

- L'**8,3%** delle famiglie italiane è in stato di povertà assoluta (**x2,3** vs. 2005)
- Tra il 2000 e il 2022, i salari reali medi degli italiani sono diminuiti dello **0,9%** (vs. **+20,8%** Francia e **+14,8%** Germania)

DIFFICILE TENUTA DEL SISTEMA DI WELFARE

- L'Italia è il **6° Paese in UE** per valore della spesa pubblica in *welfare* con un'incidenza sul PIL del **33,1%**
- Il **sistema previdenziale** è sbilanciato sulla previdenza pubblica, che sostiene da sola il **75%** del reddito degli individui *over-65*, ma che è in **deficit strutturale**

INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE

- L'Italia è il Paese in UE-27 con la **più alta percentuale** di *over-65* sul totale della popolazione (**23,8%**)
- Al 2035, il numero di pensionati aumenterà di **3,6 milioni** di persone, superando il numero di occupati (che diminuirà di **-4,4 milioni**)



La struttura del Position Paper e i contenuti generali

Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese

- 1.1** Il **contesto macro-economico** di riferimento attuale in Italia e le tendenze di medio-lungo termine
- 1.2** Il sistema di *welfare* in Italia, il **crescente ruolo del settore privato** e le sfide per l'Italia dall'**andamento demografico**

Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali e il ruolo della P.A. e di Perseo Sirio per il loro potenziamento

- 2.1** Lo scenario di riferimento dei **fondi pensione negoziali** in Italia
- 2.2** Il ruolo della **Pubblica Amministrazione** nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia
- 2.3** Il **caso Perseo Sirio** per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare

Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia

- 3.1** I «**temi aperti**» da affrontare per la maggiore **valorizzazione dei fondi pensione** negoziali in Italia
- 3.2** Analisi di **strategie e casi benchmark internazionali** e «*lesson learned*» utili per l'Italia
- 3.3** Le **proposte d'azione** e i **benefici attivabili** per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese



Gli elementi di analisi e i messaggi chiave emersi dalla diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali in Italia

Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali: criticità attuali e leve d'azione per il potenziamento

ELEMENTI DI ANALISI

- Analisi dello **scenario dei fondi pensione** con *focus* sui fondi pensione negoziali in Italia
- Analisi del **ruolo della P.A.** nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia
- Analisi dei «**temi aperti**» con riferimento alla maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia

MESSAGGI CHIAVE

4. Il **ricorso alla previdenza complementare rimane limitato in Italia** e, nell'ultimo decennio, i contributi previdenziali sono aumentati in maniera meno che proporzionale rispetto alle posizioni in essere (**+47%** vs. **+66%**). Un maggior ruolo della previdenza complementare è fondamentale per **mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali (~80%)**
5. La Pubblica Amministrazione ha una significativa rilevanza occupazionale nel sistema-Paese, sostenendo **oltre 3 milioni di lavoratori**. Tuttavia, oltre la metà dei lavoratori (**55%**) ha più di 50 anni e, pertanto, la previdenza complementare gioca un ruolo fondamentale per garantire un tasso di sostituzione adeguato nei prossimi anni. Con l'introduzione del **meccanismo di silenzio-assenso ai fondi pensione negoziali della P.A.** si è avuta un'importante accelerazione del processo di equiparazione tra settore privato e pubblico
6. Perseo Sirio è il Fondo Pensione negoziale della P.A. e, grazie anche all'introduzione del silenzio-assenso nel 2019, si posiziona come **1° fondo negoziale in Italia** per crescita del numero di adesioni (**+268,1%**) negli ultimi 5 anni, con un **abbassamento dell'età media di oltre 10 anni** e un tasso di adesione **quintuplicato** dal 2017. Nell'ottica di favorire la crescita delle adesioni alla previdenza complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione, Perseo Sirio ha ripensato la propria struttura prevedendo l'introduzione di un percorso **Life cycle**

 TEHA

 39

MESSAGGIO CHIAVE 4

Il ricorso alla previdenza complementare rimane limitato in Italia e, nell'ultimo decennio, i contributi previdenziali sono aumentati in maniera meno che proporzionale rispetto alle posizioni in essere (+47% vs. +66%)

Un maggior ruolo della previdenza complementare è fondamentale per mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali (~80%)

 TEHA

 40

I trend in atto e le conseguenze per il sistema pensionistico rendono necessario aumentare il contributo della previdenza complementare

TREND IN ATTO

- Invecchiamento della popolazione e **riduzione della forza lavoro**
- Cambiamento del mercato del lavoro con maggior **discontinuità lavorativa e minori contributi versati**

Previdenza complementare con componente collettiva (II pilastro) e individuale (III pilastro) con margini di crescita

CONSEGUENZE

- **Riduzione del tasso di sostituzione** del I pilastro
- Necessità crescenti di finanziare il sistema previdenziale a ripartizione attraverso la **fiscalità generale**

"Vincoli di bilancio" che impongono di non poter aumentare la spesa pubblica previdenziale (già oggi al 16,2% del PIL)



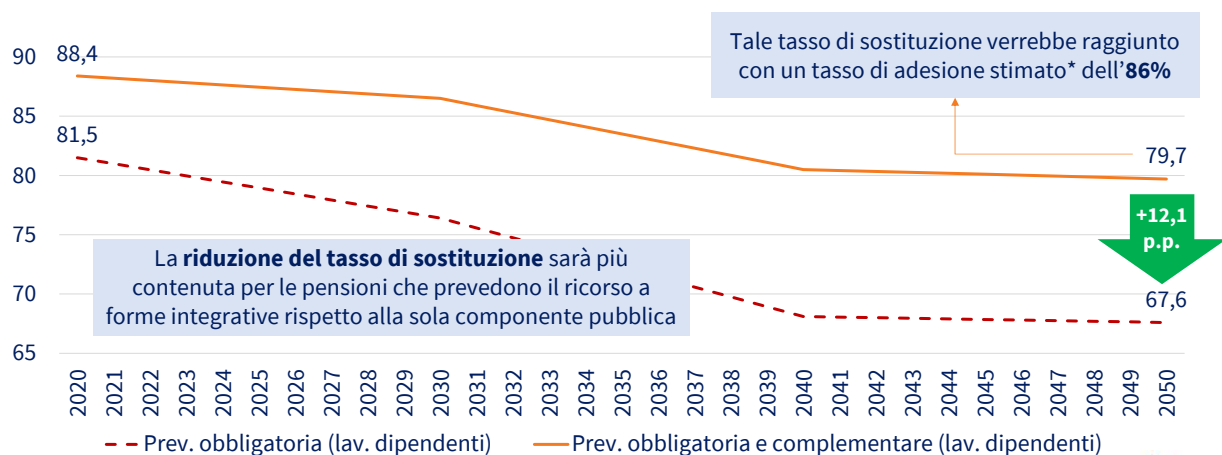
L'azione congiunta di questi elementi rende necessario **aumentare il contributo della previdenza complementare**

TEHA



IL PUNTO CHIAVE: un maggior ruolo della previdenza complementare è fondamentale per mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali

Tasso di sostituzione in diversi scenari previdenziali (percentuale), 2020-2050E



TEHA

(*) La stima è stata effettuata sulla base della crescita del tasso di adesione medio dei fondi pensione negoziali in Italia negli ultimi 5 anni. Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati RGS, 2024



Negli ultimi 10 anni la partecipazione alle forme di previdenza complementare è aumentata del 73%

Numero di posizioni in essere dei fondi di previdenza complementare
(valori in milioni), 2013-2023



- Al 2023, il numero di iscritti alle forme di previdenza complementare – al netto di chi ha più posizioni – è pari a **9,6 milioni** (+4,0% rispetto a fine 2022)
- Le risorse destinate alle prestazioni pensionistiche complementari, al 2023, sono pari a **223 miliardi di Euro**, segnando un aumento del **+91,1%** rispetto 2013
- Ad oggi, si contano un totale di **332 forme pensionistiche complementari**

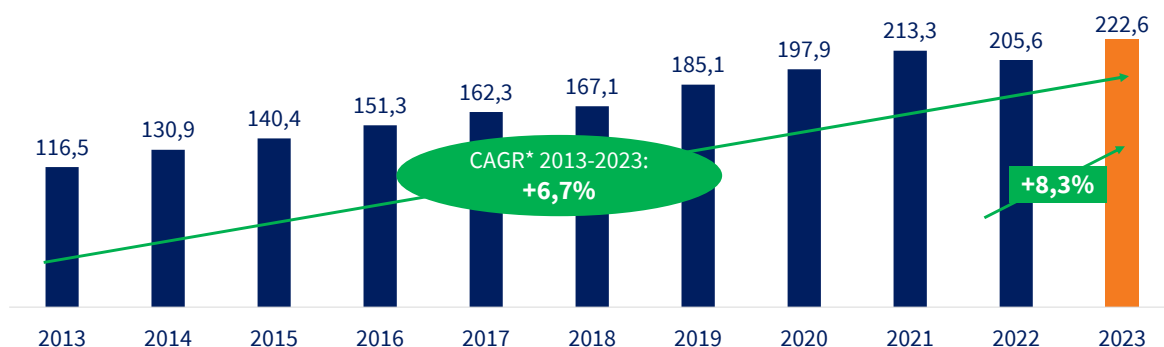


N.B. Le posizioni in essere si riferiscono al numero di rapporti di partecipazione complessivamente aperti presso forme pensionistiche complementari.
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su COVIP, 2024



E: nel 2023 le risorse destinate alla previdenza complementare sono aumentate del +8,3%

Risorse destinate alla previdenza complementare in Italia
(miliardi di Euro), 2013-2023



Tuttavia, ai tassi attuali, **l'Italia raggiungerebbe il valore francese del 2022** (314,3 miliardi di Euro) **solo nel 2029**, rimanendo in ogni caso ampiamente sotto i valori di Paesi Bassi (1.900 miliardi di Euro) e UK (3.300 miliardi di Euro)

(* Compound Annual Growth Rate. N.B. Il dato include anche le risorse destinate ai PIP «vecchi» istituiti prima della riforma del 2005 che non sono stati successivamente adeguati al Decreto lgs. 252/2005. N.B. La riduzione del 2022 si deve all'effetto delle perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, 2024



MA: la previdenza complementare rimane oggi ancora poco diffusa e con dei rilevanti gap territoriali, di genere e di età

- In Italia la **partecipazione alla previdenza complementare (di II e III pilastro)** è pari al **36,2%** dei lavoratori (vs. 84% in Germania e 93% nei Paesi Bassi)
- Se si considerano gli individui che nel 2022 hanno **versato contributi** nei fondi previdenziali, il tasso di partecipazione si ferma al **26,3%**
- Il tasso di adesione ai fondi pensione negoziali è del **29,3%**
- Vi sono rilevanti differenze a livello nazionale:
 - **Gap territoriali:** la Regione *best performer* (il Trentino-Alto Adige) ha un tasso di partecipazione del 63%, 35 punti percentuali in più rispetto al *worst performer* (la Campania)
 - **Gap di genere:** il tasso di partecipazione delle donne è pari al 30,9% contro il 37,5% degli uomini
 - **Gap di età:** la partecipazione degli *under-35* è pari al 23,9%, circa la metà della fascia di età 55-64 anni (pari a 45,1%)

Tasso di partecipazione a forme pensionistiche complementari (iscritti in percentuale alle forze lavoro), 2022

Legenda:
 ■ >40
 ■ 36-40
 ■ 32-36
 ■ 28-32

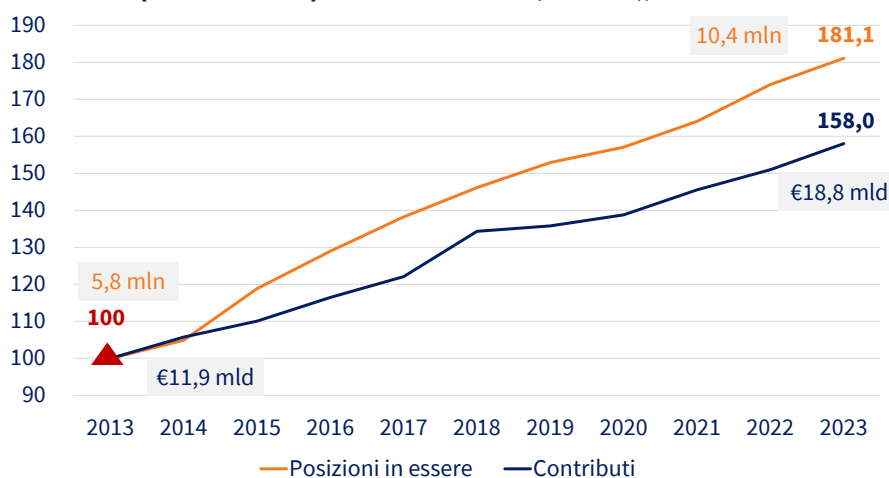


TEHA Fonte: The European House - Ambrosetti su dati COVIP, 2024



INOLTRE: i contributi previdenziali sono aumentati in modo meno che proporzionale rispetto alle posizioni in essere

Numero di posizioni in essere e contributi in forme di previdenza complementare in Italia* (2013=100), 2013-2023



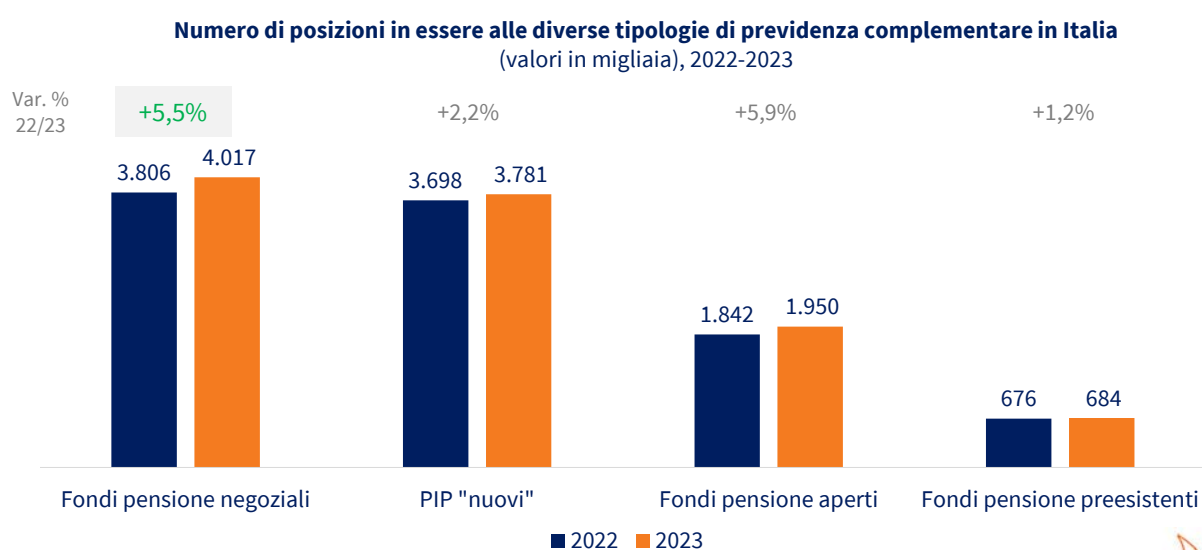
- Nel 2022 il **27% degli iscritti non ha versato nulla**
- Un fattore che spiega la divergenza tra posizioni e contributi versati è costituito dalle **adesioni contrattuali che non sono integrate dai lavoratori**

TEHA (*) Sono escluse le posizioni in essere e i contributi relativi ai PIP vecchi per indisponibilità del dato aggiornato al 2023 alla data di redazione del presente Rapporto.
 Fonte: The European House - Ambrosetti su dati COVIP, 2024



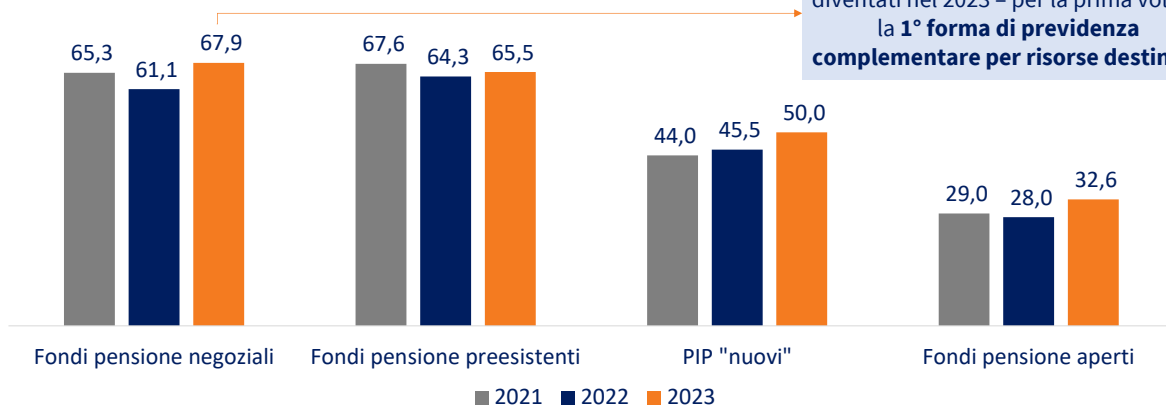
All'interno del sistema di previdenza complementare in Italia
i fondi negoziali sono la 1° forma di previdenza per numero di posizioni in essere (4 milioni) e per risorse gestite (67,9 miliardi di Euro)

I fondi negoziali sono la prima forma di previdenza complementare in Italia per numero di posizioni in essere...



...e i fondi negoziali sono al 1° posto anche per risorse gestite, con un valore pari a 68 miliardi di Euro

Risorse destinate alla previdenza complementare per tipologia di forma in Italia
(miliardi di Euro), 2021-2023



N.B. Sono esclusi in questa rappresentazione i PIP «vecchi», che a dicembre 2023 gestiscono risorse per 6,6 miliardi di Euro.
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, 2024



MESSAGGIO CHIAVE 5

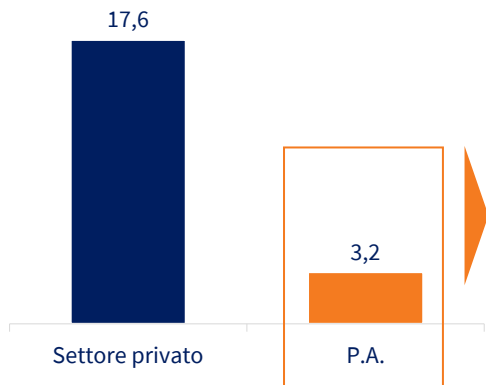
La Pubblica Amministrazione ha una significativa rilevanza occupazionale nel sistema-Paese, sostenendo **oltre 3 milioni di lavoratori**. Tuttavia, oltre la metà dei lavoratori (**55%**) ha più di 50 anni e, pertanto, la previdenza complementare gioca un ruolo fondamentale per garantire un tasso di sostituzione adeguato nei prossimi anni

Con l'introduzione del **meccanismo di silenzio-assenso ai fondi pensione negoziali della P.A.** si è avuta un'importante accelerazione del processo di equiparazione tra settore privato e pubblico

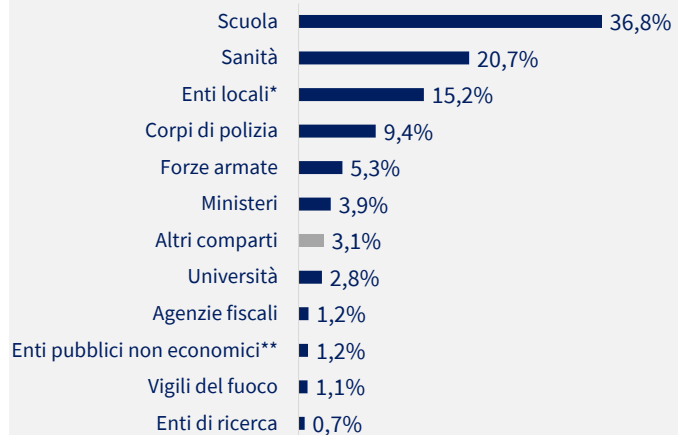


La P.A. conta oltre 3 milioni di lavoratori, principalmente impiegati nel comparto scuola (37%), servizi sanitari (21%) e enti locali (15%)

Occupati nella P.A. vs. occupati nel settore privato (milioni), 2021



Ripartizione degli occupati nella P.A. per comparto (valori %), 2021



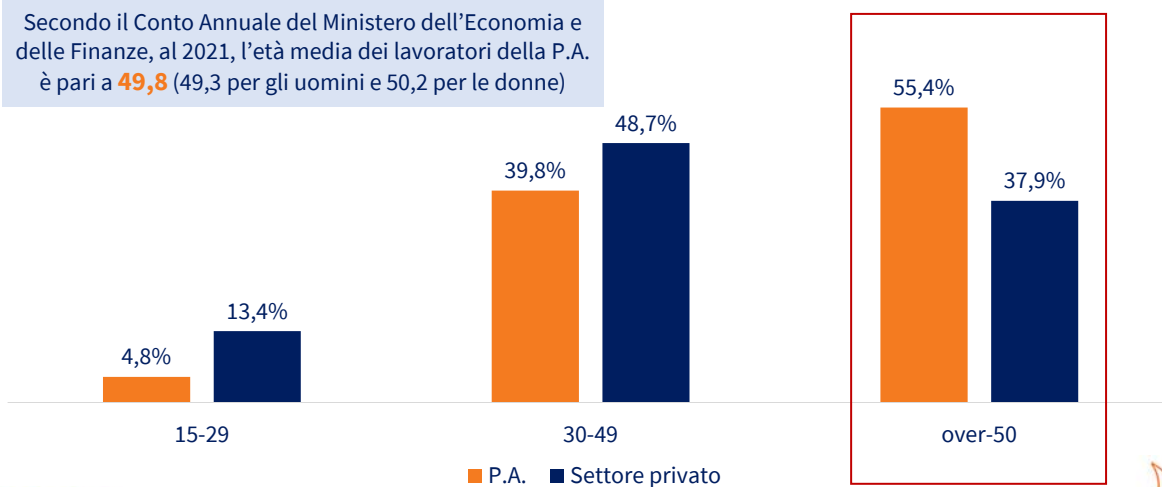
(*) Enti locali include Regioni, Province, Comuni. (**) Gli Enti pubblici non economici sono Enti Parastatali che forniscono funzioni specifiche alla società e ai cittadini (es. promozione economica, previdenza e assistenza). N.B. «Altri comparti» comprende lavoratori dell'agenzia per l'Italia digitale, autorità indipendenti, enti artt. 60 e 70, enti di ricerca, diplomatici, magistrati, prefetti.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati MEF, 2024

L'età media dei lavoratori della P.A. è di circa 50 anni e la quota di lavoratori over-50 è 1,5 volte superiore a quella del settore privato

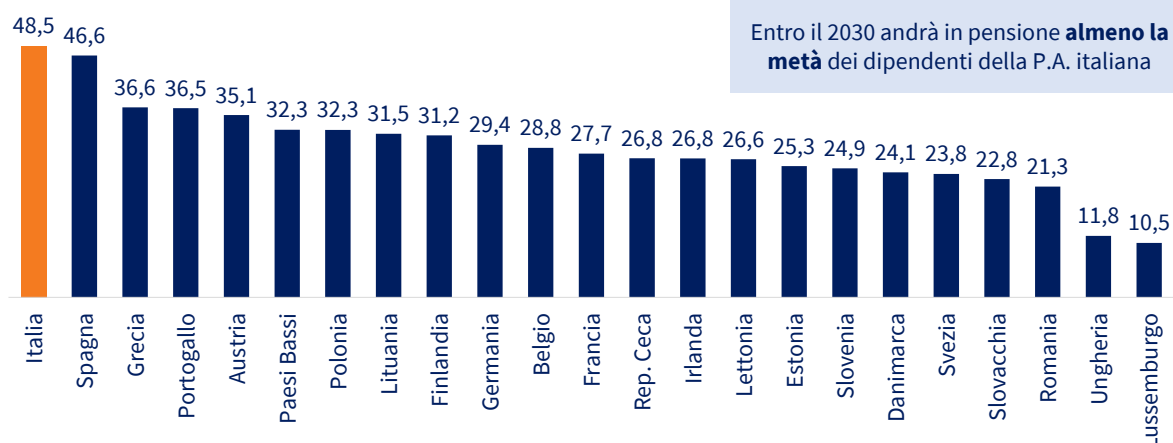
Quota di lavoratori nella P.A. vs. settore privato per fasce d'età (valori %), 2021

Secondo il Conto Annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, al 2021, l'età media dei lavoratori della P.A. è pari a **49,8** (49,3 per gli uomini e 50,2 per le donne)



E: i lavoratori nella Pubblica Amministrazione in Italia sono i più anziani tra i Paesi europei

Quota di dipendenti della P.A. over-55 nei Paesi europei (valore %), 2020 o ultimo anno disponibile



Entro il 2030 andrà in pensione **almeno la metà** dei dipendenti della P.A. italiana



N.B. Dati non disponibili per Bulgaria, Cipro, Croazia e Malta.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024



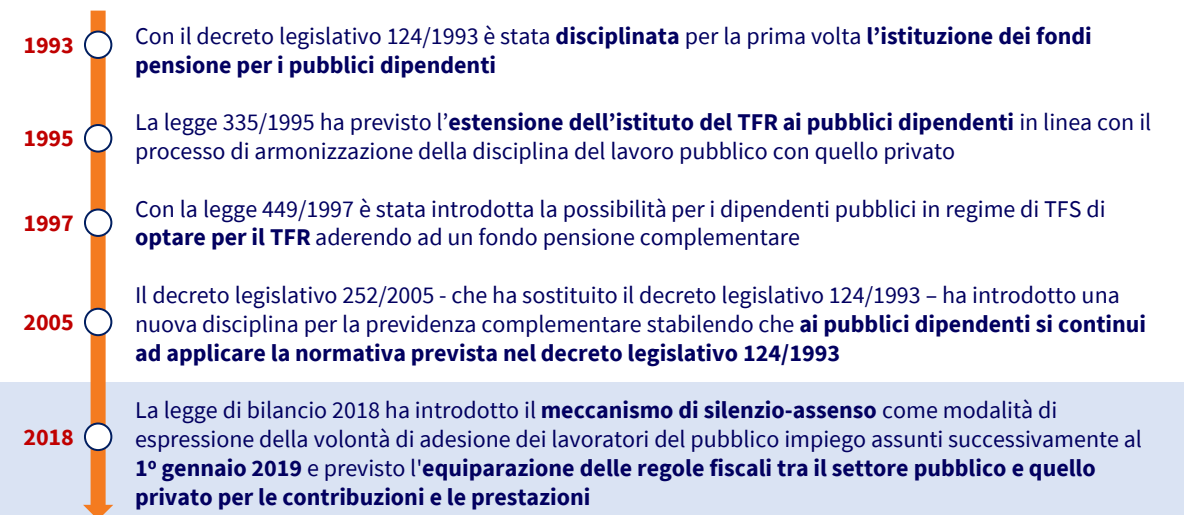
Nel settore pubblico la previdenza complementare sarà fondamentale per affrontare la stagnazione degli stipendi



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Think Tank «Welfare, Italia», 2024

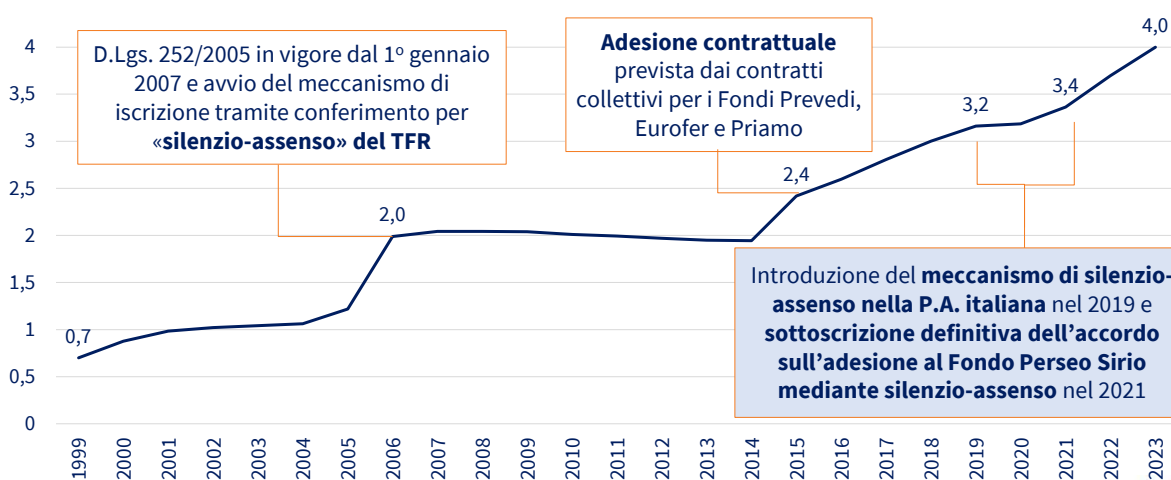


Nel 2018 è stato introdotto il meccanismo di silenzio-assenso nella P.A., in vigore per gli assunti a partire dal 1° gennaio 2019



Con l'introduzione del meccanismo di silenzio-assenso nella P.A. le adesioni ai fondi negoziali hanno fatto un ulteriore «salto di scala»

Posizioni in essere ai fondi negoziali in Italia (valori in milioni), 1999-2023



Un tema ancora «aperto»: oggi i lavoratori della P.A. non contrattualizzati restano esclusi dalla previdenza complementare collettiva

BACINO DI LAVORATORI DELLA P.A. (~3,2 MILIONI)

PERSONALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGOLATO DA UN CCNL	
~2,7 milioni	
LAVORATORI IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO NON CONTRATTUALIZZATO (~500mila), TRA CUI:	
Forze armate	Magistrati
Vigili del fuoco	Avvocati
Carabinieri	Diplomatici

- I lavoratori «non contrattualizzati» sono **esclusi** dalla possibilità di adesione alla previdenza complementare collettiva* e sono danneggiati da un basso coefficiente di trasformazione perché strettamente legato all'età di pensionamento**
- Il 4 giugno 2022 è stato costituito il fondo pensione **PRE.SI.DI.** (Previdenza Sicurezza e Difesa) per i lavoratori in regime di diritto pubblico non contrattualizzato **ma**, ad oggi, **il fondo non è operativo** perché in attesa del contributo statale per la copertura dei costi di avvio al fine di definire l'*iter* di iscrizione all'albo dei fondi pensione presso COVIP
- Il 20 marzo 2023 è stato presentato un disegno di legge che introduce **nuove misure di calcolo del trattamento pensionistico** del personale delle Forze armate e di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

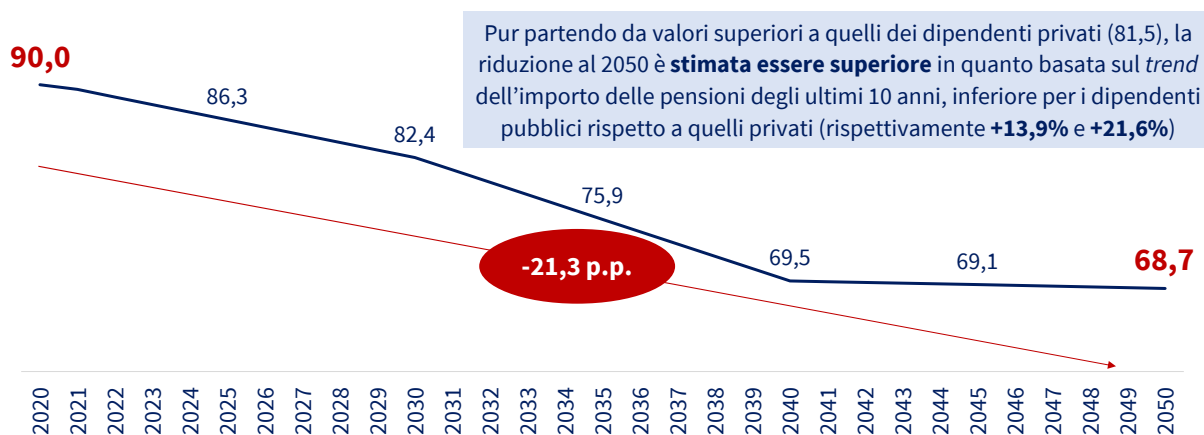


(*) I lavoratori in regime di diritto pubblico non contrattualizzato rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti e restano in regime di TFS e (art. 3, c. 1, 1bis, 1ter del D.Lgs 165/2001). (**) Per questi dipendenti il limite ordinamentale di età è particolarmente basso (60 anni).
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Senato della Repubblica e fonti varie, 2024



Fare affidamento solo sulla componente previdenziale pubblica porterà il tasso di sostituzione dei dipendenti pubblici a ridursi fino a 21,3 p.p. al 2050

Tasso di sostituzione* per i lavoratori dipendenti pubblici che ricorrono solo alla previdenza obbligatoria (valori percentuali), 2020-2050E



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su fonti varie, 2024

(*) Al netto del prelievo fiscale e contributivo



MESSAGGIO CHIAVE 6

Perseo Sirio è il Fondo Pensione negoziale della P.A. e, grazie anche all'introduzione del silenzio-assenso nel 2019, si posiziona come **1° fondo negoziale in Italia** per crescita del numero di adesioni (**+268,1%**) negli ultimi 5 anni, con un **abbassamento dell'età media di oltre 10 anni** e un tasso di adesione **quintuplicato** dal 2017

Nell'ottica di favorire la crescita delle adesioni alla previdenza complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione, Perseo Sirio ha ripensato la propria struttura prevedendo l'introduzione di un percorso **Life cycle**



La P.A. è uno dei settori chiave dell'occupazione in Italia e può svolgere un ruolo «guida» nell'evoluzione dei fondi pensione

RUOLO-CHIAVE DELLA P.A.

- **Datore di lavoro costituito dallo Stato** (possibile ruolo "guida" nel processo di evoluzione della previdenza complementare)
- Elevato **numero di dipendenti** (fattore chiave per i fondi negoziali): 3,2 milioni al 2022*
- **Continuità del lavoro** nel pubblico impiego: 144mila dipendenti con forme flessibili (4,4% del totale nella P.A. vs. ~20% nel settore privato)
- Necessità di **accrescere il ricambio** della forza lavoro: quasi 1 dipendente su 2 è over-55
- Presenza di **casi esteri di successo** (es. caso della Francia – si veda più avanti l'approfondimento del caso francese)



Potenziamento del Fondo Perseo Sirio come caso per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare



(*) Di cui 1,34 milioni costituiscono il bacino di riferimento del Fondo Perseo Sirio.



I numeri chiave di Perseo Sirio, il fondo pensione negoziale della Pubblica Amministrazione in Italia costituito nel 2014

DATI AL 2023

FONDO
PERSEO SIRIO



A FRONTE DI UN BACINO POTENZIALE DI ~1,34 MILIONI DI LAVORATORI

Il fondo è destinato ai dipendenti dei Ministeri, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, delle Regioni e delle Autonomie Locali (regolati da CCNL), del Servizio Sanitario Nazionale, degli Enti Pubblici Non Economici, dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, del CNEL, delle Università e dei Centri di Ricerca e Sperimentazione e delle Agenzie Fiscali

TEHA

N.B. Dati aggiornati al 31 dicembre 2023. Non rientrano nel bacino potenziale i contratti relativi al personale delle Regioni Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, le Province Autonome di Trento e Bolzano, le carriere diplomatica, penitenziaria e prefettizia, gli Istituti di formazione artistica e musicale, i dipendenti non contrattualizzati e tutti quelli non compresi nell'elenco sopra riportato.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



Dei diversi settori a cui si rivolge, la maggior parte degli iscritti al fondo appartiene al settore sanitario (53%) e agli enti locali (39%)

	NUMERO ADERENTI	QUOTA % SU TOTALE ADERENTI		QUOTA % SU BACINO POTENZIALE TOTALE ATTUALE*
Servizio sanitario pubblico	110.863	52,8%	>	42,4%
Enti locali**	81.714	38,9%	>	31,1%
Ministeri	6.625	3,2%	<	8,0%
Università	4.391	2,1%	<	5,8%
Enti pubblici non economici***	2.332	1,1%	<	2,4%
Enti di ricerca e sperimentazione	1.872	0,9%	<	1,5%
Agenzie fiscali	1.663	0,8%	<	2,5%
Altri comparti	665	0,3%	<	6,3%

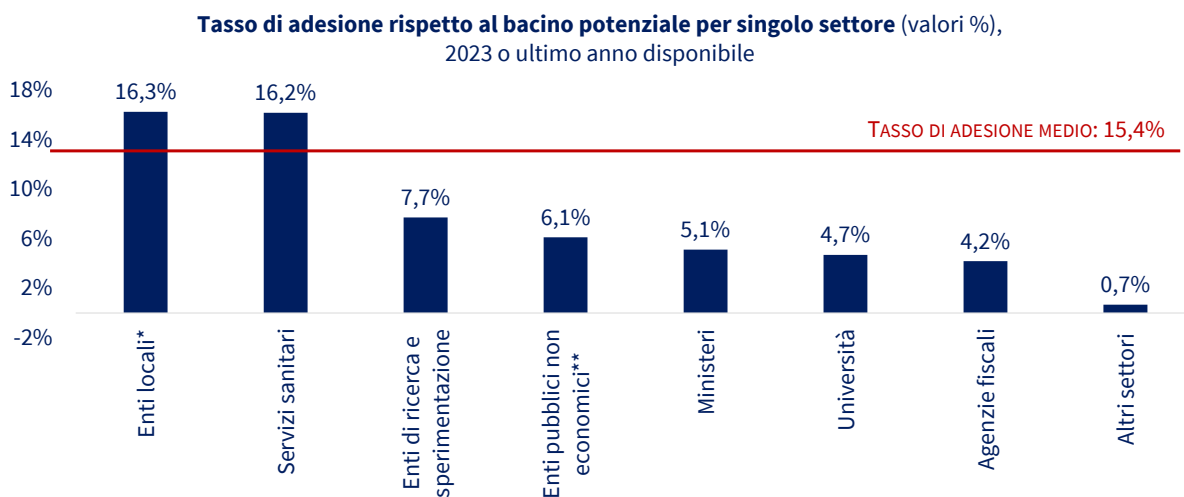
(*) Il bacino potenziale totale si riferisce al perimetro di riferimento attuale di FPS, costituito da circa 1,34 milioni di lavoratori. (**) Enti locali include Regioni, Province, Comuni. (***) Gli Enti pubblici non economici sono Enti Parastatali che forniscono funzioni specifiche alla società e ai cittadini (es. promozione economica, previdenza e assistenza). N.B. «Altri settori» include Camere di Commercio, Coni e Federazioni sportive, ENAC, Agenzie del Demanio, Sindacati.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024

TEHA



E: «enti locali» e «sanità» sono i due settori che riportano tassi di adesione superiori al tasso totale di Perseo Sirio (15,4%)

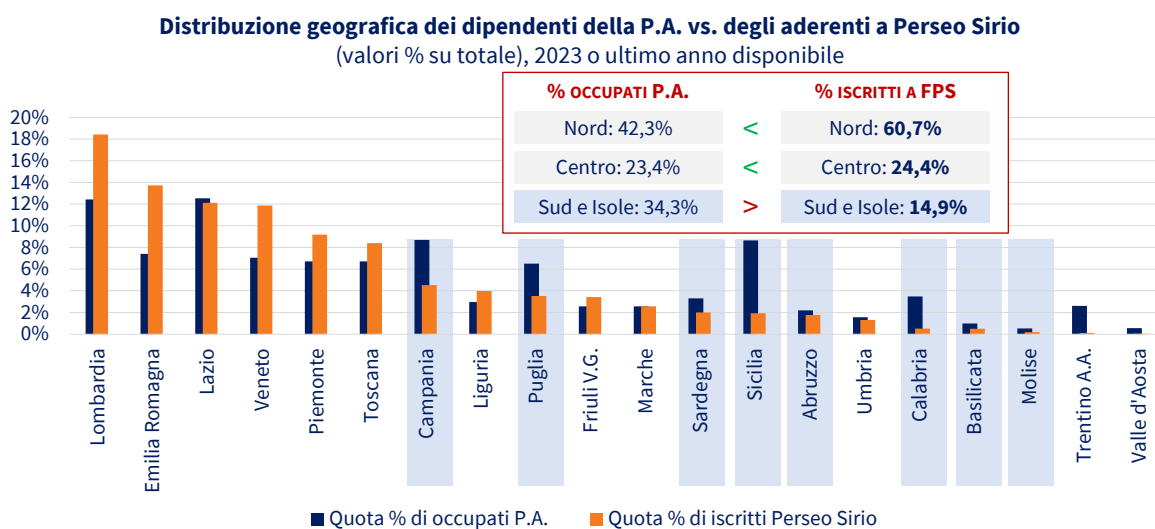


(*) Enti locali include Regioni, Province, Comuni. (**) Gli Enti pubblici non economici sono Enti Parastatali che forniscono funzioni specifiche alla società e ai cittadini (es. promozione economica, previdenza e assistenza). N.B. «Altri settori» include Camere di Commercio, Coni e Federazioni sportive, ENAC, Agenzie del Demanio, Sindacati.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



La distribuzione geografica degli iscritti a Perseo Sirio vede una presenza preponderante in Nord Italia (>60%)



NB. I valori limitati di Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta relativamente alla percentuale di iscritti a Fondo Perseo Sirio sono dovuti al fatto che quest'ultime sono dotate di propri fondi pensione territoriali – rispettivamente il fondo Laborfonds e il fondo Fopadiva – ai quali possono iscriversi anche i dipendenti delle amministrazioni locali.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati MEF e Fondo Perseo Sirio, 2024



Dall'introduzione del silenzio-assenso Perseo Sirio è il 1° fondo negoziale in Italia per crescita del numero di adesioni (+268,1%) negli ultimi 5 anni

Variazione nel numero di adesioni ai fondi negoziali (%), 2018-2022

Perseo Sirio	+268,1%	Fonte	+16,3%	Fondemain	+3,8%
Arco	+194,3%	Byblos	+13,9%	Alifond	+3,2%
Agrifondo	+138,1%	Cometa	+13,8%	Previmoda	+3,0%
Fondapi	+59,6%	Eurofer	+13,6%	Mediafond	+2,7%
Solidarietà Veneto	+56,7%	Pegaso	+11,2%	Gommaplastica	+2,1%
Fondaereo	+44,2%	Laborfonds	+10,8%	Telemaco	+1,0%
Prevedi	+41,2%	Astri	+10,4%	Quadri e Capi Fiat	+0,1%
Concreto	+31,5%	Priamo	+9,4%	Espero	-1,7%
Previambiente	+29,5%	Fonchim	+7,6%	P. Cooperativa	-1,8%
Fondosantità	+21,5%	Fondenergia	+6,7%	Fondoposte	-2,9%
Prevaer	+16,7%	Fopen	+6,6%	Foncer	-4,7%

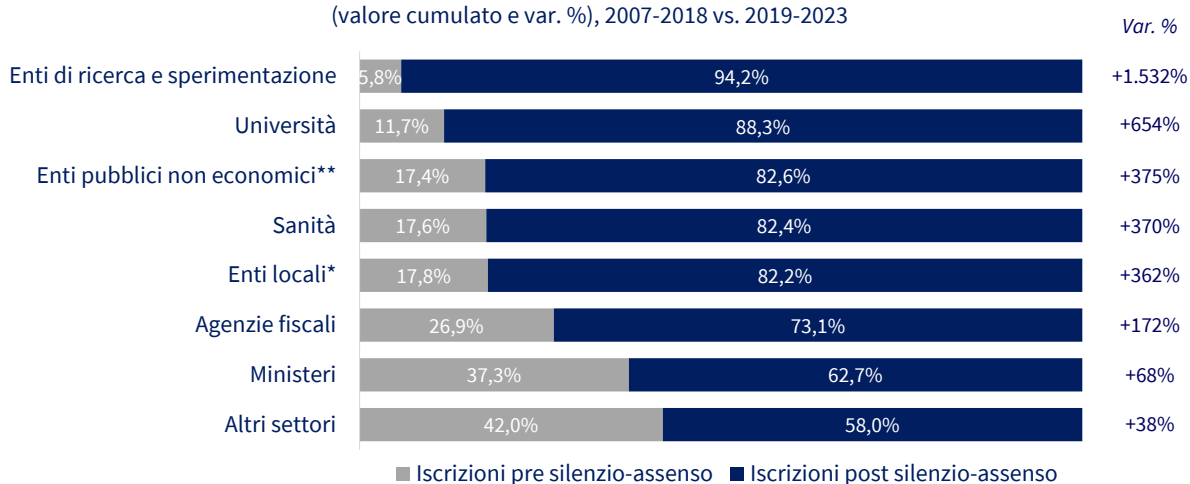


Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP e MEFOP, 2024



Alcune categorie hanno incrementato notevolmente il tasso di adesione...

Iscrizioni a Perseo Sirio per settore pre e post introduzione del silenzio-assenso (valore cumulato e var. %), 2007-2018 vs. 2019-2023



(*) Enti locali include Regioni, Province, Comuni. (**) Gli Enti pubblici non economici sono Enti Parastatali che forniscono funzioni specifiche alla società e ai cittadini (es. promozione economica, previdenza e assistenza). N.B. «Altri settori» include Camere di Commercio, Coni e Federazioni sportive, ENAC, Agenzie del Demanio, Sindacati.

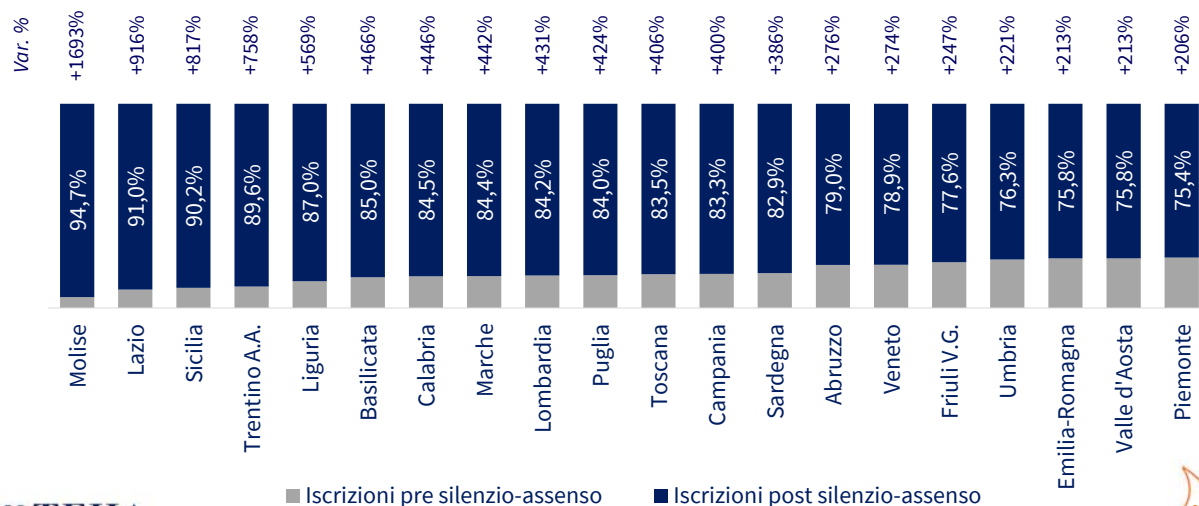
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



...e oltre il 75% delle iscrizioni di ciascuna Regione si è osservato a seguito dell'introduzione del silenzio-assenso

Iscrizioni a Perseo Sirio per regione pre e post introduzione del silenzio-assenso

(valore cumulato e var. %), 2007-2018 vs. 2019-2023



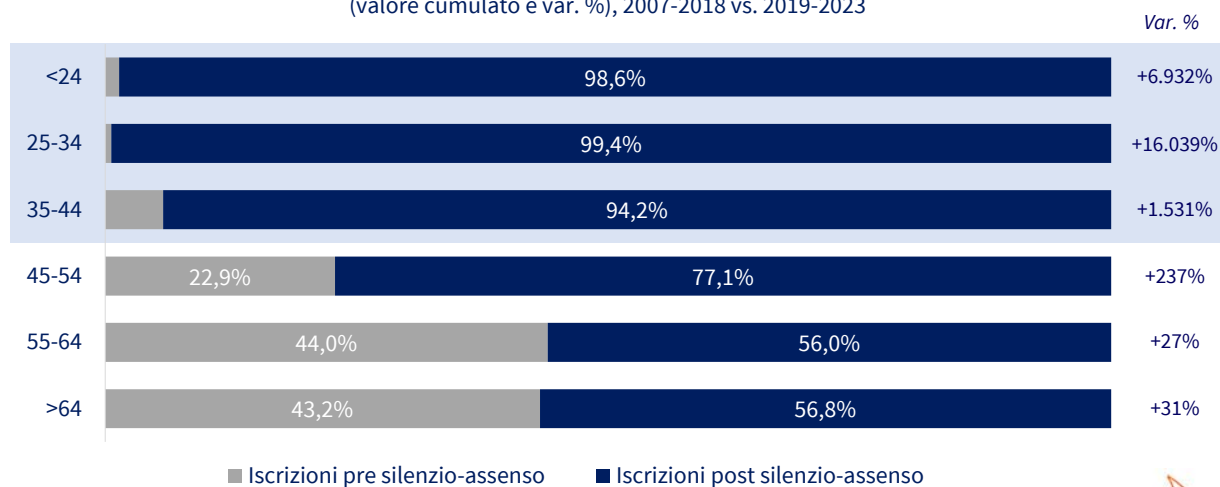
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



Con l'introduzione del silenzio-assenso, l'incremento delle iscrizioni ha riguardato soprattutto i dipendenti under-40

Iscrizioni a Perseo Sirio per classe d'età pre e post introduzione del silenzio-assenso

(valore cumulato e var. %), 2007-2018 vs. 2019-2023

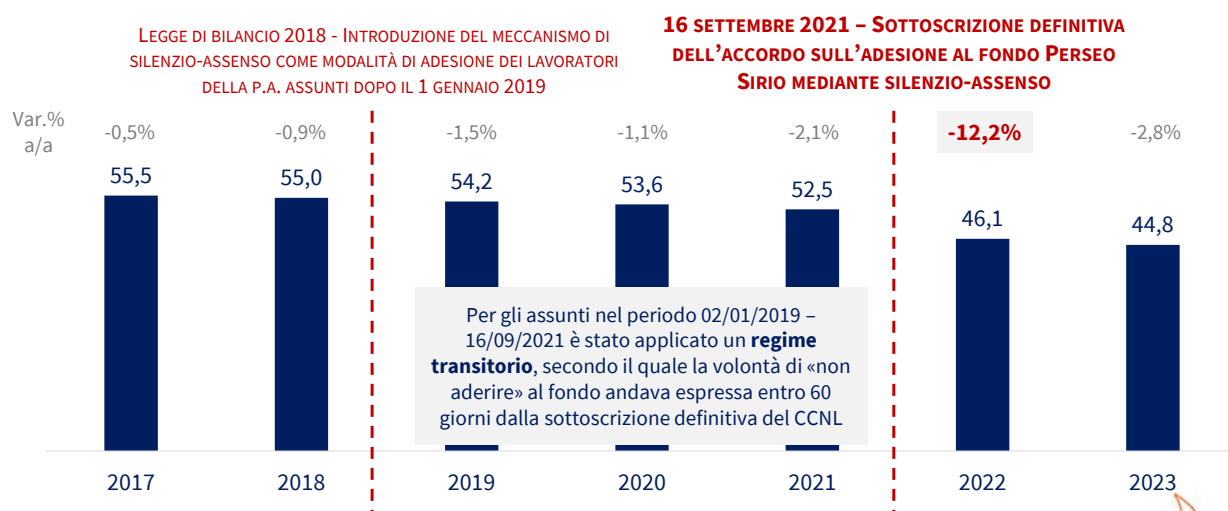


Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



INFATTI: l'età media degli iscritti al Fondo Perseo Sirio si è ridotta di oltre 10 anni dal 2017 al 2023

Età media degli iscritti a Perseo Sirio (valori assoluti), 2017-2023



TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



La nuova «architettura» del Fondo Perseo Sirio dà vita a 6 profili tra cui gli aderenti possono scegliere...

Per rispondere alle nuove esigenze previdenziali degli iscritti e incentivare nuove adesioni, il Fondo pensione Perseo Sirio ha ripensato la propria offerta d'investimento prevedendo:

- Contenimento dei costi
- Introduzione di un percorso *Life-Cycle*
- Introduzione di un servizio di Consulenza per l'iscritto al fondo

N.B. La precedente organizzazione del Fondo Perseo Sirio prevede solo 2 comparti (Garantito e Bilanciato). Le nuove esigenze previdenziali degli iscritti si riferiscono al vincolo del vecchio comparto bilanciato che prevede una soglia azionaria massima del 40%.

LA NUOVA ARCHITETTURA DARÀ VITA A 6 PROFILI:



TEHA

(*) Esercizio del diritto alla prestazione pensionistica; riscatto per decesso; riscatto per invalidità permanente dell'aderente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo; inoccupazione oltre i 48 mesi.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



...e introduce il percorso *Life-Cycle*, che prevede diversi profili d'investimento correlati al percorso anagrafico dell'aderente

Il percorso *Life-Cycle* prevede un calo programmato e progressivo della componente azionaria, sulla base dell'avanzamento dell'età anagrafica

PERCORSO ANAGRAFICO *LIFE-CYCLE*

ETÀ ANAGRAFICA	PROFILO D'INVESTIMENTO
≤45 anni	Azionario
Tra i 45 e i 50 anni	Bilanciato dinamico
Tra i 50 e i 55 anni	Bilanciato crescita
Tra i 55 e i 60 anni	Bilanciato prudente
>60 anni	Garantito

Obiettivo principale

Sostenere e guidare gli individui con conoscenze finanziarie elementari interessati a investire nella previdenza complementare

Vantaggi

- Trasparenza
- Verificabilità
- Efficienza
- Flessibilità
- Facilità di comprensione
- Senza vincoli (l'iscritto sarà libero di uscire dal percorso in qualunque momento)
- Non richiede una continua attenzione ed intervento

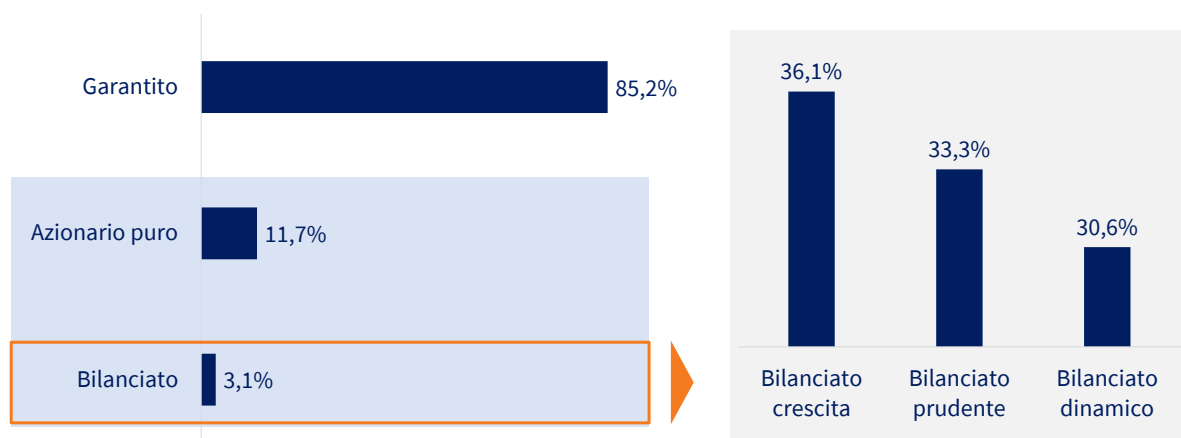


Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



La nuova «architettura» di Perseo Sirio è entrata in vigore a dicembre 2023 e il 15% dei nuovi iscritti ha già scelto i nuovi profili

Incidenza dei nuovi iscritti a dicembre 2023 per tipologia di profilo
(percentuale su totale nuovi iscritti), dicembre 2023



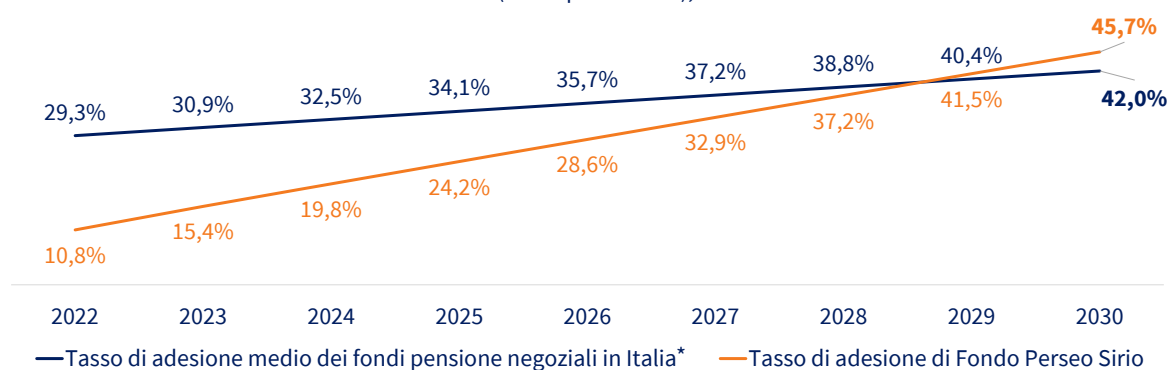
NB. Bilanciato crescita = 30% azioni e 70% obbligazioni; Bilanciato prudente = 50% azioni e 50% obbligazioni; Bilanciato dinamico = 70% azioni e 30% obbligazioni.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Fondo Perseo Sirio, 2024



Secondo le stime di TEHA, al 2030 Perseo Sirio potrà avere un tasso di adesione del 43,9%, superando quello medio dei fondi negoziali

Previsione del tasso di adesione medio dei fondi pensione negoziali in Italia vs. tasso di adesione del Fondo Perseo Sirio (valori percentuali), 2022-2030^e



(*) Escluso Fondo Perseo Sirio.

N.B. Il tasso di adesione di Perseo Sirio è stato calcolato a partire dagli scenari di Unioncamere circa il *turnover* previsto nel periodo 2023-2027 degli occupati della P.A. e assumendo che la sostituzione di occupati entranti e uscenti e l'ingresso di nuove assunzioni prosegua fino al 2030. È stato ipotizzato che il bacino potenziale di Perseo Sirio mantenga la stessa incidenza sul totale degli occupati della Pubblica Amministrazione (pari al 48,5% del totale degli occupati della P.A.). È stato ipotizzato che tutti i nuovi iscritti aderiscano a Perseo Sirio mediante il meccanismo di silenzio-assenso senza esercitare il diritto di recesso. Il *trend* prospettico del tasso di adesione medio dei fondi negoziali in Italia è stato calcolato assumendo una crescita costante dei fondi negoziali sulla base dell'andamento medio degli ultimi 10 anni ed è stato escluso il valore di Perseo Sirio.



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior del Rapporto «Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)», Covip, Fondo Perseo Sirio e altre fonti, 2024



I possibili impatti per Perseo Sirio e per il Paese da una maggiore adesione dei dipendenti della P.A. alla previdenza complementare (dati al 2022)

Per valutare la possibile evoluzione del Fondo Perseo Sirio in termini di **tasso di adesione, patrimonio e investimenti** nell'economia reale rispetto alla situazione attuale, è stata effettuata una **simulazione (what if)** che considera la duplice ipotesi di: a) un allineamento alla media nazionale dei fondi pensione negoziali in Italia («Scenario 1»); b) l'obbligatorietà di adesione per i dipendenti della P.A. italiana, seguendo l'esempio della Francia («Scenario 2»)

	SCENARIO 1	SCENARIO 2
Ipotesi sottostanti	Allineamento al tasso di sottoscrizione medio dei fondi negoziali italiani	Allineamento alla Francia, con adesione obbligatoria nella P.A. (100%)
Tasso di adesione	29,3%	100%
Patrimonio	€1,1 mld	€3,9 mld
Investimenti in economia reale*	€515 mln	€1,8 mld

N.B. I due scenari sono basati sulla variazione del tasso di adesione ad invarianza della contribuzione media. Se la contribuzione media dei lavoratori dovesse aumentare i benefici sarebbero più alti. (*) Nell'ipotesi di allineamento alla quota di investimenti in *Private Equity* di RAFP (45%). Occorre notare che – ad oggi – i fondi pensione in Italia possono investire solo fino al 20% del proprio portafoglio in strumenti finanziari c.d. «alternativi» (ovvero *asset class* diversi da azioni e obbligazioni), come i Fondi di *Private Equity*, i Fondi di *Hedge*, i Fondi immobiliari, i Fondi infrastrutturali e i fondi di *Private Debt*, limitando dunque la loro capacità di allocare i propri capitali su differenti *asset class* per diversificazione e rendimento.

In Francia, invece, non vi è un tetto massimo specifico per gli investimenti nell'economia reale. Tuttavia, ci sono regolamenti che stabiliscono criteri prudenziali e requisiti di diversificazione per gli investimenti dei fondi pensione, che devono anche tenere conto dei criteri ESG. La scelta di non fissare un «tetto» può essere attribuita alla scelta del Governo di non limitare i fondi pensione nella scelta degli *asset* ritenuti più adeguati per i propri investimenti, nell'ottica di massimizzare i rendimenti e diversificare i rischi, permettendo ai fondi di giocare un ruolo rilevante nella promozione dello sviluppo economico nel Paese.



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti, 2024



La struttura del *Position Paper* e i contenuti generali

<p>Parte 1. La previdenza complementare: a quali bisogni risponde e perché è strategica per il sistema-Paese</p> <p>1.1 Il contesto macro-economico di riferimento attuale in Italia e le tendenze di medio-lungo termine</p> <p>1.2 Il sistema di <i>welfare</i> in Italia, il crescente ruolo del settore privato e le sfide per l'Italia dall'andamento demografico</p>	<p>Parte 2. La diagnosi strategica dei fondi pensione negoziali e il ruolo della P.A. e di Perseo Sirio per il loro potenziamento</p> <p>2.1 Lo scenario di riferimento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.2 Il ruolo della Pubblica Amministrazione nel sostenere un nuovo posizionamento dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>2.3 Il caso Perseo Sirio per rilanciare il ruolo dei fondi negoziali all'interno della previdenza complementare</p>	<p>Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.1 I «temi aperti» da affrontare per la maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia</p> <p>3.2 Analisi di strategie e casi benchmark internazionali e «<i>lesson learned</i>» utili per l'Italia</p> <p>3.3 Le proposte d'azione e i benefici attivabili per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese</p>
--	--	--



Gli elementi di analisi e i messaggi chiave emersi dall'analisi dei limiti attuali e delle leve di potenziamento dei fondi pensione in Italia

Parte 3. I limiti attuali e leve di potenziamento per valorizzare i fondi pensione negoziali in Italia

ELEMENTI DI ANALISI

- Analisi delle **strategie** a livello di sistema-Paese relativamente alla previdenza complementare in alcuni **Paesi benchmark individuati**
- Identificazione delle **proposte d'azione e quantificazione dei benefici attivabili** per i fondi pensione negoziali e il sistema-Paese

MESSAGGI CHIAVE

- Oggi vi sono alcuni temi aperti con riferimento alla maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia trasversali sia al settore pubblico che privato: **1) Elevata prevalenza del TFR** rispetto ai contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori; **2) Limitati investimenti in economia reale (2,8%** degli asset gestiti totali); **3) Elevato cuneo fiscale e risorse «limitate» per le famiglie** da versare alla previdenza complementare; **4) Scarsa educazione finanziaria degli italiani** (ultimi tra i Paesi UE e quartultimi tra i Paesi OECD)
- Francia, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna sono i principali *benchmark* europei relativamente alla diffusione della previdenza complementare: in **Francia** la previdenza complementare è obbligatoria per i dipendenti della P.A.; nei **Paesi Bassi** e nel **Regno Unito** la previdenza è semi-obbligatoria/obbligatoria; la **Spagna** ha recentemente approvato una riforma per favorire l'adesione al II pilastro
- Sono stati identificati **3 ambiti di proposte** e le relative linee di indirizzo per la loro realizzazione per una maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia: 1) Revisione della **normativa** per una **copertura totale dei dipendenti della P.A.**; 2) Lancio di una **campagna di comunicazione strutturata** dell'ecosistema di welfare e capillare sul territorio; 3) Previsione di facilitazioni per favorire gli **investimenti in economia reale** dei fondi pensione negoziali
- La «messa a terra» dell'impianto propositivo di TEHA permetterebbe di abilitare un **triplice livello di benefici per i dipendenti della P.A.** e per l'**intero sistema della previdenza complementare** derivanti da una maggiore valorizzazione dei Fondi Pensione negoziali: **+37%** le **iscrizioni** ai fondi pensione negoziali, **+15,0 p.p.** il **tasso di sostituzione** al 2050 per i dipendenti della P.A. vs. scenario con sola previdenza obbligatoria e **+93%** gli **investimenti in economia reale**



UNA PREMESSA

L'introduzione del silenzio-assenso nella P.A. e l'equiparazione delle regole fiscali tra i settori pubblico e privato hanno fatto venire meno negli ultimi anni le differenze «a monte» dal punto di vista normativo tra i due settori relativamente alle adesioni dei lavoratori ai rispettivi Fondi Pensione

Tuttavia, il ricorso alla previdenza complementare in Italia rimane limitato e permangono a livello di sistema-Paese dei «**punti aperti**» **strutturali e trasversali ai settori pubblico e privato** che riguardano la previdenza complementare in Italia e la relazione delle imprese e dei lavoratori con essa e su cui bisogna agire se si vuole incrementare i tassi di adesione dei lavoratori

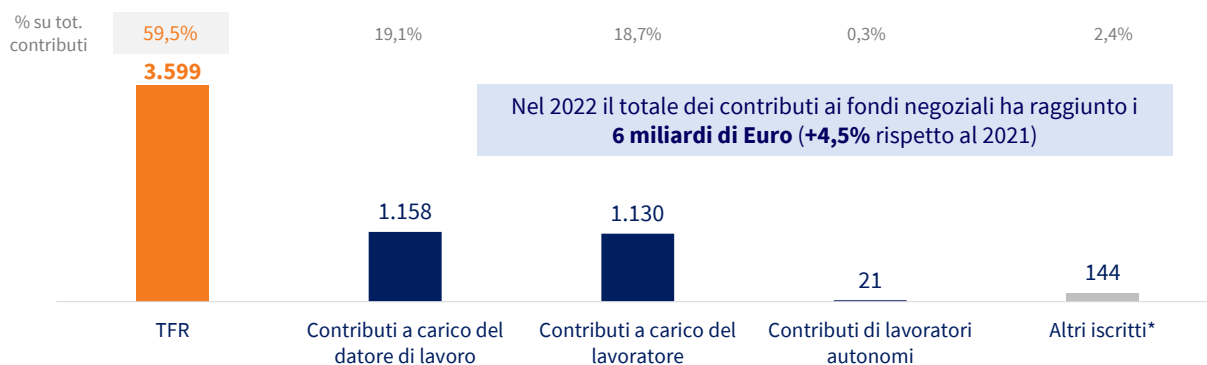
MESSAGGIO CHIAVE 7

Oggi vi sono alcuni temi aperti con riferimento alla maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia trasversali sia al settore pubblico che privato: **1) Elevata prevalenza del TFR** rispetto ai contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori; **2) Limitati investimenti in economia reale (2,8% degli asset gestiti totali)**; **3) Elevato cuneo fiscale e risorse «limitate» per le famiglie** da versare alla previdenza complementare; **4) Scarsa educazione finanziaria degli italiani** (ultimi tra i Paesi UE e quartultimi tra i Paesi OECD)

Nel 2022, i contributi versati ai fondi negoziali sono leggermente aumentati (+4,5% vs. 2021), ma la principale voce resta il TFR

1

Composizione dei contributi versati ai fondi negoziali (milioni di Euro), 2022



- La parte di contribuzione mediante TFR risulta elevata per effetto dell'introduzione del meccanismo del silenzio-assenso, secondo cui l'aderente già in regime di TFR **deve accantonare il 100% del TFR maturato**
- I contributi a carico del datore di lavoro, invece, dipendono dalla percentuale di contribuzione scelta dal lavoratore (es. 0,5%, 1% o 1,5% della retribuzione utile al calcolo del TFR)

TEHA

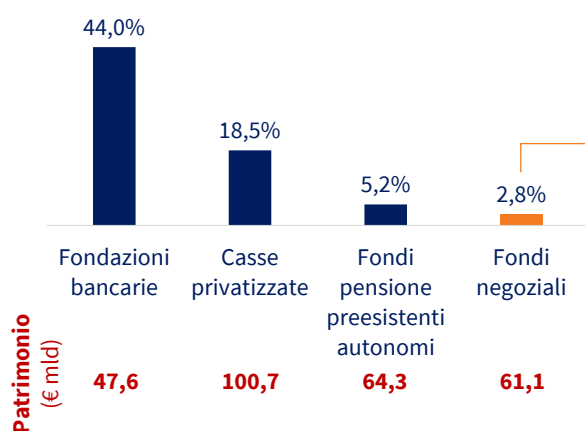
(*) «Altri iscritti» comprende i soggetti che hanno perso i requisiti di partecipazione alla forma ovvero hanno raggiunto i requisiti per il pensionamento nel regime obbligatorio; i soggetti fiscalmente a carico; tutti gli altri soggetti non classificati
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, 2024



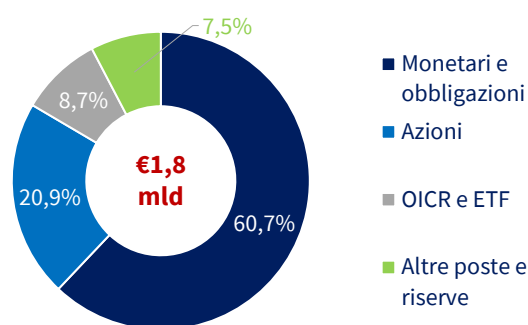
Gli investimenti in economia reale dei fondi negoziali risultano oggi ancora limitati

2

Gli investimenti in economia reale degli investitori istituzionali in Italia (% sul patrimonio gestito e patrimonio totale), 2022



Composizione degli investimenti in economia reale dei fondi pensione negoziali (valori %), 2022



TEHA

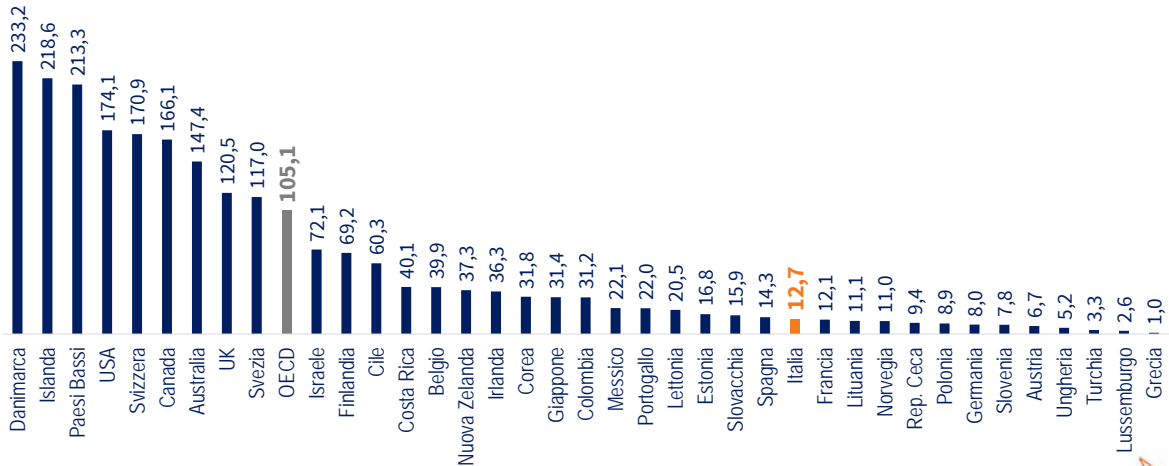
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati X Report Annuale «Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2023», 2024



L'Italia ha ancora tanta strada da fare: le risorse gestite dalla previdenza complementare sono pari solo al 12,7% del PIL, <10 volte la media OECD

2

Risorse gestite dalla previdenza complementare nei Paesi OECD (% sul PIL), 2021



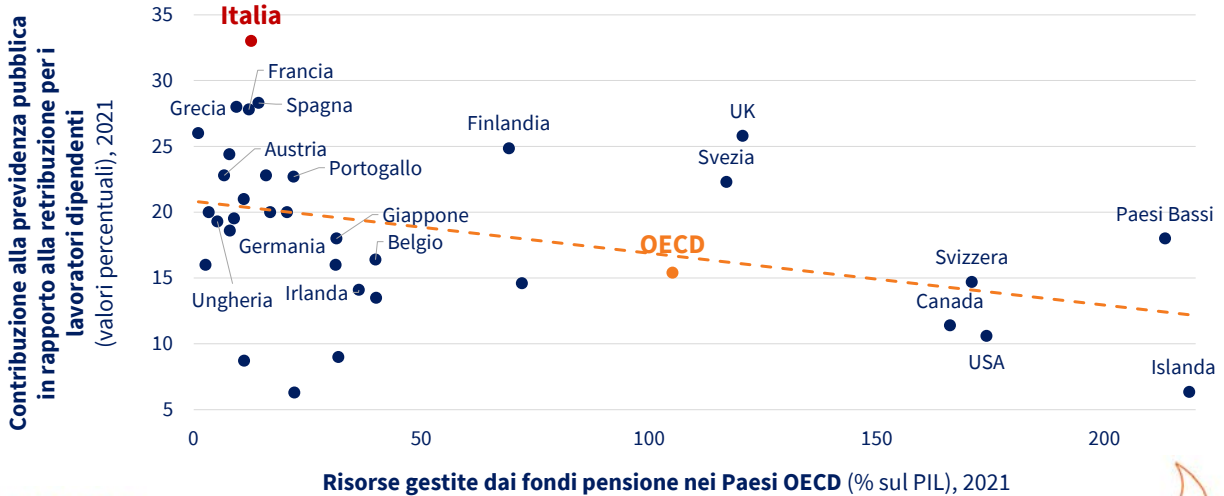
Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati OECD, 2024



UN PUNTO DI INTERESSE: esiste una correlazione tra i contributi versati alla previdenza pubblica e le risorse della previdenza complementare

2

Risorse gestite dai fondi pensione nei Paesi OECD (% sul PIL), 2021 (asse x) e Contribuzione alla previdenza pubblica in rapporto alla retribuzione per i lavoratori dipendenti (valori %), 2021 (asse y)



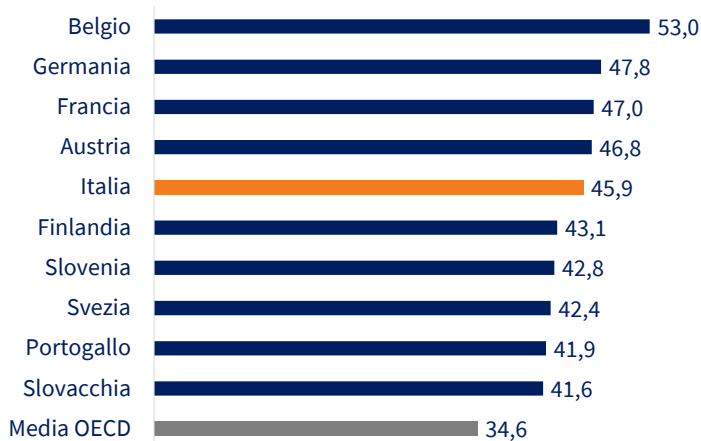
Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati COVIP e OECD, 2024



In Italia il cuneo fiscale è elevato (5° più alto nell'area OECD) e pari a quasi circa la metà del costo del lavoro

3

I 10 Paesi OECD con il più alto cuneo fiscale
(in percentuale al costo del lavoro), 2022



- La percentuale viene calcolata applicando le normative fiscali e previdenziali di ciascun Paese alla retribuzione media
- L'Italia è il **5° Paese OECD** con il cuneo fiscale più alto (45,9%), con uno scarto di **+11,3 p.p. rispetto alla media di tutti i Paesi OECD** (34,6%)
- In UE, Irlanda (34,7%) e Paesi Bassi (35,5%) sono i Paesi con il cuneo fiscale più basso

TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024

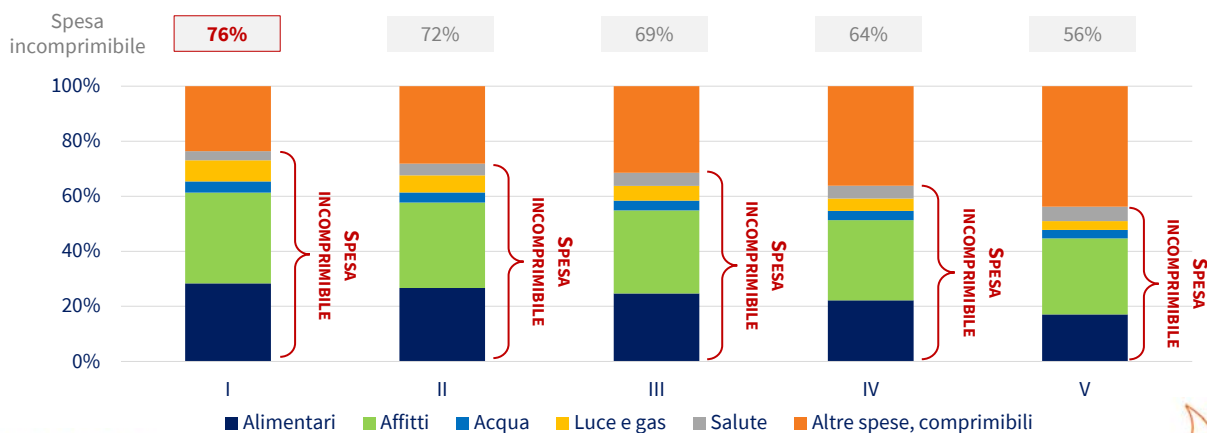


Le famiglie con un reddito più basso sostengono il 76% della spesa incompressibile (vs. il 56% delle famiglie a reddito più alto)...

3

Distribuzione della spesa delle famiglie italiane per quintili (% sul totale), 2021

Per le famiglie nel quintile a più basso reddito, il **76% della spesa è incompressibile** (vs. **56%** delle famiglie a reddito più alto)



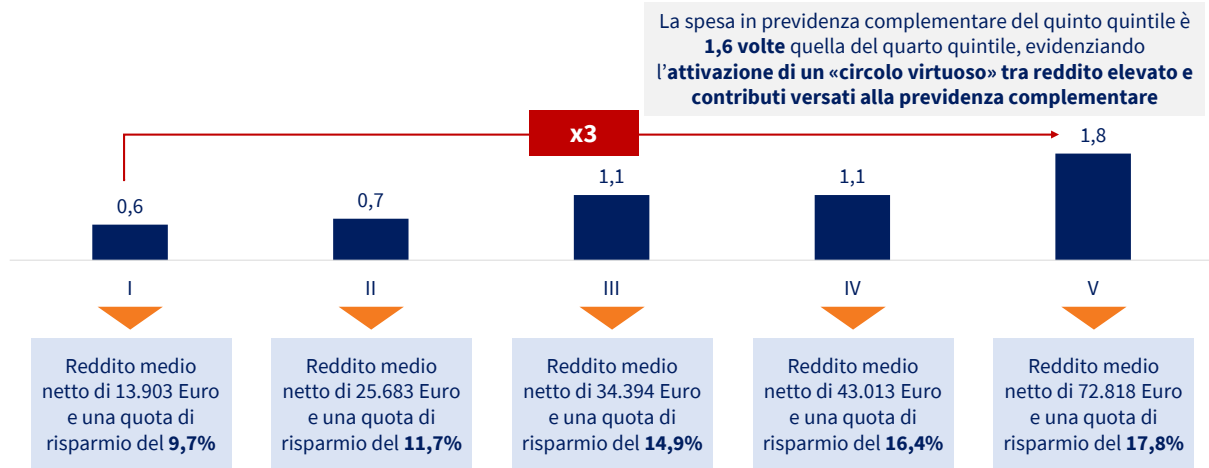
TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat e Banca d'Italia, 2024



...e, di conseguenza, sostengono una spesa in previdenza complementare piuttosto bassa (0,6% del reddito vs. 1,8% delle famiglie più agiate)

3

Quota di spesa di welfare in previdenza complementare per condizione economica delle famiglie
(valori percentuali sul totale della spesa di welfare delle famiglie), 2021



La spesa in previdenza complementare del quinto quintile è **1,6 volte** quella del quarto quintile, evidenziando l'**attivazione di un «circolo virtuoso»** tra reddito elevato e contributi versati alla previdenza complementare

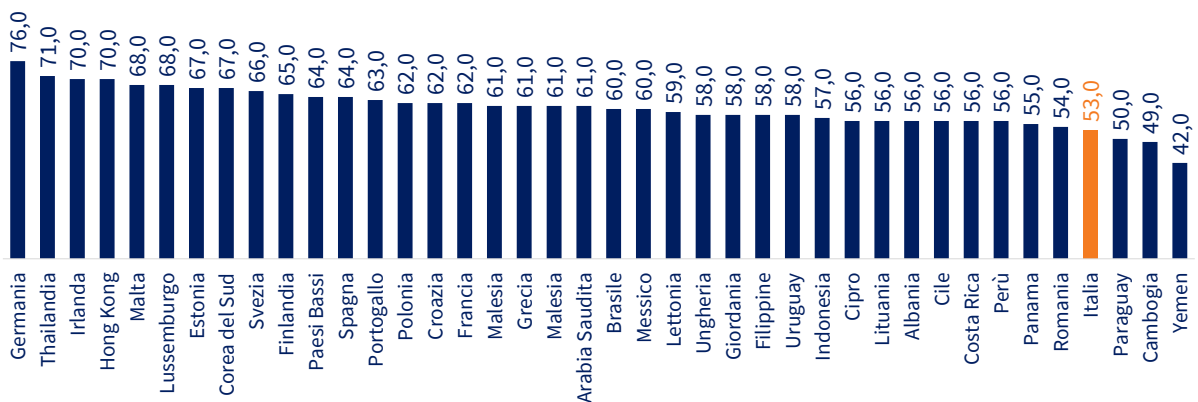
TEHA Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati CERVED, 2024



Tra le principali criticità identificate emerge, inoltre, una scarsa cultura finanziaria degli italiani (ultimi tra i Paesi UE e quartultimi tra i Paesi OECD)

4

Livello di alfabetizzazione finanziaria della popolazione adulta secondo l'indagine OECD/INFE*
(punteggio compreso tra 1=min e 100=max), 2023



TEHA (*) INFE: International Network on Financial Education (network di circa 300 istituzioni pubbliche per la promozione dell'inclusione finanziaria). Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD/INFE e Banca d'Italia, 2024



Gli italiani preferiscono tenere la loro ricchezza «ferma»: i depositi sono in costante aumento e sono più che raddoppiati nell'ultimo decennio

4

Risparmi delle famiglie italiane: biglietti, monete e depositi
(valori in miliardi di Euro), 2012-2021



TEHA

Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su dati Banca d'Italia, 2024



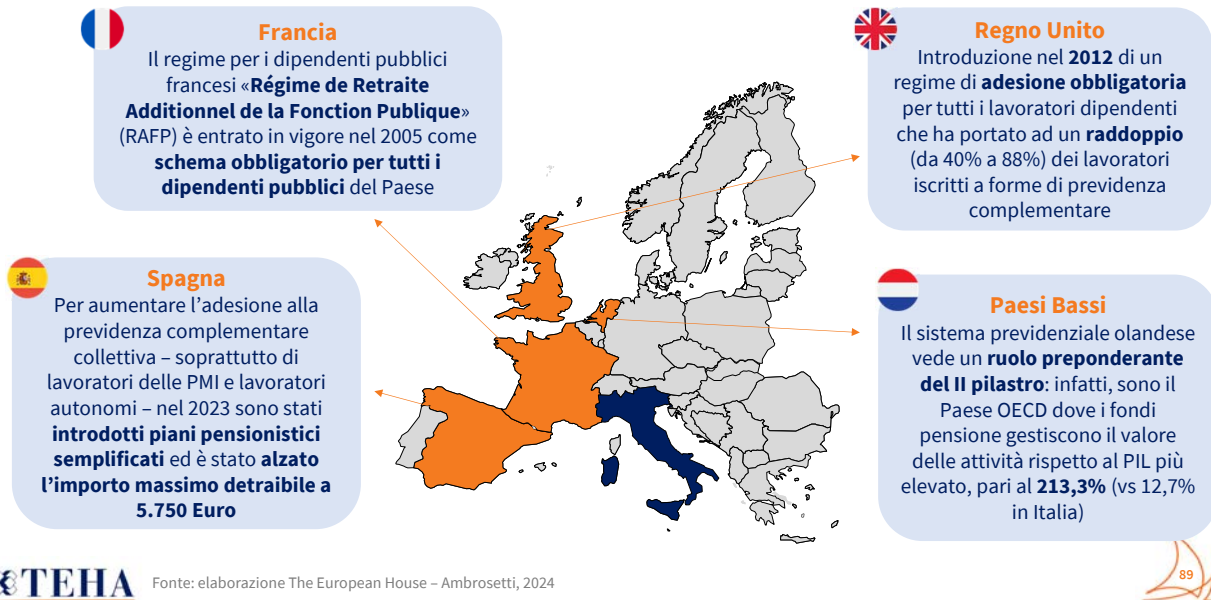
MESSAGGIO CHIAVE 8

Francia, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna sono i principali *benchmark* europei relativamente alla diffusione della previdenza complementare: in **Francia** la previdenza complementare è obbligatoria per i dipendenti della P.A.; nei **Paesi Bassi** e nel **Regno Unito** la previdenza è semi-obbligatoria/obbligatoria; la **Spagna** ha recentemente approvato una riforma per favorire l'adesione al II pilastro

TEHA



Dai 4 casi *benchmark* individuati possono essere tratte delle *best practice* per il nostro Paese



Dalla fine degli anni '90, la Francia ha avviato politiche di ammodernamento del sistema previdenziale complementare

- 1994** • Legge 8 agosto che stabilisce il **nuovo quadro giuridico** degli Enti di Previdenza Complementare e delle loro federazioni (ARRCO e AGIRC)
- 2001** • Rinnovo dell'**accordo AGIRC-ARRCO** sulle pensioni complementari (del 25 aprile 1996)
• Promulgazione della legge che istituisce i piani volontari di partenariato di risparmio dei dipendenti (PPESV)
- 2002** • Legge che istituisce un **regime pensionistico complementare obbligatorio** per i capi di aziende e imprese agricole
• **Proroga dell'accordo AGIRC-ARRCO** sul finanziamento della pensione complementare per i dipendenti del settore privato di 60 anni fino al 1° ottobre 2003
- 2003** • La **Corte dei Conti** pubblica un rapporto sulle pensioni dei dipendenti pubblici dello Stato in cui rileva **mancanza di trasparenza e coerenza nella gestione delle pensioni**
• La **CFDT*** chiede di tener conto dei **premi per il pensionamento**

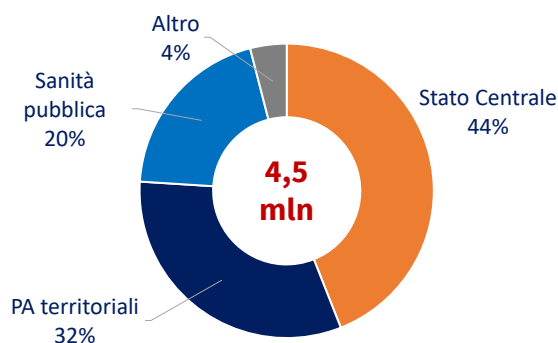
La riforma del 2003 crea la «**pensione supplementare della funzione pubblica**» (RAFP), che è entrata in vigore dal 1° gennaio 2005

Nel sistema francese la peculiarità del ruolo della P.A. ha portato a uno *status* particolare all'interno del sistema previdenziale



- Il regime per i dipendenti pubblici francesi «*Régime de Retraite Additionnel de la Fonction Publique*» (**RAFP**) è entrato in vigore nel 2005 come **schema obbligatorio per tutti i dipendenti pubblici del Paese**
- Si tratta di uno **schema a capitalizzazione** che si distingue dalle forme complementari del settore privato, perché le contribuzioni sono basate non sulla retribuzione principale ma su **premi di indennità** (per una quota che varia dall'8% al 60%)
- La quota di contribuzione è per il **50% a carico del dipendente e per il 50% del datore**

Ripartizione dei beneficiari del regime RAFP in Francia per tipologia di P.A. (%), 2022



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati RAFP, 2024



I numeri chiave del regime RAFP in Francia a confronto con il II pilastro italiano



ADESIONE OBBLIGATORIA VS. VOLONTARIA (DATI AL 2022)

- **4,5 mln** di aderenti (e 148.000 pensionati)
- **€2,1 mld** di contributi annui versati (pari al **20,7%** della contribuzione all'intero II pilastro italiano)
- **€38,2 mld** di *Asset Under Management* (pari al **24,9%** degli *asset* dell'intero II pilastro italiano), **x13** vs. 2006
- **€428 mln** versati ai beneficiari
- *Asset allocation* passata da 100% *bond* iniziali a una quota attuale di **55% di bond** (equilibrate tra titoli di Stato e *corporate*) e il **45% in private equity e real estate**
- A differenza di altre Casse francesi, la RAFP **non gestisce la componente di sanità integrativa**



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP e RAFP, 2024



TRE PUNTI DI FORZA DEL RAFF: la campagna informativa nei confronti dei beneficiari, dei datori di lavoro e della P.A. (1/3)

- La **strategia di comunicazione di RAFF** ha l'obiettivo di **migliorare l'efficacia del Programma** fornendo a tutte le parti interessate (beneficiari, datori di lavoro e attori istituzionali) le informazioni per partecipare pienamente alle sue attività
- La comunicazione di RAFF ha in particolare due *focus*:
 - **Comunicazioni istituzionali**, principalmente con la **P.A.**
 - **Comunicazioni operative**, per informare i beneficiari e i datori di lavoro dei loro diritti e doveri
- Mentre nei primi anni di attività RAFF si occupava principalmente di assistere i beneficiari nell'adempimento dei loro doveri, adesso si occupa di **comprendere i loro bisogni e fare chiarezza** sulle caratteristiche del regime in termini di investimenti effettuati e schema di capitalizzazione

- A tal fine, RAFF organizza dei *meeting* trimestrali in varie Regioni della Francia, che rappresentano **momenti strutturati di feedback con i beneficiari dello schema**: nel 2022 vi hanno preso parte circa **150 beneficiari**
- In queste occasioni, inoltre, RAFF «istruisce» i beneficiari riguardo i loro **diritti** e gli **aggiornamenti normativi** relativamente alle pensioni
- La «formazione» riguarda non solo i beneficiari ma anche i **datori di lavoro** e riguardano le procedure e i sistemi pensionistici per i dipendenti che si occupano di pensioni negli enti locali e regionali e negli ospedali
- In tutti gli incontri di formazione e informazione vengono mostrati i video *tutorial*, raccolti nella piattaforma PEP*, che nel 2022 ha avuto **>300.000 visualizzazioni**



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati RAFF, 2024

(*) Plateforme Employeurs Publics.



TRE PUNTI DI FORZA DEL RAFF: la gestione dei clienti «pensionati» e attualmente beneficiari (2/3)

LA GESTIONE DEI CLIENTI «PENSIONATI»

- Nel 2021 RAFF ha **ridisegnato il proprio sito web** al fine di **migliorare l'interfaccia utente** e rendere più chiara e immediata la ricerca delle informazioni necessarie ai beneficiari*
- In particolare, è stata inserita una sezione «**Pensionati**», precedentemente inclusa nella sezione «**Beneficiari**»
- La realizzazione di tale piattaforma ha permesso di **aumentare la soddisfazione dei pensionati** ex beneficiari dello schema: nel 2022 sono state evase **138.000 richieste** (91,8% del totale), **+24,6%** rispetto al 2021 (111.000)
- **9 pensionati su 10** (90%) si sono dichiarati **soddisfatti** di tale servizio

LA GESTIONE DEI CLIENTI ATTUALMENTE BENEFICIARI

- RAFF ha un obbligo nei confronti dei beneficiari attuali, che hanno un **diritto all'informazione sulle condizioni del loro schema**: per adempiere a tale obbligo, nel 2022 RAFF **347.632 documenti** sono stati inviati da RAFF ai beneficiari
- Inoltre, i beneficiari possono consultare il sito di RAFF: dei **4,5 milioni** di beneficiari attivi al 2022 **348.643** hanno usufruito di tale possibilità
- Infine, durante l'anno sono state ricevute **34.000 richieste** (+17% vs. 2021), con **9 beneficiari su 10** (91%) che si sono dichiarati soddisfatto del servizio

(*) Al fine di verificare che il nuovo sito *web* sia effettivamente più accessibile del precedente, nel 2022 RAFF ha somministrato una *survey* ai 1.000 utenti con l'obiettivo di raccogliere i loro *feedback*. Tuttavia, i risultati della *survey* non sono ancora stati resi pubblici.



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati RAFF, 2024



TRE PUNTI DI FORZA DEL RAFF: la campagna di comunicazione verso l'esterno (3/3)



La campagna di comunicazione di RAFF si basa su **tre pilastri**, sinergici e complementari tra loro

Stampa

Sulla stampa RAFF viene citato principalmente per i suoi investimenti nei *field* della sostenibilità e per la sua *mission* di raggiungere la **neutralità climatica al 2050**

Social media

RAFF è presente su **3 social media** (X, LinkedIn e Youtube) che contribuiscono ad aumentare la sua visibilità

Sito web

Nel 2022 le visite al sito *web* sono aumentate del **20%** (78.000 visite mensili vs. 55.000 nel 2021)



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati RAFF, 2024



Nei Paesi Bassi il sistema previdenziale fa leva sulla componente privata obbligatoria e sull'offerta di prodotti bancari e assicurativi



Il funzionamento del sistema previdenziale in Olanda si basa su **3 pilastri**:

1. Il **sistema previdenziale pubblico**, che copre tutti i cittadini olandesi e viene **finanziato tramite la tassazione (e non attraverso i contributi dei lavoratori)**
2. Il **sistema previdenziale privato obbligatorio**, che prevede un contributo da pagare ai fondi pensione con cui il datore di lavoro è affiliato: può trattarsi di un fondo pensione legato a uno specifico settore, azienda o professione
3. Il sistema di **prodotti bancari e assicurativi**, essenziale per i lavoratori che non rientrano nel secondo pilastro (perché il datore non è affiliato a nessun fondo oppure perché si tratta di lavoratori *part-time* o indipendenti)

- Il sistema pubblico permette di garantire una **base pensionistica stabile per tutti i cittadini**, mentre quello privato si dimostra più flessibile nel **contrastare i cambiamenti sociali** come l'invecchiamento della popolazione
- I Paesi Bassi sono il **3° Paese OECD*** dove i **fondi pensione gestiscono il valore delle attività rispetto al PIL più elevato**, pari al **213,3%** (vs. 12,7% in Italia)
- I Paesi Bassi sono, inoltre, il Paese OECD in cui è peso degli *asset* gestiti dai fondi pensione sul PIL **aumentato di più nell'ultimo decennio (+87,8 p.p.)**
- Il **93%** della popolazione attiva aderisce ai fondi pensione, quasi **3 volte il valore italiano (33%)**



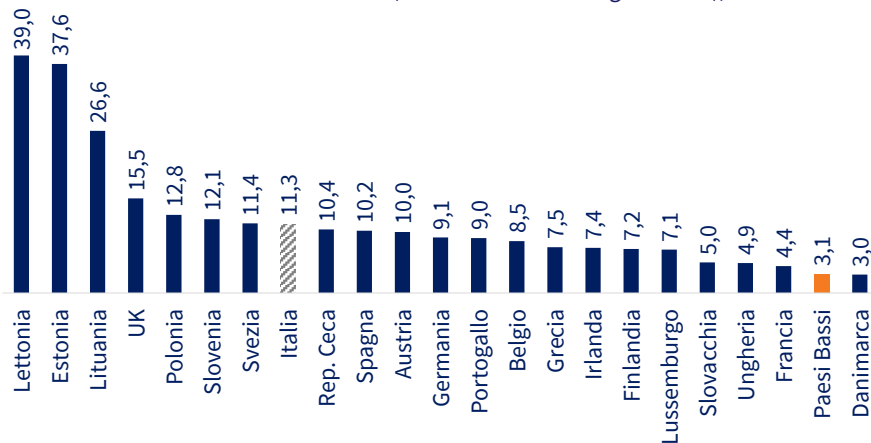
(*) Dopo Danimarca (233,2%) e Islanda (218,6%).

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Ania, COVIP e OECD, 2024



Tale modello pubblico-privato risulta efficace, facendo dei Paesi Bassi il 2° Paese in Europa per la più bassa quota di anziani in povertà relativa

Over-65 in povertà relativa* in alcuni selezionati Paesi europei
(valori % sul totale degli over-65), 2021



Il **gender gap** con riferimento alla povertà relativa degli anziani è pari a:

- **0,7 p.p.** nei Paesi Bassi (2,8 uomini vs 3,5 donne)
- **5,6 p.p.** in Italia (8,1 uomini vs 13,7 donne)
- **5,0 p.p.** in media nei Paesi OECD (10,1 uomini vs 15,1 donne)



(*) Un individuo viene definito in povertà relativa se il suo reddito disponibile è inferiore al 50% del reddito medio nazionale.
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024



Con l'istituzione della Commissione «Pensioni», nel Regno Unito inizia la trasformazione del sistema pensionistico

- Nel 2002, nel Regno Unito vi è un **crollo dei regimi pensionistici a prestazione definita**, con un **alto rischio di default** dell'intero sistema
- Per fronteggiare il problema, viene istituita la **Pension Commission** (Commissione «Pensioni») per la gestione e il controllo del regime delle pensioni private e dei risparmi
- Il primo rapporto della Commissione «Pensioni» del 2004 mise in luce diverse **criticità del sistema pensionistico inglese** (molto simili a quelle attuali italiane):



La percentuale della popolazione over-65 sarebbe **raddoppiata entro il 2050**



Il **60%** di lavoratori over-35 avrebbe ricevuto **pensioni inadeguate**



Nel 2004, il **54%** dei lavoratori del settore privato (vs. 46% nel 1995) si riferivano al sistema pensionistico pubblico, evidenziando la **sfiducia verso il sistema pensionistico privato** e determinandone il **fallimento**

Primo report di proposte di riforma del Governo nel 2006

Pension Act 2007

Pension Act 2008

Pension Act 2011



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati Governo del Regno Unito, 2024



Nel 2012, il Regno Unito ha introdotto ufficialmente l'iscrizione automatica ai fondi pensione per i lavoratori dipendenti



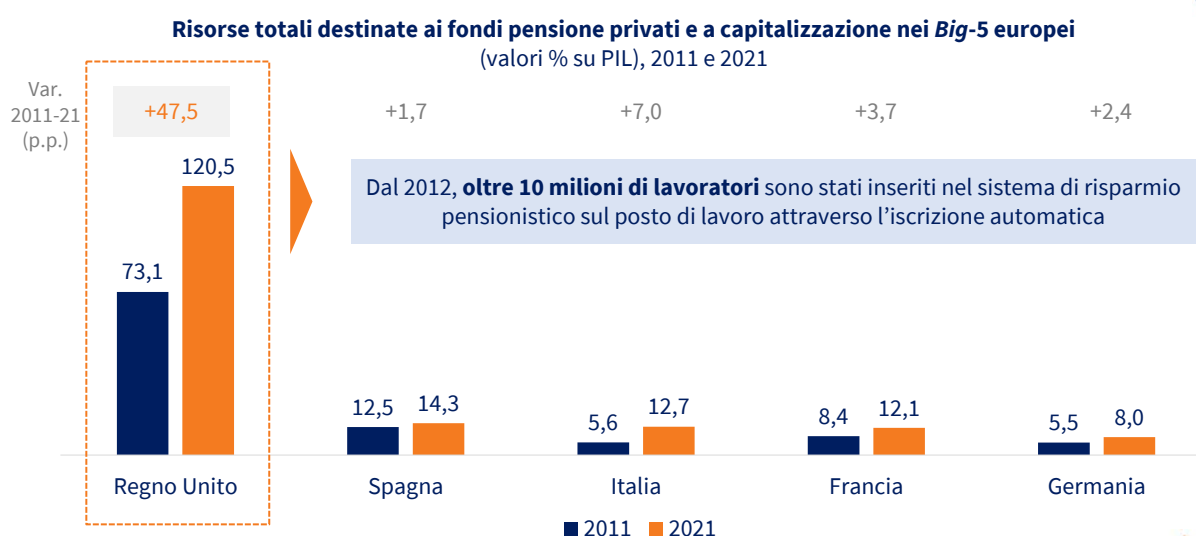
- Nel 2012, il governo ha introdotto **l'iscrizione automatica per i dipendenti per garantire una copertura pensionistica maggiore**
 - A seguito dell'introduzione dell'iscrizione automatica, la percentuale di dipendenti iscritti a forme di previdenza complementare è passata **dal 40% all'88%**
 - Per i dipendenti pubblici, la percentuale sale fino al **94%**
 - Ad oggi, rientrano nel sistema d'iscrizione automatica tutti i lavoratori che hanno un'età compresa **tra 22 anni e l'età pensionabile statale** (attualmente pari a 66 anni) e che guadagnano un **minimo di 10.000 Sterline l'anno**
 - I contributi pensionistici devono essere versati **sia dal dipendente che dal datore di lavoro**:
 - Da aprile 2019, i contributi pensionistici sono stati portati da un minimo totale del **3%** a un minimo totale dell'**8%** (di cui minimo il 3% è a capo del datore di lavoro)
 - In base alla tipologia di regime pensionistico utilizzata dal datore di lavoro, il dipendente potrebbe ottenere uno **sgravio fiscale** da parte del Governo sul suo contributo
- NOVITÀ**
- È stato recentemente approvato il Disegno di Legge per **ampliare la portata delle pensioni ad iscrizione automatica**, che prevede la **riduzione dell'età da 22 anni a 18 anni** alla quale i datori di lavoro sono obbligati a iscrivere i lavoratori aventi diritto alla pensione aziendale e l'**eliminazione del limite inferiore di guadagno annuale** oggi pari a 10.000 Sterline



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati Governo del Regno Unito, 2024



Al 2021, le risorse totali destinate ai fondi pensione pesano il 120,5% sul PIL della nazione inglese (+47,5 p.p. rispetto al 2011)



Fonte: rielaborazione The European House – Ambrosetti su dati OECD, 2024



Con la Riforma pensionistica del 2022, la Spagna si è posta l'obiettivo di portare l'adesione al II pilastro fino al 60% entro il 2030



Il sistema di previdenza complementare spagnolo è strutturalmente debole:

- Le risorse gestite dai fondi pensione rappresentano il **10,5%** del PIL nazionale (vs. il 63,5% della media dei paesi OECD)
- Solo il **26%** della popolazione in età lavorativa è coperta da uno strumento di previdenza complementare
- Le adesioni alla previdenza complementare dei lavoratori spagnoli sono sbilanciate più verso le forme di previdenza individuale di III pilastro, che raccolgono il **60%** del totale aderenti vs. il **40%** per le forme di previdenza complementare collettiva (II pilastro)
- I piani complementari di II pilastro vedono una partecipazione di **solì 2 milioni di lavoratori** (circa il 9% della forza lavoro spagnola)

Nel 2022, è entrata in vigore la Riforma pensionistica spagnola, che ha dedicato un'attenzione particolare alla previdenza complementare di II pilastro con l'obiettivo di aumentarne la partecipazione

PRINCIPALE OBIETTIVO

Raggiungere un **tasso di adesione di circa il 60%** del totale della forza lavoro spagnola – pari a circa 13 milioni di lavoratori – **entro il 2030**



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Governo spagnolo e COVIP, 2024



Sono state introdotte nuove forme di previdenza complementare per gli occupati delle PMI e i lavoratori autonomi per aumentarne l'adesione



PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE DALLA RIFORMA SPAGNOLA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con la Legge 12/2022 del 30 giugno e il successivo Regio Decreto 668/2023, la Spagna ha introdotto **due nuovi strumenti per promuovere la previdenza complementare collettiva di II pilastro**, in contrapposizione a quella individuale di III pilastro:

- **Fondi Pensionistici per l'Impiego di Promozione Pubblica (FPEPP)**, fondi pensione privati per i lavoratori dipendenti che possono includere diversi piani pensionistici. Tali fondi sono promossi dal Ministero dell'Inclusione, della Previdenza Sociale e della Migrazione spagnolo, che seleziona i gestori dei fondi e ne controlla l'operato
- **Piani Pensionistici Semplificati per l'Occupazione (PPES)**, fondi negoziali assegnabili ai FPEPP dedicati soprattutto ai lavoratori delle PMI e ai lavoratori autonomi, che prima avevano accesso solo ai piani individuali

N.B.: Il piano è l'accordo tra aziende e lavoratori per versare parte dei loro compensi in uno strumento complementare alla loro pensione pubblica, mentre il fondo è il veicolo attraverso il quale viene investito il denaro del piano. Un fondo può contenere più piani pensionistici.

- Per incentivare l'adesione dei lavoratori autonomi ai piani pensionistici di II pilastro è stato introdotto un nuovo importo massimo detraibile ai PPES (II pilastro), cumulabile con quello previsto per i PIP (III pilastro)

LIMITE CONTRIBUTIVO PPES: € 4.250

LIMITE CONTRIBUTIVO PIP: € 1.500






€ 5.750
NUOVO IMPORTO
MASSIMO DETRAIBILE



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Governo spagnolo, 2024



Una visione di sintesi: lo stato dell'arte della previdenza complementare in Italia e nei Paesi *benchmark* europei analizzati nello Studio

	 Francia	 Italia	 Paesi Bassi	 Regno Unito	 Spagna
Tasso di adesione alla previdenza complementare	35% (100% per la P.A.)	29,3% (15,4% per la P.A. *)	93%	88% (94% per la P.A.)	10,5%
Modalità di adesione alla previdenza complementare	Obbligatoria (per la P.A.)	Volontaria	Obbligatoria	Iscrizione automatica	Volontaria
Risorse gestite dalla previdenza complementare	€ 313 mld (12,1% sul PIL)	€ 223 mld (12,7% sul PIL)	€ 1.923 mld (213,3% sul PIL)	€ 3.316 mld (120,5% sul PIL)	€ 181 mld (14,3% sul PIL)
Strategie di diffusione della cultura previdenziale tra i cittadini	Campagna di comunicazione su 3 canali: stampa, <i>social media</i> e sito <i>web</i>	Limitato «accentramento» della funzione con scarso coordinamento tra gli <i>stakeholder</i>	Ruolo preminente del Governo nel promuovere tra i cittadini una cultura previdenziale e l'adesione alla previdenza complementare		Promozione dei fondi privati per i lavoratori da parte del Ministero spagnolo

NB. Gli investimenti dei fondi pensione in economia reale in Italia sono pari solo al 2,8% del proprio patrimonio. (*) Il dato per la P.A. per l'Italia si riferisce solo al tasso di adesione del Fondo Perseo Sirio. Non è incluso il tasso di adesione del Fondo Espero, che al 2022 è pari a 8,2%.



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, RAFF, OECD e altre fonti, 2024



MESSAGGIO CHIAVE 9

Sono stati identificati **3 ambiti di proposte** e le relative linee di indirizzo per la loro realizzazione per una maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia: 1) Revisione della **normativa** per una **copertura totale dei dipendenti della P.A.**; 2) Lancio di una **campagna di comunicazione strutturata** dell'ecosistema di welfare e capillare sul territorio; 3) Previsione di facilitazioni per favorire gli **investimenti in economia reale** dei fondi pensione negoziali



Lo schema propositivo per una maggiore valorizzazione dei fondi pensione negoziali in Italia

1

Revisione della **normativa** per una **copertura totale dei dipendenti della P.A.**

2

Lancio di una **campagna di comunicazione strutturata** dell'ecosistema di *welfare* e capillare sul territorio

OPPORTUNITÀ DA COGLIERE

3

Previsione di facilitazioni per favorire gli **investimenti in economia reale** dei fondi pensione negoziali

TEHA

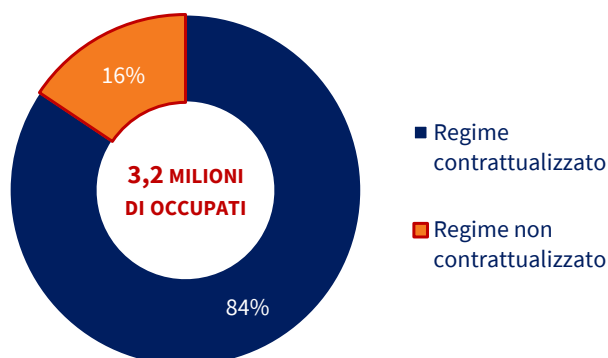


Il 16% dei dipendenti della P.A. è «escluso» dalla previdenza complementare e il silenzio-assenso vige solo per gli assunti dal 1° gennaio 2019

1

- Dall'introduzione del silenzio-assenso **Perseo Sirio è il 1° fondo negoziale in Italia** per crescita del numero di adesioni (**+268,1%**) negli ultimi 5 anni, dimostrando come meccanismi di «adesione semi-automatica» alla previdenza complementare siano efficaci nel promuovere l'iscrizione ai fondi pensione
- Oggi, tuttavia, in Italia vi sono due criticità relative all'incremento dei **tassi di adesione alla previdenza complementare della P.A.:**
 - Per i dipendenti della P.A. assunti **prima del 1° gennaio 2019** non esiste alcun meccanismo «incentivante» (es. silenzio-assenso) per l'adesione ai fondi pensione
 - Vi sono **circa 500.000 dipendenti** (16% del totale) **della P.A.** in regime non contrattualizzato «esclusi» dalla previdenza complementare collettiva

Regime dei dipendenti della P.A. in Italia
(valori percentuali su totale), 2021



TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su fonti varie, 2024



Proposta: Revisione della normativa per una copertura totale dei dipendenti della P.A.

1

- Prevedere un **ampliamento per via legislativa del silenzio-assenso** per tutti i lavoratori in regime di TFR
- Prevedere l'**iscrizione automatica – con diritto di recesso – per i neo assunti** sul modello di alcuni Paesi *benchmark* (es. Olanda, Regno Unito)
- Estendere la **copertura previdenziale complementare** anche alle categorie di lavoratori della P.A. in regime di diritto pubblico

TEHA

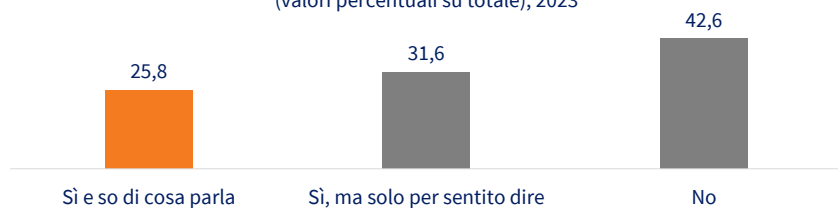


L'Italia è penultima tra i Paesi OECD per educazione finanziaria e poco più di 1 italiano su 4 è a conoscenza del rischio di longevità

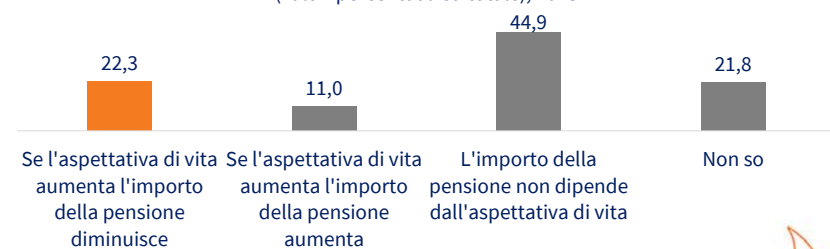
2

- In Italia vi è una scarsa «cultura» ed educazione finanziaria: siamo il **quartultimo Paese nell'OECD con un valore di 53,0** (in una scala da 1=min a 100=max)
- *Gap* particolarmente rilevanti emergono con riferimento alla conoscenza del sistema previdenziale: **solo 1 italiano su 4** conosce il **rischio di longevità** (il rischio di vivere più a lungo di quanto si possa «ragionevolmente» pensare) e solo **1 su 5** è a conoscenza della relazione tra aspettativa di vita e pensione

Risposte alla domanda «**Conosce il rischio di longevità?**»
(valori percentuali su totale), 2023



Risposte alla domanda «**Qual è l'affermazione corretta*?**»
(valori percentuali su totale), 2023



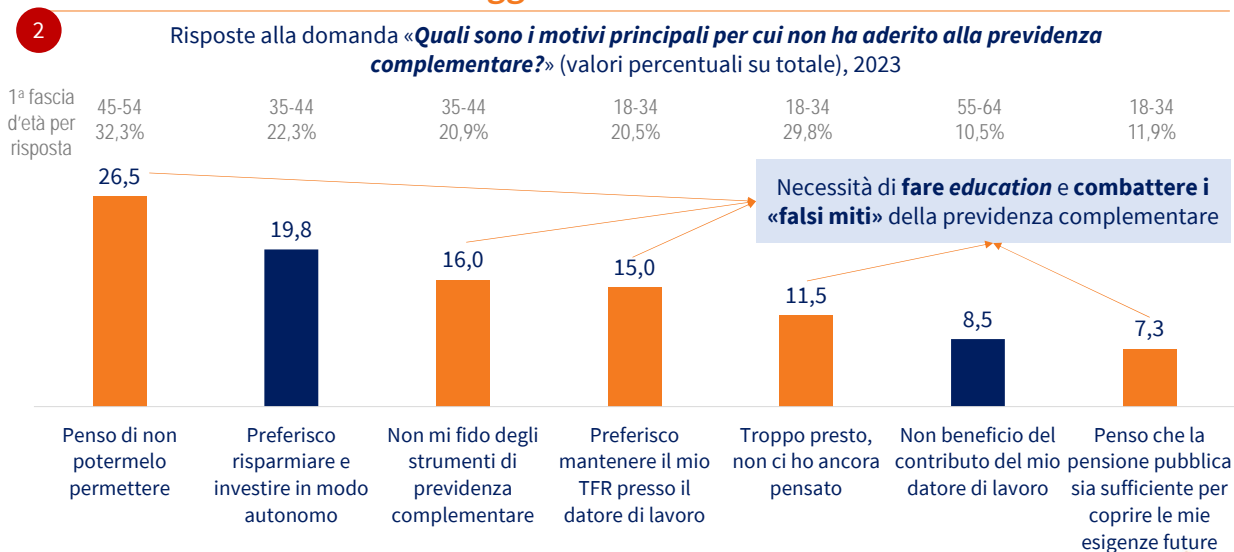
(*) Intesa come «di senso comune».

TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati «Rapporto EduFin 2023 - Educazione finanziaria: iniziamo dalla scuola», 2024



Il non ricorso degli italiani alla previdenza complementare potrebbe essere «risolto» con una maggiore educazione finanziaria



TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati «Rapporto EduFin 2023 - Educazione finanziaria: iniziamo dalla scuola», 2024



Proposta: Lancio di una campagna di comunicazione strutturata dell'ecosistema di welfare e capillare sul territorio

2

- Lanciare una **campagna di comunicazione multicanale** dell'ecosistema di *welfare* integrato per far comprendere i benefici e informare sull'esistenza di modelli personalizzati e semplificati (es. *life-cycle*)
- Prevedere l'inserimento di un **leaflet sulla previdenza complementare** nei programmi di Educazione Finanziaria che saranno insegnati nei licei
- Promuovere la diffusione di un'adeguata **cultura previdenziale** tra i lavoratori e negli Uffici del personale per «combattere» l'analfabetismo finanziario
- Attivare «**help desk**» **territoriali dei fondi negoziali** (con *focus* sulle Regioni più arretrate), sfruttando la rete esistente di CAF e Patronati, che funzionino come base di accesso alle informazioni per i cittadini e di formazione per le competenze consulenziali per il personale dei fondi negoziali

TEHA

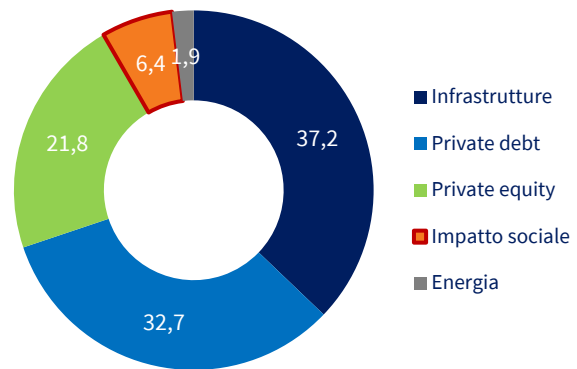


Solo il 2,8% del totale attivo dei Fondi Pensione Negoziati è investito in economia reale e solo il 6,4% sono a impatto sociale

3

- Oggi vi è una crescente **attenzione degli investitori verso i temi ESG e la dimensione della sostenibilità**, che può quindi diventare una leva per promuovere un maggior contatto con gli associati: nel nuovo contesto normativo europeo e nazionale, gli investimenti sostenibili saranno sempre più cruciali anche per gli operatori previdenziali
- I Fondi Pensione negoziati italiani investono in economia reale solo il **2,8% del totale attivo**, di cui **1,5%** in obbligazioni *corporate* italiane, **1%** in titoli di capitale e **0,3%** in Fondi di Investimento Alternativi (FIA)* domestici
- Oggi, solo il **6,4%** dei FIA acquistati dai Fondi Pensione negoziati riguarda iniziative di **impatto sociale**

Le tipologie di FIA acquistati direttamente dai Fondi Pensione Negoziati (valori percentuali su totale), 2023



(*) Investimento collettivo in attività tangibili e non tangibili cosiddette "non standard", in cui sia il capitale degli investitori che i rendimenti vengono messi in comune.

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati X Report Annuale «Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2023», 2024

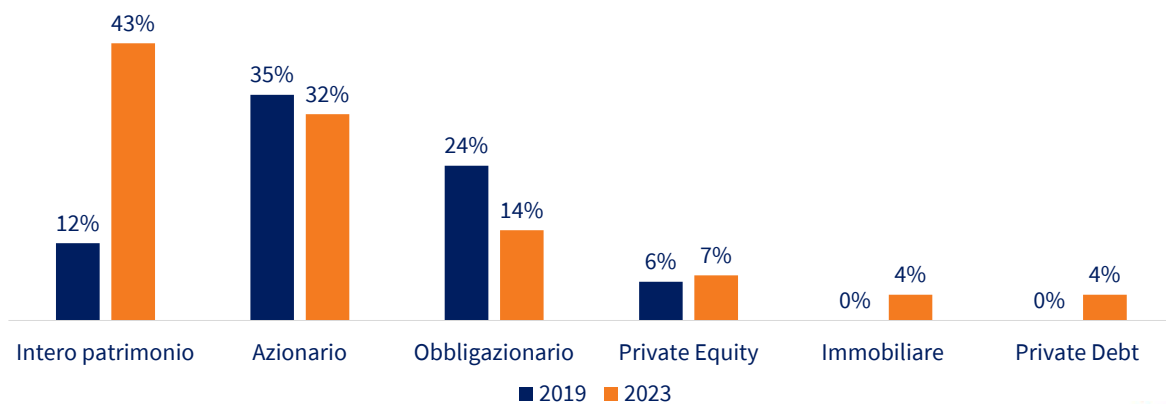
TEHA



Inoltre, meno di 1 Fondo Pensione su 2 applica fattori ESG al suo intero patrimonio

3

Risposte alla domanda «A quali asset class vengono applicati fattori ESG?» (valori percentuali), 2023



TEHA

Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati «ESG e SRI, le politiche di investimento sostenibile degli investitori istituzionali italiani», 2024



UN PUNTO DI ATTENZIONE

Oggi i fondi pensione in Italia possono investire **solo fino al 20% del proprio portafoglio in strumenti finanziari c.d. «alternativi»** (ovvero *asset class* diversi da azioni e obbligazioni), come i Fondi di **Private Equity**, i Fondi di **Hedge**, i Fondi **immobiliari**, i Fondi **infrastrutturali** e i fondi di **Private Debt**, limitando dunque la loro capacità di allocare i propri capitali su differenti *asset class* per diversificazione e rendimento

Proposta: Previsione di facilitazioni per favorire gli investimenti in economia reale dei fondi pensione negoziali

3

- Attivare benefici per il sistema-Paese tramite la partecipazione dei fondi pensione negoziali dei settori pubblico e privato ad iniziative finalizzate ad **aumentare gli investimenti in economia reale**
- Innalzare il «tetto» del **20%** previsto ad oggi in Italia sulla quota del proprio portafoglio che i fondi pensione possono allocare a investimenti alternativi
- Utilizzare gli investimenti in economia reale e in *asset sostenibili* (ESG, finanza *green*, investimenti a valenza sociale) come **leva per innovare le strategie di comunicazione dei fondi pensione**, facendo percepire l'impatto "tangibile" del loro operato e la vicinanza alle esigenze di imprese, lavoratori e cittadini

MESSAGGIO CHIAVE 10

La «messa a terra» dell'impianto propositivo di TEHA permetterebbe di abilitare un **triplice livello di benefici per i dipendenti della P.A.** e per **l'intero sistema della previdenza complementare** derivanti da una maggiore valorizzazione dei Fondi Pensione negoziali: **+37% le iscrizioni** ai fondi pensione negoziali, **+15,0 p.p. il tasso di sostituzione** al 2050 per i dipendenti della P.A. vs. scenario con sola previdenza obbligatoria e **+93% gli investimenti in economia reale**



TEHA ha elaborato delle metodologie proprietarie *ad hoc* per quantificare i benefici attivabili da una maggiore valorizzazione dei fondi pensione (1/2)

- TEHA ha elaborato **tre metodologie proprietarie *ad hoc*** per quantificare i **benefici attivabili per i dipendenti della P.A.** e per **l'intero sistema della previdenza complementare** derivanti da una maggiore valorizzazione dei Fondi Pensione negoziali in Italia
- In particolare, le metodologie elaborate hanno l'obiettivo di quantificare **tre livelli di benefici** su: 1) **Numero di iscritti alla previdenza complementare**; 2) **Tasso di sostituzione**; 3) **Investimenti in economia reale**

NUMERO DI ISCRITTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Il **punto di partenza** è il tasso di adesione attuale a Fondo Perseo Sirio (pari al **15,4%**)
- A partire da tale dato, sono stati elaborati due scenari «*what-if*»:
 - Scenario 1: Allineamento di Fondo Perseo Sirio al **tasso di adesione medio dei fondi pensione negoziali in Italia (29,3%)**
 - Scenario 2: Allineamento di Fondo Perseo Sirio al **tasso di adesione del Fondo Pensione della P.A. francese (100%)**
- Sulla base dei **tassi di adesione target individuati**, è stato possibile stimare il numero di potenziali iscritti alla previdenza complementare con un tasso di adesione a Fondo Perseo Sirio del 100% e il relativo tasso di adesione



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su fonti varie, 2024



TEHA ha elaborato delle metodologie proprietarie *ad hoc* per quantificare i benefici attivabili da una maggiore valorizzazione dei fondi pensione (2/2)

TASSO DI SOSTITUZIONE DEI DIPENDENTI DELLA P.A.

- Il **punto di partenza** è il tasso di sostituzione per i dipendenti privati stimati dalla Ragioneria dello Stato nel suo Rapporto «*Le tendenze di medio-lungo periodo nel sistema pensionistico e socio-sanitario*»
- A partire da tale dato, sulla base dell'importo delle pensioni per i dipendenti pubblici e della relativa retribuzione media è stato calcolato il **tasso di sostituzione dei dipendenti della P.A.** nel triennio 2020-2022
- Successivamente, è stato stimato il **trend di tale tasso di sostituzione al 2050**, considerando come *input* il tasso di crescita degli iscritti a Fondo Perseo Sirio (stimato al punto precedente), l'andamento del tasso di adesione e i contributi versati

INVESTIMENTI IN ECONOMIA REALE DEI FONDI PENSIONE NEGOZIALI

- Il **punto di partenza** è rappresentato dal valore degli investimenti in economia reale dei fondi pensione negoziali al 2022 e dai tassi di adesione a Fondo Perseo Sirio stimati nei due scenari «*what-if*»
- Successivamente, ipotizzando una **invarianza dei contributi versati dagli aderenti**, sono stati elaborati due scenari «*what-if*» sulla base dell'innalzamento del tetto degli investimenti in strumenti finanziari c.d. «alternativi» vigente ad oggi in Italia (dal 20% attuale al 45% previsto in Francia*)

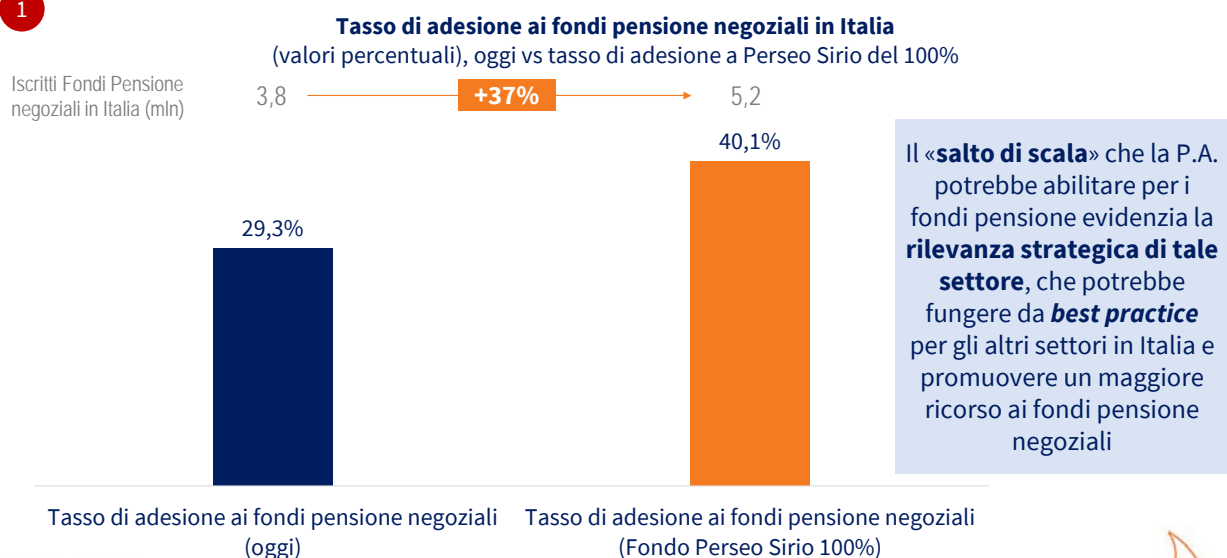


(*) Si tratta della quota di investimenti in economia reale di RAFFP, il fondo pensione della P.A. francese.
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su fonti varie, 2024



Nel complesso, con un tasso di adesione del 100% Perseo Sirio potrebbe portare – da solo – il tasso di adesione nazionale fino al 40%

1



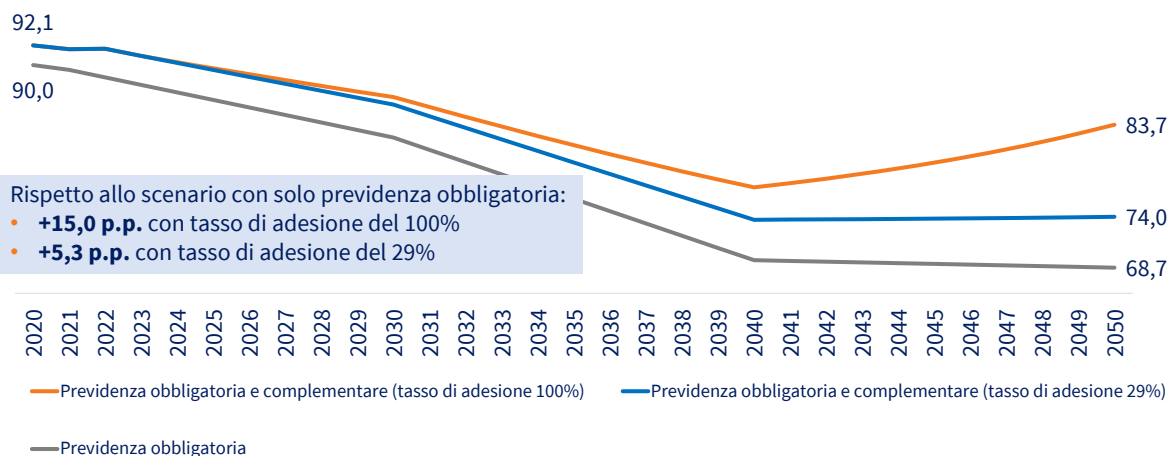
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati COVIP, 2024



Incrementare il tasso di adesione al Fondo Perseo Sirio è un prerequisito fondamentale per portare il tasso di sostituzione fino all'80%

2

Tasso di sostituzione* dei dipendenti pubblici in diversi scenari previdenziali (percentuale), 2020-2050E



Rispetto allo scenario con solo previdenza obbligatoria:

- **+15,0 p.p.** con tasso di adesione del 100%
- **+5,3 p.p.** con tasso di adesione del 29%

TEHA

N.B. I tre scenari sono basati sulla variazione del tasso di adesione ad invarianza della contribuzione media. Se la contribuzione media dei lavoratori dovesse aumentare i benefici sarebbero più alti.
Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti su fonti varie, 2024

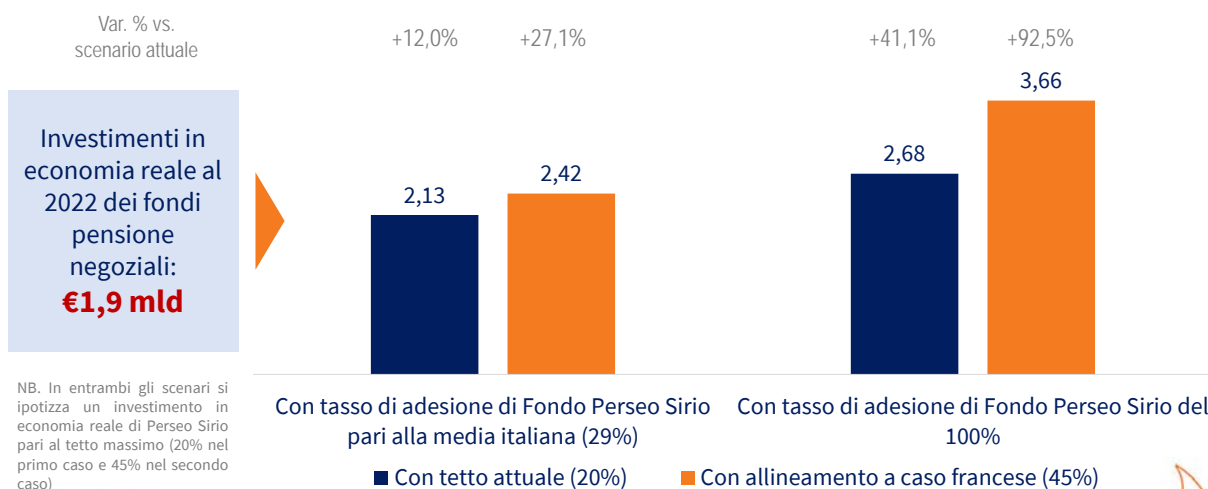
(*) Al netto del prelievo fiscale e contributivo



In caso di allineamento al caso francese gli investimenti in economia reale – grazie a Perseo Sirio – potrebbero arrivare fino a €3,7 mld (x2 vs. oggi)

3

Investimenti in economia reale dei fondi pensione negoziali in Italia
(miliardi di Euro), oggi vs scenari *what-if*



NB. In entrambi gli scenari si ipotizza un investimento in economia reale di Perseo Sirio pari al tetto massimo (20% nel primo caso e 45% nel secondo caso)

Con tasso di adesione di Fondo Perseo Sirio pari alla media italiana (29%)

Con tasso di adesione di Fondo Perseo Sirio del 100%

■ Con tetto attuale (20%)

■ Con allineamento a caso francese (45%)

TEHA

Fonte: elaborazione The European House - Ambrosetti, 2024



Bibliografia di riferimento



Bibliografia (1/4)

- ARAN e DSRS, «Accordo su adesione a Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, anche mediante silenzio-assenso», 2021
- Boletín oficial del estado, «Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática», 2023
- BVA Doxa, «Rapporto Edufin 2023 – Educazione finanziaria: iniziamo dalla scuola», 2023
- CeRP, «La previdenza complementare in Italia: caratteristiche, sviluppo e opportunità per i lavoratori», 2007
- Cerved, «Bilancio di welfare delle famiglie italiane 2022», 2022
- Covip, «La previdenza complementare – Principali dati statistici», 2023
- Covip, «Relazione annuale», 2014-2023
- Cour des comptes, «Les pensions des fonctionnaires civils de l'état», 2003
- Department for Work and Pensions – Government of UK, “Workplace Pension Reforms: Cross-Border Workers”, 2011
- Department for Work and Pensions – Government of UK, “Workplace Pension Reform Secondary Legislation 2012”, 2011
- Expansión, «CaixaBank, BBVA, Santander, Ibercaja y Caser: ofensiva para impulsar las nuevas pensiones», 2023
- Il Sole 24 Ore, «Dalla Francia alla Spagna diffusi i sistemi semiobbligatori in partenariato con lo Stato», 2024



Bibliografia (2/4)

- INPS, «Statistiche in breve – Anno 2022. Osservatori sui lavoratori pubblici», 2023
- INPS, «XXII Rapporto Annuale» 2023
- INPS, «XXII Rapporto Annuale. Relazione del Commissario Straordinario» 2023
- INPS, «XXII Rapporto Annuale. Infografica» 2023
- INPS, «Statistiche in breve – Pensioni vigenti all'1.1.2023 e liquidate nel 2022 erogate dall'Inps», 2023
- Insurance Europe, «2023 Pan-European pension survey: key findings», 2023
- Institute for Government, «Pensions reform: The Pensions Commission (2002-6)», 2016
- Itinerari Previdenziali, «Decimo Report Annuale. Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2022», 2023
- Itinerari Previdenziali, «Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2022», 2024
- Itinerari Previdenziali, «Osservatorio sulla spesa pubblica e sulle entrate 2022 – La svalutazione delle pensioni oltre 4 volte il minimo», 2022
- Itinerari Previdenziali, «Quaderno di Approfondimento 2023 – ESG e SRI, le politiche di investimento sostenibile degli investitori istituzionali italiani», 2023
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, «Documento di economia e finanza 2023», 2023

Bibliografia (3/4)

- Ministero dell'Economia e delle Finanze, «Documento di economia e finanza 2023 – Nota di aggiornamento», 2023
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, «Documento di economia e finanza 2020», 2020
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, «Documento di economia e finanza 2017», 2017
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, «L'Italia nei dati amministrativi. Evidenze – Lavoro, prestazioni a sostegno del reddito della famiglia, pensioni», 2023
- Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, «Nombrados los 13 miembros de la Comisión de Control Especial que supervisará los fondos de pensiones de promoción pública», 2023
- Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, «Inscritos los 15 fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos», 2023
- OECD, «Government at a Glance 2021», 2021
- OECD, «Pensions at a Glance 2023», 2023
- OECD, «Pensions at a Glance 2021», 2021
- OECD, «Pension Markets in Focus», 2022
- OECD/INFE, «2023 international survey of adult financial literacy», 2023
- RAFF, «L'essentiel du RAFF», 2015

Bibliografia (4/4)

- RAFF, «The public service additional pension scheme, a sustainable public pension fund with financial responsible management», 2022
- Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell’Economia e delle Finanze, «Andamento sull’occupazione», 2022
- Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell’Economia e delle Finanze, «Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario», 2023
- The European House – Ambrosetti, «Il ruolo dei fondi pensione negoziali per la crescita del sistema-Paese», 2020
- Senato della Repubblica, «Associazione Verso Fondo Pre.Si.Di. (Previdenza, Sicurezza e Difesa)», 2023
- Senato della Repubblica, «Fascicolo Iter DDL S. 606. Disposizioni perequative in materia di calcolo del trattamento pensionistico del personale delle Forze armate e di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco», 2023
- Unioncamere-ANPAL, Sistema informativo Excelsior, «Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)», 2022