

2025

XV RAPPORTO ADEPP SULLA PREVIDENZA PRIVATA



A CURA DEL CENTRO STUDI ADEPP

CONTATTI CENTRO STUDI ADEPP

Dott. Walter Anedda (Responsabile del Centro Studi): anedda@adepp.info

Prof. Filippo Petroni (Consulente Scientifico): centrostudi@adepp.info

Dott.ssa Ottavia Trifilò (Segreteria Tecnica e Relazioni Istituzionali):
ottaviatrifilo@gmail.com

Dott.ssa Carita Scalia (Consulente Scientifico): scaliacarita@gmail.com

ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

- **CF** -Cassa Forense - [link](#)
- **CASSA GEOMETRI** -Cassa Italiana di Previdenza e Assistenza Geometri Liberi Professionisti – [link](#)
- **CNN** - Cassa Nazionale del Notariato – [link](#)
- **CNPR** -Cassa Nazionale di Previdenza a favore dei Ragionieri e dei Periti Commerciali – [link](#)
- **CDC** - Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Dottori Commercialisti – [link](#)
- **INARCASSA** - Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza per Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti – [link](#)
- **EPPI** – Ente Nazionale di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati – [link](#)
- **ENPAB** - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi – [link](#)
- **ENPAV** -Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Veterinari – [link](#)
- **ENPAPI** Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica - [link](#)
- **ENPAIA** -Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura – [link](#)
- **ENPAP** -Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi – [link](#)
- **ENPACL** - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro – [link](#)
- **EPAP** -Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale – [link](#)
- **ENPAM** - Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Medici e degli Odontoiatri – [link](#)
- **ENASARCO** - Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e Rappresentanti di Commercio- [link](#)
- **INPGI** - Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani – [link](#)
- **ONAOISI** -Opera Nazionale per l'Assistenza agli Orfani dei Sanitari Italiani – [link](#)
- **ENPAF** –Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Farmacisti – [link](#)
- **FASC** - Fondo Agenti Spedizionieri Corrieri - [link](#)

INDICE

CONTATTI CENTRO STUDI ADEPP	1
ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI.....	2
INDICE	3
INDICE DELLE FIGURE.....	6
INDICE DELLE TABELLE.....	9
1. L'ASSOCIAZIONE	11
2. ANALISI DEGLI ISCRITTI	14
2.1 GLI ISCRITTI ATTIVI	14
2.2 ISCRITTI ALLE CASSE: CONFRONTO CON I LAVORATORI ITALIANI	18
2.3 ANDAMENTO DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS	21
2.4 ANALISI DEMOGRAFICA DEGLI ISCRITTI ADEPP.....	24
2.4.1 <i>Demografia in Italia: situazione attuale e previsioni per il futuro</i>	25
2.5 INDICI DI VECCHIAIA E DI DIPENDENZA ADEPP	28
2.5.1 <i>Analisi per età degli iscritti ADEPP</i>	31
2.5.2 <i>Le professioniste donne</i>	37
2.5.3 <i>Analisi per regione</i>	40
2.6 NUOVI ISCRITTI E CANCELLAZIONI	41
3. I REDDITI DEI LIBERI PROFESSIONISTI ITALIANI.....	47
3.1 REDDITI MEDI SU SCALA NAZIONALE	48
3.2 ANALISI DI GENERE, ETÀ E REGIONE	50
3.2.1 <i>Analisi per età</i>	50
3.2.2 <i>Analisi di genere</i>	52
3.2.3 <i>Analisi regionale</i>	55
4. PENSIONATI ATTIVI E SILVER ECONOMY	59
4.1 INTRODUZIONE.....	59
4.2 L'EVOLUZIONE DEI PENSIONATI ATTIVI.....	59
4.2.1 <i>Incidenza dei pensionati attivi e differenze territoriali</i>	61
4.3 I REDDITI DEI PENSIONATI ATTIVI.....	62

4.3.1	<i>Livelli reddituali e confronto di genere</i>	63
4.3.2	<i>Analisi territoriale dei redditi</i>	63
4.4	IMPLICAZIONI PER IL SISTEMA PREVIDENZIALE E PROFESSIONALE	65
4.5	IL PUNTO DI VISTA DEI PENSIONATI ATTIVI: UN PRIMO APPROFONDIMENTO ESPLORATIVO	66
5.	CONTRIBUTI, PRESTAZIONI, WELFARE	68
5.1	INTRODUZIONE	68
5.2	ANALISI DEI DATI: TENDENZE DI CRESCITA	68
5.3	PRESTAZIONI EROGATE	72
5.4	UN WELFARE INTEGRATO	78
6.	L'EVOLUZIONE DEL PATRIMONIO	81
6.1	LA CRESCITA DEL PATRIMONIO COMPLESSIVO	81
6.1.1	<i>L'Asset Allocation e la Gestione del Rischio</i>	82
6.1.2	<i>Una Visione di Sostenibilità e Resilienza</i>	83
6.2	EVOLUZIONE DELL'ASSET ALLOCATION DAL 2013 AL 2024.....	84
6.3	CAMBIAMENTI NELLE ASSET CLASS: UNA STRATEGIA IN EVOLUZIONE	85
6.3.1	<i>Una Distribuzione Dinamica: Il Significato del Boxplot</i>	87
6.3.2	<i>Interpretazione dei Cambiamenti</i>	88
6.4	APPROFONDIMENTO SULLE SINGOLE ASSET CLASS	89
6.4.1	<i>Gli Investimenti in Immobili: Evoluzione e Composizione</i>	89
6.4.2	<i>Investimenti obbligazionari</i>	93
6.4.3	<i>Investimenti in azioni</i>	95
6.5	PASSAGGIO DA GESTIONE DIRETTA A GESTIONE INDIRETTA E FONDI COMUNI.....	98
6.6	INVESTIMENTI IN ITALIA	99
7.	EUROPA E PROFESSIONISTI	103
7.1	RUOLO E NATURA DELLE PROFESSIONI LIBERALI NELL'UE	103
7.1.1	<i>L'evoluzione del rapporto tra Europa e professionisti</i>	106
7.1.2	<i>Mobilità nel mercato unico dei servizi e delle persone</i>	108
7.1.3	<i>Europa, pensioni e demografia</i>	113
7.1.4	<i>I fondi pensione dei professionisti e le politiche di investimento</i>	120
7.2	PRINCIPALI ATTIVITÀ DI ADEPP IN EUROPA.....	122
7.2.1	<i>AdEPP e la piattaforma ESIP</i>	124
7.2.2	<i>Le attività internazionali bilaterali</i>	125
7.2.3	<i>La proposta di uno strumento europeo per la formazione</i>	126
7.3	LE POLITICHE DELL'UNIONE DA SEGUIRE IN FUTURO	128

7.3.1	<i>Il programma di lavoro per il 2026</i>	128
7.3.2	<i>Le priorità della Commissione in materia di pensioni</i>	129
7.4	IL RUOLO CRUCIALE DELLA SICUREZZA SOCIALE NELL'AGENDA PER LA CRESCITA E LA COMPETITIVITÀ DELL'UE	131
7.5	CONCLUSIONI	133

INDICE DELLE FIGURE

Figura 2.1 Numero Iscritti ATTIVI.....	15
Figura 2.2: iscritti Attivi per Cassa: anno 2024.....	17
Figura 2.3: Variazioni del numero di lavoratori dal 2005.....	21
Figura 2.4 Piramide per età della popolazione residente. Fonte Istat, dati 2024.	26
Figura 2.5 Popolazioni residente. Fonte Istat.....	28
Figura 2.6 indice di dipendenza adepp: rapporto tra numero di pensionati (ivs) e contribuenti attivi	30
Figura 2.6: Distribuzione degli iscritti per fasce d'età. Dati 2024	32
Figura 2.7: Iscritti per età ed anno.	33
Figura 2.8: Percentuale degli iscritti con età inferiore a 40 anni e superiore a 60 anni.	34
Figura 2.9: immatricolati per sesso. fonte mur.....	35
Figura 2.10: laureati per sesso. fonte mur.....	36
Figura 2.11 Andamento nel tempo dell'età media degli iscritti.....	37
Figura 2.12: Andamento nel tempo della percentuale di iscritte donne	38
Figura 2.13: Distribuzione degli iscritti per sesso ed età. Dati 2024.....	39
Figura 2.14: Percentuali di donne e uomini per fasce d'età. Dati 2024.....	40
Figura 2.15 Percentuale professioniste donne per regione di appartenenza. Dati 2024.	40
Figura 2.16 Professionisti per regione. Dati 2024.....	41
Figura 2.17: Numero di nuovi iscritti per anno	42
Figura 2.18: Distribuzione dei nuovi iscritti per fascia d'età e sesso. Dati 2024.	43
Figura 2.19: Ripartizione dei nuovi iscritti per fascia d'età e genere. Dati 2024.	44
Figura 2.20 Nuovi iscritti ogni mille abitanti per regione. Dati 2024	45

Figura 2.21: Numero di cancellazioni per classe d'età. Dati 2024	45
Figura 2.22 Saldo tra nuovi ingressi e cancellazioni. Dati 2024.	46
Figura 3.1: Variazioni dei redditi reali (deflatore IPCA) e nominali (fonte AdePP), confronto con PIL italiano (fonte Istat).	49
Figura 3.2: ReDditi medi per fasce d'età. Dati 2024.	51
Figura 3.3 BOX PLOT dei redditi per età e per Ente di appartenenza. DATI 2024	51
Figura 3.4: Gender/age pay gap. Dati 2024	53
Figura 3.5 Distribuzione dei redditi. Dati 2024.	54
Figura 3.6 Rapporto tra reddito e fatturato. Dati 2024.	55
Figura 3.7: Reddito per area geografica. Dati 2024.	56
Figura 3.8: Differenze di reddito per regione d'appartenenza. Dati 2024.	57
Figura 3.9: Reddito medio regionale dei liberi professionisti. Dati 2024.	58
Figura 4.1 Attivi e attivi pensionati	60
Figura 4.2: Pensionati attivi su pensionati. Dati 2024.	61
Figura 4.3: Pensionati attivi su ISCRITTI ATTIVI. Dati 2024.	62
Figura 4.4: ReDditi medi pensionati attivi. Dati 2024.	63
Figura 4.5: Reddito medio pensionati attivi per area geografica. Dati 2024 ...	64
Figura 4.6: differenza percentuale tra reddito uomo donna per regione d'appartenenza. Dati 2024.	65
Figura 4.7 risposte alla domanda "Quali sono le principali motivazioni per cui continua a lavorare?"	67
Figura 5.1: Trend della contribuzione nel tempo.	70
Figura 5.2 trend prestazioni.	74
Figura 5.3 Confronto tra contribuzioni medie e prestazioni medie.	76
Figura 6.1: Evoluzione del Patrimonio degli Enti Previdenziali Privati (dati in miliardi di euro)	82
Figura 6.2: Asset Allocation degli Enti Previdenziali Privati fine 2024	83
Figura 6.3: Andamento delle principali attività (% sul totale)	87

Figura 6.4 Distribuzione degli investimenti delle Casse nei diversi strumenti – dati 2024.....	88
Figura 6.5: Peso percentuale degli investimenti immobiliari sul totale degli attivi.....	90
Figura 6.6: Investimenti in immobili (valori in percentuale sul totale degli attivi).....	92
Figura 6.7 Immobili per destinazione d'uso – anno 2024.....	92
Figura 6.8: Investimenti obbligazionari (valori in percentuale sul totale degli attivi).....	94
Figura 6.9: Variazione della componente investita in azioni.....	96
Figura 6.10: Andamento degli investimenti in azioni (percentuali sul totale delle attività).....	97
Figura 6.11: Andamento delle diverse modalità di gestione.	98
Figura 6.12: Investimenti in Italia (dati 2024).....	100
Figura 6.13: Investimenti domestici e non domestici, percentuali sul totale delle attività.....	102

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1.1: Enti privatizzati ai sensi del Decreto 509/94	12
Tabella 1.2: Enti ISTITUITI ai sensi del Decreto 103/96	12
Tabella 1.3 GESTIONI ISTITUITE AI SENSI DEL DECRETO 103/1996	12
Tabella 1.4 Ente Assistenziale iscritto all'AdEPP	13
Tabella 2.1 iscritti contribuenti	16
Tabella 2.2 Distribuzione iscritti. Dati 2024	17
Tabella 2.3: Lavoratori per posizione professionale: valori assoluti in migliaia. Fonte ISTAT	19
Tabella 2.4: Lavoratori per categoria professionale, percentuale sul totale. Fonte ISTAT	20
Tabella 2.5: professionisti non ordinistici per sesso. Fonte INPS	22
Tabella 2.6: professionisti non ordinistici per classi di età. Fonte INPS	23
Tabella 2.7: professionisti non ordinistici rispetto alle tre grandi macro-aree geografiche. Fonte INPS	23
Tabella 2.8: professioni non ORDINISTICHE reddito medio annuo. Fonte inps	24
Tabella 2.9 Popolazione residente in Italia. Fonte Istat	25
Tabella 2.10 Composizioni percentuali e indici. Fonte Istat	26
Tabella 3.1: Reddito medio liberi professionisti	48
Tabella 3.2: Redditi medi per fascia d'età e genere. Dati 2024.	53
Tabella 4.1 Percentuale pensionati attivi su pensionati. Dati 2024.	61
Tabella 5.1: Entrate Contributive (milioni di euro)	69
Tabella 5.2 Contribuzione media per iscritto	71
Tabella 5.3 prestazioni erogate (milioni di euro)	73
Tabella 5.4 Prestazioni ivs medie	75
Tabella 5.5 welfare integrato	78

Tabella 6.1: Composizione dell'attivo a valori di mercato (dati di fine anno, importi in milioni di euro)	85
Tabella 6.2: Investimenti in immobili (dati di fine anno, valori in milioni di euro)	91
Tabella 6.3: Investimenti obbligazionari (dati di fine anno, importi in milioni di euro)	93
Tabella 6.4: capitale investito in banca d'italia (dati 2024)	95
Tabella 6.5: Investimenti azionari (dati di fine anno, importi in milioni di euro)	96
Tabella 6.6: Distribuzione delle diverse modalità di gestione (dati di fine anno, valori in milioni di euro)	99
Tabella 6.7: Investimenti in Italia e Esteri (dati 2024).....	101

1.L'ASSOCIAZIONE

La privatizzazione degli Enti di Previdenza ed Assistenza dei Liberi Professionisti ha origine da alcune norme di delega incluse nella legge finanziaria del 1994, un'iniziativa del Governo Ciampi volta a ristrutturare gli istituti e i regimi previdenziali e assistenziali esistenti in quel periodo che ha portato alla emanazione del decreto legislativo 509/94. Questo percorso è stato poi consolidato dalla legge 335/95 e dal decreto legislativo 103/96, che hanno consentito la creazione di nuovi Enti privati. Nel giugno dello stesso anno, è stata fondata l'AdEPP, l'Associazione degli Enti Previdenziali Privati.

L'AdEPP si è posta l'obiettivo di rappresentare interessi comuni, sviluppare sinergie e tutelare l'autonomia delle Casse associate. Al contempo, si è impegnata a ottenere uniformità di trattamento giuridico ed economico per i dipendenti degli Enti.

Attualmente, l'AdEPP conta sull'adesione di 18 Casse di previdenza private e privatizzate, oltre a 1 Cassa di assistenza, rappresentando oltre 1 milione e 600 mila professionisti ordinistici. Questa realtà complessa, derivante da professioni anche molto diverse tra loro, si configura come un modello innovativo che coniuga l'autonomia privata degli Enti con la funzione pubblica esercitata.

La maggior parte degli Enti associati all'AdEPP eroga prestazioni previdenziali in forma sostitutiva alla previdenza pubblica. Tuttavia, vanno menzionate alcune eccezioni, come ONAOSI che si occupa di prestazioni di natura assistenziale, e ENASARCO che offre prestazioni di previdenza integrativa.

Di seguito, viene riportata la lista delle Casse aderenti all'AdEPP, suddivise in base al decreto legislativo.

TABELLA 1.1: ENTI PRIVATIZZATI AI SENSI DEL DECRETO 509/94

Cassa Nazionale del Notariato (CNN)
Cassa Geometri
Cassa Forense (CF)
Cassa Dottori Commercialisti (CDC)
Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza per Ingegneri ed Architetti liberi professionisti (INARCASSA)
Cassa Nazionale di Previdenza a favore dei Ragionieri e dei Periti Commerciali (CNPR)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro (ENPACL)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA1)
Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Medici e degli Odontoiatri (ENPAM)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Veterinari (ENPAV)
Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti del Commercio Italiani (ENASARCO)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Farmacisti (ENPAF) ¹

TABELLA 1.2: ENTI ISTITUITI AI SENSI DEL DECRETO 103/96

Ente Nazionale di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati (EPPI)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi (ENPAB)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi (ENPAP)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale (EPAP)
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica (ENPAPI)

TABELLA 1.3 GESTIONI ISTITUITE AI SENSI DEL DECRETO 103/1996

Gestioni Separate ENPAIA per Periti Agrari
Gestioni Separate ENPAIA per Agrotecnici
Gestione Separata INPGI (INPGI 2)

¹ L'Enpaf si è trasformato in fondazione di diritto privato con decreto interministeriale 7 novembre 2000.

TABELLA 1.4 ENTE ASSISTENZIALE ISCRITTO ALL'ADEPP

Opera Nazionale per l'Assistenza agli Orfani dei Sanitari Italiani (ONAOISI – ex Decreto 509/94)
--

2. ANALISI DEGLI ISCRITTI

Nel Capitolo 2 viene analizzata la composizione degli iscritti alle Casse di Previdenza Private, con l'obiettivo di fotografare l'evoluzione delle professioni ordinistiche e non ordinistiche negli ultimi anni. Il capitolo approfondisce alcuni temi chiave che caratterizzano oggi il mondo professionale: l'aumento della presenza femminile, l'impatto dell'invecchiamento demografico – sia nazionale sia interno alle Casse – e il crescente rilievo della cosiddetta silver economy, ovvero il contributo dei professionisti che continuano a lavorare anche dopo il pensionamento. Questi elementi, letti nel quadro dei dati demografici e previdenziali, permettono di comprendere meglio le trasformazioni strutturali che interessano il sistema AdEPP.

2.1 GLI ISCRITTI ATTIVI

Conformemente ai dati forniti dalle Casse associate, gli iscritti vengono definiti come coloro che risultano attivi al termine di ciascun anno, nello specifico al 31 dicembre.

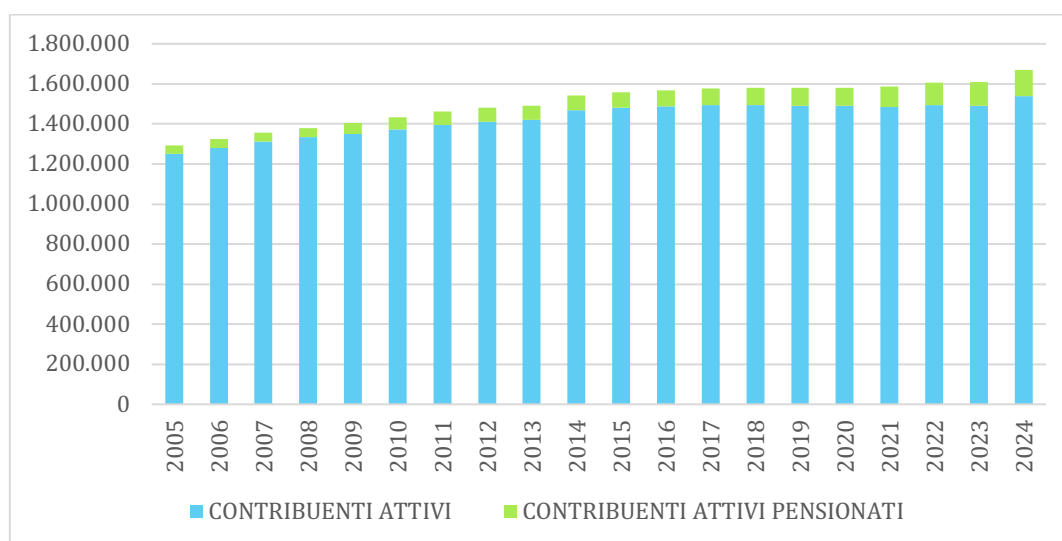


FIGURA 2.1 NUMERO ISCRITTI ATTIVI

La "Figura 2.1 Numero Iscritti Attivi" offre uno sguardo alle serie storiche dei contribuenti attivi, partendo dall'anno 2005, momento in cui sono disponibili dati uniformi per tutte le Casse coinvolte. L'ultimo dato annuale riporta 1.527.699 iscritti attivi (un decremento dello 0,41% rispetto al 2023) e 130.077 pensionati attivi (un incremento del 9,96% rispetto al 2023), totalizzando così 1.657.776 iscritti attivi, con un aumento complessivo del 26,25%.

TABELLA 2.1 ISCRITTI CONTRIBUENTI

ANNO	CONTRIBUENTI ATTIVI	CONTRIBUENTI ATTIVI PENSIONATI	TOTALE CONTRIBUENTI
2005	1.270.961	42.088	1.313.049
2006	1.301.842	43.050	1.344.892
2007	1.333.326	44.226	1.377.552
2008	1.357.101	46.695	1.403.796
2009	1.376.194	54.858	1.431.052
2010	1.399.410	59.767	1.459.177
2011	1.423.799	64.945	1.488.744
2012	1.439.699	69.651	1.509.350
2013	1.450.098	72.393	1.522.491
2014	1.499.948	73.960	1.573.908
2015	1.513.974	76.788	1.590.762
2016	1.523.240	79.441	1.602.681
2017	1.528.868	83.810	1.612.678
2018	1.531.424	85.499	1.616.923
2019	1.530.226	89.038	1.619.264
2020	1.529.294	90.666	1.619.960
2021	1.525.703	101.987	1.627.690
2022	1.538.189	109.539	1.647.728
2023	1.533.998	118.294	1.652.292
2024	1.527.699	130.077	1.657.776
Variazioni 2023-2024	-0,41%	9,96%	0,33%
Variazioni 2005-2024	20,20%	209,06%	26,25%

Analizzando la "Figura 2.2 Iscritti Attivi per Cassa: Anno 2024", emergono notevoli disparità nel numero di iscritti tra i vari Enti. Per approfondire la diversa composizione del totale degli iscritti, la "Tabella 2.2 Distribuzione Iscritti" fornisce una suddivisione in fasce di numero di iscritti, indicando il numero di Gestioni coinvolte in ciascuna fascia.

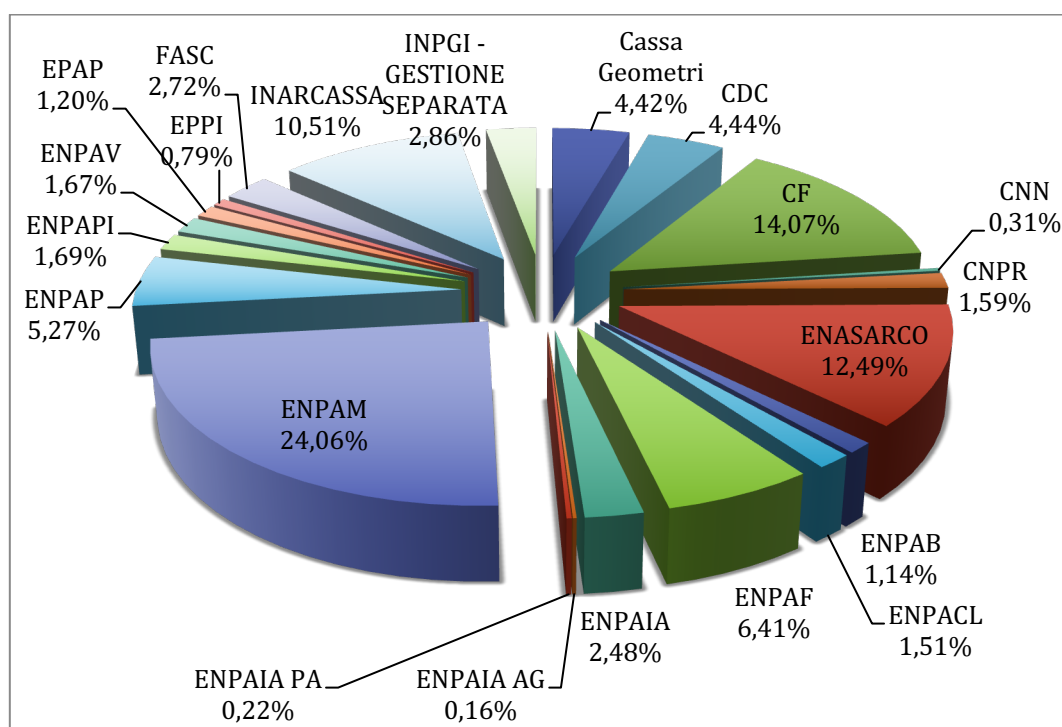


FIGURA 2.2: ISCRITTI ATTIVI PER CASSA: ANNO 2024.

TABELLA 2.2 DISTRIBUZIONE ISCRITTI. DATI 2024

Range numero iscritti	Numero Gestioni
0-25.000	6
25.000-50.000	7
50.000-100.000	3
100.000-200.000	2
>200.000	3

Particolare rilevanza riveste l'incremento dei pensionati attivi nel periodo di analisi, fenomeno che sarà esaminato dettagliatamente nei paragrafi successivi. Tale aumento può essere attribuito alla tendenza dei liberi professionisti a proseguire l'attività lavorativa anche in età avanzata. È da sottolineare che, sebbene i professionisti pensionati attivi costituiscano solo

circa il 7,8% del totale degli iscritti, l'incremento percentuale cumulato dal 2005 si attesta intorno a 209 punti percentuali. Nel medesimo periodo, l'incremento percentuale totale degli iscritti attivi è stato del 20,20%, evidenziando così il significativo contributo di tali professionisti alla stabilità del sistema delle Casse, oltre al loro impatto perequativo tra generazioni.

2.2 ISCRITTI ALLE CASSE: CONFRONTO CON I LAVORATORI ITALIANI

I professionisti iscritti alle Casse di Previdenza Private sono una categoria divisa tra coloro che esercitano attività libero professionale, quantificati approssimativamente a un milione, e i lavoratori dipendenti. Questa distinzione offre uno sguardo approfondito sulla composizione di questa categoria e suscita l'interesse di confrontare il numero degli iscritti alle Casse con la dinamica occupazionale in Italia nel corso del tempo. Nella "Tabella 2.3", è possibile esplorare il numero di lavoratori in Italia nel periodo che va dal 2005 al 2024, distinguendo tra diverse posizioni professionali.

TABELLA 2.3: LAVORATORI PER POSIZIONE PROFESSIONALE: VALORI ASSOLUTI IN MIGLIAIA. FONTE ISTAT.

Anno	Lavoratori indipendenti	-- Liberi professionisti	Lavoratori dipendenti	Totale occupati
2007	5.981	1.125	16.913	22.894
2010	5.694	1.177	16.833	22.527
2011	5.658	1.214	16.940	22.598
2012	5.621	1.255	16.945	22.566
2013	5.508	1.286	16.682	22.191
2014	5.499	1.286	16.780	22.279
2015	5.477	1.327	16.988	22.465
2016	5.447	1.384	17.310	22.758
2017	5.363	1.388	17.726	23.089
2018	5.319	1.436	17.896	23.215
2019	5.312	1.436	18.048	23.360
2020	5.158	1.398	17.746	22.904
2021	4.924	1.402	17.630	22.554
2022	4.976	1.349	18.123	23.099
2023	5.038	1.360	18.542	23.580
2024	5.085	1.378	18.847	23.932
Variazioni 2023-2024	0,93%	1,32%	1,64%	1,49%
Variazioni 2005-2024	-14,98%	22,49%	11,43%	4,53%

La "Tabella 2.4" fornisce dati dettagliati sul numero di lavoratori indipendenti, liberi professionisti e lavoratori dipendenti, presentando anche il totale degli occupati in migliaia, secondo le fonti ISTAT. Sebbene i dati nella tabella non siano direttamente confrontabili con il numero di iscritti alle Casse a causa di definizioni diverse², è comunque possibile analizzarne le variazioni nel tempo.

² Nelle statistiche ufficiali Istat sul mercato del lavoro italiano, gli occupati comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;

L'analisi di questi dati rivela tendenze interessanti: una diminuzione nel numero di lavoratori indipendenti nel corso degli anni e, contemporaneamente, un incremento dei liberi professionisti. Tuttavia, va notato che a partire dal 2022 si registra un aumento nei lavoratori indipendenti, in particolare dello 0,93% nel 2024. Di rilievo è il fatto che circa un milione dei liberi professionisti è iscritto alle Casse, mentre il resto contribuisce alla Gestione Separata dell'INPS. Un'analisi più approfondita sui professionisti non ordinistici verrà presentata successivamente.

TABELLA 2.4: LAVORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, PERCENTUALE SUL TOTALE. FONTE ISTAT

Anno	Lavoratori indipendenti	-- Liberi professionisti	Lavoratori dipendenti
2007	26,1%	4,9%	73,9%
2010	25,3%	5,2%	74,7%
2011	25,0%	5,4%	75,0%
2012	24,9%	5,6%	75,1%
2013	24,8%	5,8%	75,2%
2014	24,7%	5,8%	75,3%
2015	24,4%	5,9%	75,6%
2016	23,9%	6,1%	76,1%
2017	23,2%	6,0%	76,8%
2018	22,9%	6,2%	77,1%
2019	22,7%	6,1%	77,3%
2020	22,5%	6,1%	77,5%
2021	21,8%	6,2%	78,2%
2022	21,5%	5,8%	78,5%
2023	21,4%	5,8%	78,6%
2024	21,2%	5,8%	78,8%

Per completare questa analisi, la "Figura 2.3" presenta le variazioni percentuali delle posizioni professionali dei lavoratori italiani nel periodo considerato,

- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

prendendo come base l'anno 2005. Questo grafico offre una visione dinamica delle variazioni nel tempo, evidenziando in particolare come l'aumento complessivo del numero di liberi professionisti e degli iscritti alle Casse segua un andamento parallelo, seppur con alcune sfumature, nel periodo tra il 2005 e il 2024. Questo fenomeno può essere interpretato come una riflessione delle dinamiche evolutive della forza lavoro nel contesto italiano, con l'emergere sempre più significativo della figura del libero professionista e la sua rilevanza anche nel sistema previdenziale.

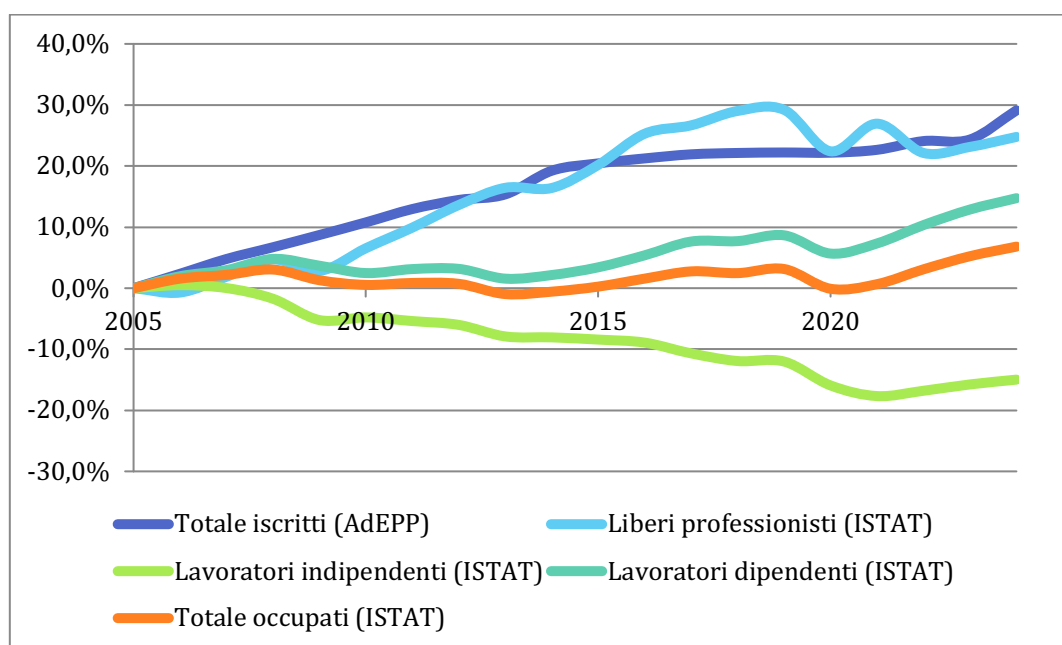


FIGURA 2.3: VARIAZIONI DEL NUMERO DI LAVORATORI DAL 2005

2.3 ANDAMENTO DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

La **gestione separata dell'Inps** è un fondo pensionistico, approvato con D.P.R. n. 917/1986 e altre attività di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8.8.1995, n. 335, rivolto ai *lavoratori atipici, autonomi con partita IVA o parasubordinati*. In

particolare, sono obbligati a all'iscrizione a tale gestione tutti i liberi professionisti non obbligati ad iscriversi a un Ente di Previdenza Privato di cui al Dlgs 509/94 o 103/96(in seguito *non-ordinistici*³).

La "Tabella 2.5" evidenzia che il numero di professionisti non ordinistici è cresciuto costantemente nel periodo dal 2015 al 2024. Interessante notare che i professionisti uomini continuano ad essere numericamente superiori rispetto alle donne, una dinamica che può essere oggetto di ulteriori riflessioni sulla partecipazione di genere in questo settore.

TABELLA 2.5: PROFESSIONISTI NON ORDINISTICI PER SESSO. FONTE INPS

ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE
2015	135.254	187.918	323.172
2016	142.611	191.408	334.019
2017	151.742	196.707	348.449
2018	163.809	205.051	368.860
2019	180.128	221.886	402.014
2020	189.745	229.026	418.771
2021	206.325	244.153	450.478
2022	228.375	263.114	491.489
2023	247.644	280.498	528.142
2024	257.859	286.259	544.118

La "Tabella 2.6" fornisce una suddivisione per classi di età, rivelando una tendenza crescente in ogni fascia d'età dal 2015. Questo sottolinea l'interesse e l'attrattiva di questa forma di lavoro per una vasta gamma di professionisti attraverso diverse fasi della loro carriera

³ In realtà risultano iscritti alla GS dell'INPS anche una parte residuale di professionisti iscritti ad ordine professionale in alcuni casi specifici definiti dai regolamenti delle Casse di riferimento.

TABELLA 2.6: PROFESSIONISTI NON ORDINISTICI PER CLASSI DI ETÀ. FONTE INPS

ANNO	Fino a 29 anni	30-59 anni	60 anni e più	TOTALE
2015	47.191	234.743	41.238	323.172
2016	47.357	243.232	43.430	334.019
2017	49.711	253.182	45.556	348.449
2018	53.012	267.699	48.149	368.860
2019	59.249	290.009	52.756	402.014
2020	61.769	303.587	53.415	418.771
2021	69.278	324.480	56.720	450.478
2022	78.407	350.739	62.343	491.489
2023	84.398	374.662	69.082	528.142
2024	86.688	383.684	73.746	544.118

La "Tabella 2.7" presenta il numero di professionisti non ordinistici suddivisi rispetto alle tre grandi macro-aree geografiche. Notiamo che nel periodo 2015-2024 tutte le aree hanno registrato un trend positivo, con un incremento complessivo di quasi 3 punti percentuali nell'ultimo anno.

TABELLA 2.7: PROFESSIONISTI NON ORDINISTICI RISPETTO ALLE TRE GRANDI MACRO-AREE GEOGRAFICHE. FONTE INPS

ANNO	NORD	CENTRO	SUD	ITALIA
2015	184.546	80.343	58.283	323.172
2016	190.766	82.881	60.372	334.019
2017	198.863	86.093	63.493	348.449
2018	210.164	90.573	68.123	368.860
2019	227.828	98.617	75.569	402.014
2020	235.136	103.264	80.371	418.771
2021	249.899	112.997	87.582	450.478
2022	268.647	127.028	95.814	491.489
2023	286.693	137.886	103.563	528.142
2024	295.842	142.713	105.563	544.118

La "Tabella 2.8" illustra i redditi medi delle professioni non ordinistiche. Si osserva nel periodo 2015-2024 un aumento del reddito medio del 7,04%. Tuttavia, questa tendenza è caratterizzata da fluttuazioni annuali, con il 2020 che segna un calo significativo del -6,98%, seguito da una robusta crescita nel

2021 con un aumento del 8,26% rispetto all'anno precedente. Il 2024, invece, mostra una riduzione dei redditi di -6,06% rispetto all'anno precedente.

TABELLA 2.8: PROFESSIONI NON ORDINISTICHE REDDITO MEDIO ANNUO. FONTE INPS

ANNO	NUMERO	Reddito medio annuo	Reddito medio reale
2015	323.172	16.904	14.404
2016	334.019	16.490	14.037
2017	348.449	16.400	13.836
2018	368.860	16.477	13.791
2019	402.014	16.703	13.883
2020	418.771	15.537	12.849
2021	450.478	16.820	13.800
2022	491.489	18.179	13.991
2023	528.142	19.261	13.867
2024	544.118	18.094	12.860

L'analisi dettagliata di queste tabelle ci offre uno sguardo approfondito sulla dinamica e l'evoluzione dei professionisti non ordinistici nel tempo, fornendo spunti per ulteriori riflessioni sulle tendenze del mercato del lavoro e sulle variazioni socio-economiche in Italia.

2.4 ANALISI DEMOGRAFICA DEGLI ISCRITTI ADEPP

In questa sezione, esamineremo attentamente la composizione degli iscritti agli Enti previdenziali, enfatizzando le loro caratteristiche distintive in termini di genere, età e regione di appartenenza. Prima di addentrarci nei dati specifici relativi agli iscritti, ci soffermeremo su una panoramica della situazione demografica in Italia, con particolare attenzione alle previsioni fornite dall'Istat.

2.4.1 DEMOGRAFIA IN ITALIA: SITUAZIONE ATTUALE E PREVISIONI PER IL FUTURO

All'inizio del 2024, la popolazione residente in Italia contava 58.971.230 individui, registrando un decremento di 25.971 unità rispetto all'inizio dell'anno. I dati, tratti dalla "Tabella 2.9" dell'Istat, riflettono una tendenza decrescente nella popolazione italiana.

TABELLA 2.9 POPOLAZIONE RESIDENTE IN ITALIA. FONTE ISTAT⁴

ANNI	Popolazione residente al 1° gennaio	Saldo complessivo	Saldo naturale (nati vivi – morti)
2014	60.345.917		
2015	60.295.497	-50.420	-161.791
2016	60.163.712	-131.785	-141.823
2017	60.066.734	-96.978	-190.910
2018	59.937.769	-128.965	-193.386
2019	59.816.637	-121.132	-214.333
2020	59.641.488	-175.149	-335.425
2021	59.236.213	-405.275	-301.097
2022	59.030.133	-206.080	-321.744
2023	58.997.201	-32.932	-291.175
2024	58.971.230	-25.971	-280.665

Il rapido declino della popolazione italiana è un fenomeno evidente. Questo è attribuibile al continuo aumento della sopravvivenza in età avanzata, un aspetto positivo di per sé, ma accompagnato da una diminuzione significativa delle nascite, collocando l'Italia tra i paesi più anziani del mondo. La "Figura 2.4" illustra chiaramente questa situazione attraverso una piramide

⁴ A seguito della diffusione dei dati di popolazione del censimento permanente riferiti al 31 dicembre 2018 l'Istat ha effettuato la ricostruzione delle serie di popolazione intercensuarie e dei dati del bilancio demografico comunale della popolazione residente degli anni 2002-2018.

demografica che mostra una base (rappresentante gli individui più giovani)
particolarmente contratta.

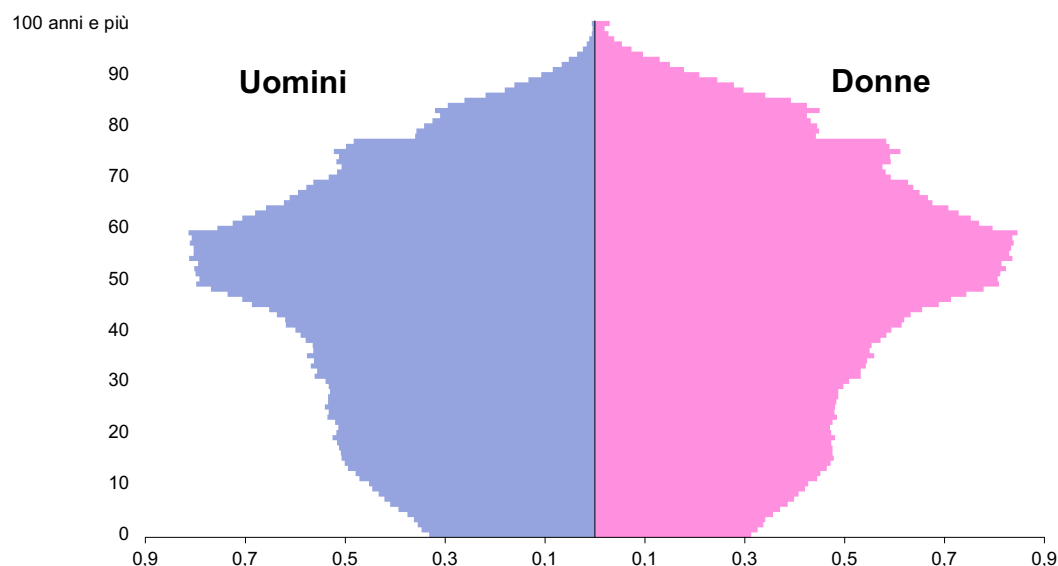


FIGURA 2.4 PIRAMIDE PER ETÀ DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE. FONTE ISTAT, DATI 2024.

TABELLA 2.10 COMPOSIZIONI PERCENTUALI E INDICI. FONTE ISTAT

ANNI	POPOLAZIONE al 1° gennaio (COMPOSIZIONI PERCENTUALI)			INDICI			
	0-14	15-64	65 anni	Vecchiaia[1]	Dipendenza strutturale[2]	Dipendenza degli anziani[3]	Età media popolazione al 1° gennaio
	anni	anni	e oltre				
2014	13,9	64,7	21,4	154,1	54,6	33,1	44,2
2015	13,8	64,5	21,7	157,7	55,1	33,7	44,4
2016	13,7	64,3	22	161,4	55,5	34,3	44,7
2017	13,5	64,2	22,3	165,9	55,8	34,8	44,9
2018	13,4	64,1	22,6	169,5	56	35,4	45,2
2019	13,2	64,0	22,8	173,1	56,3	35,7	45,4
2020	13	63,8	23,2	179,4	56,7	36,4	45,7
2021	12,9	63,6	23,5	182,2	57,2	36,9	45,9
2022	12,7	63,5	23,8	187,6	57,5	37,5	46,2
2023	12,4	63,5	24	193,1	57,3	37,8	46,4
2024	12,2	63,5	24,3	199,8	57,6	38,4	46,6

Analizzando la "Tabella 2.10", che presenta composizioni percentuali e indici, emerge in modo evidente il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione. Tutti gli indicatori di dipendenza ⁵ mostrano un peggioramento netto, evidenziando un cambiamento significativo nel tessuto demografico italiano.

L'invecchiamento della popolazione è evidente anche nei numeri, con l'indice di vecchiaia che è passato dal 154% del 2014 al 199,8 % del 2024 (dato stimato). Questo cambiamento, insieme alla diminuzione delle nascite, proietta scenari poco incoraggianti per il futuro della popolazione residente in Italia.

La "Figura 2.5" traccia l'andamento della popolazione residente fino al 2025 e le previsioni fornite dall'Istat fino al 2080. Benché le previsioni siano intrinsecamente incerte, come indicato dall'intervallo di confidenza, la situazione attuale non lascia spazio all'ottimismo. Lo scenario mediano prospetta una popolazione residente di circa 45 milioni nel 2080, con una diminuzione di circa il 22%.

⁵ Gli indicatori di dipendenza sono grandezze demografiche che esprimono il rapporto tra la popolazione in età non lavorativa e quella in età attiva, fornendo una misura del carico potenziale che grava sugli individui economicamente attivi.

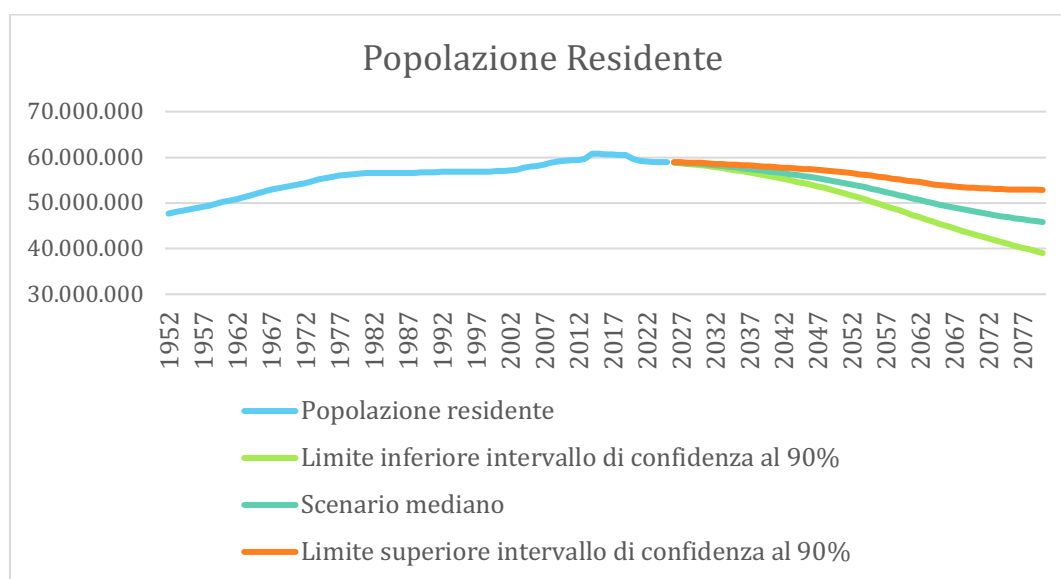


FIGURA 2.5 POPOLAZIONI RESIDENTE. FONTE ISTAT.

2.5 INDICI DI VECCHIAIA E DI DIPENDENZA ADEPP

Gli **indici di vecchiaia** e di **dipendenza** sono strumenti fondamentali per analizzare l'evoluzione demografica della popolazione italiana. Questi indicatori offrono una misura del carico economico e sociale che grava sulla popolazione attiva, permettendo un confronto con le tendenze generali della popolazione italiana.

In analogia a quanto si fa per la popolazione italiana, si può descrivere l'evoluzione degli iscritti AdePP e valutare la sostenibilità del sistema previdenziale utilizzando indici analoghi.

Non è possibile definire un unico indice di vecchiaia AdePP a causa dell'eterogeneità che caratterizza le età di iscrizione alle diverse casse previdenziali. Ogni cassa rappresenta professioni con percorsi formativi e carriere di ingresso nel mercato del lavoro profondamente differenti. Ad esempio, professioni come medici, avvocati o commercialisti richiedono

percorsi universitari lunghi e tirocini obbligatori, che portano a un ingresso più tardivo nel mondo professionale. Al contrario, altre categorie, come quelle legate al settore tecnico, possono iniziare la loro attività lavorativa in età più giovane. Questa diversità nelle dinamiche demografiche degli iscritti rende impraticabile l'elaborazione di un indice di vecchiaia aggregato che sia rappresentativo dell'intero sistema AdEPP.

Possiamo invece definire un indice di dipendenza per il sistema AdEPP, poiché questo si basa sul rapporto tra il numero di pensionati e il numero di contribuenti attivi, indipendentemente dall'età di ingresso nella professione o dalle specificità di ciascuna cassa.

L'indice di dipendenza AdEPP, rappresentato nella Figura 2.6, è calcolato come il rapporto tra il numero di pensionati IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) e tutti i contribuenti attivi (compresi i pensionati attivi). Questo indicatore offre una valutazione diretta del carico previdenziale sui lavoratori attivi, ed è un elemento chiave per stimare la sostenibilità economica degli Enti previdenziali privati. L'andamento dell'indice di dipendenza mostra un aumento graduale, riflettendo la crescita del numero di pensionati rispetto a una platea di contribuenti attivi che si sta riducendo in termini relativi.

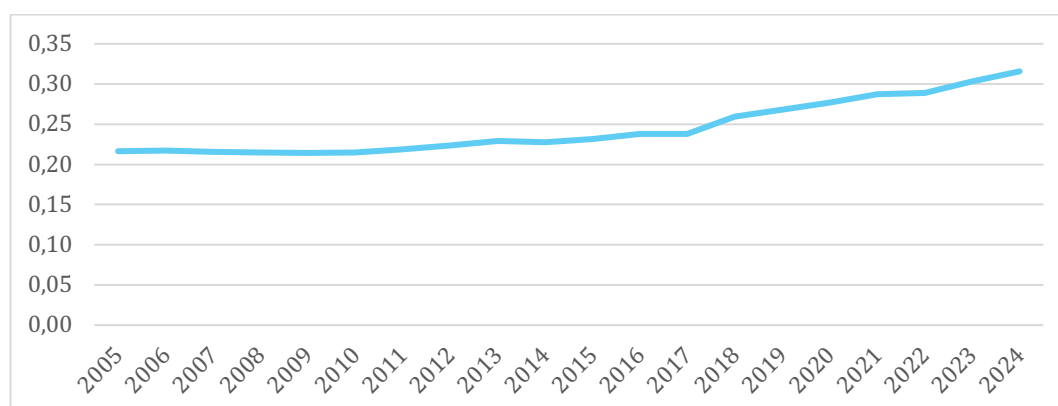


FIGURA 2.6 INDICE DI DIPENDENZA ADEPP: RAPPORTO TRA NUMERO DI PENSIONATI (IVS) E CONTRIBUENTI ATTIVI

Questi indici AdEPP si distinguono da quelli generali ISTAT per il focus su una popolazione altamente specializzata e qualificata, con dinamiche diverse rispetto alla popolazione generale. Tuttavia, il confronto tra i due sistemi evidenzia una convergenza verso problematiche comuni: un numero crescente di individui anziani rispetto ai giovani e un carico previdenziale sempre più gravoso sulle generazioni attive.

Un ulteriore elemento da considerare è la struttura professionale degli iscritti AdEPP, che tende a ritardare l'entrata nel mercato del lavoro a causa dei lunghi percorsi formativi necessari per accedere alle professioni regolamentate. Questo fenomeno contribuisce a un'ulteriore asimmetria tra contribuenti e pensionati, con implicazioni dirette sulla capacità del sistema di sostenere nel tempo le prestazioni previdenziali.

In tale contesto, la proposta – che periodicamente qualcuno suggerisce – di prevedere l'accorpamento delle Casse, per fronteggiare il rischio di contrazione demografica nel mondo professionale, avrebbe unicamente un effetto compensativo di breve periodo senza, in realtà configurare una reale soluzione sistemica. Tentare di unificare casse caratterizzate da categorie professionali, età degli iscritti e dinamiche contributive molto eterogenee rischierebbe di non migliorare la situazione, ma anzi di amplificare le complessità gestionali. Le

specificità delle diverse casse – legate alla tipologia di professione, ai redditi medi, ai percorsi formativi e all'età di pensionamento – richiedono interventi mirati e calibrati sulle peculiarità di ciascun gruppo. Una gestione unificata potrebbe invece diluire l'efficacia delle strategie individuali, riducendo la capacità di risposta alle esigenze specifiche degli iscritti e compromettendo l'equilibrio del sistema complessivo.

In sintesi, gli indici di vecchiaia e di dipendenza AdEPP rappresentano due facce della stessa medaglia: se da un lato evidenziano la crescente importanza della componente senior tra gli iscritti, dall'altro sottolineano la necessità di politiche previdenziali e lavorative che possano equilibrare i rapporti generazionali, garantendo un sistema sostenibile nel lungo termine.

2.5.1 ANALISI PER ETÀ DEGLI ISCRITTI ADEPP

Le analisi riportate qui di seguito hanno lo scopo di descrivere gli iscritti alle Casse differenziandoli per fasce d'età e capirne l'evoluzione negli anni.

Iniziamo l'analisi andando ad evidenziare le diverse percentuali di iscritti per fasce d'età. Per semplificarne la lettura e l'interpretazione si è deciso di dividere gli iscritti in fasce d'età decennali. Sono stati inclusi anche gli iscritti over 70 essendo la platea degli iscritti attivi alle Casse composta anche da iscritti pensionati.

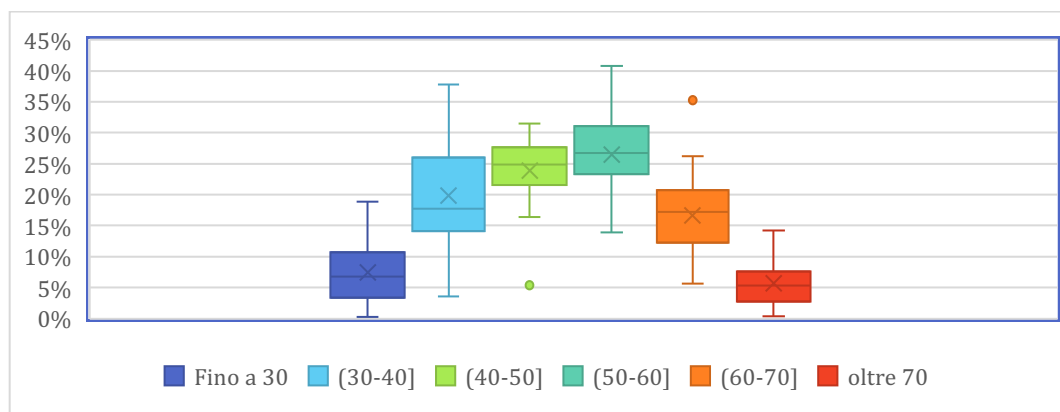


FIGURA 2.7: DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI PER FASCE D'ETÀ. DATI 2024

Il grafico in Figura 2.7 rappresenta la distribuzione degli iscritti alle Casse per fasce d'età mediante un boxplot (diagramma a scatola e baffi), uno strumento che consente di sintetizzare in modo efficace la distribuzione dei dati, evidenziandone la variabilità, i valori centrali e quelli estremi. Per ciascuna classe di età, la “scatola” racchiude l'intervallo interquartile, ossia il 50% delle Casse comprese tra il 25° e il 75° percentile, mentre la linea interna indica la mediana. I “baffi” rappresentano i valori minimo e massimo osservati, mentre i punti isolati segnalano eventuali outlier, ovvero valori che si discostano in modo significativo dalla distribuzione prevalente.

Il grafico riporta inoltre il valore medio (contrassegnato da una “x”) e consente di osservare congiuntamente la distribuzione tra le Casse e tra le diverse fasce d'età. Dall'analisi dei valori medi emerge che la classe d'età più numerosa è quella compresa tra i 50 e i 60 anni, seguita dalla fascia 40-50 anni: complessivamente, circa il 50% degli iscritti alle Casse ha un'età compresa tra i 40 e i 60 anni.

Particolarmente rilevante è l'elevata eterogeneità tra le Casse nella composizione anagrafica degli iscritti. Per alcune fasce d'età la dispersione risulta infatti molto ampia: ad esempio, nella classe 30-40 anni la quota di iscritti varia da un minimo di circa il 4% a un massimo prossimo al 38%. Tale

variabilità riflette differenze strutturali significative tra le Casse, come confermato anche dall'ampio intervallo dell'età media degli iscritti, che oscilla tra un minimo di 41 e un massimo di 57 anni.

Per comprendere l'evoluzione nel tempo e come la composizione per età degli iscritti sia andata modificandosi negli anni, in Figura 2.8 viene mostrato il confronto con gli anni precedenti, in particolare viene preso come riferimento il periodo 2005-2024. Dalla figura è particolarmente evidente come la platea di riferimento abbia subito un invecchiamento negli anni. Le maggiori variazioni riguardano la fascia degli iscritti con età compresa tra i 60 ed i 70 anni, che nel 2005 rappresentava il 7,2% del totale degli iscritti, aumentato al 17,5% nel 2024, e quella tra i 50 e i 60 anni passata dal 18% del totale al 25,5%.

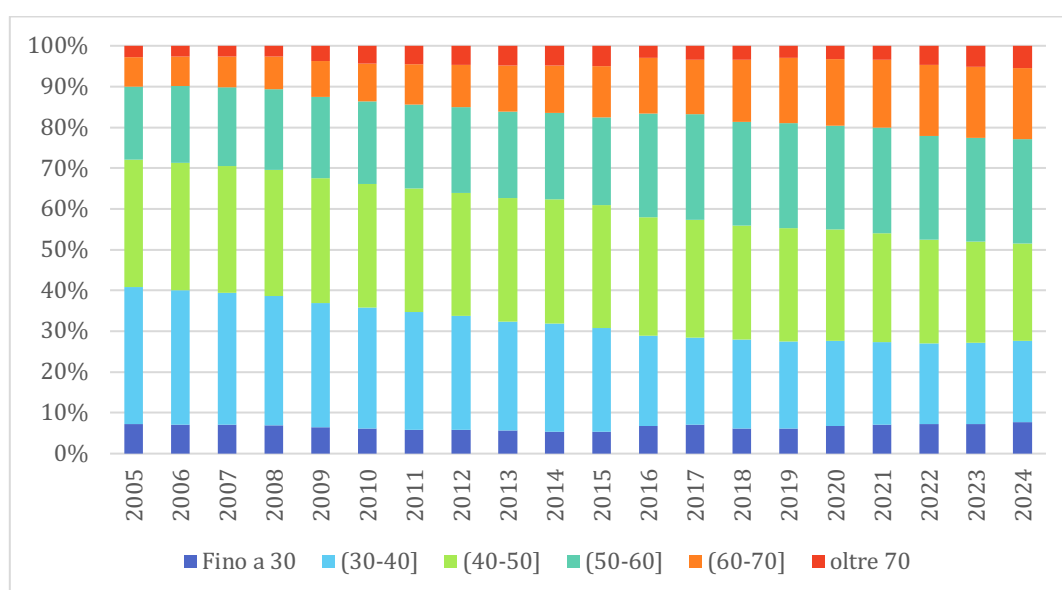


FIGURA 2.8: ISCRITTI PER ETÀ ED ANNO.

Per meglio evidenziare la situazione dei “giovani”, in “Figura 2.9” mostriamo l'andamento percentuale degli iscritti under 40. Il grafico mette in rilievo come la composizione dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza sia notevolmente modificata dell'arco degli ultimi 20 anni. Gli under 40 rappresentavano, nel 2005, quasi il 41% del totale degli iscritti. Tale quota è

scesa costantemente negli anni arrivando a circa 27,7 punti percentuali nel 2024. Tale fenomeno è dovuto a diversi fattori. Sicuramente hanno influito le riforme previdenziali che hanno comportato l'innalzamento dell'età pensionabile e la sempre maggiore propensione a continuare l'attività lavorativa anche oltre l'età pensionabile; dall'altro, il calo degli iscritti più giovani sembra riflettere una minore attrattività della libera professione, dovuta a condizioni di accesso più incerte, a redditi iniziali più contenuti e a una crescente concorrenza di forme di lavoro alternative.

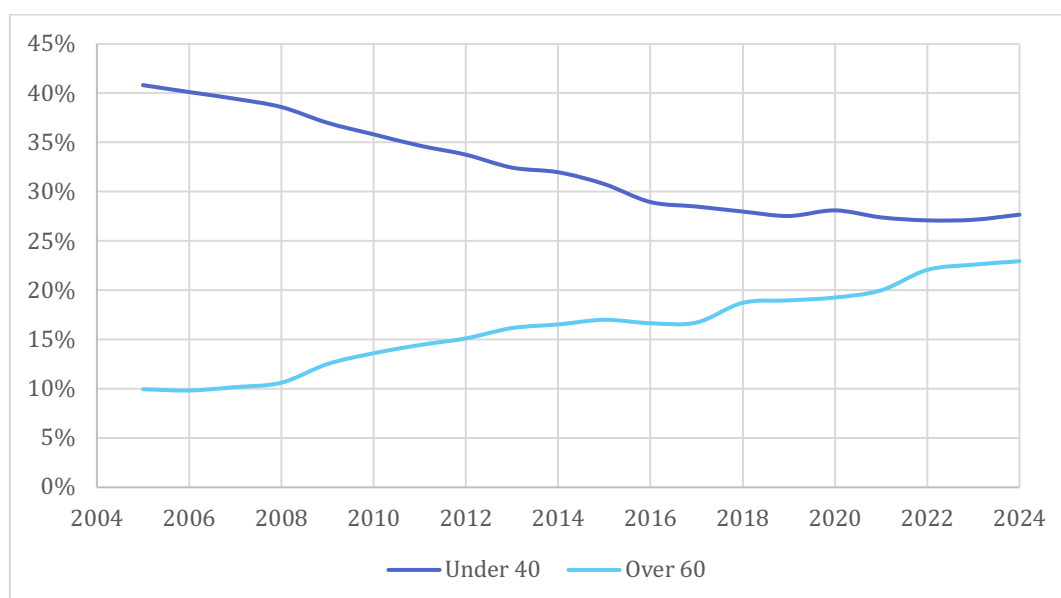


FIGURA 2.9: PERCENTUALE DEGLI ISCRITTI CON ETÀ INFERIORE A 40 ANNI E SUPERIORE A 60 ANNI.

Altri fattori vanno ricercati nell'invecchiamento della popolazione italiana e nella diminuzione degli iscritti alle università.

Di seguito, nella Figura 2.10, si può osservare come il numero di nuove iscrizioni alle Università abbia subito una forte riduzione nel periodo 2005-2015. Il trend si è in seguito invertito riportando il numero di iscrizioni agli stessi livelli del 2005. La variazione nel periodo 2005-2024 risulta essere del 7,58% per gli uomini e del 8,28% per le donne. In particolare, il numero degli

iscritti uomini risulta essere inferiore rispetto a quello delle donne con 39.926 di iscritti in più per le donne nel 2024.

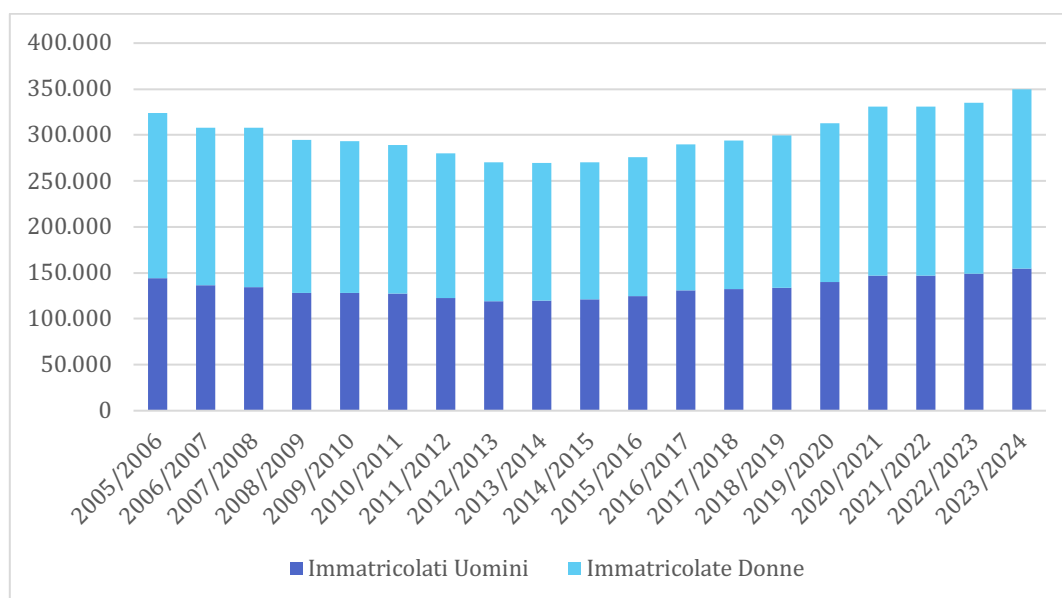


FIGURA 2.10: IMMATICOLATI PER SESSO. FONTE MUR

Dalla “Figura 2.11 si può notare come anche il numero dei laureati sia stato caratterizzato da un andamento non costante, con un aumento del numero dei laureati nell’ultimo periodo. La variazione nel periodo 2005-2024 risulta essere del 34,93% per i laureati uomini e del 37,86% per le laureate donne. Anche in questo caso, le donne laureate risultano essere numericamente superiori agli uomini con 63.828 laureate in più nell’anno 2024. Va notato che, a seguito della riforma del 3+2 (laurea triennale e laurea magistrale), il numero di laureati viene conteggiato come somma del numero di laureati nelle due tipologie di laurea.

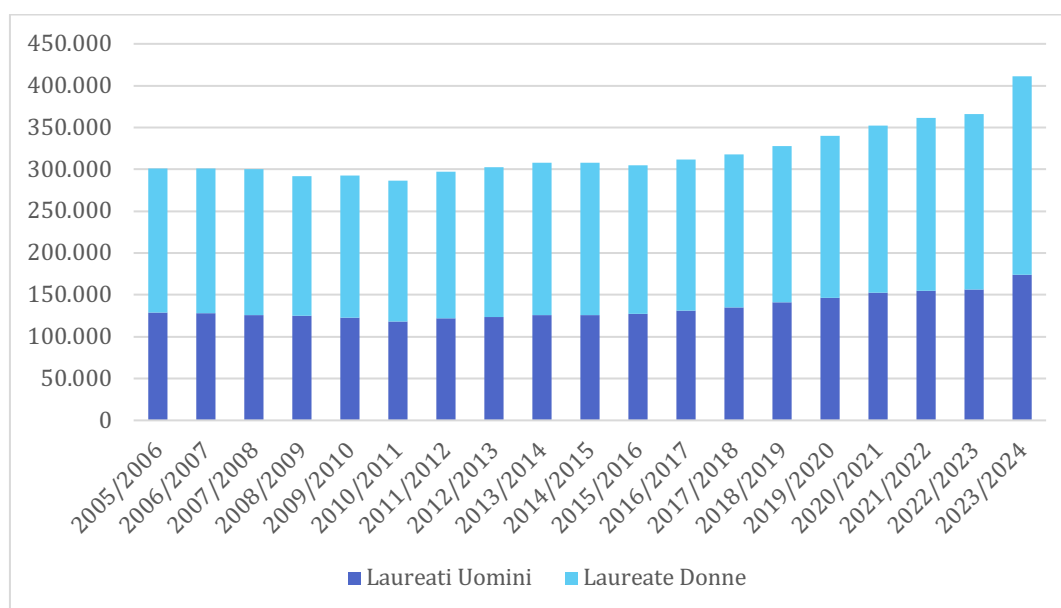


FIGURA 2.11: LAUREATI PER SESSO. FONTE MUR

Diretta conseguenza della diminuzione della quota di iscritti sotto i 40 anni a favore di quella degli over 40 è l'invecchiamento della popolazione degli iscritti. In Figura 2.12 viene mostrato l'andamento dell'età media degli iscritti nel periodo di analisi e confrontato con l'età media dei lavoratori italiani (fonte dati Istat). L'invecchiamento degli iscritti è del tutto evidente e segue esattamente l'invecchiamento dei lavoratori italiani. La differenza è dovuta principalmente all'alta qualificazione dei professionisti che per accedere agli ordini professionali deve superare un esame di abilitazione che prevede, in molti casi, l'aver già conseguito una laurea. Quindi, i professionisti entrano nel mercato del lavoro ad una età maggiore rispetto alla media degli altri lavoratori italiani.

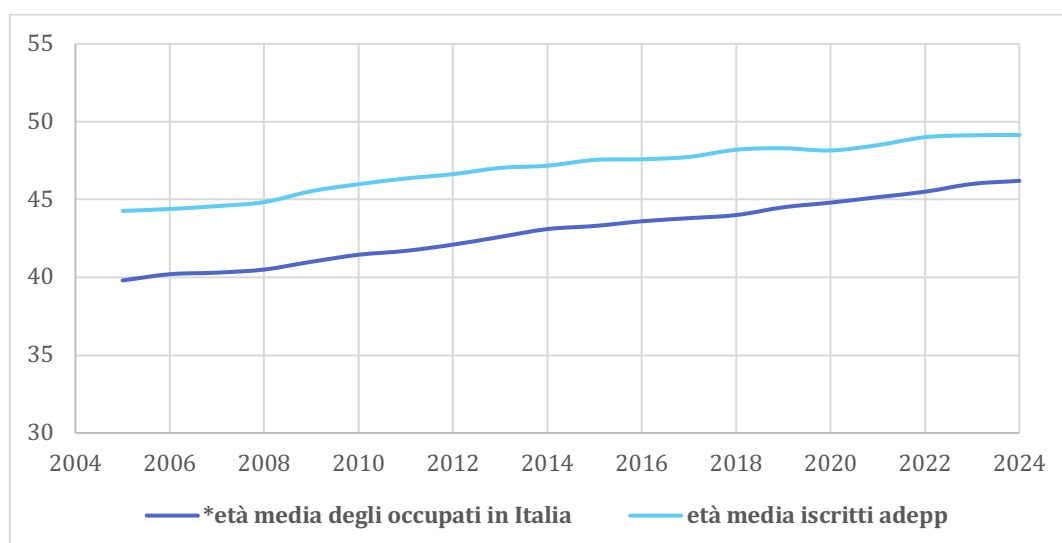


FIGURA 2.12 ANDAMENTO NEL TEMPO DELL'ETÀ MEDIA DEGLI ISCRITTI

2.5.2 LE PROFESSIONISTE DONNE

In questo paragrafo andremo ad analizzare la componente femminile degli iscritti alle Casse di Previdenza evidenziandone le peculiarità rispetto ai professionisti uomini. Lo studio riguarderà il periodo 2007-2024, anni per i quali sono a disposizione dati specifici. Nel grafico in “Figura 2.13” viene mostrata la percentuale di donne e l’evoluzione nel periodo in analisi. Si può notare come vi sia una crescita pressoché costante negli anni della rappresentanza femminile tra i professionisti iscritti ad AdePP. Le donne sono passate, infatti, dal 30% degli iscritti a quasi il 42% degli iscritti in 18 anni. L’andamento viene confrontato con le altre tipologie di lavoratrici. Si può notare come questo trend di crescita non venga riscontrato nelle altre categorie lavorativa dove la componente femminile è rimasta pressoché costante negli anni.

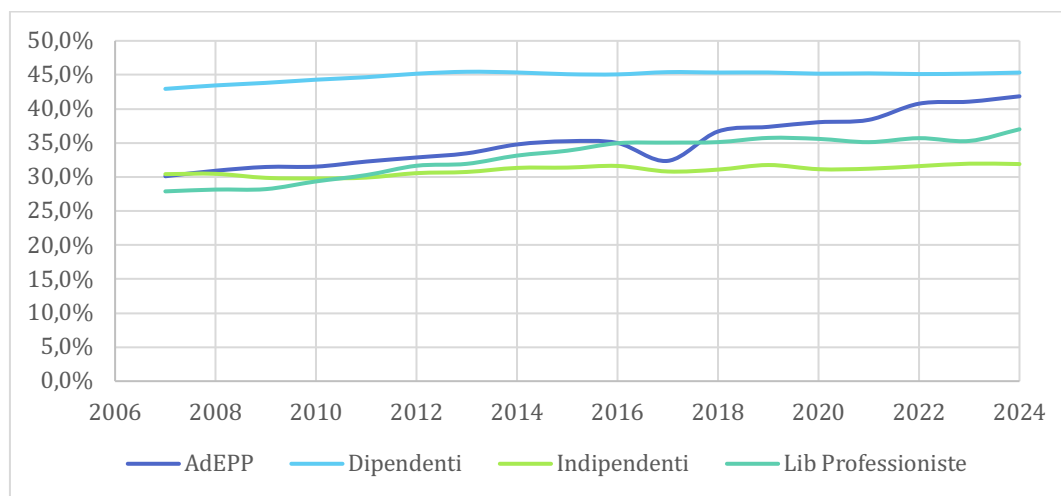


FIGURA 2.13: ANDAMENTO NEL TEMPO DELLA PERCENTUALE DI ISCRITTE DONNE

Di particolare interesse risulta l'analisi relativa alle fasce d'età delle iscritte donne ed il confronto con gli iscritti uomini. Nel grafico di "Figura 2.14" vengono confrontate le due distribuzioni per le diverse fasce d'età (piramide per età). È evidente la grossa differenza che esiste, rispetto all'età, tra i due gruppi. Le donne sono mediamente più giovani degli uomini (l'età media delle donne è di circa 46 anni, contro i 52 degli uomini). Le donne under 40 sono circa il 14,8% del totale contro il 12,7% degli uomini.

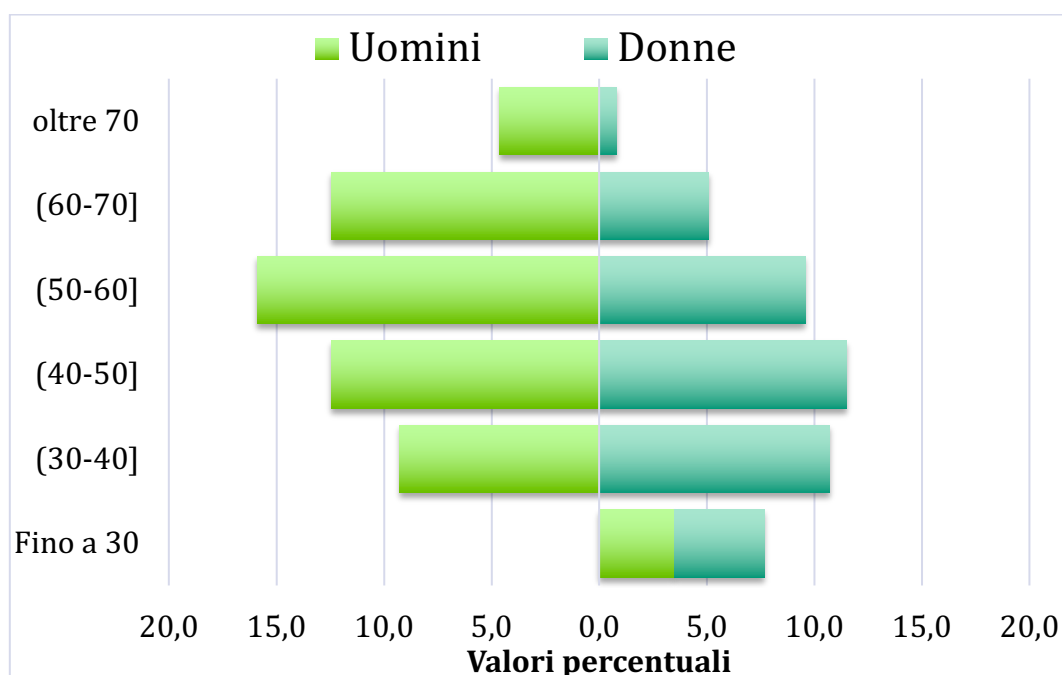


FIGURA 2.14: DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI PER SESSO ED ETÀ. DATI 2024.

Se andiamo ad analizzare i pesi relativi per fasce d'età, grafico in "Figura 2.15", notiamo una profonda differenza tra le diverse fasce. In particolare, si vede come per i professionisti sotto i 40 anni vi sia una prevalenza della componente femminile, infatti quest'ultime rappresentano circa il quasi 54% del totale degli iscritti under 40. Le proporzioni si invertono con l'aumentare dell'età degli iscritti. Infatti, le donne tra i 50 e 60 anni rappresentano solo il 37% degli iscritti in questa fascia e le proporzioni diminuiscono ulteriormente con l'aumentare dell'età.

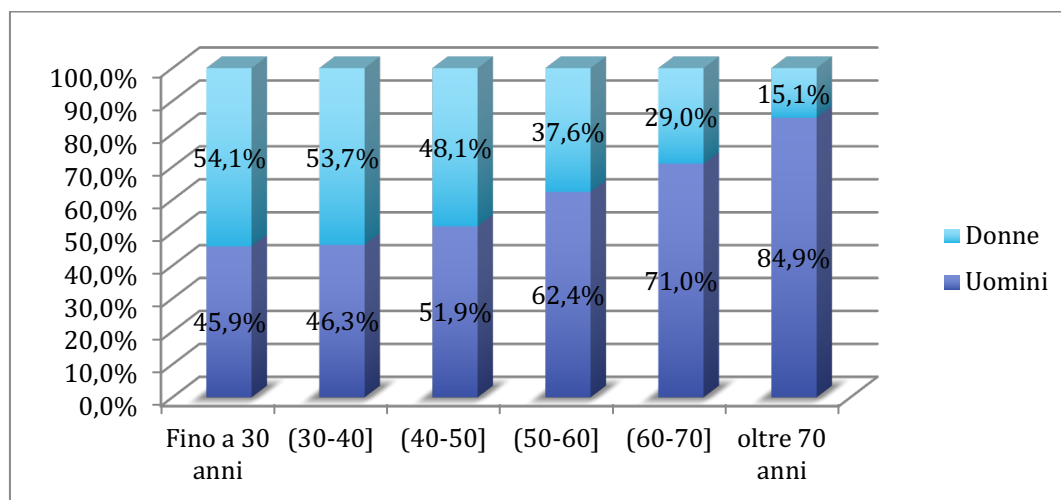


FIGURA 2.15: PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI PER FASCE D'ETÀ. DATI 2024.

Se analizziamo la distribuzione delle professioniste donne nelle diverse regioni “Figura 2.16” vediamo come la percentuale di donne sia quasi indipendente dalla regione di appartenenza.

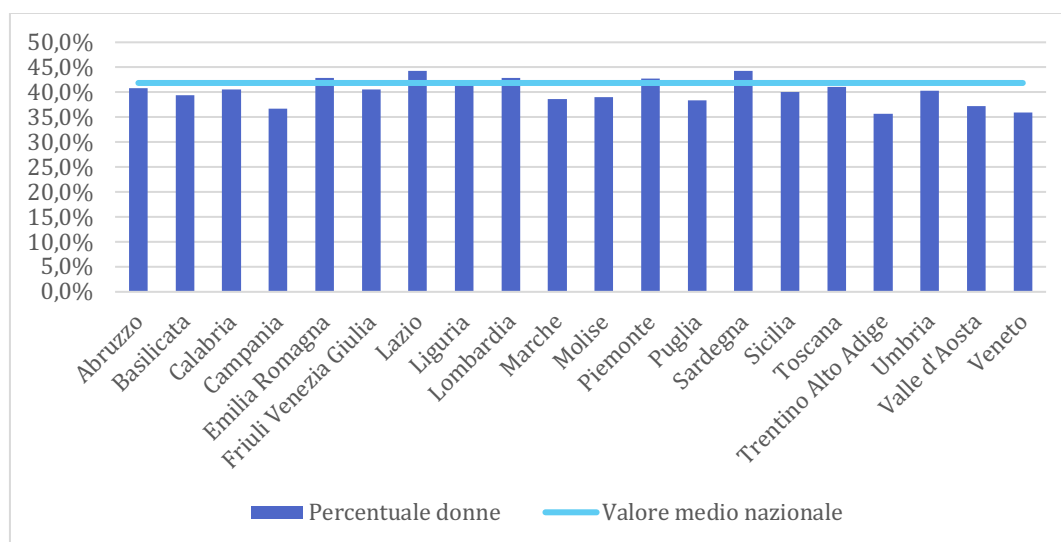


FIGURA 2.16 PERCENTUALE PROFESSIONISTE DONNE PER REGIONE DI APPARTENENZA. DATI 2024.

2.5.3 ANALISI PER REGIONE

Nella “Figura 2.17” riportato qui di seguito è stato calcolato il numero di professionisti ogni mille abitanti. I dati utilizzati per il numero di abitanti per regione sono dati Istat relativi all’anno 2024.

Come si può notare, il numero medio di professionisti per mille abitanti è circa 27 e per lo più le regioni sono allineate su questo valore (oscillando tra 21 e 31). La regione con la maggiore percentuale di professionisti è il Lazio con 31 professionisti ogni mille abitanti. In generale, le regioni del centro Italia sono quelle con il maggior numero percentuale di professionisti.

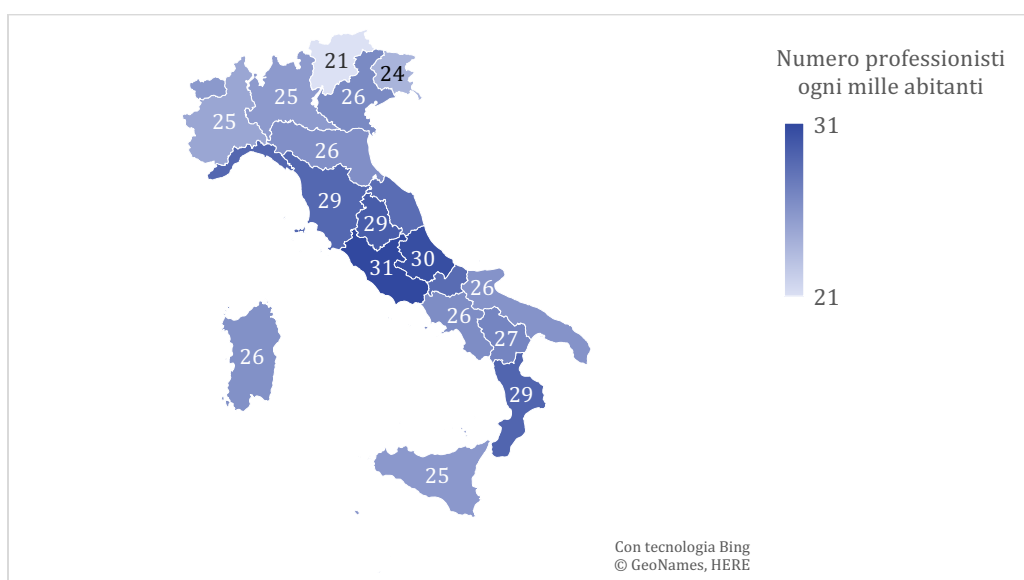


FIGURA 2.17 PROFESSIONISTI PER REGIONE. DATI 2024.

2.6 NUOVI ISCRITTI E CANCELLAZIONI

Nel seguente paragrafo sarà esposta un’analisi ad hoc effettuata sui nuovi iscritti agli Enti Previdenziali e sulle cancellazioni nell’anno di riferimento. Anche in questo caso saranno messe in risalto le differenze di età e genere.

Nel grafico di “Figura 2.18” è possibile visionare l’andamento dei nuovi iscritti nel periodo che va dal 2005 al 2024.

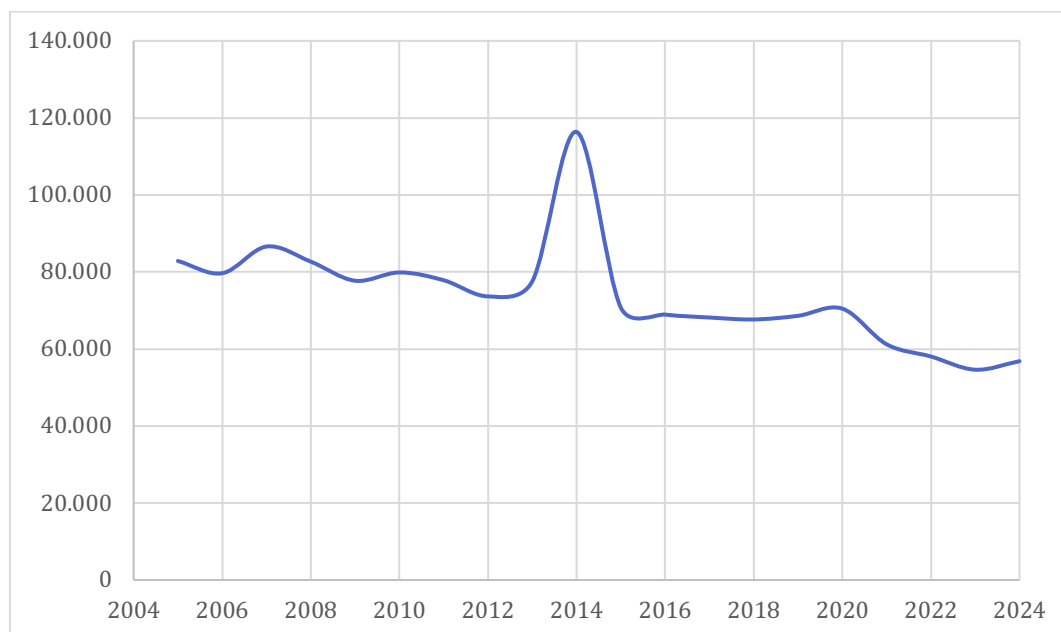


FIGURA 2.18: NUMERO DI NUOVI ISCRITTI PER ANNO

In termini assoluti si notano andamenti più altalenanti rispetto al numero degli iscritti. L'andamento dal 2005 mostra un sostanziale decremento che, come per il numero di iscritti, va ad influenzare maggiormente le classi di età fino ai 40 anni. Tra il 2013 ed il 2014 si rileva un incremento degli iscritti dovuto alla riforma che ha interessato Cassa Forense, che ha portato all'iscrizione d'ufficio di tutti gli avvocati iscritti precedentemente alla Gestione Separata dell'Inps.

Nel grafico di "Figura 2.19" viene messa in evidenza la composizione dei nuovi iscritti, per l'anno 2024, relativamente alle fasce d'età ed al genere. Come è naturale aspettarsi, i nuovi iscritti hanno in gran parte età sotto i 40 anni (81,5% delle donne e 75,1% degli uomini) ma presentano delle differenze marcate tra uomini e donne. La differenza tra i due sessi comporta una differente età media in ingresso. Infatti, mentre l'età media delle nuove professioniste si aggira intorno ai 32 anni quella dei colleghi uomini è pari a circa 34 anni.

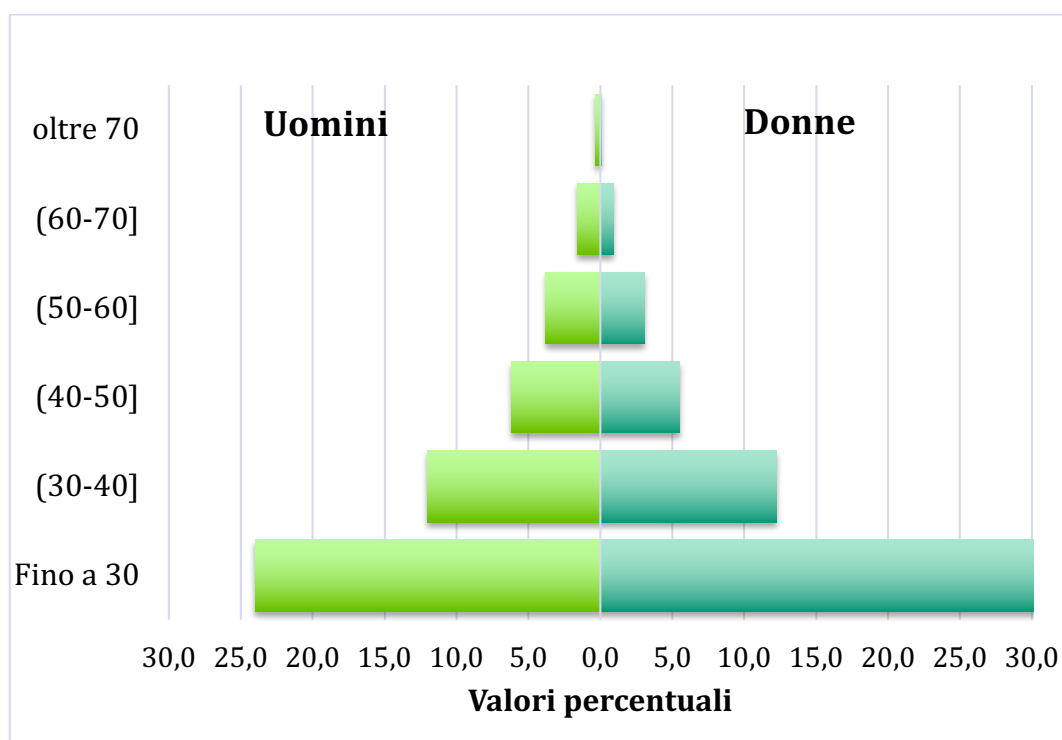


FIGURA 2.19: DISTRIBUZIONE DEI NUOVI ISCRITTI PER FASCIA D'ETÀ E SESSO. DATI 2024.

Un altro aspetto importante della composizione dei nuovi iscritti è evidenziato dal successivo grafico in Figura 2.20. Da questa figura si evince come la differenza di genere nei nuovi iscritti sia quasi inesistente. Infatti, il 52% dei nuovi iscritti è donna.

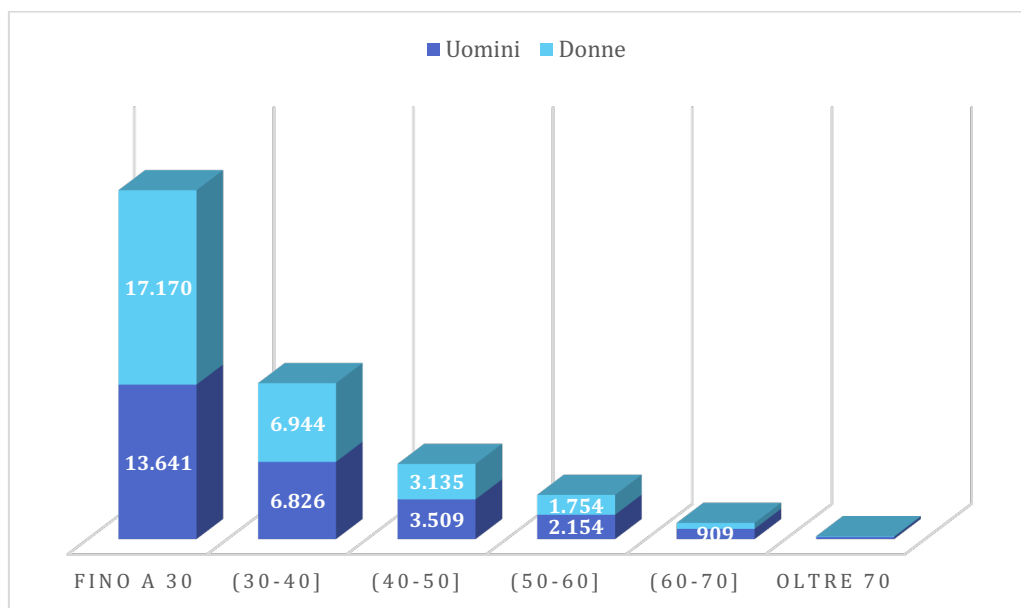


FIGURA 2.20: RIPARTIZIONE DEI NUOVI ISCRITTI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE. DATI 2024.

L'analisi sui nuovi iscritti ha fatto emergere due punti fondamentali: il numero di nuovi iscritti alle Casse di Previdenza sta diminuendo negli anni; nella platea dei nuovi iscritti vanno scomparendo le differenze di genere che permangono solamente per i professionisti di età avanzata.

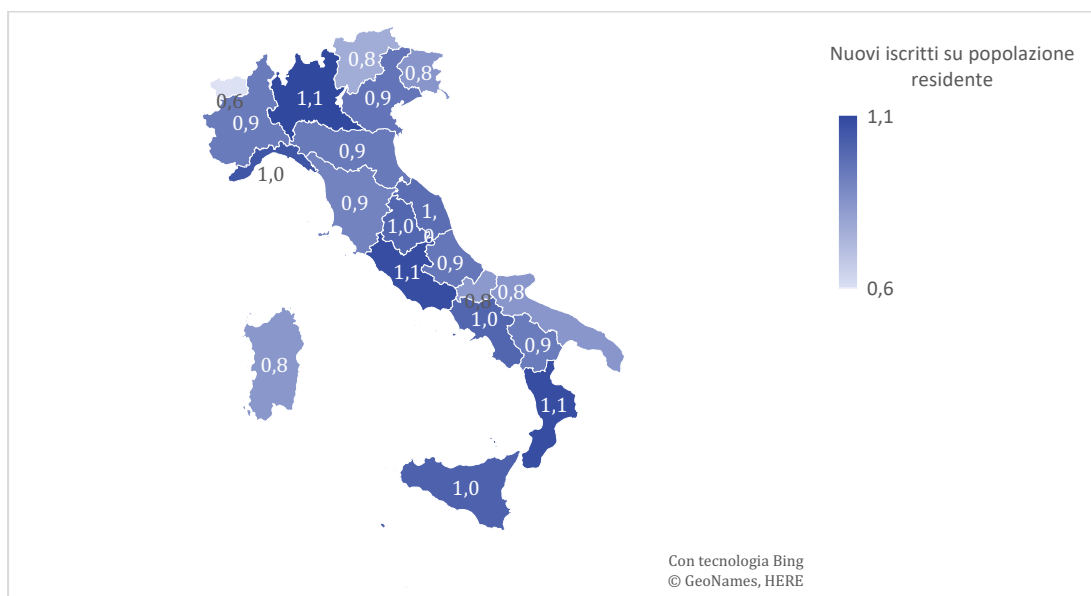


FIGURA 2.21 NUOVI ISCRITTI OGNI MILLE ABITANTI PER REGIONE. DATI 2024

In “Figura 2.21” viene mostrato il numero dei nuovi iscritti alle Casse ogni mille abitanti per regione italiana.

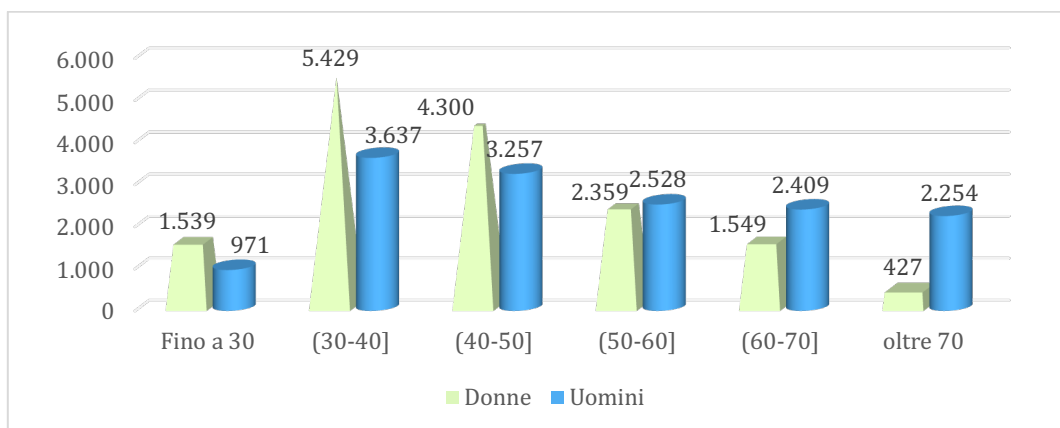


FIGURA 2.22: NUMERO DI CANCELLAZIONI PER CLASSE D'ETÀ. DATI 2024

In Figura 2.22 vengono mostrati i dati relativi alle cancellazioni (esclusi decessi e pensionamenti) dalle Casse per l'anno 2024. Si evidenzia che il maggior numero di cancellazioni si ha per i professionisti tra i 30 ed i 40 anni. Il fenomeno va in gran parte giustificato con il passaggio da libero professionista a dipendente che avviene proprio in questa fascia d'età.

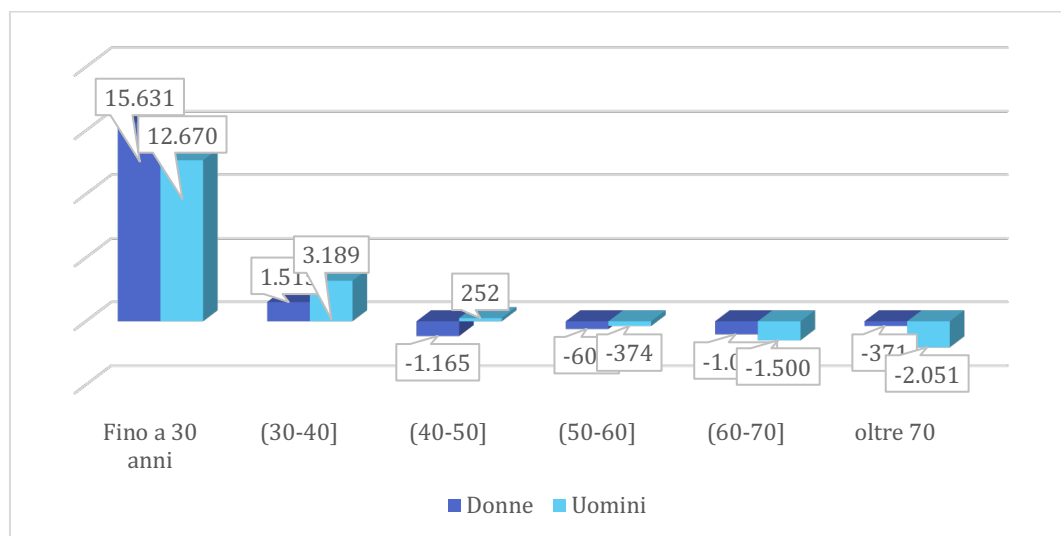


FIGURA 2.23 SALDO TRA NUOVI INGRESSI E CANCELLAZIONI. DATI 2024.

Nel grafico in Figura 2.23 viene mostrato il saldo tra nuovi ingressi e cancellazioni sempre per fasce d'età e genere. Come si può vedere il saldo è positivo per i professionisti di entrambi i sessi fino ai 40 anni. Diventa, invece, negativo per i professionisti tra i 40 ed i 50 anni. Il saldo è decisamente negativo per tutti i professionisti al di sopra dei 60 anni.

3.I REDDITI DEI LIBERI

PROFESSIONISTI ITALIANI

Nel presente capitolo vengono analizzati i redditi dei liberi professionisti iscritti alle Casse di Previdenza. In primo luogo, verrà mostrato l'andamento storico dei redditi medi di tutta la popolazione degli iscritti dal 2005 al 2024 contestualizzandolo nel quadro economico italiano. In seguito, l'analisi si concentrerà sulle peculiarità dei liberi professionisti mettendo in evidenza le differenze di reddito: per genere (*gender pay-gap*); per età (*age pay-gap*); e in ultimo per regione.

I redditi qui considerati coincidono con gli imponibili ai fini previdenziali dichiarati nell'anno di riferimento. Ovvero, i redditi a cui sono commisurate le contribuzioni degli iscritti agli Enti Previdenziali. In generale, tali imponibili sono molto prossimi all'imponibile fiscale IRPEF. In alcuni e pochi casi, questi ultimi possono differire dagli imponibili fiscali IRPEF in quanto i valori comunicati dagli Enti risultano influenzati dalla presenza di soglie o plafond contributivi limite.

I redditi analizzati, quindi, sono quelli relativi alle dichiarazioni dei redditi che vengono effettuate l'anno successivo alla percezione del reddito stesso. I dati relativi all'anno 2024 sono relativi ai redditi prodotti nell'anno solare 2023.

3.1 REDDITI MEDI SU SCALA NAZIONALE

Nell'analisi qui di seguito presentata sono stati inclusi tutti gli iscritti alle Casse di Previdenza Private che esercitano la libera professione (sono quindi esclusi gli iscritti a ENASARCO e i professionisti "dipendenti"). Ancora, ovviamente, le analisi non prendono in considerazione i redditi degli iscritti ad ONAOSI.

TABELLA 3.1: REDDITO MEDIO LIBERI PROFESSIONISTI

Anno	Reddito Medio Liberi professionisti AdEPP	Var. % annua
2005	34.698 €	
2006	35.675 €	2,8%
2007	37.158 €	4,2%
2008	37.558 €	1,1%
2009	38.025 €	1,2%
2010	37.284 €	-1,9%
2011	37.223 €	-0,2%
2012	36.696 €	-1,4%
2013	34.678 €	-5,5%
2014	34.073 €	-1,7%
2015	33.955 €	-0,3%
2016	33.526 €	-1,3%
2017	34.532 €	3,0%
2018	35.571 €	3,0%
2019	35.541 €	-0,1%
2020	37.058 €	4,3%
2021	35.989 €	-2,9%
2022	41.642 €	15,7%
2023	44.213 €	6,2%
2024	47.601 €	7,7%
Var. % 2005-2024	37,19%	
Var. % 2023-2024	7,66%	

In Tabella 3.1 viene riportata la serie storica dei redditi medi e vengono evidenziate le variazioni percentuali anno per anno e nell'intero periodo di analisi.

Dalla Tabella 3.1 è chiaro come la decrescita, iniziata nel 2010, abbia pesantemente inciso sul sistema professionale italiano. Basti pensare a come

tale diminuzione abbia fatto decrescere il reddito medio, tra il 2010 e il 2016, di circa il 12%. Interessante notare che la variazione è tornata positiva nel 2017, nel 2018 e nel 2020 portando a crescere, per tutti e tre gli anni, il reddito del 3% circa, anche se nel 2021 decresce nuovamente del -2,9%, per poi ricrescere nel 2022 di quasi il 16%. Va comunque evidenziato che l'andamento del reddito medio (come visto anche per il numero di iscritti) risente delle riforme a cui gli Enti sono soggetti e che ne modificano la platea di riferimento. In particolare, la grossa variazione di redditi tra il 2012 ed il 2013 è, almeno in parte, dovuta alla Riforma Forense del 2012, anno in cui vi è stato un passaggio di un gran numero di avvocati, il cui reddito era inferiore a 10.300, dalla Gestione Separata dell'INPS alla Cassa Forense. Tale passaggio, di concerto con gli effetti della crisi del settore professionale, ha comportato il decremento del 5,5% fatto registrare tra il 2012 e il 2013.

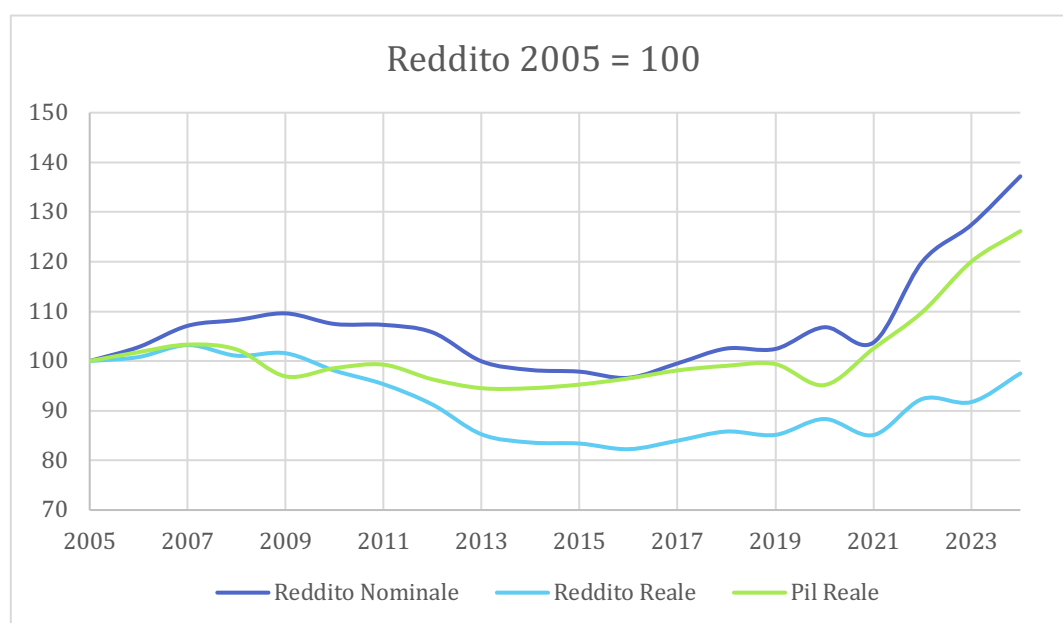


FIGURA 3.1: VARIAZIONI DEI REDDITI REALI (DEFLATORE IPCA) E NOMINALI (FONTE ADEPP), CONFRONTO CON PIL ITALIANO (FONTE ISTAT).

Per meglio contestualizzare le variazioni dei redditi dei liberi professionisti, in Figura 3.1, queste vengono confrontate con l'andamento del PIL italiano. Se

includiamo gli effetti dell'inflazione sui redditi, come mostrato, notiamo che questi sono scesi, in termini reali, del 2,5% dal 2005. Come si diceva le cause di tale decrescita vanno imputate alla crisi del settore professionale ma non solo. In particolare, oltre all'effetto riforme, la diminuzione dei redditi è anche dovuta alla crescente quota di donne nelle professioni che, come vedremo nelle analisi successive, hanno mediamente redditi inferiori a quelli dei colleghi uomini e quindi l'aumento percentuale della componente femminile tra i professionisti contribuisce a ridurre il reddito medio complessivo.

3.2 ANALISI DI GENERE, ETÀ E REGIONE

Data l'eterogeneità dei professionisti emersa nel capitolo dedicato alla demografia degli iscritti agli Enti Previdenziali Privati, in questo paragrafo ci occuperemo di analizzare i redditi dei professionisti andando ad enfatizzare le differenze di genere, età e regione di appartenenza.

3.2.1 ANALISI PER ETÀ

Iniziamo l'analisi andando a considerare le differenti fasce d'età. In Figura 3.2 riportiamo i diversi redditi medi percepiti in funzione dell'anzianità del professionista. È facile notare come vi sia una rilevante differenza di reddito tra le diverse età. In particolare, vediamo che i professionisti sotto i 30 anni dichiarano circa un quarto dei loro colleghi con età compresa tra i 50 ed i 60 anni. Tale differenza decresce con l'età del professionista ma resta comunque marcata fino ai 50 anni. Va evidenziato che, tale fenomeno, è tipico della libera professione. Infatti, è normale che il numero di clienti e l'affermazione del professionista crescano con l'età e, quindi, l'esperienza professionale.

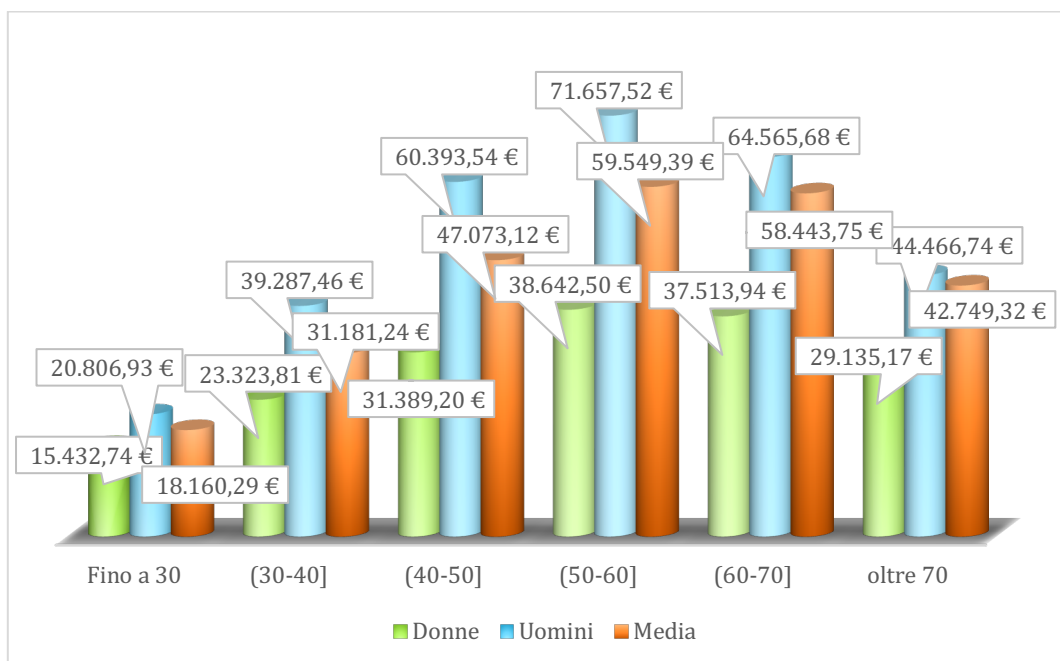


FIGURA 3.2: REDDITI MEDI PER FASCE D'ETÀ. DATI 2024.

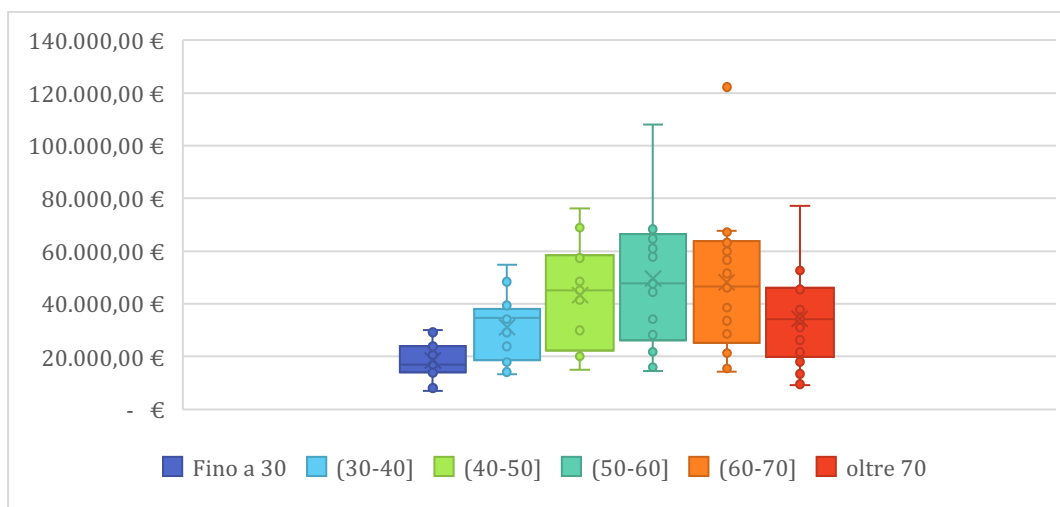


FIGURA 3.3 BOX PLOT DEI REDDITI PER ETÀ E PER ENTE DI APPARTENENZA. DATI 2024

Il grafico di Figura 3.3 mostra il valore medio (x) e la distribuzione tra le Casse e per classe d'età. Il rettangolo (la "scatola") è delimitato dal primo e dal terzo quartile e diviso al suo interno dalla mediana. I segmenti sono delimitati dal minimo e dal massimo dei valori. Si può vedere dal grafico come via sia una

grossa differenza di reddito tra le diverse categorie. Per fare un esempio nella classe d'età 50-60 anni i redditi annui medi vanno da un minimo di circa 14mila euro ad un massimo di oltre 110 mila euro! Nel grafico sono stati esclusi i valori troppo lontani dal valore mediano (*outliers*).

3.2.2 ANALISI DI GENERE

Qui di seguito analizziamo i dati relativamente alle differenze di genere, GPG (*Gender Pay Gap*), tra i liberi professionisti iscritti agli Enti previdenziali. Il dato complessivo, al 2024, fa registrare una differenza di reddito pari a circa il 46%.

Di maggiore interesse risulta essere una analisi congiunta genere età. In Figura 3.4 è riportata la percentuale di reddito per le diverse fasce d'età, distinta per genere e normalizzata rispetto alla fascia che presenta il reddito massimo, individuata nei professionisti uomini di età compresa tra i 50 e i 60 anni. Dal grafico emerge come il differenziale reddituale di genere sia presente in tutte le classi di età, seppur con intensità diverse. La distanza risulta più contenuta nelle fasce di reddito più basse, ma appare già significativa tra i professionisti più giovani: nella fascia fino a 30 anni, infatti, il reddito delle donne si colloca a circa il 21,5% del valore massimo, contro il 29,0% degli uomini, evidenziando un divario reddituale di genere di quasi 26 punti percentuali. Tale differenza tende ad ampliarsi nelle età centrali della carriera professionale, raggiungendo i valori più elevati tra i 40 e i 60 anni, per poi ridursi nelle fasce di età più avanzate.

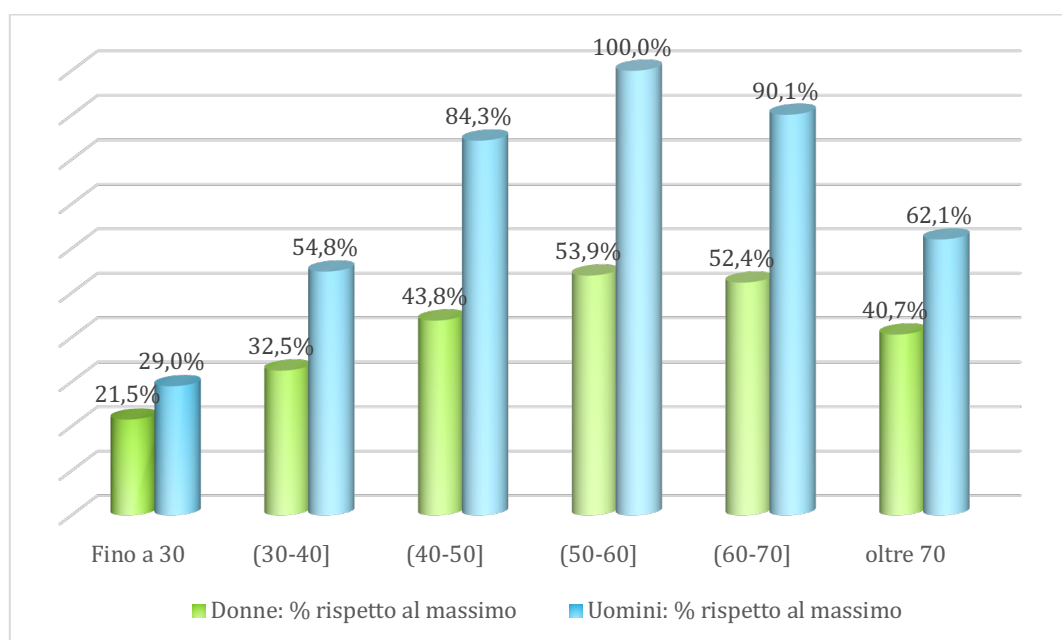


FIGURA 3.4: GENDER/AGE PAY GAP. DATI 2024

In Tabella 3.2 vengono riportati i redditi dei professionisti suddivisi per fasce d'età e per genere.

TABELLA 3.2: REDDITI MEDI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE. DATI 2024.

	Fino a 30 anni	(30-40]	(40-50]	(50-60]	(60-70]	oltre 70
Donne	15.433 €	23.324 €	31.389 €	38.642 €	37.514 €	29.135 €
Uomini	20.807 €	39.287 €	60.394 €	71.658 €	64.566 €	44.467 €
Totale	18.160 €	31.181 €	47.073 €	59.549 €	58.444 €	42.749 €

Le cause di questo divario salariale sono molteplici, interconnesse e coinvolgono dimensioni individuali, familiari, collettive e sociali.

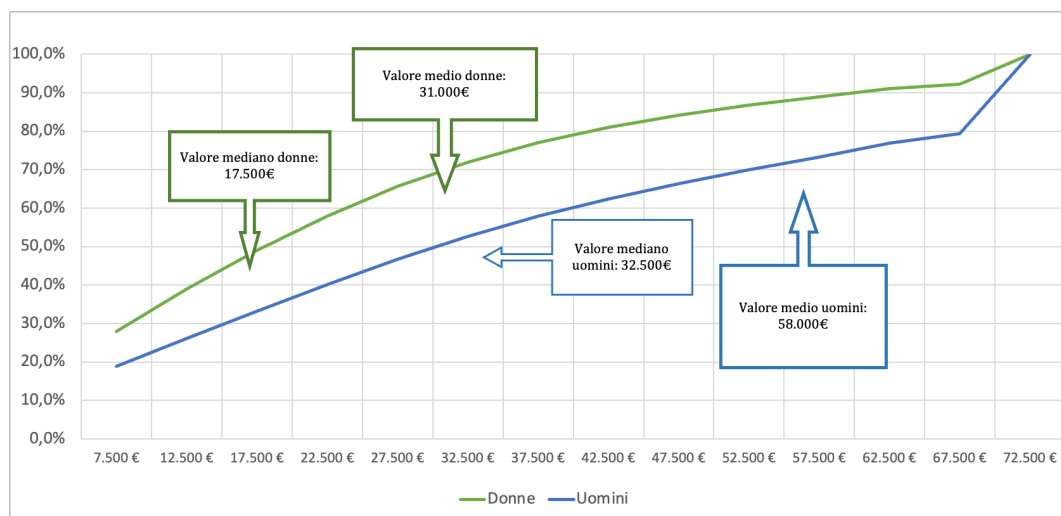


FIGURA 3.5 DISTRIBUZIONE DEI REDDITI. DATI 2024.

Risulta sicuramente di notevole interesse analizzare i dati riportati in Figura 3.5 dove vengono mostrate le distribuzioni dei redditi dei liberi professionisti per uomini e donne. Dalla figura, infatti, si vede che nonostante il reddito medio delle libere professioniste sia di circa 31.462 euro, il 50% di queste ha un reddito inferiore ai 17.500 euro. Fenomeno simile, ma con importi diversi, accade per gli uomini: il reddito medio è all'incirca 58.619 euro mentre il 50% degli uomini ha un reddito inferiore ai 32.500 euro. Il fenomeno è ascrivibile agli elevati redditi, dichiarati da una minoranza di professionisti, che fanno salire il valore medio. Basti pensare che, come si vede in figura, solo il 30% degli iscritti (uomini e donne) hanno un reddito superiore al reddito medio.

Un altro fenomeno di sicuro interesse è legato al rapporto tra fatturato e reddito ai fini previdenziali.

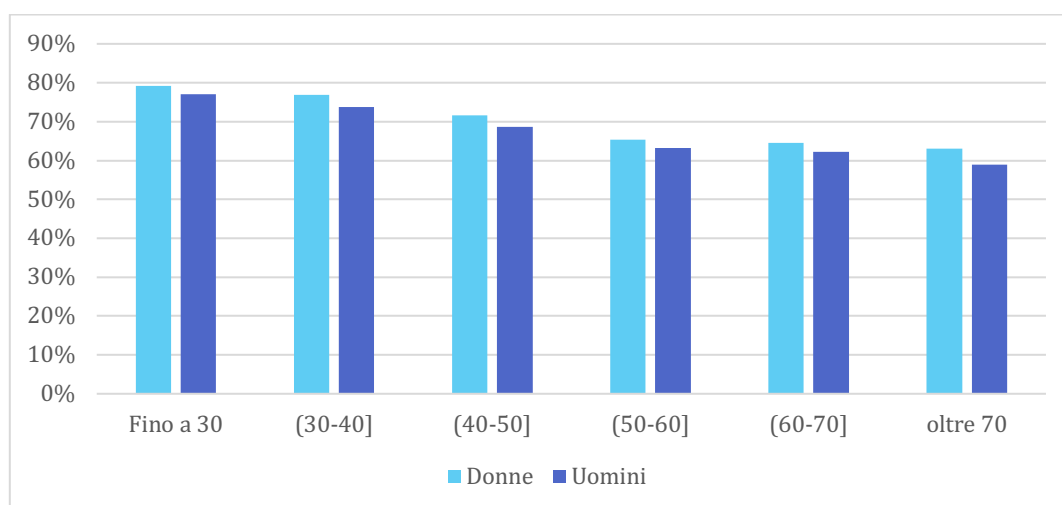


FIGURA 3.6 RAPPORTO TRA REDDITO E FATTURATO. DATI 2024.

In Figura 3.6 viene mostrato, per le diverse fasce d'età e per i due generi, il rapporto tra reddito e fatturato. Si vede chiaramente come questo rapporto tenda a scendere con l'aumento dell'età del libero professionista. Inoltre, si nota anche una maggiore differenza tra reddito e fatturato nei professionisti uomini rispetto alle loro colleghe donne. Il fenomeno è ascrivibile a diverse cause. Tra queste possiamo ipotizzare che, in molti casi, l'attività professionale sia in realtà un'attività svolta in favore di altri professionisti (rendendola più simile a quella di lavoro dipendente/collaboratore) e ciò comporta che il fatturato coincida quasi completamente con il reddito. Quanto appena descritto è, in particolar modo, rilevante per i giovani e le donne. Altre cause possono essere ricercate nelle diverse specializzazioni scelte dalle professioniste donne per poter conciliare vita familiare e lavoro professionale.

3.2.3 ANALISI REGIONALE

Un'altra importante causa che determina le differenze di reddito tra i professionisti è sicuramente da ricerca nella regione di appartenenze. In Figura 3.7 vengono mostrati i redditi medi dichiarati nel Nord, Centro e Sud Italia, nel grafico viene anche mostrata l'ulteriore suddivisione per genere.

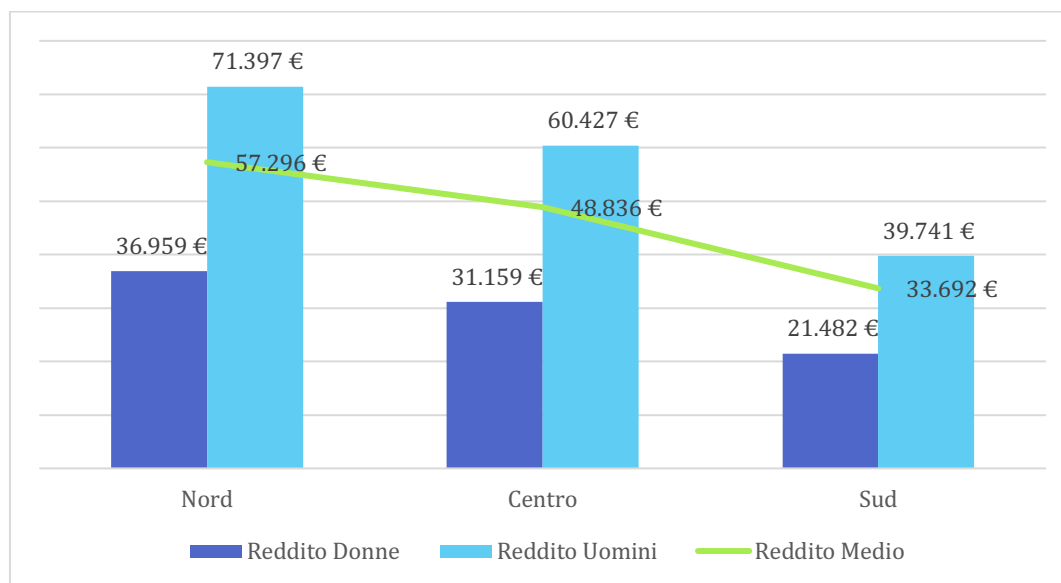


FIGURA 3.7: REDDITO PER AREA GEOGRAFICA. DATI 2024

I dati mostrano come, in media, nel sud Italia il reddito dichiarato sia del 41% inferiore al reddito dichiarato dai professionisti del Nord, mentre la differenza tra Centro e Nord è di circa il 15%. Resta molto persistente la differenza di reddito tra uomini e donne quasi indipendente dalla provenienza geografica.

Per meglio approfondire le differenze di reddito dichiarato nelle diverse regioni italiane in Figura 3.8 vengono riportate le differenze percentuali di redditi tra uomo e donna e regione per regione.

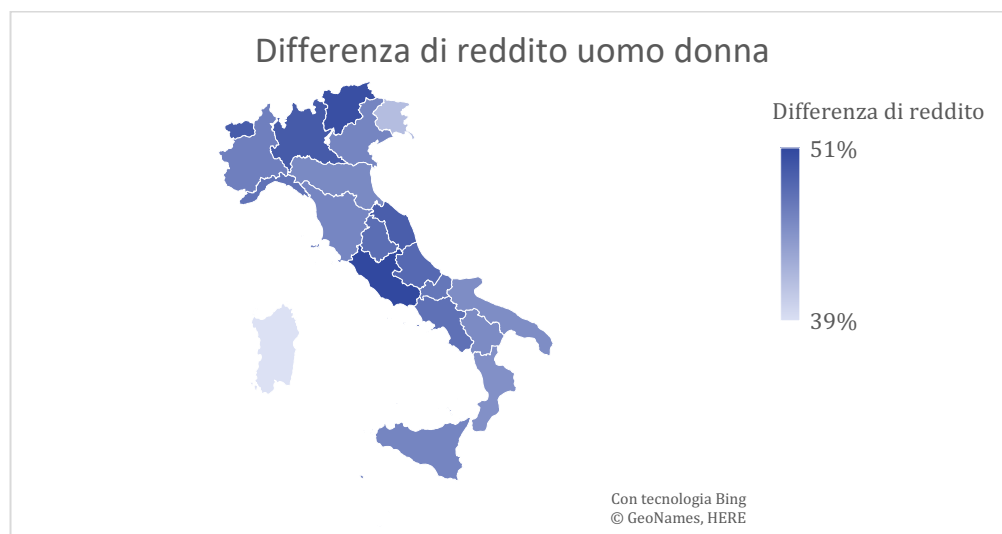


FIGURA 3.8: DIFFERENZE DI REDDITO PER REGIONE D'APPARTENENZA. DATI 2024.

Si vede chiaramente come vi sia una grande differenza di reddito tra uomini e donne in ogni regione italiana. In particolare, questa passa da un minimo del 39% in Sardegna and un massimo del 51% nel Lazio.

In Figura 3.9 vengono riportati i redditi medi regione per regione. I professionisti che dichiarano maggiormente sono quelli che lavorano in Trentino Alto Adige con un reddito annuo medio di circa 53mila euro mentre il reddito più basso è dichiarato in Calabria ed ammonta a circa 23mila euro.

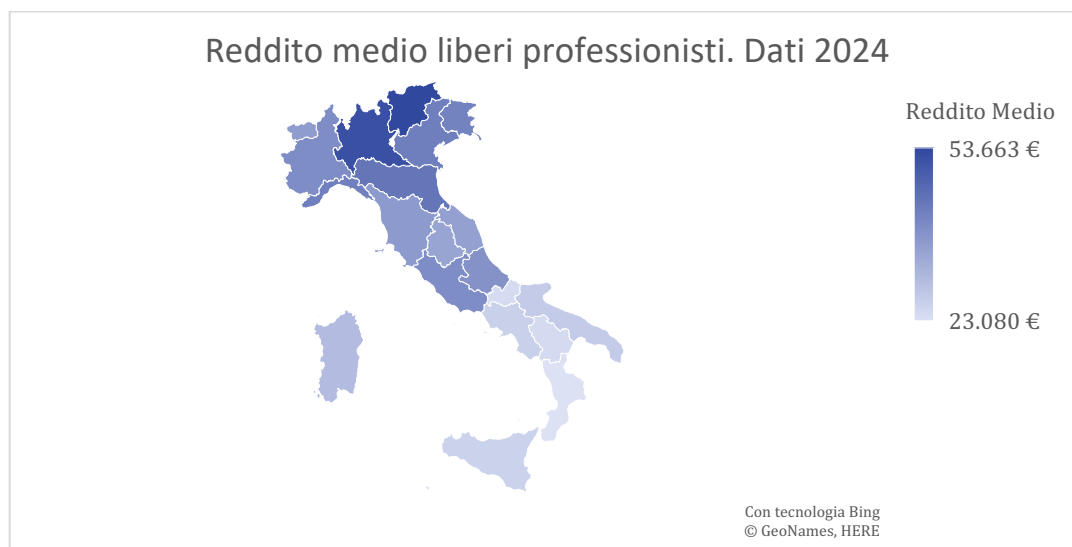


FIGURA 3.9: REDDITO MEDIO REGIONALE DEI LIBERI PROFESSIONISTI. DATI 2024.

4. PENSIONATI ATTIVI E SILVER ECONOMY

4.1 INTRODUZIONE

Il presente capitolo analizza il fenomeno dei **pensionati attivi**, collocandolo nel più ampio quadro della **Silver Economy** e in continuità logica con il capitolo precedente dedicato ai **redditi dei liberi professionisti**. L'obiettivo è duplice: da un lato descrivere l'evoluzione quantitativa e territoriale della permanenza al lavoro dopo il pensionamento; dall'altro valutare il contributo economico dei professionisti senior, mettendo a confronto i loro redditi con quelli dell'intera platea dei liberi professionisti.

L'invecchiamento demografico, l'allungamento della vita lavorativa e la trasformazione delle carriere professionali rendono infatti sempre più rilevante la componente senior del sistema AdEPP. La Silver Economy non rappresenta soltanto un fenomeno demografico, ma una **dimensione strutturale del mercato professionale**, con implicazioni dirette sulla sostenibilità previdenziale, sulle dinamiche reddituali e sulle politiche di welfare.

4.2 L'EVOLUZIONE DEI PENSIONATI ATTIVI

L'analisi storica mostra come, tra il 2005 e il 2024, il numero di pensionati che continuano a esercitare l'attività professionale sia **più che triplicato** (vedi Figura 4.1), crescendo a un ritmo nettamente superiore rispetto al numero complessivo degli iscritti attivi. Questo andamento segnala un cambiamento

profondo nel rapporto tra pensionamento e lavoro: il pensionamento non coincide più necessariamente con l'uscita dal mercato, ma sempre più spesso con una sua riorganizzazione.

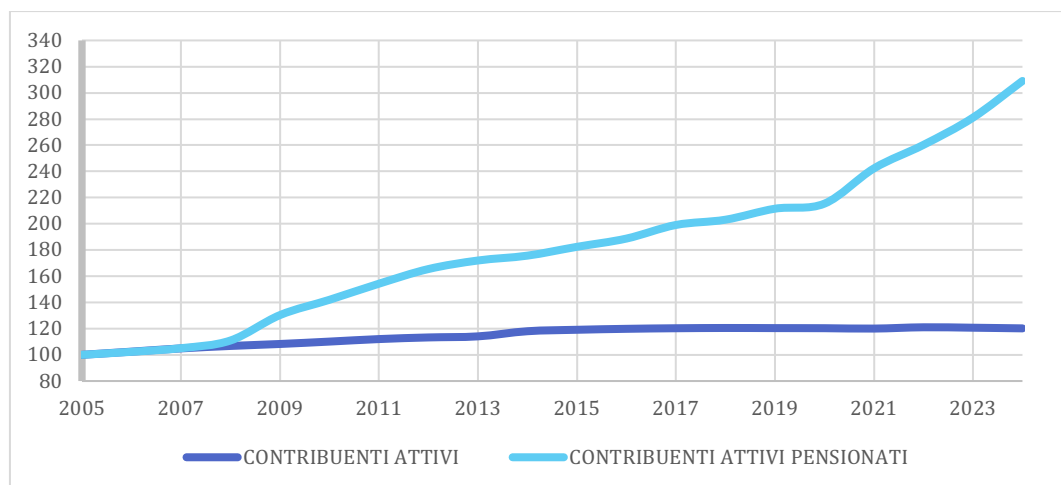


FIGURA 4.1 ATTIVI E ATTIVI PENSIONATI

L'andamento osservato suggerisce che la crescita dei pensionati attivi rappresenti un fenomeno **strutturale e di lungo periodo**, non riconducibile a dinamiche congiunturali né a un semplice effetto compensativo rispetto all'evoluzione del numero complessivo degli iscritti.

Il fenomeno interessa la quasi totalità delle Casse, sebbene con intensità diverse. In numerosi enti la quota di pensionati attivi supera il 40% del totale dei pensionati, e in diversi casi oltrepassa addirittura la soglia del 50% (Tabella 4.1). Tale eterogeneità riflette differenze strutturali tra professioni, percorsi di carriera, livelli reddituali e modalità di esercizio dell'attività.

TABELLA 4.1 PERCENTUALE PENSIONATI ATTIVI SU PENSIONATI. DATI 2024.

Range percentuale pensionati attivi su pensionati	Numero Gestione
0-10%	1
10%-20%	3
20%-30%	1
30%-40%	3
40%-50%	5
>50%	6

4.2.1 INCIDENZA DEI PENSIONATI ATTIVI E DIFFERENZE TERRITORIALI

Il rapporto tra pensionati attivi e pensionati totali consente di misurare la diffusione della permanenza lavorativa nella fase post-pensionamento. A livello territoriale emergono **forti differenze regionali**: le incidenze più elevate si osservano prevalentemente in alcune regioni del Centro e del Nord, mentre valori più contenuti caratterizzano parte delle Isole (Figura 4.2).



FIGURA 4.2: PENSIONATI ATTIVI SU PENSIONATI. DATI 2024.

Se si considera invece il rapporto tra pensionati attivi e iscritti attivi complessivi, il quadro evidenzia una maggiore concentrazione del fenomeno

nelle regioni del **Nord e del Centro**, dove la quota dei pensionati che continuano a lavorare raggiunge valori prossimi al 10%. Al contrario, nel Mezzogiorno e nelle Isole l'incidenza scende mediamente intorno al 6%, suggerendo una minore continuità dell'attività professionale dopo il pensionamento (Figura 4.3).

Queste differenze territoriali sono coerenti con quanto osservato nel capitolo sui redditi: le aree con mercati professionali più strutturati e livelli reddituali medi più elevati tendono a favorire una più lunga permanenza nel lavoro.

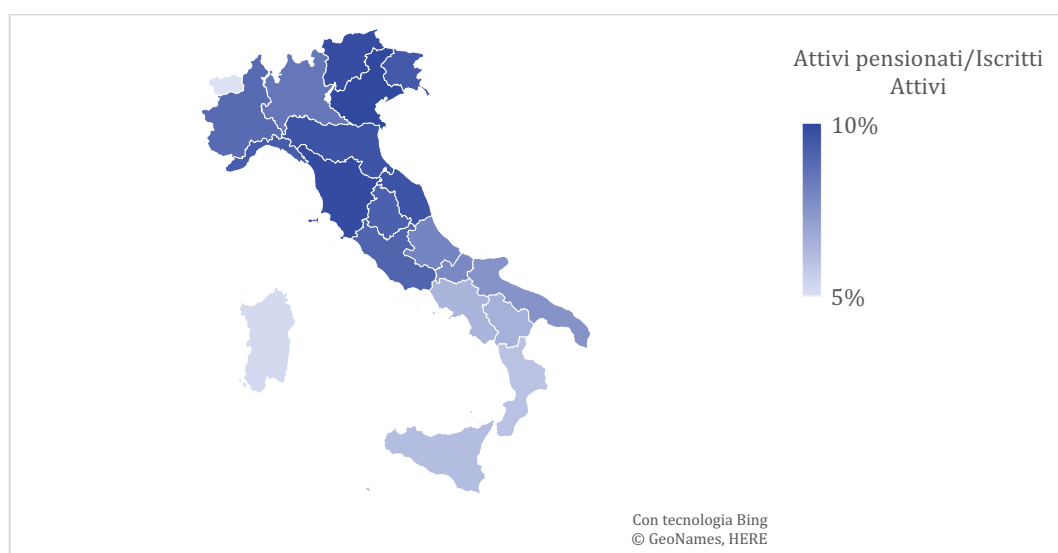


FIGURA 4.3: PENSIONATI ATTIVI SU ISCRITTI ATTIVI. DATI 2024.

I due indicatori forniscono informazioni complementari: il rapporto tra pensionati attivi e pensionati totali misura la **propensione individuale a proseguire l'attività**, mentre il rapporto tra pensionati attivi e iscritti attivi complessivi restituisce una misura del **peso del fenomeno sul mercato professionale locale**.

4.3 I REDDITI DEI PENSIONATI ATTIVI

4.3.1 LIVELLI REDDITUALI E CONFRONTO DI GENERE

I redditi dei pensionati attivi rappresentano un elemento centrale per comprendere il ruolo economico della Silver Economy. I dati mostrano come questa fascia di professionisti continui a esprimere una **capacità reddituale significativa**, contribuendo sia alla produzione di reddito sia al finanziamento del sistema previdenziale.

Persistono tuttavia marcate **differenze di genere**: il reddito medio dei pensionati attivi uomini risulta sensibilmente superiore a quello delle donne. Tale divario riflette dinamiche già osservate nell'intero universo dei liberi professionisti e richiama carriere professionali storicamente più discontinue per la componente femminile. Il gender pay gap, dunque, non si esaurisce con il pensionamento ma tende a proiettarsi anche nella fase successiva.

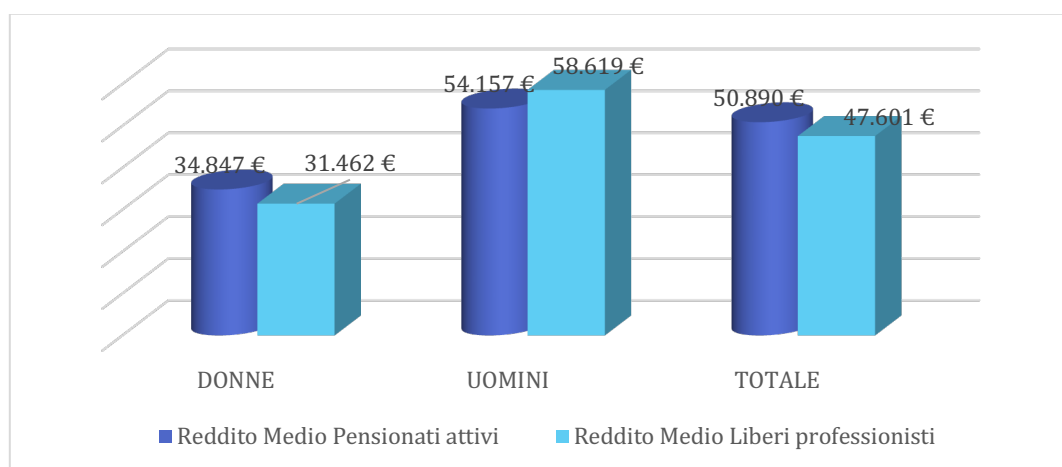


FIGURA 4.4: REDDITI MEDI PENSIONATI ATTIVI. DATI 2024.

4.3.2 ANALISI TERRITORIALE DEI REDDITI

La dimensione territoriale continua a svolgere un ruolo determinante anche nella fase post-pensionamento. I redditi medi dei pensionati attivi risultano più elevati nel Nord, intermedi nel Centro e sensibilmente più bassi nel Sud. In tutte

le macroaree permane il divario di genere, confermando la natura strutturale di questa disuguaglianza.

Le differenze regionali nei livelli reddituali dei pensionati attivi risultano coerenti con quelle osservate per l'insieme dei liberi professionisti: territori caratterizzati da una maggiore densità economica e da mercati professionali più maturi favoriscono una più elevata redditività anche in età avanzata.

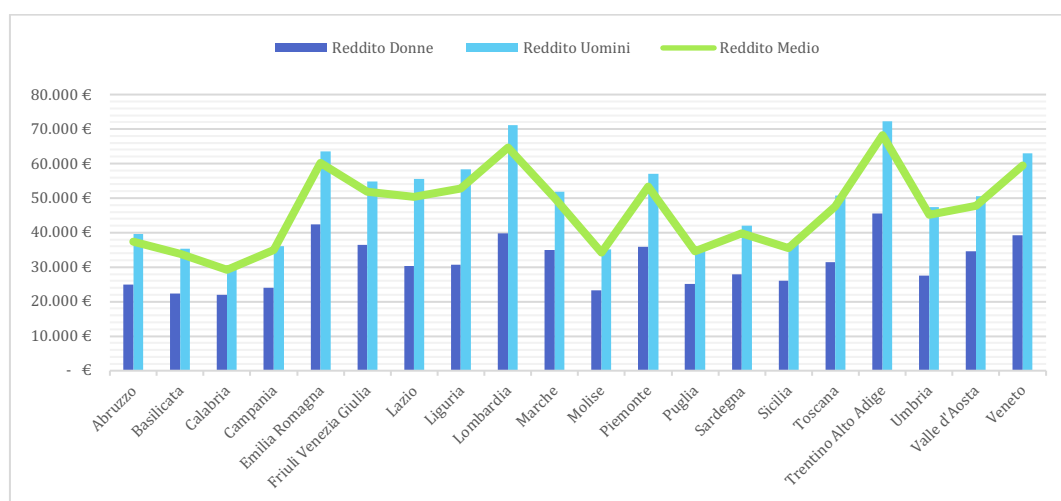


FIGURA 4.5: REDDITO MEDIO PENSIONATI ATTIVI PER AREA GEOGRAFICA. DATI 2024

La figura evidenzia forti differenze nei redditi dei pensionati attivi tra le regioni italiane, con il Nord che presenta valori medi nettamente superiori rispetto al Centro e soprattutto al Sud. In ogni area del Paese il reddito degli uomini rimane stabilmente più alto di quello delle donne, confermando un divario di genere persistente. Nel complesso, il grafico mostra come territorio e genere continuino a incidere in modo significativo sulla capacità reddituale anche dopo il pensionamento.

Per approfondire ulteriormente le dinamiche territoriali, la Figura 3.8 riporta le differenze percentuali di reddito tra uomini e donne tra i pensionati attivi, regione per regione

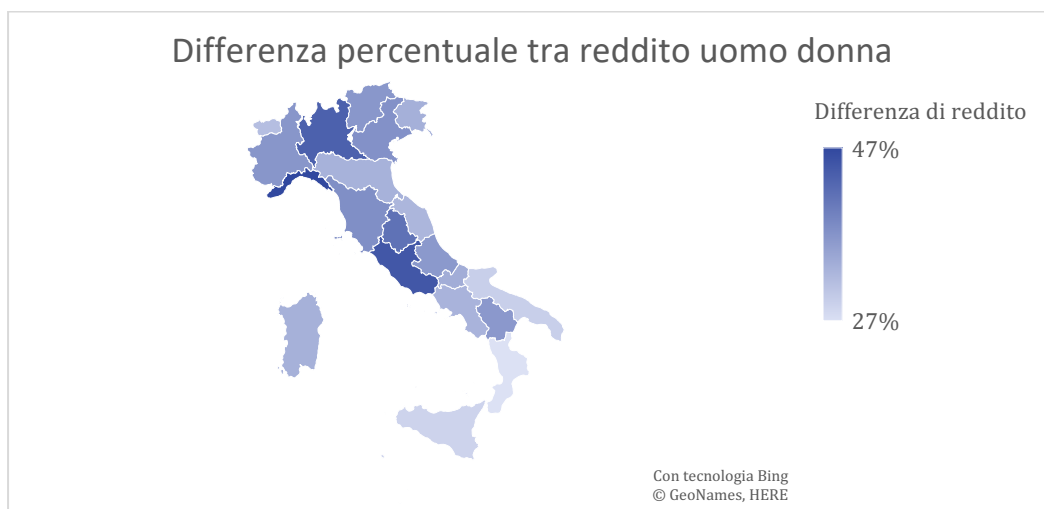


FIGURA 4.6: DIFFERENZA PERCENTUALE TRA REDDITO UOMO DONNA PER REGIONE D'APPARTENENZA. DATI 2024.

Il grafico evidenzia un marcato divario di reddito tra uomini e donne tra i pensionati attivi, con valori che oscillano dal 27% in Puglia e in Calabria ai livelli più elevati del 45% in Lazio e del 44% in Liguria. Anche regioni tradizionalmente forti come Lombardia (42%) ed Emilia-Romagna (38%) mostrano differenze significative. Nel complesso, nessuna regione scende sotto il 27%, confermando un gender gap diffuso e strutturale sull'intero territorio nazionale.

4.4 IMPLICAZIONI PER IL SISTEMA PREVIDENZIALE E PROFESSIONALE

L'espansione della Silver Economy tra i liberi professionisti pone sfide e opportunità. Da un lato, la crescente presenza di pensionati attivi contribuisce positivamente alla **sostenibilità finanziaria** delle Casse, ampliando la base contributiva e riducendo la pressione sulle prestazioni. Dall'altro lato, essa impone una riflessione sulle politiche di welfare, sulla flessibilità delle carriere e sull'equilibrio generazionale.

La Silver Economy non va interpretata come un semplice prolungamento della vita lavorativa, ma come una trasformazione strutturale del modello professionale. In questo contesto, le Casse sono chiamate a valorizzare il contributo dei professionisti senior, favorendo al contempo il ricambio generazionale e la trasmissione di competenze.

Il fenomeno dei pensionati attivi rappresenta una delle principali evidenze emerse dall'analisi dei dati AdEPP. La Silver Economy si configura come una componente stabile e crescente del sistema professionale italiano, con forti connessioni alle dinamiche reddituali, territoriali e di genere già osservate per l'insieme dei liberi professionisti.

Questo approfondimento mostra come l'età avanzata non coincida necessariamente con una riduzione del ruolo economico, ma possa invece rappresentare una fase di continuità produttiva. Comprendere e governare questa trasformazione è essenziale per garantire un sistema previdenziale equo, sostenibile e capace di rispondere alle sfide demografiche dei prossimi decenni.

4.5 IL PUNTO DI VISTA DEI PENSIONATI ATTIVI: UN PRIMO APPROFONDIMENTO ESPLORATIVO

Accanto all'analisi quantitativa fin qui presentata, il Centro Studi AdEPP ha avviato un primo approfondimento di tipo esplorativo volto ad indagare le **motivazioni che spingono i pensionati a continuare l'attività professionale**. A tal fine è stato predisposto un questionario, somministrato a circa 20 mila pensionati attivi appartenenti a tutte le Casse di Previdenza, con l'obiettivo di affiancare alla lettura dei dati economici una dimensione più qualitativa del fenomeno della Silver Economy.

Pur senza entrare in questa sede in un'analisi dettagliata dei risultati, la Figura 4.7 riporta le risposte alla domanda *"Quali sono le principali motivazioni per cui continua a lavorare?"*. Le evidenze preliminari suggeriscono come la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il pensionamento non sia riconducibile a un'unica causa, ma rifletta una **pluralità di fattori**, che includono motivazioni economiche, professionali e personali. Questo primo riscontro conferma che la Silver Economy non rappresenta soltanto una risposta ad esigenze di reddito, ma anche l'espressione di un forte legame identitario con la professione e di una volontà di continuare a partecipare attivamente alla vita economica e sociale del Paese.

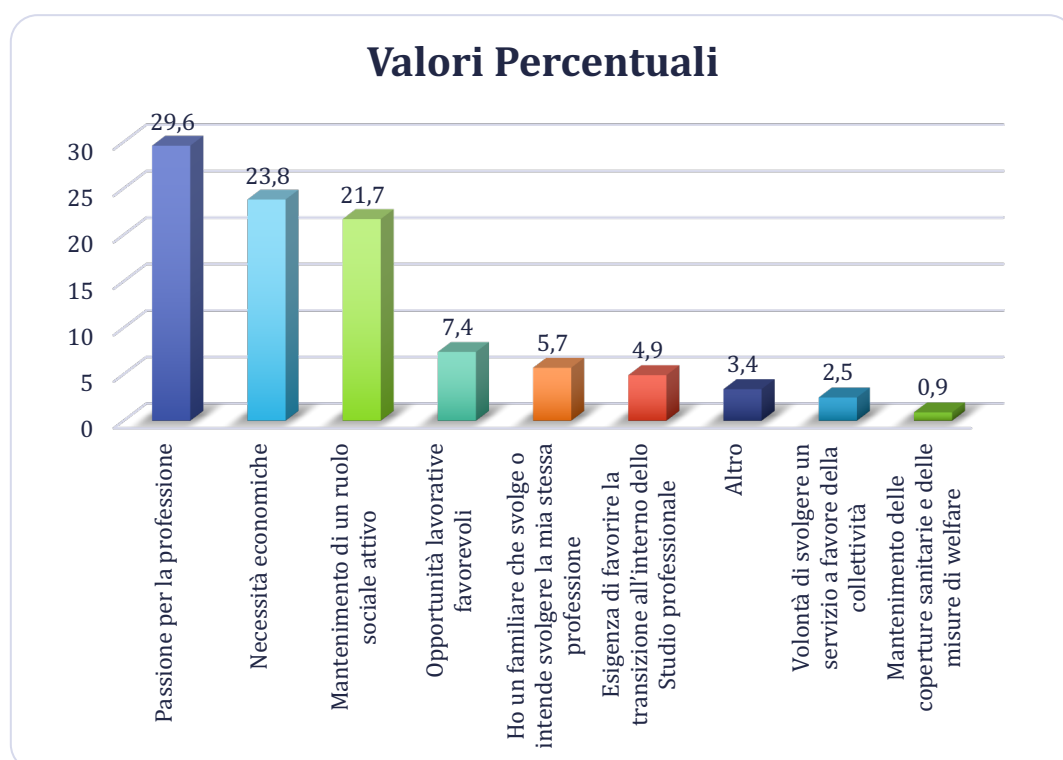


FIGURA 4.7 RISPOSTE ALLA DOMANDA "QUALI SONO LE PRINCIPALI MOTIVAZIONI PER CUI CONTINUA A LAVORARE?"

5.CONTRIBUTI, PRESTAZIONI, WELFARE

5.1 INTRODUZIONE

Il sistema previdenziale italiano, da sempre al centro di una continua evoluzione, evidenzia un progressivo ampliamento del suo ruolo, che oggi si estende ben oltre la tradizionale funzione di sostegno economico alla fine della carriera lavorativa. I dati relativi a contributi e prestazioni delle Casse di previdenza mostrano una chiara tendenza all'aumento nel tempo. Questo fenomeno riflette non solo la crescita dei contributi totali raccolti, ma anche un significativo ampliamento delle prestazioni offerte agli iscritti.

In particolare, si rileva un aumento marcato delle prestazioni non collegate all'Invalidità, Vecchiaia e Superstiti (IVS), parallelo a una crescita della contribuzione non IVS. Tali sviluppi indicano come le Casse siano sempre più impegnate nel sostenere i professionisti durante l'intero arco della loro vita lavorativa, affiancandosi a loro nelle diverse fasi e affrontando nuove sfide socioeconomiche.

5.2 ANALISI DEI DATI: TENDENZE DI CRESCITA

I grafici e le tabelle contenuti in questo capitolo illustrano chiaramente come, dal 2005 al 2024, vi sia stato un incremento significativo delle entrate contributive e delle prestazioni erogate. Ad esempio, la Tabella 5.1 dimostra che le entrate totali sono passate da 5,3 miliardi di euro nel 2005 a 13,8 miliardi

nel 2024, registrando un aumento complessivo del 161%. Questo incremento si distribuisce su due principali componenti:

- **Contributi Soggettivi, Integrativi, Solidarietà (SIS):** rappresentano ancora il fulcro delle entrate, ma mostrano un aumento relativamente più contenuto.
- **Altri contributi:** (tra cui contributo di maternità, solidarietà, ecc) crescono del 292%, sottolineando l'espansione della sfera contributiva verso ambiti non tradizionali.

TABELLA 5.1: ENTRATE CONTRIBUTIVE (MILIONI DI EURO)

ANNO	Contributi SIS	Totale Altri Contributi	TOTALE
2005	5.011	301	5.312 €
2006	5.479	339	5.818 €
2007	5.819	442	6.260 €
2008	6.091	516	6.607 €
2009	6.366	516	6.882 €
2010	6.733	539	7.272 €
2011	7.225	537	7.762 €
2012	7.592	552	8.144 €
2013	8.026	535	8.561 €
2014	8.222	586	8.807 €
2015	8.425	583	9.008 €
2016	8.652	758	9.410 €
2017	8.886	747	9.634 €
2018	9.408	799	10.207 €
2019	9.810	935	10.745 €
2020	10.160	898	11.058 €
2021	10.353	987	11.341 €
2022	11.045	1.001	12.045 €
2023	11.855	974	12.828 €
2024	12.686	1.182	13.868 €
Variazioni 2023-2024	7,01%	21,40%	8,10%
Variazioni 2005-2024	153,14%	292,36%	161,04%

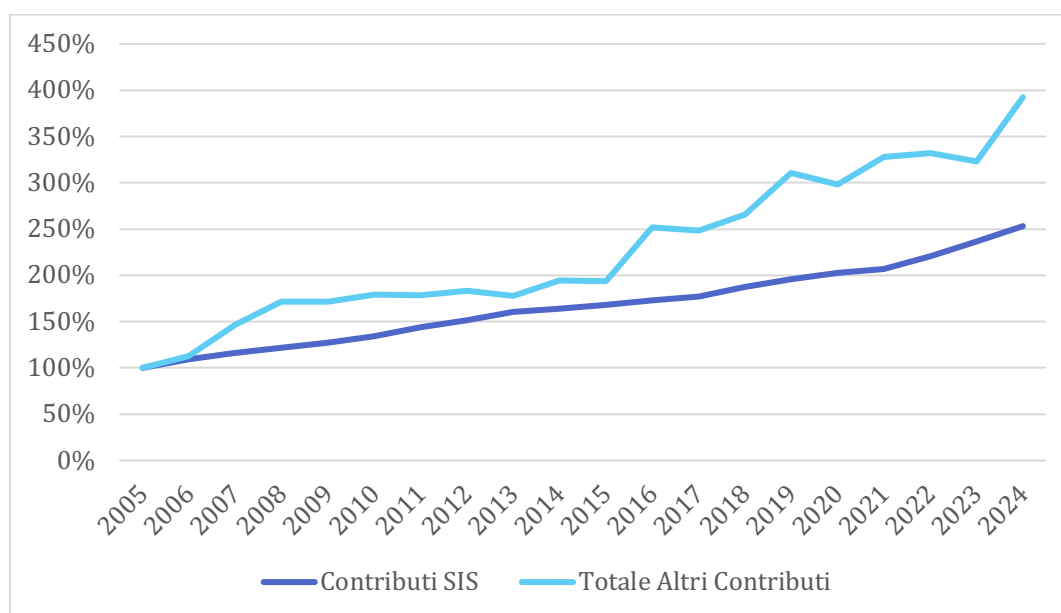


FIGURA 5.1: TREND DELLA CONTRIBUZIONE NEL TEMPO.

La Figura 5.1 visualizza graficamente l'andamento mostrato nella Tabella 5.1, mettendo in risalto l'incremento costante delle entrate contributive nel tempo. La curva in costante ascesa cattura immediatamente l'attenzione, testimoniando il rafforzamento progressivo del sistema contributivo. Questo andamento positivo non solo evidenzia una crescente capacità del sistema di raccogliere risorse, ma suggerisce anche un miglioramento complessivo della sostenibilità economica. Al tempo stesso, la diversificazione delle fonti di contribuzione emerge come un fattore strategico, contribuendo a rendere il sistema previdenziale più resiliente e in grado di rispondere alle nuove sfide.

TABELLA 5.2 CONTRIBUZIONE MEDIA PER ISCRITTO

ANNO	Contribuzion e Totale (milioni di euro)	TOTALE CONTRIBUEN TI	Contribuzion e Media Nominale	Contribuzion e Media Reale	Contribuzion e media
2005	5.312	1.313.049	4.046 €	4.046 €	11,7%
2006	5.818	1.344.892	4.326 €	4.241 €	12,1%
2007	6.260	1.377.552	4.545 €	4.380 €	12,2%
2008	6.607	1.403.796	4.707 €	4.395 €	12,5%
2009	6.882	1.431.052	4.809 €	4.457 €	12,6%
2010	7.272	1.459.177	4.984 €	4.548 €	13,4%
2011	7.762	1.488.744	5.214 €	4.633 €	14,0%
2012	8.144	1.509.350	5.396 €	4.654 €	14,7%
2013	8.561	1.522.491	5.623 €	4.796 €	16,2%
2014	8.807	1.573.908	5.596 €	4.764 €	16,4%
2015	9.008	1.590.762	5.663 €	4.825 €	16,7%
2016	9.410	1.602.681	5.871 €	4.998 €	17,5%
2017	9.634	1.612.678	5.974 €	5.040 €	17,3%
2018	10.207	1.616.923	6.313 €	5.283 €	17,7%
2019	10.745	1.619.264	6.636 €	5.515 €	18,7%
2020	11.058	1.619.960	6.826 €	5.645 €	18,4%
2021	11.341	1.627.690	6.967 €	5.716 €	19,4%
2022	12.045	1.647.728	7.310 €	5.626 €	17,6%
2023	12.828	1.652.292	7.764 €	5.590 €	17,6%
2024	13.898	1.657.776	8.384 €	5.958 €	17,6%
Variazioni 2023- 2024	8,34%	0,33%	7,98%	6,60%	
Variazioni 2005- 2024	161,61%	26,25%	107,21%	47,27%	

La Tabella 5.2 che analizza la contribuzione media per iscritto dal 2005 al 2024 mette in evidenza un chiaro trend di crescita, che ben riflette l'evoluzione del sistema previdenziale delle casse aderenti ad AdEPP. Nel 2005, la contribuzione media si attestava su 4.046 euro, mentre nel 2024 ha raggiunto i 8.365 euro, segnando un incremento significativo del 106,76%. Questo aumento è il risultato di diversi fattori, tra cui una maggiore capacità contributiva degli iscritti, che rispecchia un miglioramento delle condizioni economiche generali e l'evoluzione professionale della platea di riferimento, e

un adeguamento progressivo delle aliquote contributive, passate in media dal 12% al 17,6%, per rispondere ai bisogni del sistema previdenziale.

Tale crescita assume rilievo strategico, poiché evidenzia la solidità e la capacità del sistema di far fronte alle esigenze di sostenibilità finanziaria, garantendo al tempo stesso un'espansione delle prestazioni offerte. Non si tratta solo di numeri: dietro questi dati si intravede un sistema che evolve, che comprende e accompagna le necessità dei professionisti non solo nel lungo termine, con il sostegno delle pensioni, ma anche nel breve e medio termine, attraverso l'ampliamento di interventi assistenziali e forme di welfare più ampie. La crescita della contribuzione media rappresenta quindi un segnale di fiducia e stabilità, una base solida su cui continuare a costruire un sistema previdenziale moderno e inclusivo.

5.3 PRESTAZIONI EROGATE

L'analisi delle prestazioni erogate dalle casse previdenziali, così come illustrata nelle tabelle e figure del capitolo, offre uno spaccato dell'evoluzione del welfare professionale negli ultimi anni. Le prestazioni, tradizionalmente focalizzate sull'asse IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti), mostrano un chiaro aumento sia in termini assoluti che nella loro composizione. Nel 2005, il totale delle prestazioni IVS ammontava a circa 3,3 miliardi di euro, mentre nel 2024 ha superato i 8,8 miliardi, registrando una crescita del 166,53%. Questo dato testimonia il consolidamento della capacità delle casse di garantire un supporto robusto nella fase finale della carriera lavorativa dei professionisti.

TABELLA 5.3 PRESTAZIONI EROGATE (MILIONI DI EURO)

ANNO	Ammontare Complessivo Prestazioni IVS	Ammontare Complessivo Altre Prestazioni	Totale Prestazioni Erogate
2005	3.316	187	3.503
2006	3.529	184	3.713
2007	3.712	188	3.900
2008	3.897	201	4.098
2009	4.096	221	4.317
2010	4.276	224	4.500
2011	4.485	259	4.744
2012	4.765	281	5.046
2013	5.032	283	5.315
2014	5.281	300	5.581
2015	5.524	319	5.843
2016	5.606	340	5.946
2017	5.679	403	6.082
2018	6.113	421	6.534
2019	6.466	469	6.935
2020	6.793	531	7.324
2021	7.203	461	7.664
2022	7.174	539	7.713
2023	7.970	575	8.545
2024	8.838	707	9.545
Variazioni 2023-2024	10,89%	22,97%	11,71%
Variazioni 2005-2024	166,53%	278,28%	172,49%

Non meno significativo è l'aumento delle cosiddette "altre prestazioni", cresciute nello stesso periodo di circa 278%. Queste comprendono interventi assistenziali obbligatori per un totale di circa 240 milioni (tra queste le indennità di maternità), welfare integrato per circa 200 milioni e la restante parte riguarda altre prestazioni specifiche di singole casse. Questo incremento è il risultato diretto della volontà delle casse di ampliare il raggio d'azione, fornendo un supporto che non si limita alla vecchiaia ma accompagna i professionisti anche durante la loro vita lavorativa. Le "altre prestazioni", che in passato rappresentavano una quota marginale della spesa, oggi assumono un ruolo sempre più centrale nell'ecosistema previdenziale.

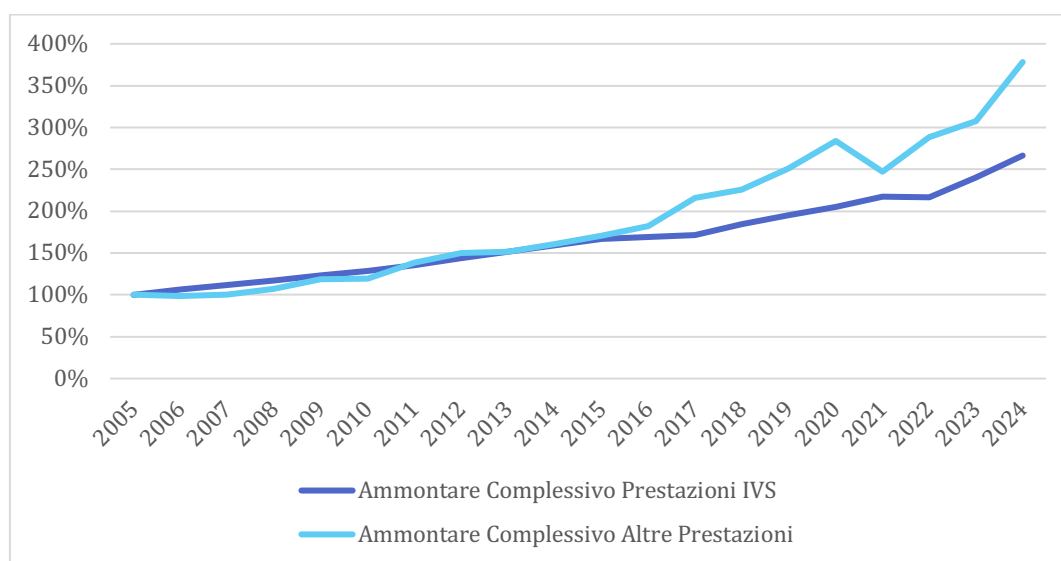


FIGURA 5.2 TREND PRESTAZIONI

I grafici e le figure a corredo di questa analisi permettono di visualizzare chiaramente questi cambiamenti. In particolare, la distribuzione percentuale delle prestazioni IVS evidenzia come il 79% sia rappresentato da pensioni di vecchiaia, una quota stabile che rispecchia l'importanza strutturale di queste erogazioni. Al contempo, le prestazioni per superstiti (18%) e quelle per invalidità (2,4%) completano il quadro, mostrando una composizione coerente con le esigenze demografiche e sociali degli iscritti.

La media delle prestazioni IVS per beneficiario, analizzata nella Tabella 5.4, sottolinea un costante miglioramento: da 11.675 euro nel 2005 a 16.885 euro nel 2024 (+44,63%). Questo dato riflette l'efficacia delle casse nel proteggere il potere d'acquisto dei pensionati, grazie ad adeguamenti mirati e a un costante miglioramento nella gestione delle risorse. Le pensioni, pur restando il fulcro del sistema previdenziale, sono integrate da un'offerta sempre più ampia e articolata di servizi.

In conclusione, le analisi proposte non solo descrivono un sistema previdenziale in espansione, ma ne evidenziano la capacità di evolversi in sintonia con le esigenze di una platea professionale in trasformazione. Le casse

non sono più soltanto enti erogatori di pensioni, ma si affermano come pilastri di un welfare integrato, capaci di rispondere alle sfide della modernità e di sostenere i professionisti lungo tutto il loro percorso lavorativo.

TABELLA 5.4 PRESTAZIONI IVS MEDIE

ANNO	Numero Prestazioni IVS	Ammontare Complessivo Prestazioni IVS (Milioni di Euro)	Media Prestazioni IVS Nominale	Media Prestazioni IVS Reale
2005	284.049	3.316	11.675 €	11.675 €
2006	291.634	3.529	12.100 €	11.863 €
2007	296.826	3.712	12.506 €	12.054 €
2008	301.810	3.897	12.912 €	12.056 €
2009	306.644	4.096	13.356 €	12.378 €
2010	313.848	4.276	13.626 €	12.435 €
2011	325.213	4.485	13.790 €	12.254 €
2012	337.799	4.765	14.107 €	12.169 €
2013	348.378	5.032	14.444 €	12.319 €
2014	358.524	5.281	14.729 €	12.539 €
2015	368.339	5.524	14.998 €	12.780 €
2016	381.911	5.606	14.679 €	12.495 €
2017	383.782	5.679	14.798 €	12.484 €
2018	418.882	6.113	14.593 €	12.214 €
2019	434.102	6.466	14.895 €	12.380 €
2020	448.372	6.793	15.151 €	12.530 €
2021	467.861	7.203	15.395 €	12.631 €
2022	475.614	7.174	15.085 €	11.610 €
2023	500.595	7.970	15.921 €	11.463 €
2024	523.454	8.838	16.885 €	12.000 €
Variazioni 2023-2024	4,57%	10,89%	6,05%	4,69%
Variazioni 2005-2024	84,28%	166,53%	44,63%	2,79%

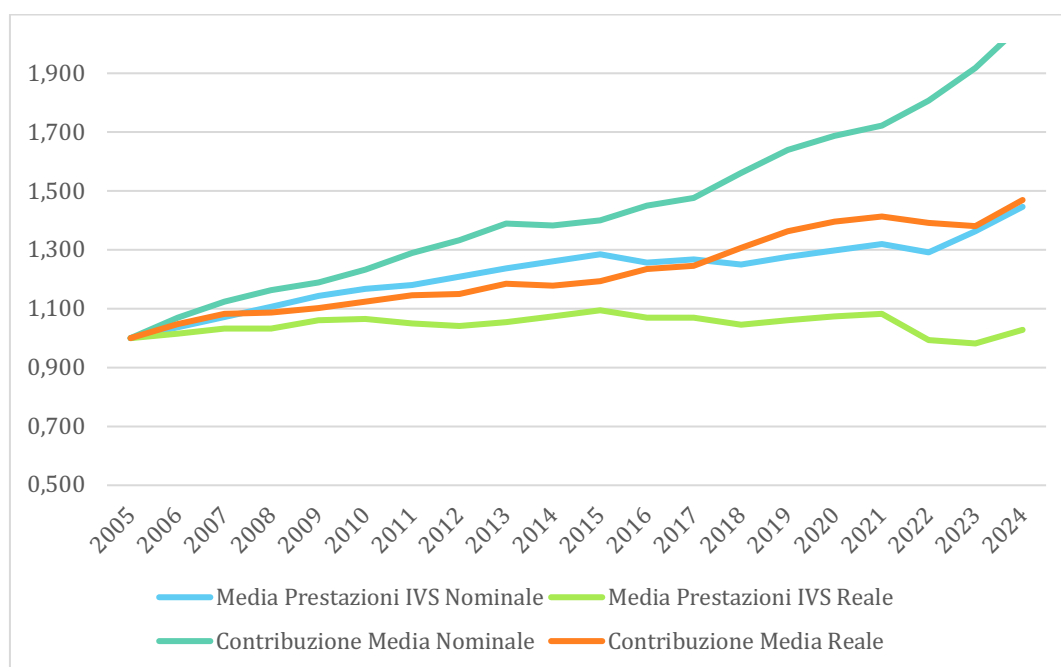


FIGURA 5.3 CONFRONTO TRA CONTRIBUTIONI MEDIE E PRESTAZIONI MEDIE

La Figura 5.3 mette a confronto i valori medi delle prestazioni e delle contribuzioni nell'arco temporale dal 2005 al 2024, offrendo una rappresentazione visiva delle dinamiche che caratterizzano il sistema previdenziale. I dati evidenziano una crescita continua di entrambe le componenti, ma con tassi differenti, riflettendo il delicato equilibrio tra sostenibilità economica e incremento delle prestazioni erogate agli iscritti.

In valori deflazionati, le contribuzioni medie sono cresciute significativamente, (+47%) passando da 4.046 euro a 5.958 euro tra il 2005 e il 2024, evidenziando un miglioramento della capacità contributiva degli iscritti e l'adeguamento delle aliquote. Al contrario, le prestazioni IVS medie per beneficiario hanno registrato un aumento reale dell'2,79%, nonostante un aumento nominale più marcato, sottolineando la capacità del sistema di mantenere inalterato il potere d'acquisto delle erogazioni. La divergenza tra la crescita reale delle contribuzioni medie (+47%) e l'incremento contenuto delle prestazioni IVS reali (+2,79%) evidenzia un assetto previdenziale orientato alla sostenibilità di

lungo periodo, in cui il rafforzamento delle entrate consente di preservare il valore reale delle prestazioni senza generare pressioni squilibranti sulla dinamica della spesa.

La figura sottolinea come, nonostante la crescita delle contribuzioni, il divario tra i contributi medi versati e le prestazioni medie erogate rimanga significativo. Questo gap riflette una realtà strutturale del sistema previdenziale, in cui le casse devono garantire un saldo sostenibile tra entrate e uscite, preservando al contempo la loro capacità di rispondere alle necessità degli iscritti.

La Figura 5.3, quindi, non si limita a descrivere un trend numerico, ma rappresenta una sintesi delle sfide e delle opportunità affrontate dal sistema previdenziale, evidenziando la necessità di mantenere un equilibrio tra contributi e prestazioni per garantire una sostenibilità di lungo termine.

5.4 UN WELFARE INTEGRATO

La Tabella 5.5, dedicata al welfare integrato, offre una visione chiara e dettagliata dell'ampiezza e della diversificazione degli interventi attuati dalle casse previdenziali al di fuori delle prestazioni regolamentate per legge, come la maternità e altre misure previste dai rispettivi statuti. Questo welfare volontario, che si aggiunge al nucleo di interventi obbligatori, rappresenta un impegno complessivo che supera i 200 milioni di euro, testimonianza concreta dell'attenzione delle casse verso il benessere degli iscritti lungo l'intero arco della vita professionale, con misure mirate a sostenerli in modo più flessibile e articolato.

Questo dato è particolarmente significativo, poiché evidenzia non solo l'entità delle risorse allocate, ma anche la capacità delle casse di rispondere a una varietà di esigenze che accompagnano i professionisti lungo tutto l'arco della loro vita lavorativa e oltre.

TABELLA 5.5 WELFARE INTEGRATO

WELFARE Integrato	Ammontare complessivo
INTEGRAZIONE INABILITA' INVALIDITA'	11.095.548,30 €
PREMMORIENZA E SPESE FUNEBRI	6.285.538,81 €
FABBISOGNO SANITARIO	99.134.048,87 €
CAREGIVING	19.619.009,54 €
SUPPORTO AGLI STUDI E SUPPORTO FINANZIARIO	18.692.279,84 €
GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA LAVORO	24.615.554,90 €
EDUCAZIONE AL WELFARE E COMUNICAZIONE	3.083.471,49 €
BENESSERE FISICO E PSICOLOGICO	1.983.672,88 €
SOSTEGNO AL REDDITO	15.654.797,73 €
Totale	200.163.922,36 €

Tra le voci principali, spiccano gli interventi legati al fabbisogno sanitario, che rappresentano la fetta più consistente del totale con oltre 99 milioni di euro.

Questa cifra testimonia l'importanza attribuita alla salute come priorità strategica, sia attraverso la prevenzione che tramite il sostegno in caso di malattia. Anche il caregiving, con una spesa di circa 20 milioni di euro, sottolinea la sensibilità verso il supporto a chi si trova a dover assistere familiari in condizioni di fragilità, un aspetto sempre più rilevante in una società che invecchia.

Le iniziative volte a promuovere la genitorialità e a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e personale contano su risorse pari a quasi 25 milioni di euro. Questo impegno non è solo un riconoscimento delle sfide quotidiane affrontate dai professionisti, ma rappresenta anche un contributo concreto al mantenimento dell'equilibrio tra sfera privata e professionale. Analogamente, il sostegno agli studi e le iniziative di supporto finanziario, che ammontano a oltre 18 milioni di euro, evidenziano una particolare attenzione verso le nuove generazioni e la formazione continua.

È interessante notare anche l'investimento, seppur più contenuto, in educazione al welfare e comunicazione, pari a circa 3 milioni di euro. Questa voce riflette la consapevolezza che una corretta informazione e una maggiore consapevolezza delle opportunità offerte possono amplificare l'efficacia delle misure stesse. Simili considerazioni valgono per il benessere fisico e psicologico, che sebbene rappresenti una quota minore ma comunque rilevante (quasi 2 milioni di euro), manifesta l'impegno a promuovere una qualità della vita più elevata per gli iscritti.

Infine, il sostegno al reddito, quasi 16 milioni di euro, e le integrazioni per inabilità e invalidità, circa 11 milioni di euro, completano il quadro di un sistema previdenziale che si pone come pilastro del welfare professionale. Questo approccio integrato non solo risponde alle necessità immediate degli iscritti, ma contribuisce a creare un senso di sicurezza e stabilità nel lungo termine.

In definitiva, questa tabella testimonia l'evoluzione delle casse previdenziali verso un modello di welfare integrato e inclusivo, che considera i professionisti non solo come futuri pensionati, ma come individui con esigenze multidimensionali, sostenendo non solo il loro lavoro ma anche il loro benessere personale e familiare.

6. L'EVOLUZIONE DEL PATRIMONIO

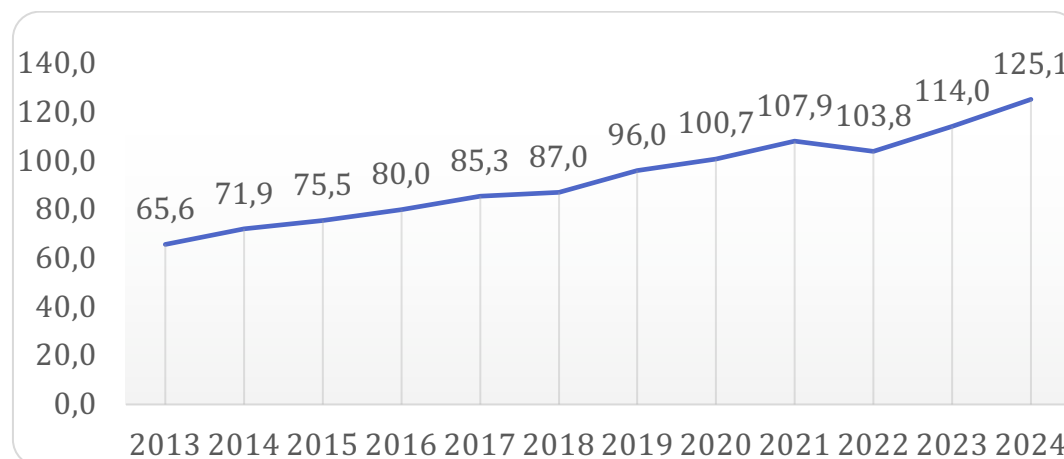
6.1 LA CRESCITA DEL PATRIMONIO COMPLESSIVO

Negli ultimi undici anni, il patrimonio aggregato degli Enti Previdenziali Privati ha mostrato un'impressionante crescita, passando da circa 65,6 miliardi di euro nel 2013 a 125,1 miliardi di euro nel 2024. La Figura 6.1 illustra chiaramente questo trend, con un aumento complessivo di oltre il 90% nell'arco del periodo analizzato. Questo sviluppo riflette sia la solidità strutturale delle casse previdenziali, sia la loro capacità di gestire in modo efficace le risorse a loro affidate.

Il progresso non è stato uniforme: il tasso di crescita ha oscillato nel corso degli anni, con periodi di forte incremento come tra il 2018 e il 2019 (+10,33%) e tra il 2022 e il 2023 (+9,93%), alternati a fasi di crescita più contenuta, come quella tra il 2017 e il 2018 (+2%) o tra il 2021 e il 2022 (+3,85%). La media annua di crescita si è attestata intorno al 6,12%, un risultato che testimonia una gestione prudente e lungimirante.

Dietro questi numeri vi sono due dinamiche principali. Da un lato, i contributi incassati dalle casse hanno costantemente superato le prestazioni erogate, generando un saldo positivo complessivo di circa 40 miliardi di euro. Dall'altro lato, i rendimenti netti sugli attivi (calcolati tenendo conto della crescita del patrimonio al netto del saldo previdenziale), con una media annua del 2,3% (marcatamente penalizzati dalla fiscalità che ha eroso circa uno 0,5% medio annuo) nel periodo 2013-2024, hanno contribuito significativamente al rafforzamento del patrimonio.

Questi risultati devono però essere letti anche alla luce delle sfide incontrate lungo il decennio, come i periodi di turbolenza economica globale e le fluttuazioni nei mercati finanziari. La capacità delle casse di mantenere una crescita costante nonostante tali ostacoli rappresenta un elemento di grande rilievo.



**FIGURA 6.1: EVOLUZIONE DEL PATRIMONIO DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI
(DATI IN MILIARDI DI EURO)**

6.1.1 L'ASSET ALLOCATION E LA GESTIONE DEL RISCHIO

La sostenibilità e la crescita del patrimonio sono strettamente collegate alla gestione oculata degli investimenti. Nel corso degli anni, gli Enti Previdenziali Privati hanno adottato strategie di asset allocation mirate a diversificare i rischi e ottimizzare i rendimenti. La Figura 6.2 fornisce una panoramica della distribuzione degli investimenti a fine 2024, mettendo in evidenza l'equilibrio tra le principali classi di asset.

Tra gli investimenti più rilevanti emergono i fondi di investimento mobiliari, che costituiscono il 29,5% del totale, seguiti dagli altri fondi di investimento (24,2%) e dai Titoli di Stato (16,6%). Questa composizione riflette un approccio prudente, che bilancia rendimento e sicurezza. La scelta di includere una quota significativa di fondi mobiliari e obbligazionari consente di sfruttare

le opportunità offerte dai mercati finanziari, mantenendo al contempo un'adeguata protezione contro i rischi.

Un altro aspetto interessante è la riduzione graduale della quota destinata agli investimenti immobiliari, che storicamente rappresentavano una componente importante del portafoglio delle casse. Questa scelta risponde alla necessità di maggiore flessibilità e liquidità, fattori essenziali per affrontare un ambiente finanziario sempre più dinamico e incerto.

Nella voce "**altre attività**" sono inclusi i crediti di natura previdenziale, un elemento importante per comprendere la composizione complessiva del patrimonio. Questa strategia integrata, che combina diversificazione, prudenza e innovazione, rappresenta uno dei pilastri della solidità finanziaria degli Enti Previdenziali Privati.

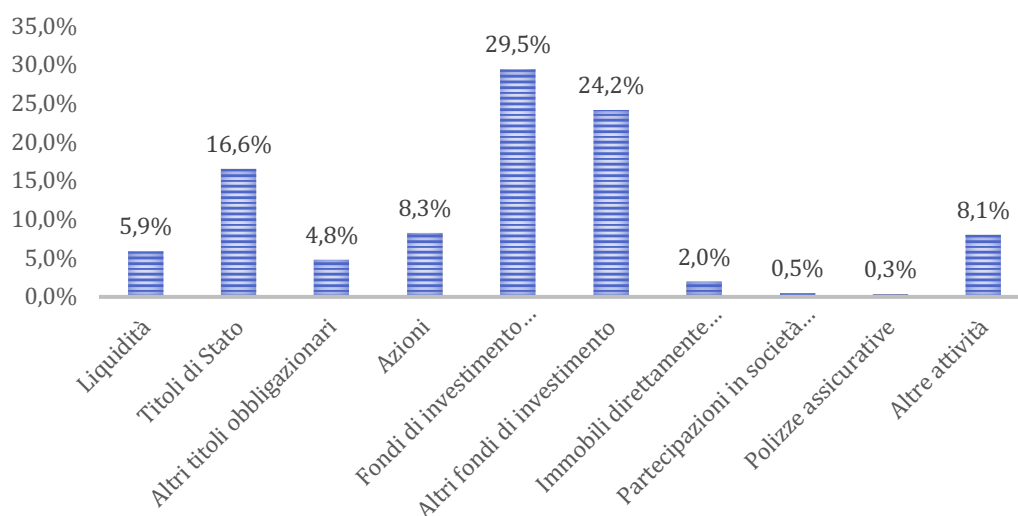


FIGURA 6.2: ASSET ALLOCATION DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI FINE 2024

6.1.2 UNA VISIONE DI SOSTENIBILITÀ E RESILIENZA

L'analisi dell'evoluzione patrimoniale degli Enti Previdenziali Privati non si limita a evidenziare risultati numerici positivi, ma mette in luce la capacità di adattamento e di innovazione nella gestione delle risorse. La costante

attenzione al bilanciamento tra rendimento e rischio, insieme alla diversificazione degli investimenti, rappresenta una risposta efficace alle sfide poste dal contesto economico globale.

In un periodo caratterizzato da incertezza e rapidi cambiamenti, le scelte operate dagli Enti Previdenziali si sono rivelate cruciali non solo per garantire la sostenibilità del sistema, ma anche per consolidare la fiducia degli iscritti. La crescita del patrimonio non è quindi solo un dato quantitativo, ma il risultato di un impegno continuo per garantire la stabilità e la sicurezza dei professionisti che si affidano a queste istituzioni.

6.2 EVOLUZIONE DELL'ASSET ALLOCATION DAL 2013 AL 2024

L'analisi delle strategie di investimento delle Casse di Previdenza tra il 2013 e il 2024 evidenzia un'evoluzione significativa nella composizione del patrimonio. Questo cambiamento, rappresentato nella Tabella 6.1 e nella Figura 6.3, riflette una gestione sempre più consapevole delle risorse, orientata alla diversificazione degli investimenti e alla mitigazione dei rischi in un contesto economico globale sempre più complesso e imprevedibile.

TABELLA 6.1: COMPOSIZIONE DELL'ATTIVO A VALORI DI MERCATO (DATI DI FINE ANNO, IMPORTI IN MILIONI DI EURO)

Attività	2013		2020	2021	2022	2023	2024
Liquidità	4.916	...	8.297	7.164	6.853	6.499	7.387
Titoli di Stato	12.938	...	15.781	14.746	15.432	19.185	20.745
Altri titoli obbligazionari	6.530	...	4.295	5.769	4.903	4.977	5.955
Azioni	4.075	...	7.095	7.759	7.793	9.581	10.372
Fondi di investimento mobiliare	8.305	...	29.884	34.922	30.236	33.114	36.863
Altri fondi di investimento	10.425	...	21.181	23.480	25.013	27.000	30.315
Immobili direttamente posseduti	11.521	...	4.179	3.678	2.734	2.591	2.453
Partecipazioni in società immobiliari	582	...	521	546	562	572	576
Polizze assicurative	435	...	591	618	575	539	394
Altre attività	5.913	...	8.888	9.228	9.654	9.960	10.087
Totale	65.640		100.712	107.910	103.755	114.018	125.147
Variazione sull'anno precedente			4,92%	7,15%	-3,85%	9,89%	9,76%

6.3 CAMBIAMENTI NELLE ASSET CLASS: UNA STRATEGIA IN EVOLUZIONE

Nel decennio analizzato, le principali classi di attività (asset class) hanno subito trasformazioni profonde, sia in termini assoluti che di peso relativo. Questo adattamento alle nuove condizioni di mercato è stato essenziale per garantire una crescita patrimoniale sostenibile e proteggere il valore del portafoglio in periodi di crisi.

Una delle variazioni più evidenti riguarda i **fondi di investimento mobiliari**, il cui valore è quadruplicato, passando da 8,3 miliardi di euro nel 2013 a oltre 36 miliardi nel 2024. Questo incremento rappresenta il 29,5% del totale degli investimenti, a fronte di un 12,7% nel 2013. Questa crescita non è casuale, ma risponde alla volontà di privilegiare strumenti flessibili, capaci di offrire

rendimenti stabili nel tempo e di adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato.

Parallelamente, gli investimenti in **immobili direttamente posseduti** sono diminuiti in modo drastico, passando da 11,5 miliardi di euro nel 2013 a soli 2,4 miliardi nel 2024, con una riduzione di oltre il 78%. Questo spostamento rappresenta una scelta strategica per ridurre la quota di patrimonio allocata in asset meno liquidi e potenzialmente soggetti a forti oscillazioni di valore. Se in passato gli immobili rappresentavano una sicurezza tangibile, oggi le esigenze di liquidità e di maggiore efficienza hanno spinto le Casse a concentrarsi su strumenti finanziari più dinamici.

Gli investimenti in **azioni**, invece, sono più che raddoppiati, passando da 4,1 miliardi di euro a 10,3 miliardi, segno di una maggiore apertura verso asset con un potenziale di rendimento più elevato, pur riconoscendone il rischio intrinseco. La scelta di incrementare gli investimenti azionari è stata bilanciata da un'attenta gestione del rischio e da una diversificazione interna.

Anche i **Titoli di Stato**, sebbene rappresentino una quota stabile e rilevante degli investimenti, hanno visto una leggera diminuzione in termini percentuali, passando dal 19,7% del 2013 al 16,6% del 2024. Questo cambiamento riflette una diminuzione della dipendenza da strumenti obbligazionari governativi, privilegiando altri investimenti che offrono una combinazione di maggiore rendimento e diversificazione.

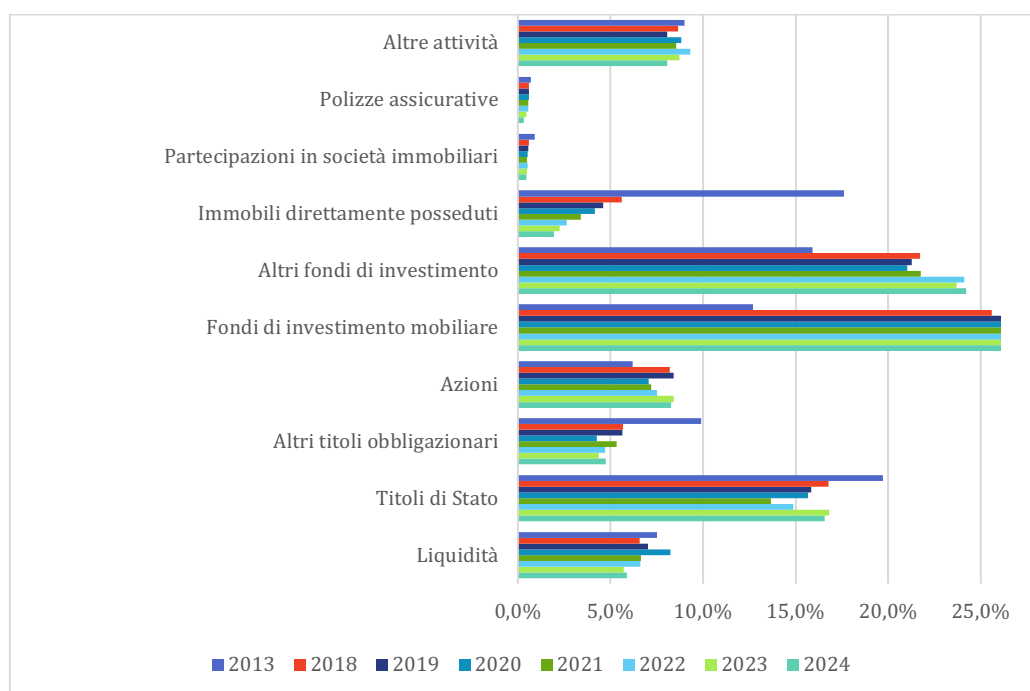


FIGURA 6.3: ANDAMENTO DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ (% SUL TOTALE)

6.3.1 UNA DISTRIBUZIONE DINAMICA: IL SIGNIFICATO DEL BOXPLOT

La Figura 6.4, che rappresenta la distribuzione degli investimenti attraverso un diagramma a scatola e baffi (boxplot), offre un'interessante visione statistica della variabilità delle allocazioni patrimoniali tra le diverse Casse. Per esempio, osservando i fondi di investimento mobiliari, vediamo che alcune Casse hanno destinato a questa asset class meno del 10% del proprio patrimonio, mentre altre hanno raggiunto oltre il 65%. Questo dato evidenzia una notevole variabilità nelle strategie di investimento, influenzata da fattori come la dimensione delle Casse, la loro propensione al rischio e le caratteristiche degli iscritti.

Quella che potrebbe apparire come un'eccessiva frammentazione nelle politiche di investimento tra le casse, in realtà evidenzia l'utilizzo sempre maggiore dei veicoli dedicati per importanti fette del loro portafoglio che fa

aumentare la percentuale allocata in fondi mobiliari con una tendenziale omogeneizzazione delle politiche di investimento.

La riduzione degli investimenti immobiliari, invece, è accompagnata da una distribuzione più contenuta, con percentuali massime significativamente più basse rispetto al passato. Questo dato conferma la tendenza strutturale verso un portafoglio più liquido e adattabile, coerente con le necessità di una gestione previdenziale moderna.

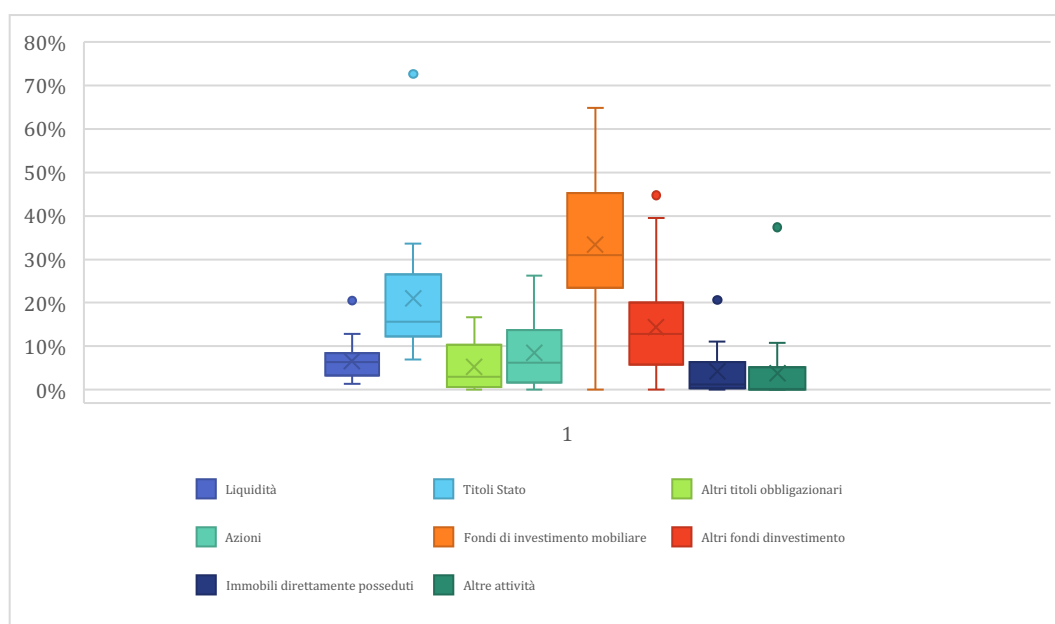


FIGURA 6.4 DISTRIBUZIONE DEGLI INVESTIMENTI DELLE CASSE NEI DIVERSI STRUMENTI - DATI 2024

6.3.2 INTERPRETAZIONE DEI CAMBIAMENTI

L'evoluzione dell'asset allocation riflette una profonda trasformazione nel modo in cui le Casse di Previdenza gestiscono il proprio patrimonio. La scelta di ridurre gli immobili e di aumentare i fondi mobiliari e gli strumenti azionari non è solo una risposta alle condizioni economiche, ma rappresenta una strategia deliberata per incrementare i rendimenti, mantenere una diversificazione ottimale e ridurre l'esposizione a rischi specifici.

Questa transizione verso un portafoglio più sofisticato e dinamico testimonia la capacità delle Casse di adattarsi alle sfide poste da un contesto finanziario globale in continuo cambiamento. Il progressivo spostamento verso strumenti più liquidi e diversificati garantisce non solo una maggiore flessibilità, ma anche una più solida capacità di affrontare le fluttuazioni di mercato, preservando la sicurezza e la sostenibilità del sistema previdenziale privato.

6.4 APPROFONDIMENTO SULLE SINGOLE ASSET CLASS

6.4.1 GLI INVESTIMENTI IN IMMOBILI: EVOLUZIONE E COMPOSIZIONE

In questa sezione, approfondiamo l'analisi dei dati riguardanti il valore complessivo degli immobili detenuti dagli Enti, sia in forma diretta che indiretta tramite investimenti in fondi immobiliari. Questo ammonta a circa 19,7 miliardi di euro nel 2024. È essenziale sottolineare che questa cifra si discosta notevolmente da quella presentata nella sezione sull'evoluzione del patrimonio, poiché la maggior parte degli investimenti immobiliari, come spiegheremo in seguito, è stata effettuata attraverso Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (OICR).

In termini assoluti, gli investimenti in immobili sono rimasti relativamente costanti nel corso degli anni. Tuttavia, c'è stata una significativa variazione nella loro percentuale rispetto all'attivo totale, che, pur mantenendosi elevata, ha subito un calo rilevante nel periodo preso in considerazione. È da notare che gran parte di questi immobili è stata acquisita durante il periodo in cui le Casse erano ancora sotto gestione pubblica, ovvero prima del processo di privatizzazione. Questo aspetto storico è cruciale per comprendere la composizione del portafoglio immobiliare e per contestualizzare la sua evoluzione nel corso degli anni.



FIGURA 6.5: PESO PERCENTUALE DEGLI INVESTIMENTI IMMOBILIARI SUL TOTALE DEGLI ATTIVI

Nel corso degli anni, come mostrato in Figura 6.5, la componente immobiliare complessiva ha subito notevoli variazioni, passando dal 29,7% nel 2013 al suo attuale valore di quasi 15,8% nel 2024. Tale andamento è dettagliato nella Tabella 6.2 e illustrato graficamente nella Figura 6.6, che analizzano la suddivisione degli investimenti immobiliari in base alle diverse modalità di gestione.

Merita particolare attenzione il mantenimento, da parte delle Casse, di un possesso diretto di immobili per un valore di circa 2,4 miliardi di euro, corrispondenti al 2% delle attività totali. Questa cifra rappresenta un significativo declino rispetto al 2013, quando il patrimonio investito in immobili diretti ammontava a circa 11,5 miliardi di euro, costituendo il 17,6% dell'attivo complessivo.

Come evidenziato nella Tabella 6.2, la stragrande maggioranza degli immobili è attualmente detenuta in forma indiretta attraverso investimenti in fondi immobiliari. Questa modalità di gestione mostra un andamento quasi specularmente opposto agli investimenti diretti in immobili. La componente investita in fondi immobiliari è passata da 7,4 miliardi di euro nel 2013 a 16,7

miliardi di euro nel 2024. È opportuno sottolineare che questo fenomeno è strettamente connesso alla strategia di dismissione degli immobili detenuti direttamente dagli Enti Previdenziali.

TABELLA 6.2: INVESTIMENTI IN IMMOBILI (DATI DI FINE ANNO, VALORI IN MILIONI DI EURO)

	2013		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Immobili direttamente posseduti	11.521	...	4.418	4.389	3.678	2.734	2.591	2.453
Fondi immobiliari	7.407	...	14.808	15.103	15.556	15.200	15.637	16.728
Partecipazioni in società immobiliari	582	...	528	521	546	562	572	576
Investimenti immobiliari (Totale)	19.510	...	19.754	20.014	19.780	18.496	18.800	19.757

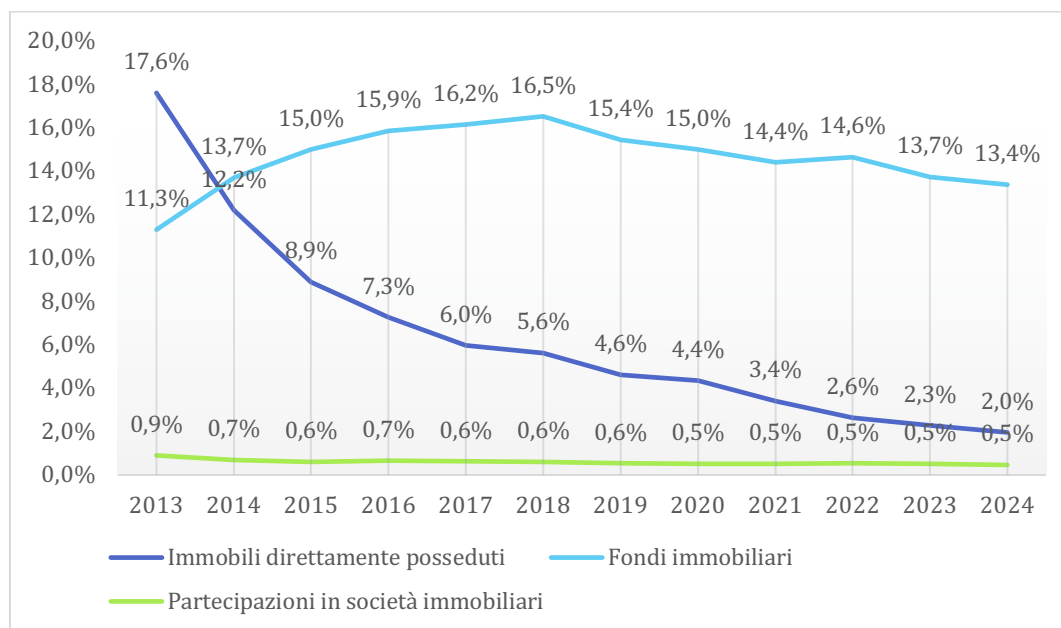


FIGURA 6.6: INVESTIMENTI IN IMMOBILI (VALORI IN PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ATTIVI)

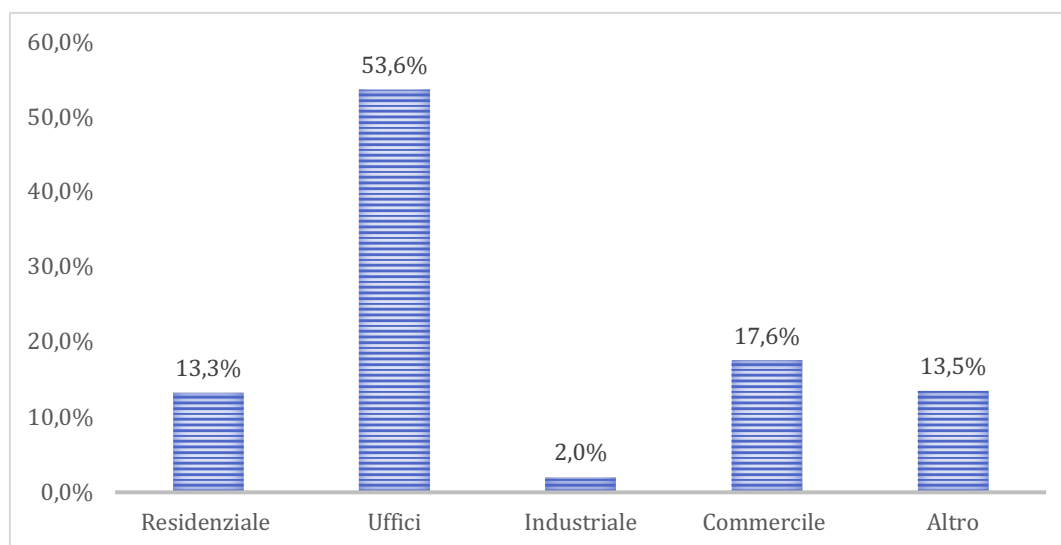


FIGURA 6.7 IMMOBILI PER DESTINAZIONE D'USO – ANNO 2024

Come mostrato in Figura 6.7 la maggior parte degli immobili posseduti è ad uso uffici (53,6%) e commerciale (17,6%). Va notato che, nel 2014, la percentuale di immobili ad uso residenziale era circa del 35,5% mentre nel 2024 è sceso al 13,3%. Negli anni vi è stata quindi una riduzione nel residenziale in favore degli

uffici (40% nel 2014) e commerciale (11% nel 2014) indicativo del tendenziale interesse al rendimento anche nell'ambito degli investimenti immobiliari.

6.4.2 INVESTIMENTI OBBLIGAZIONARI

Una significativa parte del patrimonio gestito dalle Casse è allocata in titoli obbligazionari. Inclusa la componente presente nei fondi mobiliari, tale investimento ammonta a circa 47,6 miliardi di euro (Tabella 6.3), rappresentando il 38,1% delle attività alla fine del 2024. Nonostante un aumento in termini assoluti rispetto ai 22,4 miliardi registrati nel 2013, la crescita percentuale di questa componente è avvenuta in modo più contenuto nel corso degli anni. Passando dal 34,2% del 2013 al 38,1% attuale, come illustrato nella Figura 6.8.

TABELLA 6.3: INVESTIMENTI OBBLIGAZIONARI (DATI DI FINE ANNO, IMPORTI IN MILIONI DI EURO)

	2013	...	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Titoli di Stato	12.938	...	15.070	15.781	14.746	15.432	19.185	20.745
Altri investimenti obbligazionari	6.530	...	5.254	4.295	5.769	4.903	4.977	5.955
Componente obbligazionaria tramite fondi mobiliari	2.962	...	15.731	16.316	19.028	17.133	19.009	20.973
Totale investimenti obbligazionari	22.430	...	36.054	36.392	39.543	37.468	43.171	47.673

Se consideriamo l'aggregato dei titoli di stato insieme ad altre obbligazioni direttamente detenute, questo ammonta a circa 26,7 miliardi di euro (21,3% del totale delle attività). Come evidenziato nella Tabella 6.3, tali investimenti hanno mantenuto una stabilità in valore assoluto nel periodo considerato.

Un aspetto notevole è l'incremento sostanziale degli investimenti in obbligazioni attraverso fondi mobiliari, particolarmente evidente negli ultimi anni. Questa componente è ora parte integrante del portafoglio, rappresentando una quota significativa delle attività gestite.

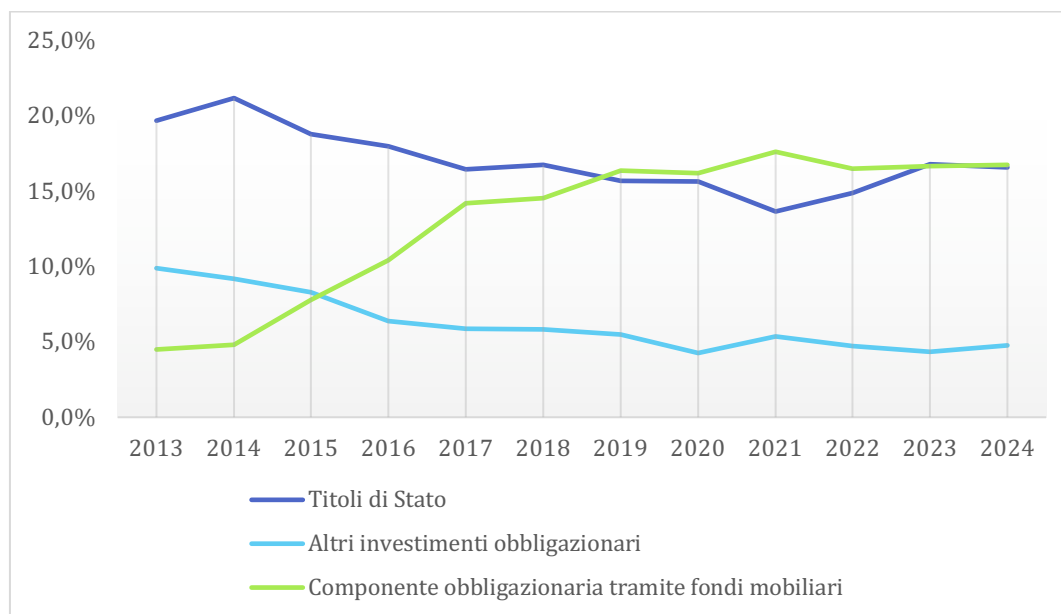


FIGURA 6.8: INVESTIMENTI OBBLIGAZIONARI (VALORI IN PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ATTIVI).

Analizzando gli investimenti obbligazionari, una parte considerevole è destinata ai titoli di Stato italiani. Alla fine del 2024, le Casse avevano investito circa 15,5 miliardi di euro in BTP, costituendo circa il 75% del totale di circa 20,7 miliardi di euro investiti in titoli di Stato.

Gli altri investimenti obbligazionari ammontano a circa 5,9 miliardi di euro, corrispondenti al 4,8% delle attività. È interessante notare una significativa diminuzione rispetto al 9,9% registrato nel 2013.

La componente obbligazionaria investita attraverso fondi mobiliari mostra una crescita costante, raggiungendo i 20 miliardi di euro (16,8% del valore totale delle attività) nel 2024. Questa componente è principalmente composta da titoli corporate (62%), con investimenti prevalentemente in Paesi dell'area euro diversi dall'Italia (37%), negli Stati Uniti (26%) e nei Paesi non aderenti all'OCSE (16%). Questo scenario riflette una diversificazione geografica strategica e una gestione attiva del portafoglio.

6.4.3 INVESTIMENTI IN AZIONI

Negli ultimi 12 anni, si è registrata una considerevole crescita degli investimenti in azioni - inclusa la componente investita tramite fondi mobiliari – che sono passati dal 9,8% degli attivi ad un più rilevante 19,4% (Figura 6.9). Incremento giustificato anche dalla necessità di accrescere i rendimenti e compensare i bassi rendimenti sugli altri strumenti. Inoltre, va considerato che circa 1,87 miliardi riguardano quote di capitale della Banca d'Italia come si può vedere dalla Tabella 6.4.

TABELLA 6.4: CAPITALE INVESTITO IN BANCA D'ITALIA (DATI 2024)

ENTE PARTECIPANTE	QUOTE	Capitale investito
INARCASSA	14,800	370.000.000,00 €
ENPAM	14,800	370.000.000,00 €
CF	14,800	370.000.000,00 €
CDC	11,000	275.000.000,00 €
ENPAIA	5,300	132.500.000,00 €
EPPI	4,000	100.000.000,00 €
ENPACL	3,600	90.000.000,00 €
CNPR	2,120	53.000.000,00 €
FASC	2,000	50.000.000,00 €
ENPAPI	1,600	40.000.000,00 €
ENPAB	600	15.000.000,00 €
ENPAP	400	10.000.000,00 €

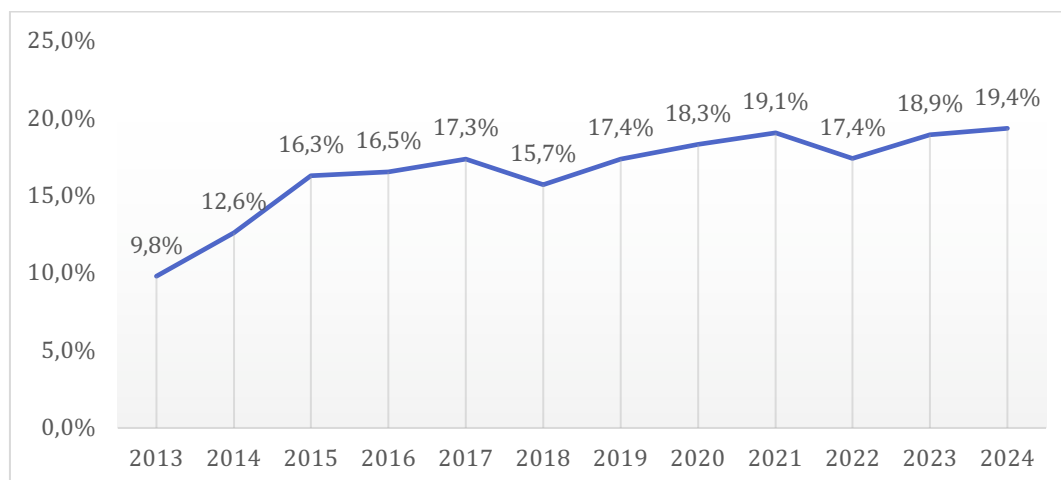


FIGURA 6.9: VARIAZIONE DELLA COMPONENTE INVESTITA IN AZIONI

Come mostrato in Tabella 6.5, gli investimenti in **azioni**, a fine 2024, ammontano a circa **24,2 miliardi** di euro. La componente azionaria, come nel caso delle obbligazioni, è costituita da:

- *investimenti diretti in azioni*: circa **10,3 miliardi** di euro che costituisce l'8,3% per cento delle attività complessive
- *componente azionaria dei fondi di investimenti mobiliare*: ammonta a **13,8 miliardi di euro** e rappresenta l'11,1 per cento delle attività.

TABELLA 6.5: INVESTIMENTI AZIONARI (DATI DI FINE ANNO, IMPORTI IN MILIONI DI EURO)

	2013	...	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Azioni	4.075	...	8.073	7.095	7.759	7.793	9.581	10.372
Componente azionaria tramite fondi mobiliari	2.353	...	8.596	11.365	12.821	10.269	12.010	13.844
Totale investimenti in azioni	6.428	...	16.669	18.460	20.580	18.062	21.591	24.216

Dal grafico in Figura 6.10 si evince chiaramente come il peso della componente azionaria sia cresciuto negli ultimi 12 anni. In particolare, si nota l'aumento progressivo del peso relativo della componente azionaria tramite fondi

comuni. La riduzione di peso della componente azionaria nel 2018 va imputata per lo più alla riduzione di valore delle azioni causato dal crollo del mercato in quell'anno. Tale fenomeno ha causato, pertanto, una variazione di valori di mercato a bilancio che, come dimostra il rialzo delle valutazioni nell'anno successivo, risultano riassorbiti. Negli ultimi anni, la componente azionaria è tornata a crescere soprattutto con l'acquisto di azioni tramite fondi. Come nel 2018, anche nel 2022 la riduzione del peso azionario è imputabile ad una diminuzione di valore che ha interessato l'intero comparto, tuttavia, è tornato a crescere negli anni successivi, in particolare nel 2024 con un aumento dell'8,2% rispetto all'anno precedente.

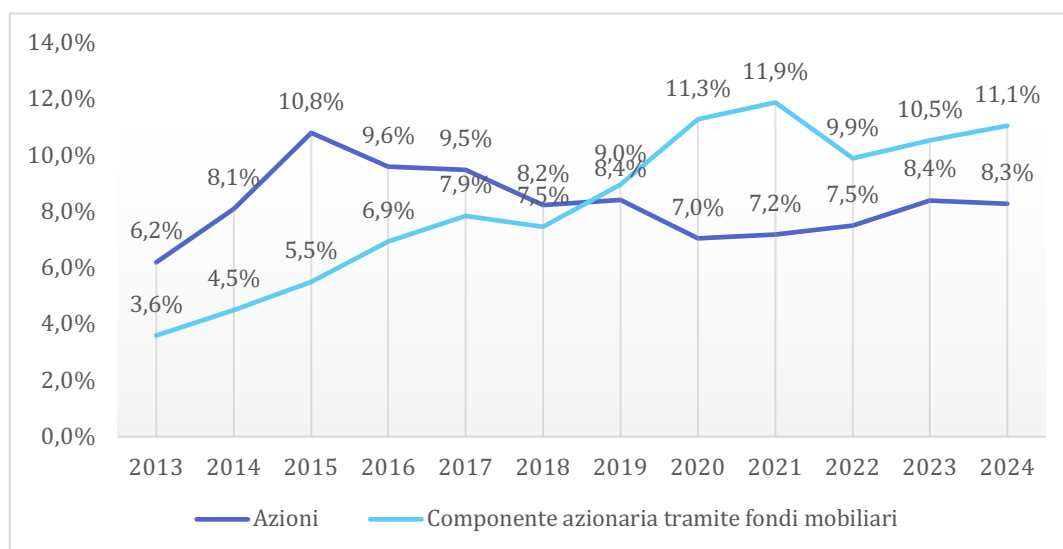


FIGURA 6.10: ANDAMENTO DEGLI INVESTIMENTI IN AZIONI (PERCENTUALI SUL TOTALE DELLE ATTIVITÀ)

6.5 PASSAGGIO DA GESTIONE DIRETTA A GESTIONE INDIRETTA E FONDI COMUNI

Esaminiamo ora le tre modalità di gestione degli investimenti: attività affidate a intermediari specializzati, gestione attraverso fondi comuni (OICR) e gestione diretta.

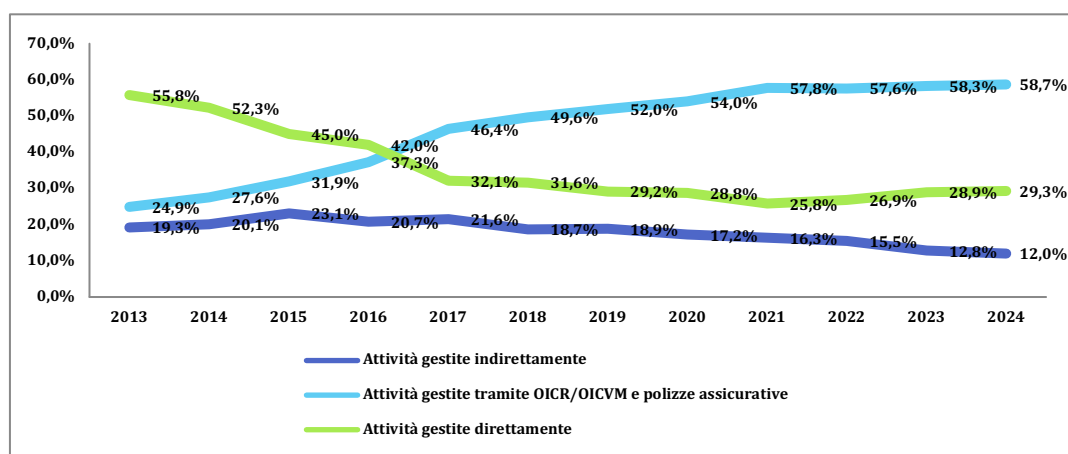


FIGURA 6.11: ANDAMENTO DELLE DIVERSE MODALITÀ DI GESTIONE.

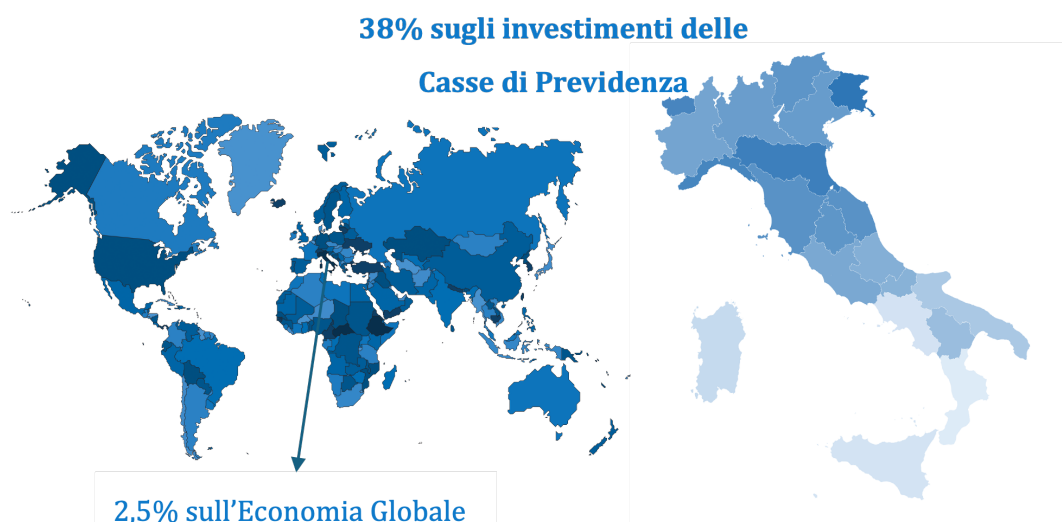
La Figura 6.11 offre uno sguardo all'andamento di queste modalità dal 2013 al 2024. La gestione tramite OICR/OICVM è notevolmente cresciuta, passando dal 24,9% degli attivi nel 2013 al 58,7% nel 2024. Questo aumento è motivato dalla semplificazione gestionale e dall'assorbimento degli strumenti inizialmente gestiti direttamente. Al contrario, la gestione indiretta tramite intermediari specializzati è diminuita nel tempo, coprendo ora solo l'12% delle risorse.

In Tabella 6.6 vengono mostrate le diverse modalità di gestione in valore assoluto.

	2013		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Attività gestite indirettamente	12.665	...	16.644	15.818	16.129	14.592	13.308	13.807
Attività gestite tramite fondi e polizze assicurative	16.366	...	45.884	49.573	57.065	54.218	60.653	67.572
Attività gestite direttamente	30.696	...	25.727	26.433	25.488	25.291	30.097	33.681
Totale attività	65.640	...	95.989	100.712	107.910	103.755	114.018	125.147

TABELLA 6.6: DISTRIBUZIONE DELLE DIVERSE MODALITÀ DI GESTIONE (DATI DI FINE ANNO, VALORI IN MILIONI DI EURO)

6.6 INVESTIMENTI IN ITALIA



Questo paragrafo delinea un'analisi degli investimenti delle Casse, distinguendo tra quelli effettuati in Italia e quelli all'estero. La Figura 6.12 illustra la distribuzione percentuale di tali investimenti, evidenziando che la quota destinata all'Italia ammonta al 38%. Tuttavia, è importante notare che se si aggiungono altre voci, come liquidità e polizze assicurative, entrambe

detenute in Italia, il patrimonio complessivo delle Casse nel nostro Paese raggiunge circa il 45% del totale.

Questa significativa percentuale riflette un forte sbilanciamento verso investimenti nazionali, se consideriamo il peso dell'economia italiana nel contesto internazionale. Con una rappresentazione di circa il 2,5% dell'economia mondiale, l'Italia contribuisce per circa l'11% all'economia complessiva dell'Unione Europea e il 13% a quella della Zona Euro.

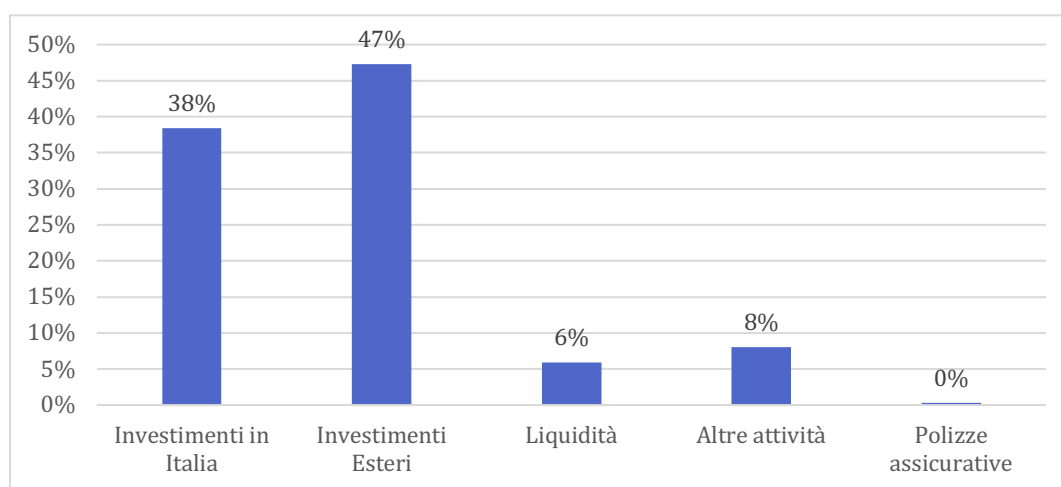


FIGURA 6.12: INVESTIMENTI IN ITALIA (DATI 2024).

La Figura 6.12, basata sui dati del 2024, illustra chiaramente questo quadro. Tuttavia, per una visione più dettagliata, la Tabella 6.7 offre un confronto percentuale tra ciascuno strumento di investimento, indicando se siano allocati in Italia o all'estero.

Dall'analisi dettagliata emergono le seguenti considerazioni:

- Gli investimenti in obbligazioni non governative sono prevalentemente esteri.
- Gli altri fondi di investimento (FIA) sono principalmente in Italia, mentre gli investimenti mobiliari sono prevalentemente collocati all'estero.

- Gli investimenti in immobili sono principalmente di natura italiana.

Questo approfondimento fornisce una prospettiva chiara sulla distribuzione geografica degli investimenti delle Casse, sottolineando le tendenze specifiche di ciascuna categoria di strumenti.

TABELLA 6.7: INVESTIMENTI IN ITALIA E ESTERI (DATI 2024)

	Investimenti in Italia	Investimenti Esteri	Totale Investimenti
Titoli di Stato	15.534	5.211	20.745
Altri titoli di obbligazionari	897	5.058	5.955
Azioni	8.687	1.685	10.372
Fondi di investimento mobiliari	2.023	34.840	36.863
Altri fondi di investimento	17.957	12.358	30.315
Immobili	2.453	0	2.453
Partecipazioni in società immobiliari	551	25	576
Totale	48.102	59.177	107.279

Come evidenzia chiaramente il grafico rappresentato nella Figura 6.13, nel corso del tempo, la percentuale di patrimonio investita in Italia ha sperimentato una costante diminuzione, in favore della quota investita all'estero. Questa dinamica può essere spiegata dalla preferenza per gli investimenti internazionali, i quali, come precedentemente illustrato, sono principalmente veicolati attraverso fondi comuni di investimento, con particolare riferimento agli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM).

Questo cambiamento di allocazione riflette una strategia di diversificazione geografica adottata nel corso degli anni. Gli investimenti esteri, realizzati tramite strumenti come gli OICVM, offrono un accesso più agevole e diversificato ai mercati internazionali. Questa scelta può derivare dalla ricerca di opportunità di rendimento più ampie o dalla gestione attiva dei rischi,

considerando la globalità delle opportunità di investimento e la complessità dell'ambiente finanziario internazionale.

In sintesi, la diminuzione progressiva della quota investita in Italia è risultato di una strategia mirata volta a sfruttare le opportunità offerte dai mercati esteri attraverso l'utilizzo di strumenti flessibili e diversificati come gli OICVM.

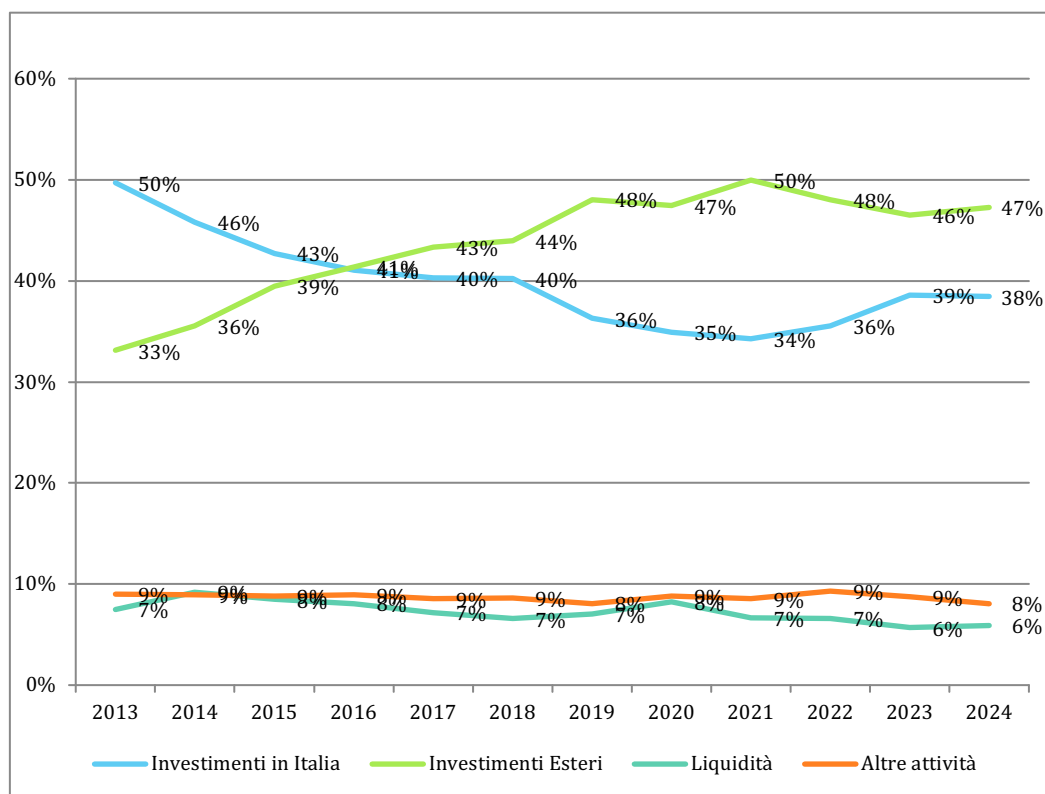


FIGURA 6.13: INVESTIMENTI DOMESTICI E NON DOMESTICI, PERCENTUALI SUL TOTALE DELLE ATTIVITÀ.

7. EUROPA E PROFESSIONISTI

AdEPP è un ponte tra le Casse e l'Europa. Da anni, l'Associazione agisce come voce dei liberi professionisti e delle loro Casse di previdenza presso le istituzioni europee. La sua missione ha una doppia valenza: da un lato, rappresenta attivamente gli interessi del settore nei dibattiti e negli incontri a Bruxelles; dall'altro, funge da canale informativo essenziale, selezionando e trasmettendo in modo tempestivo alle Casse tutti gli aggiornamenti sui principali dossier legislativi europei riguardanti pensioni, professioni e lavoro. Questo ruolo è reso concreto dalla produzione di *Position Paper* e pareri formali per i decisori politici, dall'adesione a piattaforme settoriali europee e dalla pubblicazione di una *newsletter* dedicata agli organi esecutivi delle Casse e ai loro iscritti.

7.1 RUOLO E NATURA DELLE PROFESSIONI LIBERALI

NELL'UE

Il rapporto tra Unione europea e professioni regolamentate non è stato sempre semplice. Inizialmente problematico per le spinte volte ad accrescere la liberalizzazione dei servizi, via via ha assunto altre sfaccettature. Secondo la Commissione, le libere professioni contribuiscono in modo significativo all'economia dell'UE. Esse apportano benefici alla società servendo l'interesse pubblico in settori quali la sanità, la giustizia e la sicurezza, e sono un motore di innovazione e occupazione, nonché uno strumento importante anche nelle crisi economiche e sociali.

I professionisti, quindi, sono considerati sia nella loro veste di prestatori di servizi, conduttori di attività economiche ma, anche, in relazione alle

competenze e standard di qualità offerti nel rapporto personale, indipendente e intellettuale con i clienti, che richiede qualifiche professionali di alto livello e che viene garantito dall'appartenenza a ordini e collegi.

Del resto, non è facile in Europa distinguere tra lavoratori autonomi (*independent workers*) e liberi professionisti. Ai sensi del diritto dell'Unione europea, il concetto di professione liberale è contenuto nell'articolo 57, paragrafo 2, lettera d), del Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE), che include le "professioni liberali" come sottogruppo dei "servizi" ai sensi della libera prestazione dei servizi. Esse sono quindi equiparate alle attività industriali, commerciali e artigianali, cosicché il diritto primario europeo non dipende dalla chiara distinzione rispetto ad altre forme di servizi.

Il considerando 43 della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, contiene la nota dichiarativa che anche le attività delle professioni liberali rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva, nella misura in cui sono regolamentate, e l'articolo 2 fa riferimento ai "membri delle professioni liberali" includendoli nell'ambito di applicazione della norma⁶. La disciplina le libere professioni è peraltro soggetta a una regolamentazione professionale specifica e alla supervisione di organismi professionali a livello nazionale e comprende la direttiva 2013/55/UE sulle qualifiche professionali e la direttiva 2006/123/CE sui servizi.

Anche OCSE (2024) definisce l'attività professionale come riferita "a lavori specifici ritenuti di importanza tale da richiedere una formazione avanzata, che spesso godono di diritti esclusivi e, in alcuni casi, sono regolamentati dai propri ordini" sottolineando come ciò che rappresenta una professione possa variare tra Paesi, laddove "alcuni utilizzano il termine per riferirsi a una vasta gamma

⁶ Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, del 7 settembre 2005, link <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:it:PDF>

di lavori soggetti a forme di regolamentazione, mentre altri lo utilizzano solo per riferirsi alle professioni intellettuali o liberali che da sempre sono considerate di alto livello e di grande importanza per la società e l'economia (ad esempio avvocati, medici, commercialisti e ingegneri).”⁷

Se in Italia abbiamo una classificazione prevalentemente giuridica fondata sull'appartenenza ad ordini e albi e sulla distinzione tra professioni ordinistiche e professioni non organizzate in ordini o collegi, nel resto d'Europa la classificazione si fonda spesso su parametri economici.

Ai fini di una ricostruzione storico-giuridica su ruolo e natura delle professioni liberali in Europa, può essere utile richiamare alcuni dati sulla distribuzione di ordini e collegi che le rappresentano negli Stati membri. L'Italia detiene il primato in Europa per il numero di professioni organizzate in ordini (o collegi), con ben 30 categorie professionali rappresentate. A seguire, i Paesi con il maggior numero di ordini/collegi sono: Portogallo (16), Spagna (15), Polonia (14), Germania, Francia e Romania (11 ciascuno), Malta e Irlanda (10 ciascuno), Austria e Lussemburgo (9 ciascuno), Slovenia (7), Danimarca (4), Cipro (2). In tutti questi paesi, le categorie dei professionisti quasi sempre presenti negli ordini includono le professioni legali (avvocati, notai), quelle medico-sanitarie, quelle contabili-fiscali e quelle tecniche (come gli ingegneri). Nei restanti Paesi europei, invece, non esistono ordini o collegi per la maggior parte delle professioni, oppure sono limitati esclusivamente alle categorie legali (avvocati e notai) e/o a quelle tecniche (ingegneri e architetti).

⁷ OECD (2024), Competition and Regulation in the Professions and Occupations, Roundtables on Competition Policy Papers, <https://doi.org/10.1787/20758677>. OCSE distingue l'attività dei professionisti (ordinistici) dall'attività professionale soggetta a licenza, ossia, che richiede l'autorizzazione governativa o di una autorità statale. Il paper, tuttavia, conclude che il diritto della concorrenza ha un ruolo importante da svolgere nel limitare le normative inutilmente restrittive in tutti i settori dell'economia, compresa la definizione delle normative professionali e dei regimi di abilitazione professionale.

Infine, è bene ricordare che solo in pochi paesi europei i liberi professionisti godono di una previdenza privata e solo in Germania e in Italia registriamo schemi pensionistici obbligatori di primo pilastro alternativi al pilastro pubblico, rispettivamente 91 e 18. Le casse tedesche sono organizzate su livello statale (Land), quindi ciascuna professione ha una sua cassa nel Land di riferimento. In Austria (nove casse su base statale come per la Germania), solo per gli avvocati afferiscono al primo pilastro, le altre otto libere professioni rientrano nel sistema pensionistico generalista e possono dotarsi di fondi pensione integrativo di secondo pilastro. In Francia esistono due casse (la CNBF degli avvocati e CNAVPL che riunisce i fondi pensione di tutti gli altri liberi professionisti) entrambe di secondo pilastro. In Spagna, esiste solo la cassa degli avvocati (secondo pilastro) alla quale hanno aderito anche gli ingegneri. In Portogallo, Romania e Cipro esiste solo la cassa delle professioni legali.

7.1.1 L'EVOLUZIONE DEL RAPPORTO TRA EUROPA E PROFESSIONISTI

Anche in ragione delle citate peculiarità, si sono stratificate nel tempo politiche e norme che toccano i liberi professionisti in relazione alla professione esercitata e, al contempo, ne vanno a tutelare i diritti sociali. Ci si riferisce in particolare alle politiche relative al Mercato Unico, a partire dal Single Market Act del 2012⁸, e a quelle che fanno capo, da ultimo, al Pilastro europeo dei diritti sociali⁹ riguardo alla protezione sociale, protezione nella disoccupazione, diritto alla formazione e aggiornamento continuo delle competenze.

Grazie a un dialogo costante tra le istituzioni europee e i rappresentanti di categoria, negli ultimi vent'anni sono stati fatti grandi passi avanti. Il primo

⁸ La Comunicazione sul Single Market Act non è stata pubblicata in Gazzetta ufficiale, ma costituisce un atto di indirizzo politico dell'UE.

⁹ Il Pilastro europeo dei diritti sociali è stato proclamato unitariamente da Commissione, Consiglio e Parlamento europeo al Summit Sociale di Göteborg nel 2017. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en

vero riconoscimento del ruolo dei liberi professionisti nell'UE è arrivato nel 2014, grazie all'allora Commissario europeo all'Industria e crescita, Antonio Tajani. Nell'ambito Piano d'azione Imprenditorialità 2020, è stato lanciato il "Piano d'azione per rafforzare le attività delle libere professioni in Europa"¹⁰, frutto di un lavoro congiunto con le associazioni di categoria (incluse le casse previdenziali dei professionisti riunite in EurelPro, compresa l'AdEPP). Questo piano, noto come "direttiva Tajani" ha individuato cinque aree chiave per aiutare i professionisti a crescere: (1) istruzione e formazione all'imprenditorialità; (2) accesso ai mercati; (3) accesso ai finanziamenti; (4) riduzione degli oneri normativi e (5) rafforzamento della rappresentanza e della partecipazione a livello europeo.

Successivamente sono giunti strumenti concreti. Nel 2016 la Commissione ha dato vita alla tessera professionale europea (*European Professional Card*) e alla banca dati europea delle professioni regolamentate¹¹ alimentata dai paesi membri. Un passaggio fondamentale è avvenuto nel 2017, quando i professionisti sono stati equiparati alle imprese per l'accesso ai fondi europei destinati alla piccola e media impresa (2017)¹². Nel 2018, l'UE ha posto un freno agli Stati membri che volevano creare nuove professioni regolamentate o vincoli professionali per le pre-esistenti senza una valida ragione (direttiva valutazione d'impatto della proporzionalità)¹³, un tema su cui il parlamento europeo è tornato a insistere anche nel 2021 sollecitando la Commissione a

¹⁰ *Action lines for bolstering the business of liberal professions*. Il piano disegna un percorso di apertura delle politiche europee per le piccole e medie imprese ai liberi professionisti (compreso l'accesso ai fondi europei) e si fonda su alcune linee di azione (cinque) finalizzate a sostenere le attività dei liberi professionisti.

¹¹ <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

¹² In Italia, questi avanzamenti hanno portato all'inclusione dei liberi professionisti tra i beneficiari della programmazione dei fondi di sviluppo e coesione 2014-2020, nonché della programmazione successiva (2021-2027). Le associazioni che rappresentano i professionisti e l'AdEPP sono membri del Comitato per l'Accordo di programma della programmazione dei fondi SIE 2021-2027.D

¹³ Direttiva (UE) 2018/958 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018 relativa a un test della proporzionalità prima dell'adozione di una nuova regolamentazione delle professioni, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0958>

individuare i settori in cui gli Stati membri ancora impongono norme e vincoli eccessivi per l'accesso alle professioni regolamentate.

Nel 2024, con le linee politiche per il secondo mandato della presidente Von der Leyen si introducono alcuni elementi di innovatività che sembrano ricondurre a sistema le politiche per il Mercato Unico (merci, servizi, persone e capitali) e quelle rivolte al Capitale umano (diritti sociali, previdenziali, competenze dei lavoratori autonomi e professionisti). Secondo il nuovo approccio politico la competitività e le politiche sociali (compresa la previdenza) devono procedere di pari passo nell'innovazione. Un segnale di cambiamento è l'assegnazione di una vicepresidenza esecutiva della Commissione proprio alle tematiche sociali, del lavoro e delle competenze.

A questi due filoni si affiancano ulteriori temi di confronto e di attenzione per gli enti di previdenza e i loro iscritti: la questione dell'invecchiamento della popolazione, la mobilità in Europa (servizi e persone) che richiede la portabilità dei contributi pensionistici e la loro totalizzazione, la concorrenza e l'integrazione di professionisti extra-UE per colmare la carenza di competenze e personale, il riconoscimento delle qualifiche professionali e la nascita di nuove professioni regolamentate, il ruolo disruptive delle nuove tecnologie digitali, in particolare l'IA (anche per le libere professioni).

7.1.2 MOBILITÀ NEL MERCATO UNICO DEI SERVIZI E DELLE PERSONE

La nuova strategia europea per il Mercato Unico¹⁴ (2025) rinnova il Single market Act del 2012 sulla scorta di quanto indicato nelle relazioni Letta¹⁵ e

¹⁴ COM(2025) 500 final, The Single Market: our European home market in an uncertain world. A Strategy for making the Single Market simple, seamless and strong, del 21.05.2025. La Strategia risponde direttamente a una richiesta del Consiglio europeo, che nell'aprile del 2024 aveva invitato la Commissione a sviluppare una "strategia orizzontale per il mercato unico entro giugno 2025".

¹⁵ E.Letta, *Much more than a market*, 2024. Preme rammentare che il riconoscimento delle qualifiche professionali non attiene al riconoscimento dei titoli accademici, che è invece connesso all'istruzione e al diritto al riconoscimento degli studi compiuti in altri Paesi. Il diritto dell'UE prevede il riconoscimento reciproco da parte degli Stati membri delle qualifiche professionali ottenute in un altro Paese europeo e necessarie per esercitare in modo permanente servizi regolamentati.

Draghi ¹⁶ (2024) che evidenziano l'importanza di un mercato unico più integrato per rafforzare la competitività e la resilienza dell'Unione europea, puntando sulla semplificazione normativa e burocratica, su una maggiore omogeneità e sul rafforzamento dei legami interni all'UE. Con riferimento alle libere professioni e al loro ruolo nel Mercato Unico, Letta auspica uno spazio dove i servizi professionali possano essere offerti senza ostacoli burocratici o regolamentari e, a tal fine, invita la Commissione a estendere il sistema di riconoscimento automatico delle qualifiche professionali a un numero maggiore di professioni, nonché a riesaminare la necessità di procedere a una regolamentazione europea delle professioni¹⁷.

Nella strategia per il Mercato Unico si evidenzia come il reciproco riconoscimento delle qualifiche professionali tra i paesi membri possa migliorare il mercato unico dei servizi.

Nella strategia per l'Unione delle competenze (*Union of Skills*), che vuole avvicinare il mondo dell'istruzione e della formazione con quello del lavoro e dello sviluppo innovativo (anche nel settore delle professioni regolamentate), si afferma che la portabilità e il riconoscimento delle qualifiche e dei titoli professionali tra paesi membri facilitano la mobilità di persone e servizi nell'UE, favorendo la continuità lavorativa e previdenziale, e aumentando la produttività e competitività continentali.

Il legame tra i due “programmi politici” è più profondo di quanto non si immagini. Sebbene la libera circolazione dei lavoratori e dei servizi costituisca un pilastro fondamentale dell'ordinamento dell'Unione europea, l'esercizio transfrontaliero delle “professioni regolamentate” risente ancora di significative barriere all'ingresso, non sempre giustificate dalla tutela della

¹⁶ M.Draghi, The future of European competitiveness. A competitiveness strategy for Europe, 2024.

¹⁷ Per rafforzare la sanità e l'accesso ai farmaci nella relazione si chiede all'UE di promuovere attivamente il reciproco riconoscimento delle qualifiche professionali tra paesi membri per le professioni farmaceutiche.

qualità della prestazione professionale. Le procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali, spesso caratterizzate da iter burocratici complessi, tempistiche dilatate e una gestione documentale prevalentemente cartacea, rappresentano un deterrente alla mobilità intracomunitaria. Tale rigidità induce, in alcuni casi, i professionisti a desistere o ad accettare posizioni lavorative non commisurate al proprio livello di qualificazione (*brain waste*).

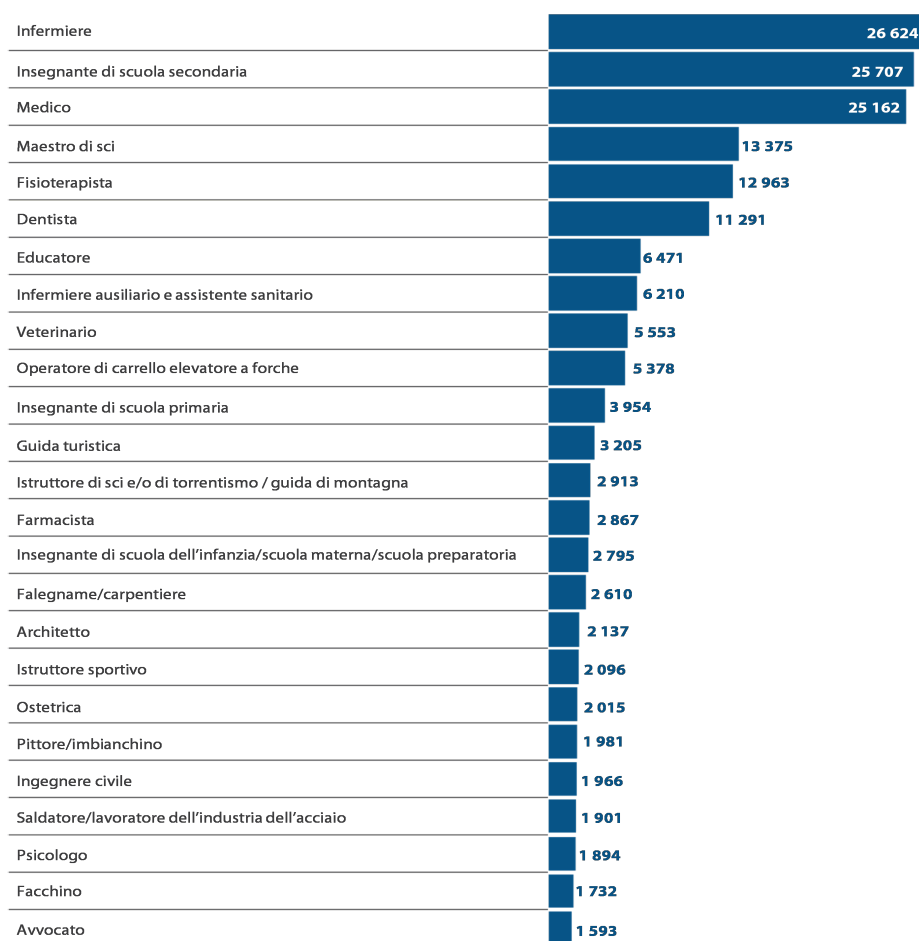
La Commissione Europea individua in tali inefficienze un fattore limitante per la competitività dell'Unione, ostacolando la capacità di attrarre e trattenere talenti necessari a colmare il deficit di competenze (*skills shortage*) e di forza lavoro. Al fine di rimuovere tali ostacoli strutturali, la nuova strategia per il Mercato Unico punta su due leve principali: la digitalizzazione, entro la fine del 2026, con la completa dematerializzazione dei processi di riconoscimento delle procedure di riconoscimento delle qualifiche, al fine di garantire maggiore celerità ed efficienza amministrativa; e l'estensione del sistema di riconoscimento automatico, attualmente circoscritto a poche professioni (prevalentemente quelle sanitarie), ad altri ambiti professionali. Strumento cardine di tale processo sarà l'adozione di “quadri comuni di formazione” (*Common Training Framework*) atti a certificare l'equivalenza dei titoli a livello sovranazionale, eliminando la necessità di ulteriori e onerose verifiche di conformità. In merito, l'AdEPP più volte ha rappresentato l'esigenza di tutelare la qualità della professionalità dei professionisti e di evitare che una “mobilità semplificata” porti ad abbassare la qualità dei servizi professionali, che devono avere alla base una fiducia tecnica fondata su percorsi di studio verificati e regolamentati.

In relazione all'efficacia delle politiche e strumenti messi in atto dall'UE per la riduzione degli ostacoli alla libertà di movimento dei professionisti, la Corte dei Conti europea nella relazione speciale sul riconoscimento delle qualifiche

professionali nell'UE del 2024¹⁸ evidenzia come il numero delle professioni regolamentate sia via via aumentato passando da 5.400 nel 2016 a circa 5.700 nel 2023, nonostante l'impegno preso dalla Commissione a ridurre il numero e a deregolamentare. Nella relazione sono evidenziate diverse inefficienze, che comportano aggravii per i cittadini; tra queste il mantenimento di tariffe che variano tra paesi membri nella procedura di riconoscimento, come pure l'eccesso di burocrazia e verifiche preventive della documentazione (cartacea). Solo due paesi, Danimarca e Lussemburgo, offrono procedure interamente digitalizzate a fronte di una media UE del 42%. Secondo la relazione dell'ECA (European Court of Auditors), tra le 25 professioni regolamentate più "mobili" nel Mercato Unico ci sono ben nove professioni tra quelle rappresentate in AdEPP (infermiere, medico, dentista, veterinario, farmacista, architetto, ingegnere, psicologo, avvocato). Vedi figura seguente.

Le 25 professioni regolamentate più "mobili" nell'UE, per numero di decisioni totali dichiarate dalle autorità competenti nei 27 Stati membri, per il periodo 2017-2021

¹⁸ ECA, Relazione speciale della Corte dei conti europea: il riconoscimento delle qualifiche professionali nell'UE. Un meccanismo essenziale ma utilizzato di rado e in modo incoerente, n. 10/2024, Lussemburgo <https://www.eca.europa.eu/it/publications/SR-2024-10>



Fonte: Corte dei conti europea, Relazione speciale 10/2024.

A fronte delle carenze rilevate, la Corte dei conti europea raccomanda l'applicazione uniforme delle norme europee in tutta l'UE anche ricorrendo alla centralizzazione del controllo sulla proporzionalità delle norme nazionali che pongono limiti eccessivi non necessari al riconoscimento delle qualifiche professionali dei cittadini di altri Stati membri. Inoltre, si raccomanda di integrare i meccanismi di allerta nelle procedure di verifica (ad esempio, il registro delle segnalazioni sui professionisti che hanno avuto condotte illecite o ricevuto sanzioni), per garantire la sicurezza e fornire ai cittadini informazioni attendibili e coerenti su come muoversi nel mercato del lavoro europeo.

Tuttavia, se si considera la mobilità dei professionisti non come libera offerta di servizi professionali nel Mercato Unico, ma come prestazione di lavoro indipendente il raggio delle politiche europee da considerare si allarga al pilastro europeo dei diritti sociali, che stabilisce il diritto a una pensione commisurata ai contributi versati e un reddito adeguato nel periodo del pensionamento a tutti i lavoratori, dipendenti e autonomi (i recenti sviluppi politici, inoltre, includono la richiesta di estendere ai lavoratori autonomi la copertura per la disoccupazione e la malattia).

7.1.3 EUROPA, PENSIONI E DEMOGRAFIA

È consolidato che la competenza primaria in materia di strutturazione dei sistemi pensionistici rimanga prerogativa esclusiva degli Stati membri. Ciononostante, l'Unione europea esercita un'influenza indiretta ma significativa su specifici aspetti previdenziali attraverso il proprio quadro giuridico. Tale intervento è necessario per garantire il corretto funzionamento del Mercato Interno e per facilitare la mobilità transfrontaliera dei lavoratori e dei servizi. L'azione dell'UE in questo ambito si concentra su: la tutela della libera circolazione delle persone e la libera prestazione dei servizi; la protezione dei consumatori; la lotta alla discriminazione (in particolare basata su sesso ed età); la salvaguardia dei diritti acquisiti dei lavoratori in relazione ai risparmi pensionistici, in particolare nel contesto del Mercato Unico delle pensioni complementari.

La base del sostegno europeo alla protezione sociale risiede nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il cui articolo 34 riconosce e garantisce esplicitamente il diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali (anche in caso di dipendenza e vecchiaia), in coerenza con le normative europee, le leggi e le prassi nazionali.

Da un punto di vista strategico, il Libro Bianco "Un'agenda per pensioni adeguate, sicure e sostenibili", adottato nel 2012 (Anno europeo per

l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni), ha focalizzato l'attenzione sulle duplici sfide dell'adeguatezza e della sostenibilità dei sistemi previdenziali. Per affrontare tali criticità, il documento ha delineato una serie di misure politiche a livello UE, volte ad assicurare la sostenibilità finanziaria dei regimi pensionistici, a mantenere l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche, a incrementare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne e dei lavoratori più anziani, a promuovere un nuovo equilibrio tra periodi di attività professionale e di pensionamento, tramite: il collegamento tra età pensionabile e aumento della speranza di vita, la limitazione del ricorso al pensionamento anticipato e il prolungamento della vita lavorativa, il superamento del *gender pension gap* (divario pensionistico di genere), lo sviluppo del risparmio destinato alle pensioni complementari. In conclusione, come si legge nel Libro Bianco, *“il problema delle politiche pensionistiche è creare un sistema, sostenibile dal punto di vista finanziario, capace di cogliere l'obiettivo fondamentale dei regimi pensionistici, quello cioè di conseguire redditi da pensione che consentano agli anziani di avere un tenore di vita dignitoso e l'indipendenza economica [...] Riforme coerenti delle pensioni, ispirate a questi principi contribuiranno a rendere i regimi pensionistici più sostenibili e gli Stati membri potranno offrire ai loro cittadini anziani livelli di reddito adeguati anche in contesti demografici molto meno favorevoli”*.

Il diritto a una pensione che garantisca un reddito dignitoso nella terza età è ribadito, inoltre, dal principio prioritario n.15 del Pilastro europeo dei diritti sociali (2017).

Sebbene differiscano sotto molti aspetti, i sistemi pensionistici hanno quindi una sfida comune: la sostenibilità finanziaria a lungo termine in un contesto demografico avverso.

L'impalcatura normativa dell'UE distingue la regolamentazione tra sistemi pensionistici pubblici (primo pilastro) e quelli complementari (secondo

pilastro), intervenendo per garantire i diritti dei cittadini mobili in entrambi i contesti.

Per quanto concerne le pensioni pubbliche (primo pilastro), il quadro normativo dell'UE in materia di coordinamento della sicurezza sociale - incentrato sul regolamento (CE) n. 883/2004 e il relativo regolamento di applicazione (CE) n.987/2009 - ha la funzione primaria di garantire che le persone che si spostano da un paese all'altro dell'UE non siano soggette a discriminazioni o perdita dei diritti acquisiti. Tali regolamenti stabiliscono i principi cardine della legislazione unica e della parità di trattamento. Pertanto, ogni persona è coperta dalla legislazione di un solo Paese alla volta e si garantisce che i contributi per la futura pensione siano versati in un unico Stato, con gli stessi diritti e obblighi dei cittadini del paese in cui lavora. Si segnala che un tentativo di miglioramento e aggiornamento di tale coordinamento, avviato dalla Commissione con una proposta di regolamento nel 2016 per migliorare, non ha più completato il percorso legislativo.

Relativamente alle pensioni complementari (secondo pilastro) legate all'occupazione (le cosiddette "Pensioni professionali"), poiché la normativa generale di coordinamento della sicurezza sociale dell'UE non si applica alla maggior parte di questi schemi, sono state adottate norme specifiche a tutela dei lavoratori mobili. In particolare, la direttiva 98/49/CE¹⁹ del Consiglio è volta a garantire che i diritti a pensione maturati da un individuo in un regime pensionistico complementare siano mantenuti in caso di trasferimento in un altro Paese dell'UE e che i beneficiari possano riscuotere le prestazioni in qualsiasi Stato membro.

¹⁹ Direttiva 98/49/CE del Consiglio del 29 giugno 1998 relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità europea.

La raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori dipendenti e autonomi²⁰ invita gli Stati membri a garantire trasparenza e accesso gratuito ai cittadini a informazioni aggiornate, complete, di facile consultazione e chiaramente comprensibili sui diritti e gli obblighi individuali. A fronte della ancora scarsa copertura dei sistemi di monitoraggio pensionistico nazionali²¹, la Commissione sta sviluppando il Servizio europeo di monitoraggio (*European Tracking System*), una piattaforma paneuropea destinata a fungere da hub centrale e offrire ai lavoratori mobili (dipendenti e autonomi) una panoramica dei propri diritti pensionistici, indipendentemente dallo Stato membro in cui sono stati maturati (tracciabilità e portabilità) per una totalizzazione comunitaria a fine carriera²².

Le tendenze demografiche, l'impatto degli sviluppi tecnologici sull'occupazione e le nuove forme di lavoro rappresentano sfide senza precedenti per l'UE e mettono sotto pressione la sostenibilità e l'adeguatezza dei sistemi pensionistici. I dati Eurostat sull'andamento demografico sono chiari: le persone con più di 65 anni, che nel 2024 rappresentano il 21,6% della popolazione, raggiungeranno il 30% entro il 2060, mentre la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) è attesa diminuire dal 63,8% al 56,6%. Questa dinamica farà quasi raddoppiare l'indice di dipendenza (il peso dei pensionati sui lavoratori) entro il 2100 (passando dal 33,9% nel 2024 al 59,7%).

²⁰ Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01).

²¹ Sebbene la maggior parte degli Stati membri disponga di piattaforme informative online dedicate ai diritti pensionistici, queste sono spesso limitate alle pensioni pubbliche e non coprono in modo completo le pensioni integrative. Solo pochi Stati membri dispongono attualmente di un PTS che includa informazioni complete su tutti i pilastri e i fornitori.

²² Anche le Casse dovranno inserirsi in questo sistema di monitoraggio europeo, in quanto gestori di pensioni obbligatorie di primo pilastro, direttamente o per tramite di un hub nazionale pubblico (INPS).

Il Rapporto sull'adeguatezza delle pensioni²³ che la Commissione europea e il Comitato di protezione sociale (SPC) realizzano con cadenza biennale nell'ambito del semestre europeo di governance delle politiche economiche e sociali, ribadisce che adeguatezza delle pensioni e sostenibilità fiscale sono obiettivi indissolubilmente legati. Le notevoli differenze all'interno dell'UE nella struttura dei sistemi pensionistici e nei diritti pensionistici tra gruppi di età, generi, settori, livelli di reddito, durata e percorsi professionali, causano disomogeneità nell'adeguatezza pensionistica dei cittadini. Dalle evidenze di questo rapporto discendono numerose raccomandazioni ai Paesi membri per l'adeguamento dei rispettivi sistemi pensionistici alle linee politiche promosse dall'UE per una convergenza sociale verso l'alto (*upward convergence*) nel quadro disegnato dal Pilastro europeo dei diritti sociali.

Nel box 1 si presentano i risultati principali di uno studio condotto dagli istituti nazionali di previdenza di Svezia e Finlandia su 438 raccomandazioni specifiche paese emesse dalla Commissione europea tra il 2011 e il 2023.

BOX 1 - Le raccomandazioni del semestre europeo per le riforme pensionistiche

Una recente ricerca²⁴ condotta da SOFI e ETK (enti pensionistici svedese e finlandese) ha analizzato oltre 438 raccomandazioni sul tema delle riforme pensionistiche negli Stati membri (anni 2011-2023). Lo studio rivela che nel semestre europeo è stata data una priorità schiacciante alla sostenibilità finanziaria dei sistemi rispetto ad altre priorità sociali.

Il 70% delle raccomandazioni si è concentrato sulla necessità di mantenere i conti in ordine, in relazione alle dinamiche demografiche, indicando quali soluzioni

²³ 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I, Publications Office of the European Union, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, pp. 12-13.

²⁴ Jan Helmdag, Niko Väänänen, "Financial Sustainability Above All Else? Drivers and Types of Pension Reform Recommendations in EU Socio-economic Governance", 2024, Journal of Common Market Studies, <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024103188161>

l'innalzamento dell'età pensionabile e la limitazione dei pensionamenti anticipati. L'analisi evidenzia altresì che i temi cruciali dell'adeguatezza delle pensioni (reddito dignitoso) e della modernizzazione dei sistemi previdenziali sono stati messi in secondo piano nelle raccomandazioni paese. Il risultato è che meno del 5% delle raccomandazioni specifiche in tema di pensioni ha come oggetto la riduzione della povertà nell'età del pensionamento e il *gender pension gap*.

In questo scenario, secondo gli autori, sarebbe opportuno che la Commissione in futuro ricalibrasse le priorità tra aspetti fiscali e aspetti sociali, nel formulare raccomandazioni specifiche ai paesi membri sulle riforme per la sostenibilità e equità dei rispettivi sistemi pensionistici, affinché si possano avere sistemi fiscalmente sani, ma anche più equi dal punto di vista sociale.

Per la sostenibilità dei sistemi pensionistici, soprattutto di quelli a ripartizione (*pay-as-you-go*) come quello italiano, l'UE indica di affrontare la carenza di manodopera e sfruttare l'esperienza dei senior, promuovendo l'invecchiamento attivo e il mantenimento delle persone anziane sul lavoro, l'attivazione delle persone inattive e l'ingresso di professionalità da paesi terzi. Inoltre, si raccomanda di aumentare il tasso di laureati, soprattutto con laurea idonea (magistrale), contrastare l'abbandono scolastico, favorire lo start-up di studi professionali associati e multidisciplinari.

Secondo la Commissione è cruciale compiere maggiori sforzi per garantire prestazioni giuste e ridurre il divario pensionistico di genere. Per far fronte alle crescenti criticità e alla situazione di stress che grava sui sistemi pensionistici pubblici (primo pilastro) l'azione dell'UE si articola su due direttrici strategiche. Da un lato, il rafforzamento dei sistemi pensionistici complementari e l'introduzione di strumenti digitali e trasparenza. I sistemi pensionistici complementari devono assumere un ruolo più importante, come esplicitato nel "Pacchetto pensioni" (novembre 2025) anche attraverso la

creazione di “cruscotti pensionistici” nazionali (*pension dashboards*) per una maggiore trasparenza.

Dall’altro lato, la promozione dell’invecchiamento attivo e delle competenze. Per affrontare la carenza di manodopera e sfruttare l’esperienza dei senior, l’UE promuove il mantenimento delle persone anziane sul lavoro, l’attivazione delle persone inattive e l’ingresso di professionalità da paesi terzi. In linea con la strategia Unione delle competenze (cit.) e con il piano d’azione sulla carenza di manodopera e competenze nell’UE-27 (*Action plan on labour and skills shortages*)²⁵, si propongono approcci innovativi per garantire luoghi di lavoro adattabili e accesso a percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale su misura e il mantenimento della salute fisica e mentale per chi volontariamente si trattiene al lavoro oltre l’età pensionabile²⁶. Il nuovo Piano d’azione del Pilastro europeo dei diritti sociali dovrà valutare tali politiche e promuovere lo sviluppo della “*silver economy*”, contribuendo alla competitività dell’UE e all’equità intergenerazionale.

Al contempo si sta concretizzando l’iniziativa per la creazione di un bacino di talenti dell’UE (EU Talent Pool)²⁷, la piattaforma digitale che intende facilitare l’ingresso di forza lavoro qualificata da paesi terzi per far fronte alle carenze di competenze e manodopera nell’UE (anche per i profili professionali più elevati) e rendere l’UE più attraente per i talenti qualificati provenienti da paesi terzi (quindi più competitiva a livello mondiale).

Infine, in relazione all’attivazione nel mercato del lavoro delle persone inattive (anche involontariamente), è opportuno riportare alcuni dati dalla Relazione

²⁵

²⁶ Le politiche attive del lavoro dovrebbero contribuire a migliorare la permanenza e l’integrazione nel mercato del lavoro e a facilitare la transizione da un lavoro all’altro, al fine di garantire che il potenziale, l’esperienza e le conoscenze della popolazione in età lavorativa, compresi i lavoratori anziani, siano pienamente sfruttati

²⁷ A novembre 2025 è stato raggiunto l’accordo tra negoziatori UE, sulla realizzazione del portale “EU Talent pool”. Per maggiori dettagli consultare il seguente link: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/11/18/council-and-european-parliament-agree-to-establish-a-platform-for-non-eu-jobseekers-eu-talent-pool/>

sugli sviluppi occupazionali e sociali nell'UE (ESDE Review 2025)²⁸. Tra i 51 milioni di persone di età compresa tra 20 e 64 anni che non fanno parte delle forze di lavoro, l'80% è rappresentato da donne, anziani e migranti (circa 41 milioni di persone), di cui quasi 20 milioni hanno un'età compresa tra i 55 e i 64 anni che non lavorano, anche a causa della restrittività delle norme vigenti in materia di pensioni. Nel rapporto si legge che studi sulle riforme pensionistiche in Germania hanno rilevato che l'innalzamento dell'età pensionabile anticipata per le donne ha portato a un posticipo del pensionamento e a tassi di occupazione più elevati.

7.1.4 I FONDI PENSIONE DEI PROFESSIONISTI E LE POLITICHE DI INVESTIMENTO

Le Casse di previdenza hanno una missione fondamentale: garantire un futuro stabile agli iscritti e agire come custodi della fiducia nel lungo periodo. Per farlo, non basta registrare i rischi, ma occorre dotarsi di professionisti e risorse stabili capaci di anticiparli. La chiave di volta, come anticipato nei precedenti paragrafi, è la trasparenza: gli iscritti devono poter comprendere, in modo chiaro e accessibile, non solo i risultati finanziari, ma anche come le loro risorse sono investite e con quali rischi. Per rendere conto di questa responsabilità intergenerazionale e della visione di lungo periodo, le Casse sono chiamate a superare la sola rendicontazione contabile. Esse hanno già rafforzato strumenti come i bilanci sociali, i report ESG (Environmental, Social, Governance) e i bilanci integrati. Questi documenti permettono di spiegare le scelte strategiche, i valori e l'impatto etico ed ecologico generato, in linea con il principio di sostenibilità economica e intergenerazionale che bilancia entrate, prestazioni e rendimenti.

²⁸ Commissione europea, Employment and social developments in Europe 2025 - Unlocking the potential of people: promoting higher employment in the EU, 2025. Per scaricare il rapporto https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-2025-unlocking-potential-people-promoting-higher_en

Si parla spesso anche di investimenti *mission related*, ossia investimenti coerenti con la missione istituzionale del singolo ente che è duplice: garantire le prestazioni future (pensioni) e contribuire al benessere collettivo della comunità professionale e del Paese. Si tratta di favorire la crescita economica, la coesione sociale e la tutela dei professionisti iscritti, massimizzando così il rendimento sociale senza eccessiva compromissione del rendimento puramente economico. Investimenti di questo tipo includono: i progetti di rigenerazione urbana, i fondi per l'innovazione o iniziative per la valorizzazione delle competenze professionali in specifici territori. La trasformazione digitale è lo strumento necessario per questa nuova era di fiducia, garantendo la sicurezza dei dati e una comunicazione efficiente e accessibile a tutti. Questo forte impegno verso la rendicontazione di impatto si inserisce perfettamente nel dibattito europeo sulla responsabilità d'impresa, laddove l'Unione sta cercando di armonizzare e semplificare le direttive CSRD²⁹ sulla trasparenza della sostenibilità e la CSDDD³⁰ sulla dovuta diligenza lungo la catena di fornitura.

Infine, data la necessità per gli operatori previdenziali di guardare oltre i cicli economici e di gestire significative risorse con un orizzonte di decenni, l'attenzione si sposta sempre più verso investimenti di lungo periodo con un forte impatto sociale. In questo ambito, le politiche UE per gli investimenti in *Housing* possono rappresentare settori di investimento futuri con un forte impatto sociale.

BOX 2 – Le politiche UE per l'Housing

²⁹ Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

³⁰ Direttiva (UE) 2024/1760 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859.

La crisi degli alloggi è diventata un'emergenza sociale in Europa: negli ultimi 15 anni, i prezzi delle case sono saliti del 48% e gli affitti del 18%, lasciando 1,3 milioni di persone senza una dimora e costringendo il 10% per cento degli europei a spendere fino al 40% del proprio reddito per l'abitazione. La Presidente von der Leyen ha definito l'attuale situazione europea "più che una crisi abitativa, una crisi sociale".

Di fronte a questa crescente difficoltà, il Parlamento europeo ha istituito una Commissione speciale (HOUS) e la Commissione ha nominato un Commissario per l'edilizia abitativa.

Il Consiglio europeo ha riconosciuto che l'alloggio non è solo una questione economica o di politica urbana, ma una componente fondamentale dell'inclusione e della coesione sociale. Il Consiglio EPSCO del 1° dicembre 2025 ha approvato le prime conclusioni del Consiglio europeo sull'alloggio dove si accoglie con favore l'intenzione della Commissione di presentare un Piano europeo per l'edilizia a prezzi accessibili e si chiede di dare priorità a quattro aree chiave nel medesimo piano, ossia: finanziamento, costruzione e sostenibilità, pianificazione e inclusione sociale.

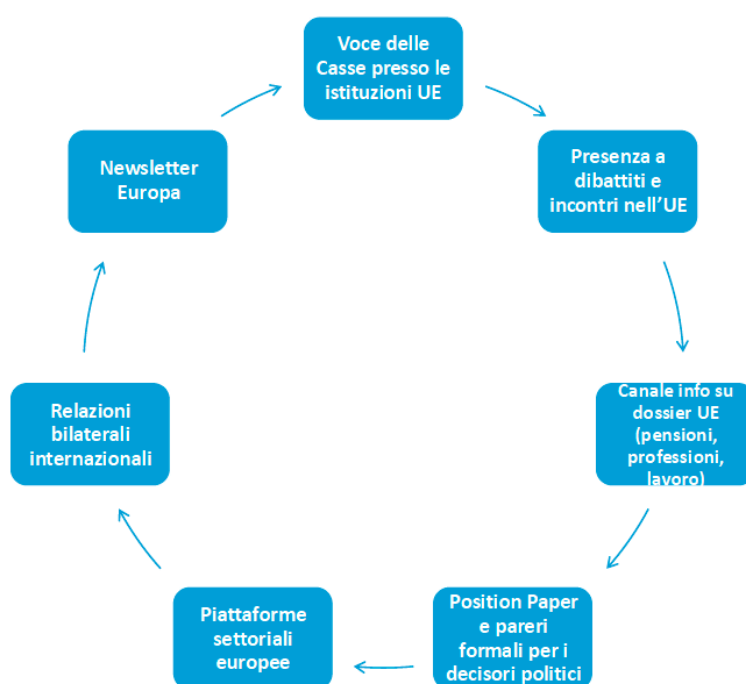
Una politica in materia di housing sostenibile (*affordable housing*) non può non riguardare il sostegno effettivo ai lavoratori mobili nell'UE e ai lavoratori migranti da paesi terzi, ma anche in alcuni contesti territoriali la possibilità di lavorare in aree svantaggiate del singolo paese e dell'UE (rurali, interne, montane).

A oggi, sono stati mobilitati ingenti fondi (21,3 miliardi di euro dal RFF) ed è previsto l'aumento delle risorse dedicate nell'ambito dei fondi di coesione, al fine di sostenere gli investimenti degli Stati membri in alloggi a costi accessibili, di semplificare le normative e di investire nell'efficientamento energetico delle abitazioni.

7.2 PRINCIPALI ATTIVITÀ DI ADEPP IN EUROPA

AdEPP ha realizzato nel corso degli ultimi anni una serie di importanti attività che hanno posto i professionisti al centro di iniziative politiche, di interventi di legge, di contesti tematici e tecnici con ritorno immediato in termini di

visibilità, riconoscimento del ruolo, aumento delle opportunità di investimento e della sostenibilità dell'attività professionale. Tra questi, il riconoscimento dei professionisti tra i beneficiari del reddito di ultima istanza (RUI) e il suo finanziamento con le risorse dello Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione a seguito della pandemia (SURE, Support to mitigate Unemployment Risk in an Emergency) tra il 2020 e il 2021. SURE ha permesso di offrire sostegno finanziario ai lavoratori autonomi compresi i liberi professionisti iscritti alle casse di previdenza private che hanno anticipato l'erogazione delle risorse agli iscritti garantendo supporto tempestivo nella pandemia da Covid-19 e nel periodo immediatamente successivo.



**AdEPP: un
ponte tra le
Casse e
l'Europa**

7.2.1 ADEPP E LA PIATTAFORMA ESIP

La partecipazione di AdEPP alla piattaforma europea della sicurezza sociale (ESIP) si sostanzia in momenti di confronto trimestrali con gli altri enti associati all'interno dei Comitati permanenti della Piattaforma, nella predisposizione di pareri, position paper e altra documentazione sulle politiche di sicurezza sociale dell'UE (in primo luogo, su pensioni e salute) e nella partecipazione agli eventi organizzati dalla Piattaforma (Forum ESIP e workshop annuale sui sistemi pensionistici). In ESIP, AdEPP ricopre la vicepresidenza del comitato permanente EurelPro che riunisce gli enti di previdenza dei liberi professionisti di diversi paesi europei³¹ ed è componente stabile del comitato Pensioni.

Sia all'interno della piattaforma ESIP sia nei confronti delle istituzioni europee AdEPP ha promosso l'esperienza di investitori istituzionali delle Casse rappresentando le difficoltà connesse alla "doppia tassazione" e sollecitando una fiscalità di favore per gli investimenti in economia reale dei fondi pensione. Come pure delle buone prassi connesse al modello di "welfare attivo" attuato dalle Casse nei confronti dei propri iscritti (misure di assistenza, misure di sostegno ai giovani professionisti, forme di integrazione al reddito, come nell'anticipazione delle risorse per l'erogazione agli iscritti del sostegno al reddito dello strumento europeo SURE durante la pandemia da Covid-19, lo studio di misure per ridurre i divari di reddito legati all'età e al genere).

Tra i temi che saranno affrontati in ESIP nel 2026: l'impatto della trasformazione demografica sui sistemi pensionistici, il rafforzamento della fiducia nei sistemi previdenziali da parte dei cittadini innovazione dei servizi, gli investimenti nelle piattaforme digitali multilingue, il miglioramento della cooperazione transfrontaliera al servizio degli iscritti che vivono all'estero,

³¹ Oltre all'Italia, siedono in EurelPro la Germania, la Spagna, il Portogallo, l'Austria e alcuni rappresentanti di sistemi pensionistici pubblici (Finlandia, Bulgaria, Paesi Bassi).

l'uso dell'IA per l'ammodernamento dei sistemi previdenziali nell'UE, il riesame delle condizioni per le pensioni di invalidità e inabilità al lavoro.

7.2.2 LE ATTIVITÀ INTERNAZIONALI BILATERALI

AdEPP da diversi anni ha avviato una significativa collaborazione istituzionale con ABV (Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.), l'associazione che rappresenta i 91 fondi pensione dei liberi professionisti tedeschi, con sede a Berlino.³² Grazie a questa intesa bilaterale, è stato possibile intervenire tempestivamente nel negoziato relativo alla Direttiva sul reporting di sostenibilità aziendale (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive).

L'azione congiunta ha portato a ottenere un risultato cruciale: l'esclusione dei fondi pensione privati dei professionisti dal campo di applicazione della direttiva medesima.

Con cadenza annuale, si promuovono conferenze e workshop internazionali a Bruxelles su temi di interesse delle Casse e delle libere professioni, coinvolgendo rappresentanti delle istituzioni europee (parlamento, commissione, comitato delle regioni, comitato economico e sociale), esperti di organizzazioni internazionali e centri di ricerca europei (OCSE, JRC, Eurofound), docenti delle università italiane e tedesche. Tra i temi ricorrenti di questi eventi: andamento demografico ed effetti sui diversi sistemi pensionistici (a ripartizione o a contribuzione definita), la digitalizzazione, la sostenibilità dei sistemi pensionistici, la governance degli investimenti ESG, gli investimenti sociali e nell'economia. L'ultimo in ordine di tempo, a ottobre 2025, ha affrontato il tema delle opportunità per gli schemi pensionistici dei

³² I fondi pensione dei professionisti in Germania sono su base regionale. I professionisti rappresentati sono medici, farmacisti, architetti, notai, avvocati, consulenti fiscali o rappresentanti fiscali, veterinari, revisori dei conti e contabili giurati, dentisti, ingegneri e psicoterapeuti liberi professionisti.

liberi professionisti nella semplificazione legislativa e nella nuova strategia del Mercato Unico (vedi Box 3).

Box 3 – Le sfide poste al “sistema Casse” dalla nuova strategia per Mercato Unico dell’UE

L’espansione proposta dalla Commissione per il Mercato Unico del futuro rappresenta una potenziale opportunità per i liberi professionisti e le loro Casse di previdenza, grazie a una maggiore concorrenza che potrebbe allargare i mercati e aumentare i redditi. Tuttavia, il rovescio della medaglia è significativo. Il rischio principale è una vera e propria “corsa al ribasso”: una concorrenza non regolamentata potrebbe spingere verso il basso i compensi e, di conseguenza, i contributi previdenziali, minando la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici professionali. Questa maggiore competizione rischierebbe inoltre di ampliare le disuguaglianze già esistenti: alcuni professionisti trarrebbero grande vantaggio dalla mobilità, mentre altri vedrebbero il loro reddito ridursi, mettendo a rischio l’adeguatezza delle loro future pensioni.

Un altro ostacolo tecnico cruciale è la trasferibilità dei diritti pensionistici attraverso i confini, in particolare per i sistemi a prestazione definita. La mobilità, inoltre, incide sui costi amministrativi e riduce i rendimenti degli investimenti, esercitando un’ulteriore pressione sui fondi.

Il dibattito ha concluso che per sbloccare i benefici del Mercato Unico senza incorrere nei possibili rischi, sono necessari monitoraggio e regolamentazione rigorosi. L’obiettivo è di prevenire comportamenti opportunistici e il *social dumping* (la competizione al ribasso sui diritti e sul costo del lavoro), specialmente nei sistemi a ripartizione che dipendono da una demografia stabile. Tra i possibili interventi, anche, l’introduzione di misure aggiuntive di welfare o di pensione minima, per compensare le disuguaglianze crescenti, con meccanismi di solidarietà più robusti, definendo se a carico delle finanze pubbliche statali o dei fondi previdenziali privati.

7.2.3 LA PROPOSTA DI UNO STRUMENTO EUROPEO PER LA FORMAZIONE

Di fronte alla rivoluzione innescata dall'Intelligenza Artificiale (IA), che minaccia di trasformare radicalmente il mondo del lavoro - in particolare il settore dei lavoratori della conoscenza (*knowledge workers*), dove si stima che fino al 50% delle attività o dei lavoratori possa essere coinvolto - l'AdEPP si è fatta promotrice di un Position paper per le istituzioni europee sull'istituzione di un nuovo strumento europeo per la formazione. L'ingresso massiccio dell'IA rischia di creare una polarizzazione dei redditi tra i professionisti che sapranno utilizzare l'IA e quelli che ne resteranno esclusi. Per prevenire questa crisi sistemica e garantire la competitività dell'Unione, l'obiettivo è creare una vera e propria rete di sicurezza per le competenze in Europa. Per affrontare questa trasformazione, l'AdEPP propone di agire su più livelli: in primo luogo, rivedere le competenze. Non si devono più cercare solo abilità tecniche di base, ma è cruciale aggiornare le classificazioni professionali e i sistemi previsionali (*Skills Intelligence*) per focalizzarsi su *cluster* di competenze trasversali e diversificate. Quindi, la formazione per la vita. È necessario sostenere l'aggiornamento delle competenze (*upskilling*) lungo tutta la vita lavorativa, con un focus sull'aumento dei professionisti in settori strategici (come sanità, STEM, edilizia, ICT) e sul *reskilling* delle professioni più qualificate colpite dall'IA (ad esempio, quelle legali, commerciali, della conoscenza). Infine, ripensare il finanziamento della formazione. I fondi tradizionali rispondono principalmente a esigenze nazionali o regionali (come il Fondo sociale europeo Plus o il PNRR) e sono inadatti a gestire shock asimmetrici o crisi sistemiche di livello sovranazionale.

La proposta di AdEPP è quella di creare uno strumento a gestione diretta dell'UE, ispirato al successo del meccanismo SURE (utilizzato per sostenere i lavoratori durante la pandemia). SURE ha dimostrato la capacità dell'Unione di fornire una risposta unitaria e flessibile, mantenendo al lavoro fino a 21 milioni di persone e supportando anche lavoratori autonomi e liberi professionisti (tramite le Casse). L'obiettivo finale è che questo strumento sia permanente e

proattivo (non solo emergenziale e *a posteriori*), garantendo una “convergenza verso l’alto” (*upward convergence*) delle competenze in tutta l’Unione, e che sia accessibile sia ai singoli cittadini, inclusi autonomi e liberi professionisti, su richiesta degli Stati membri sia a istituzioni e corpi intermedi, come le associazioni professionali.

7.3 LE POLITICHE DELL’UNIONE DA SEGUIRE IN FUTURO

Aggiornamento delle competenze, semplificazione burocratica, internazionalizzazione e mobilità geografica, innovazione tecnologica e digitalizzazione. Come visto, sono ambiti che l’Unione europea presidia con apposite politiche e che toccano i professionisti e gli enti previdenziali privati delle libere professioni.

Tra le iniziative previste, dovranno essere seguite quelle che possono interessare le libere professioni e il lavoro autonomo e le casse come investitori istituzionali. In particolare, quelle che rientrano nella strategia per il Mercato Unico e quelle che si riferiscono al Pacchetto Pensioni e al futuro Pacchetto per la mobilità equa del lavoro. Le prime mirano a superare le restrizioni normative e amministrative che attualmente limitano la fornitura di servizi transfrontalieri, anche in comparti chiave come quelli legali, fiscali e contabili. Tali misure di riduzione delle barriere, insieme all’introduzione del Passaporto europeo di sicurezza sociale (European social security pass, ESSPASS) e dei portafogli digitali UE, sono stimate aumentare il valore aggiunto lordo dell’UE e sbloccare il potenziale inespresso del mercato dei servizi, e nelle intenzioni della Commissione dovrebbero rendere l’attività d’impresa, professionale e autonoma nell’UE più semplice e meno onerosa.

7.3.1 IL PROGRAMMA DI LAVORO PER IL 2026

Il programma di lavoro 2026, dal titolo emblematico, “*Europe’s Independence Moment*” punta a un’Europa più sovrana, competitiva e resiliente rispetto alle sfide geopolitiche, economiche e climatiche. Il piano, che segue le linee guida politiche 2024-29 della presidente Ursula von der Leyen e il discorso sullo Stato dell’Unione 2025, definisce le seguenti priorità rafforzare la competitività, guidare la transizione verde e digitale a livello globale, consolidare il modello sociale europeo e garantire la sicurezza collettiva.

Tra i pilastri del programma, spicca la semplificazione normativa. La Commissione continuerà nell’opera di riduzione della burocrazia per cittadini, imprese e amministrazioni, con l’obiettivo di ottenere più di 8,6 miliardi di euro di risparmi annuali. Conclusa la semplificazione Omnibus I, il 9 dicembre 2025, con le due direttive sul reporting di sostenibilità sociale (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) e sul dovere di diligenza sociale delle imprese (Corporate social due diligence directive, CSDDD), nel 2026 sono previste nuove proposte di semplificazione in settori chiave come automotive, ambiente, energia, sicurezza alimentare e dispositivi medici. Parallelamente, Bruxelles rafforzerà i controlli sull’attuazione delle norme europee da parte degli Stati membri (ci sono oltre 1.500 casi di infrazione in corso) per una maggiore uniformità di applicazione nel territorio dell’UE. Il programma di lavoro delinea anche le priorità per le politiche sociali: sono previsti una norma sui lavori di qualità (*Quality Jobs Act*) e il “pacchetto per la mobilità equa dei lavoratori” nel mercato unico, oltre a iniziative per affrontare la crisi abitativa (Housing) e il costo della vita.

7.3.2 LE PRIORITÀ DELLA COMMISSIONE IN MATERIA DI PENSIONI

Come visto nel paragrafo introduttivo di questo capitolo, l’UE sta rafforzando la sua strategia sulle pensioni per affrontare l’invecchiamento demografico e garantire un futuro finanziario più sicuro e trasparente per i cittadini. L’obiettivo primario, basato sul Pilastro europeo dei diritti sociali (principio

15), è duplice: assicurare l'adeguatezza e la sostenibilità dei sistemi pensionistici a fronte di uno scenario complesso. Già oggi, le pensioni per i lavoratori autonomi sono in media un terzo inferiori a quelle dei dipendenti a tempo pieno, con il rischio di un aumento delle disuguaglianze nella terza età. Per affrontare in modo strutturale questi problemi, la Commissione ha istituito un nuovo organismo, il Gruppo di lavoro per la protezione sociale adeguata nell'età avanzata (Working Group on Adequate Social Protection in Old Age, WG ADAGE) nell'ambito del Comitato per la protezione sociale (Social Protection Committee, SPC), con il mandato di individuare modalità per garantire pensioni adeguate e assicurare l'accesso a cure di lungo periodo (*Long-Term Care*) di alta qualità e a costi accessibili. Il primo rapporto triennale di ADAGE è atteso nel 2027 (*Report on adequate social protection in old age*).

Un altro elemento centrale della politica pensionistica è lo sviluppo di pensioni integrative nell'ambito della strategia Unione dei risparmi e degli investimenti (*Saving and Investments Union*). Come visto, questa strategia ha un doppio obiettivo: per i cittadini, fornire sicurezza finanziaria e un reddito pensionistico adeguato; per l'economia europea, sbloccare gli ingenti risparmi dei cittadini (circa 10.000 miliardi di euro sono attualmente fermi in depositi bancari con rendimenti bassi) per canalizzarli verso investimenti in crescita e innovazione nell'UE. Per rendere le pensioni integrative più efficaci e accessibili, a novembre 2025 è stato lanciato il c.d. "Pacchetto Pensioni" con misure legislative e non legislative. Tra le misure non legislative l'iscrizione automatica (*Auto-Enrolment*) ai fondi pensione complementari e la tracciabilità digitale con lo sviluppo di sistemi nazionali di tracciamento pensionistico (*Pension Tracking System*) e la creazione di una piattaforma paneuropea "*European Tracking Service*" (ETS) che fungerà da hub di servizio per le persone che hanno lavorato in diversi Paesi europei tenendo traccia dei loro vari diritti pensionistici. I tracker pensionistici nazionali di Belgio e Francia sono attualmente collegati alla rete ETS, la Commissione pianifica di

espandere la sperimentazione ad altri 5-7 sistemi nazionali di tracciamento entro il 2028.

A livello normativo, il Pacchetto pensioni prevede la revisione dei quadri legali vigenti per i fondi pensione professionali (IORP II), e per il prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP). L'obiettivo è renderli più efficienti e trasparenti sui costi, affinché possano offrire maggiore valore a lungo termine ai risparmiatori e al contempo finanziare meglio l'economia reale.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla revisione della direttiva IORP II, laddove la Commissione interviene sull'interpretazione del principio che regola le scelte di investimento dei fondi pensione, soprattutto in relazione ai vincoli posti per la diversificazione degli investimenti, incluse le partecipazioni azionarie (senza specificare, tuttavia, quali fondi pensione siano interessati e lasciando agli Stati membri di definire i soggetti cui si applica la direttiva modificata a prescindere dalla natura obbligatoria o integrativa).

7.4 IL RUOLO CRUCIALE DELLA SICUREZZA SOCIALE

NELL'AGENDA PER LA CRESCITA E LA COMPETITIVITÀ DELL'UE

Le politiche per la sicurezza sociale rappresentano una sorta di “*hidden welfare State*” dell'UE ³³ nell'Agenda per la crescita e la competitività. L'approfondimento del Mercato Unico, nella visione della Commissione, passa necessariamente attraverso l'aumento della mobilità del lavoro. Tuttavia, questa mobilità non può essere considerata una semplice “variabile

³³ L'espressione è riportata dall'intervento di Francesco Corti, referente per le politiche sociali nel Gabinetto della Vicepresidente esecutiva della Commissione, Mînzatu, al Forum ESIP 2025.

aggiustabile” per le istituzioni previdenziali, né può essere sfruttata dalle aziende per ottenere un “vantaggio competitivo” scorretto. La Commissione ha individuato quattro pilastri dell’equità sociale nel Mercato Unico. Per un Mercato Unico forte e sociale, le norme di coordinamento della sicurezza sociale (ad esempio, il Regolamento 883/2004) devono basarsi su alcuni principi fondamentali: imparzialità per l’individuo (*Individual Fairness*), secondo cui il lavoratore mobile non deve subire svantaggi o riduzioni di benefici rispetto ai lavoratori stanziali; l’equità finanziaria (*Financial Fairness*), ossia, il bilanciamento equo tra il Paese ospitante e quello di provenienza in termini di accumulo di contributi; la semplicità amministrativa (*Administrative Ease*), con norme semplici e poco onerose da attuare per le amministrazioni nazionali; l’equità competitiva (*Competitive Fairness*), un principio riassuntivo e preventivo, che facilita la mobilità ma impedisce che le norme siano usate per frodi sociali o dumping sociale.

L’importanza di questo “stato sociale nascosto” dell’UE è dimostrata dai numeri. Sono 235 milioni le tessere europee di assicurazione per la malattia (EHIC, European Health Insurance Card) rilasciate e circa 50 milioni i lavoratori mobili nell’UE (una popolazione che da sola equivarrebbe al settimo stato più grande dell’UE). Questi numeri guidano la visione politica dell’UE in due direzioni complementari: eliminare le barriere per rendere l’unione economica e monetaria più robusta grazie all’alta mobilità, e allo stesso tempo qualificare la mobilità per prevenire gli abusi. Nel prossimo futuro l’azione per rafforzare la sicurezza sociale nell’agenda per la competitività, si articola in due fasi: la conclusione della revisione del Regolamento 883/2004, entro il primo semestre 2026, per semplificare la mobilità e la protezione sociale dei lavoratori (tuttavia, le posizioni dei paesi in Consiglio europeo sono ancora distanti); il lancio del “Pacchetto per la mobilità equa” (*Fair labour mobility package*) entro il 2026 con un robusto intervento sulla semplificazione normativa e sulla digitalizzazione dei sistemi di sicurezza sociale. Tra gli

interventi previsti: il rafforzamento dell'Autorità europea del lavoro (European Labour Authority, ELA) che acquisirà maggiori poteri nella gestione dei dati e nella valutazione dei rischi nelle ispezioni multi-paese e nel contrasto alle frodi (anche contributive); il riconoscimento automatico delle qualifiche a fronte dell'ampliamento delle professioni, con la attesa riduzione dei tempi di riconoscimento a massimo tre mesi per facilitare il libero movimento dei lavoratori dipendenti e autonomi nel Mercato Unico. L'estensione del coordinamento della protezione sociale per includere i nomadi digitali e il telelavoro transfrontaliero. Infine, la piena messa a sistema della digitalizzazione della sicurezza sociale nei 27 Paesi con il sistema ESSPASS (passaporto europeo di sicurezza sociale)³⁴.

7.5 CONCLUSIONI

Il quadro normativo europeo impone una costante attività di monitoraggio per valutarne l'impatto sulle platee professionali e, conseguentemente, sui bilanci delle Casse. L'Unione europea fornisce indirizzi di politica e strumenti di intervento pubblico che riguardano un segmento composito del mondo del lavoro e dell'economia, esteso dal singolo lavoratore autonomo alle società tra professionisti e società di capitali.

In tale contesto, l'Unione europea si impegna a favorire la mobilità del capitale umano, sebbene si registri la paradossale circostanza per cui i giovani più preparati, soprattutto gli italiani, non incontrano ostacoli significativi nell'esercitare la professione in altri Stati membri. Il rafforzamento della liberalizzazione del Mercato Unico è considerato un elemento propulsivo, a

³⁴ Lo strumento ESSPASS consente al singolo lavoratore di poter consultare la propria storia pensionistica direttamente dal proprio portafoglio digitale. Maggiori informazioni su ESSPASS al seguente link: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/digitalisation-social-security-coordination/european-social-security-pass_en

condizione che venga mantenuta la dovuta attenzione alle competenze e agli standard di qualità che le professioni ordinistiche sono preposte a garantire. Si osserva, inoltre, che la vera liberalizzazione dei servizi è in atto primariamente per effetto della trasformazione digitale, dapprima con piattaforme come Google e, più recentemente, con l'avvento dell'Intelligenza Artificiale.

Un esempio emblematico dell'influenza normativa europea sul piano nazionale è rappresentato dal sistema ESA 2010 (European System of national and regional Accounts). Tale sistema, dando origine all'elenco ISTAT che il legislatore italiano utilizza come perimetro soggettivo per l'applicazione delle norme di spending review, ha avuto ripercussioni dirette sul funzionamento delle Casse. Per questo occorre un'azione di rappresentanza degli interessi in Europa continua e attenta, anche attraverso istituzioni come la Rappresentanza italiana a Bruxelles e la collaborazione con gli altri Stati.

In sintesi, il mondo in transizione dei professionisti e dei loro enti previdenziali non può essere affrontato con la sola azione delle Casse di previdenza. Emerge, pertanto, la necessità imprescindibile che questo settore sia destinatario di politiche pubbliche e misure di welfare integrate ed efficaci, sia a livello nazionale sia a livello comunitario.



Centro Studi Adepp
Via Flaminia 160
00188 Roma (RM)
centrostudi@adepp.info