



**STATI GENERALI
TERZA ETA'**

6-7 NOVEMBRE 2025 - VICENZA

PENSIONI E CRISI DEMOGRAFICA: ITALIA SOSTENIBILE?

Inps Veneto

Filippo Pagano – Direttore regionale

Il quadro demografico

- Significativa riduzione della [popolazione residente](#)
 - 59 milioni al 1° gennaio 2023
 - 58,6 milioni nel 2030
 - 54,8 milioni nel 2050
 - 46,1 milioni nel 2080
- Marcato processo di [invecchiamento](#).

Indice di dipendenza degli anziani (popolazione > 65 anni / popolazione in età attiva),

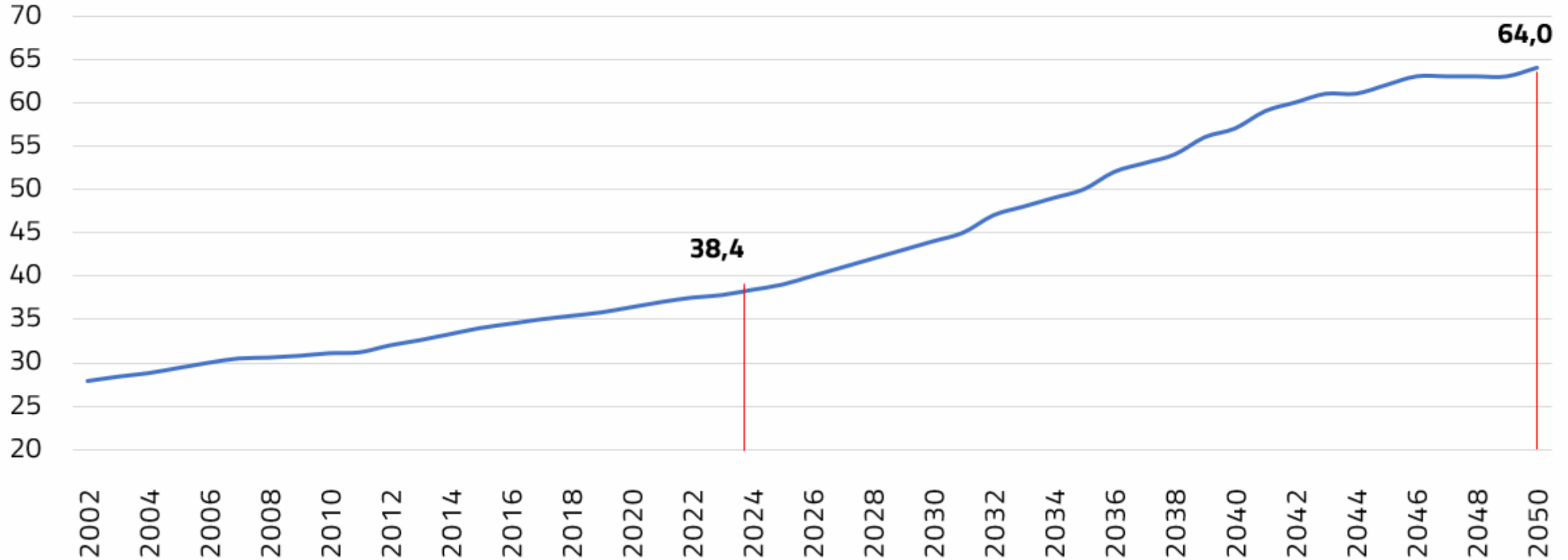
- UE 27 dal **36,1%** del 2022 al **59,1%** nel 2070
- Italia dal **38,4%** del 2023 al **65,5%** del 2070, con un rapporto di tre persone in età da lavoro ogni due persone anziane.

- **Emigrazione dei giovani** italiani (25-34 anni) verso l'estero: in dieci anni si sono trasferiti all'estero in **352 mila** giovani e solo **104 mila** si sono successivamente ristabiliti in Italia, un saldo negativo che contribuisce ad alzare l'indice di vecchiaia.

Il quadro demografico

Indice di dipendenza anziani* al 2024 e previsioni al 2050 (in valori %)

* Rapporto fra popolazione di 65 e più anni e la popolazione in età attiva (15-64)*100



Fonte: elaborazioni INPS su dati ISTAT.

Glaciazione demografica

Dall'inizio degli anni Duemila, la quota di popolazione residente di 15-64 anni sul totale della popolazione si è ridotta a causa dell'invecchiamento e del calo della popolazione:

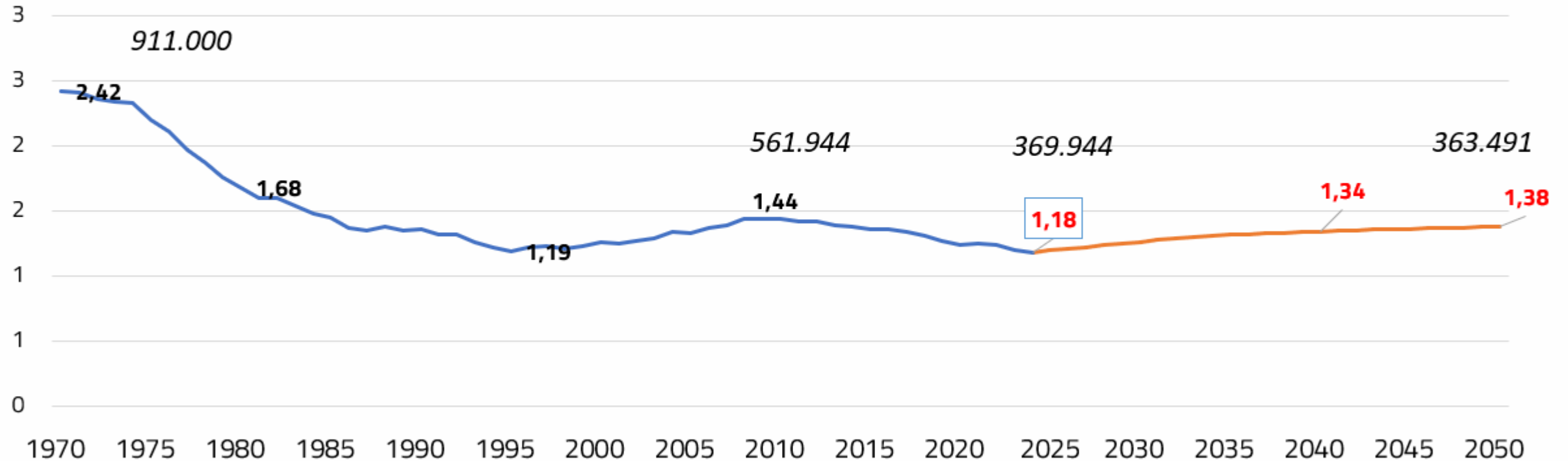
- dal **66,7%** nel 2004 al 63,5% nel 2024 e si prevede che scenderà al **54,3%** nel 2050 (**-9,1** punti percentuali rispetto al 2024);

Le previsioni confermano questo trend decrescente costante:

- da 37,2 milioni nel 2024 a meno di 30 nel 2050. Già dal 2040 **5 milioni di persone in meno** in età lavorata .

Glaciazione demografica

Tasso di fecondità (al 2024) e numero medio di figli per donna



Fonte: elaborazioni INPS su dati ISTAT.

Il quadro demografico in VENETO

Andamento saldo naturale – Regione Veneto

Saldo naturale			
Anno	Nascite	Decessi	Saldo naturale
2013	41.963	45.782	-3.819
2014	40.619	45.378	-4.759
2022	31.754	54.568	-22.814
2023	30.438	50.156	-19.718



Saldo netto negativo,
in 10 anni da
-4.000 a -20.000
(aumento di 5
volte)

Fonte: Istat

Saldo naturale (incidenza percentuale sulla popolazione)			
2023			
	Saldo Naturale	Popolazione 2023	Incidenza %
Regione Veneto	-19.718	4.851.972	-0,4
Italia	-280.824	58.989.749	-0,5

Fonte: Istat

Il quadro demografico in VENETO

Speranza di vita						
Anno	ALLA NASCITA		65		85	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
2013	85,4	80,5	22,6	18,9	7,2	5,7
2023	86,0	81,7	23,0	19,9	7,3	6,1

Fonte: Istat

Speranza di vita,
in aumento in
Veneto tra il 2013
e il 2023 di 1 anno
per i maschi a 65
anni

Speranza di vita						
2023						
	ALLA NASCITA		65		85	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Regione Veneto	86,0	81,7	23,0	19,9	7,3	6,1
Italia	85,1	81,0	22,3	19,4	7,1	6,0

Fonte: Istat

Sostenibilità del sistema pensionistico

- **Invecchiamento** della popolazione:
 - incremento della speranza di vita
 - diminuzione della natalità
- **Crescita economica**
 - numero degli occupati
 - livello delle retribuzioni

Popolazione attiva tra i 15-64 anni:

- riduzione di 1 milione e 179mila individui, passando (in 20 anni) dal 66,4% al 63,4% del totale (37,3 milioni nel 2024)

Tasso di fecondità

- 1,18 figli per donna (2024), inferiore al precedente minimo storico di 1,19 registrato nel 1995 (con previsione di crescita a 1,38 nel 2050)

Spesa pensionistica

- biennio 2023-2024, **15,4%** del PIL, tra le più alte nei Paesi dell'Unione europea
- nel 2040 raggiungerà un massimo di **17,1%**

Spesa pubblica per pensioni (% del PIL e valori assoluti) e rapporto pensioni/occupati (stime)

Anno	Spesa pensionistica/PIL	Numero pensioni/ numero occupati	Spesa totale per pensioni
2025	15,3%	76,4%	289.351
2030	15,7%	77,2%	308.105
2035	16,7%	82,4%	333.969
2040	17,1%	88,5%	350.176
2045	16,8%	93,7%	356.308
2050	16,0%	95,5%	351.622
2055	14,9%	94,4%	343.833
2060	14,1%	92,5%	340.639
2065	13,9%	91,0%	348.976
2070	14,0%	90,4%	364.916

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Nota di aggiornamento, 2024, p. 28.*

Sostenibilità del sistema pensionistico

Criticità/cause

- invecchiamento demografico
- pensionamento delle generazioni del baby boom
- aumento del numero di pensioni rispetto agli occupati

Soluzioni possibili

- innalzamento dei requisiti di accesso:
 - l'età media effettiva di pensionamento negli ultimi 10 anni è passata da 62,6 anni a 64,4 nel 2024
- calcolo degli assegni pensionistici con il sistema contributivo
- adeguamento automatico dei requisiti pensionistici in base alla speranza di vita

che consentono, dal 2040, progressiva diminuzione del rapporto tra spesa pensionistica e PIL, che scenderà al **14,0%** nel 2070

Invecchiamento attivo e sostenibilità del sistema pensionistico

Invecchiamento demografico

- maggiore incidenza della forza lavoro senior
- squilibrio nel rapporto tra pensionati e contribuenti

In Italia + 20% lavoratori con più di 55 anni dal 2019 al 2024

Tasso di dipendenza anno 2024 (rapporto tra popolazione non attiva – over 65 – e attiva – 15-64)

- Italia 40%
- media UE 35%

Sistema a ripartizione

lavoratori contribuenti e titolari di trattamenti pensionistici

In che modo favorire l'ingresso di nuovi lavoratori, garantire il passaggio di competenze e rallentare l'uscita dal mondo del lavoro dei lavoratori senior?

I lavoratori già in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato possono richiedere che quota contributiva a proprio carico venga loro direttamente corrisposta (c.d. Bonus Giorgetti).

Le possibili iniziative per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico

L'equilibrio del sistema previdenziale dipende:

- dalla gestione delle **uscite**
 - fattori demografici di lungo periodo (su cui non si può intervenire nel breve periodo)
 - requisiti anagrafici per accesso alla pensione pensionistici (già esistono automatismi)
- dalla gestione delle **entrate**
 - aumento del numero di occupati:
 - in particolare per i **giovani** e le **donne**, migliorando la qualità del lavoro (e delle retribuzioni).

Nel mercato del lavoro italiano:

- **tasso di occupazione** - ai massimi storici - pari al **62,2%** nel 2024
 - sotto della media europea (che sfiora il 71%)
 - variabilità territoriale (Nord **69,7%** vs Sud **49,3%**)
 - occupazione giovanile 15-29 anni: **34,4%** (Italia) vs **49,5%** (media UE);
- **gender gap** elevato, nel 2024
 - tasso di occupazione femminile è quasi 18% inferiore a quello maschile (media UE -9%)
 - retribuzioni percepite dalle donne (in alcuni settori) anche -30%.
 - le donne rappresentano il 51% dei pensionati, ma percepiscono il 44% dei redditi pensionistici:
 - reddito pensionistico circa 1.600 euro per le donne vs 2.100 per gli uomini

Le possibili iniziative per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico

Promozione delle **politiche attive** che favoriscano la partecipazione al mercato del lavoro e riducano il disallineamento (skill mismatch) tra le competenze richieste dal mercato e quelle possedute dai lavoratori.

In Italia le principali azioni di policy adottate riguardano il **Piano Nuove Competenze**, la riforma per il **potenziamento dei centri per l'impiego** e la **formazione in modalità duale**, strumenti che, insieme alla nuova **piattaforma SIISL**- Sistema di Inclusione Sociale e lavorativa **costruita dall'INPS**, rappresentano una nuova frontiera delle politiche attive del lavoro.

SIISL, Sistema di Inclusione Sociale e lavorativa

- portale per la ricerca del lavoro per i nuclei percettori delle misure di inclusione sociale e lavorativa
- portale di ricerca del lavoro per tutti (lavoratori disoccupati e non)
- ambiente in cui le competenze individuali possono essere abbinate in modo efficace alle richieste del mercato del lavoro.

In VENETO

Convenzione quadro tra la Regione del Veneto e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'erogazione di bonus finalizzati a sostenere la partecipazione alle politiche attive del lavoro e alla ricerca attiva di lavoro e di incentivi alle assunzioni da parte delle imprese, a valere sul Programma Regionale Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027

- il PR FSE+ prevede di agire in complementarità con gli altri fondi e programmi regionali e nazionali, in particolare rispetto al Programma GOL del PNRR (Missione 5, Componente 1, Intervento 1.1 Politiche attive del lavoro e della formazione);
- nel contesto sopra esposto di programmazione pluriennale del PR FSE +, la Regione del Veneto si appresta ad avviare le seguenti misure a valere sulla predetta fonte di finanziamento:
 - o un set di bonus volti a sostenere la partecipazione e la frequenza ai percorsi di politica attiva del lavoro avviati sia a valere sul PR FSE+ che sul Programma GOL, in ordine ad aspetti quali la disponibilità di strumenti per la connessione, la mobilità e l'alleggerimento del carico di cura che grava sui partecipanti e sulle partecipanti;
 - o un bonus di sostegno economico nella fase di ricerca attiva del lavoro rivolto a coloro che hanno regolarmente frequentato gli interventi proposti dalla rete dei servizi per l'impiego a valere sul PR FSE+ o sul Programma GOL, ma risultano ancora disoccupati alla conclusione degli stessi;
 - o una forma di incentivo da assegnare alle imprese che assumono persone disoccupate a valere sul PR FSE+;
- l'erogazione di tali bonus e dell'incentivo alle imprese da parte dell'Inps, avverrà nei limiti degli importi riconosciuti e comunicati dalla Regione del Veneto;

PROTOCOLLO D'INTESA

**per la definizione di un modello per la sostenibilità sociale, ambientale e di governance della
filiera della MODA e per lo sviluppo delle competenze**

TRA

LA REGIONE DEL VENETO

rappresentata dal Presidente Luca Zaia, il quale interviene per la firma del presente Protocollo
d'Intesa in virtù della Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1349 del 28 ottobre 2025

LE SEGUENTI ISTITUZIONI

INPS - Direzione Regionale Veneto,

INAIL - Direzione Regionale Veneto,


Ispettorato del Lavoro dell'Area Metropolitana di Venezia – Coordinamento Veneto

Protocollo d'intesa per
intervenire in un
settore tra quelli più
colpiti dalla crisi
internazionale

Le possibili iniziative per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico

- Misure di **conciliazione dei tempi vita-lavoro**,
- Favorire l'ingresso e la permanenza delle **donne** nel mondo del lavoro
 - Bonus asilo nido
 - Bonus nuove nascite
 - Esoneri contributivi e integrazione mensile per le retribuzioni delle lavoratrici madri
- **congedi parentali**, che hanno il duplice obiettivo di stimolare la natalità e promuovere una più equa ripartizione delle responsabilità familiari, agevolando una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Legge di bilancio (art. 1, co. 217 e 218, l. n. 207/2024)
- servizi di **assistenza all'infanzia**, sempre sul modello della legge di bilancio 2025 (art. 1, co. 210 e 211, l. n. 207/2024)
- **servizi caregiver** (nuove politiche ex Dlgs. n. 29/2024 **riforma anziani** e 62/24 **riforma disabilità**)

In Veneto a **Vicenza**,
dal 30 settembre
2025



In VENETO

Dipendenti assicurati						
Tipologia contrattuale	2023			2024		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Tempo indeterminato	499.746	716.157	1.215.903	517.662	731.583	1.249.245
Tempo determinato	111.496	108.295	219.791	107.849	109.389	217.238
Stagionale	18.877	17.583	36.460	19.134	18.006	37.141
Totale	630.118	842.035	1.472.153	644.645	858.979	1.503.624

Aumento complessivo dei lavoratori dipendenti, in particolare con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato

Tasso di disoccupazione			
	2022	2023	2024
Regione Veneto	4,2	4,2	3,0
Italia	8,1	7,7	6,5

In Veneto **tasso di disoccupazione in forte riduzione** (piena occupazione)

Tasso di inattività			
	2022	2023	2024
Regione Veneto	29,2	26,4	27,6
Italia	34,5	33,3	33,4

Il mercato del lavoro e gli assicurati INPS

Di fronte alle dinamiche demografiche appena descritte e che stanno indebolendo il mercato del lavoro e ridisegnando i bisogni della società, diventa **determinante impiegare la popolazione in età lavorativa in maniera strategica ed efficiente.**

Occorre ripensare l'approccio al lavoro:

- inclusione generazionale
- valorizzazione del capitale umano

Solo attraverso l'implementazione di politiche efficaci ed integrate sarà possibile trasformare quella che oggi appare come una minaccia in una concreta opportunità di rinnovamento.

Il mercato del lavoro e gli assicurati INPS

I dati occupazionali relativi agli assicurati INPS nell'anno 2023 risultano a livelli mai registrati prima e pari a **26,6 milioni** (+1,1 milioni di assicurati rispetto all'anno 2019).

Nel quinquennio 2019-2023 si è registrato un **incremento di oltre mezzo milione** di assicurati in valore assoluto sia per le **donne** e per gli **uomini** (rispettivamente, in termini relativi, +5% vs +4%).

Rispetto alle età si registra un incremento di circa **mezzo milione nella fascia under 35** e quasi il **doppio tra gli over 54**, evidenziando una **polarizzazione verso le fasce d'età estreme**.

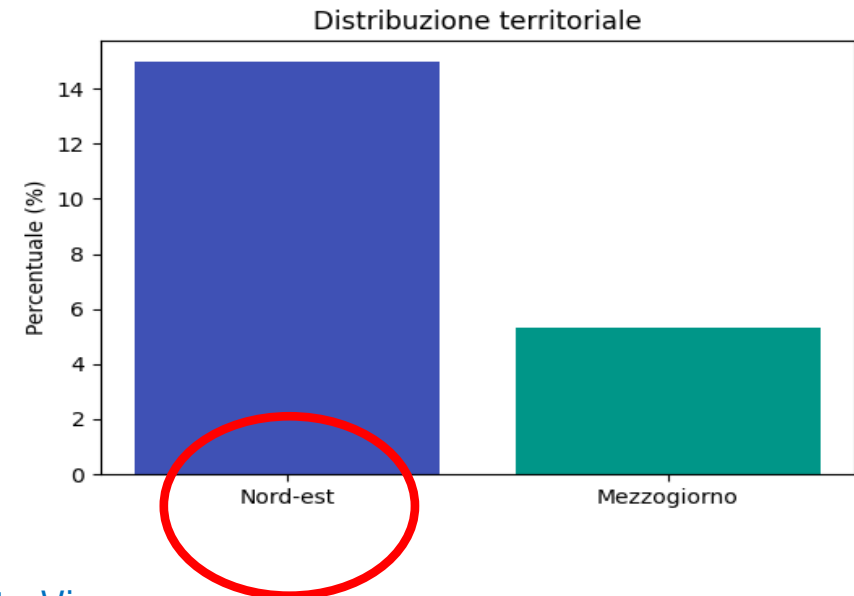
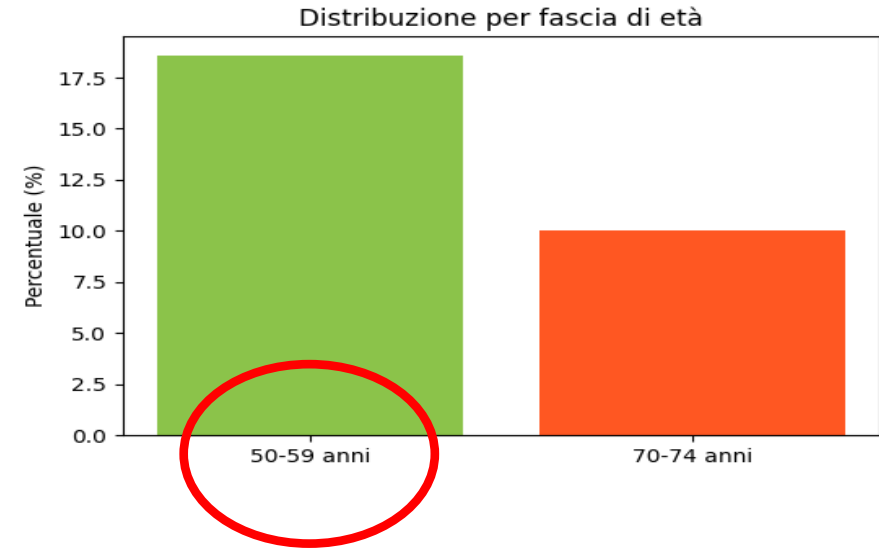
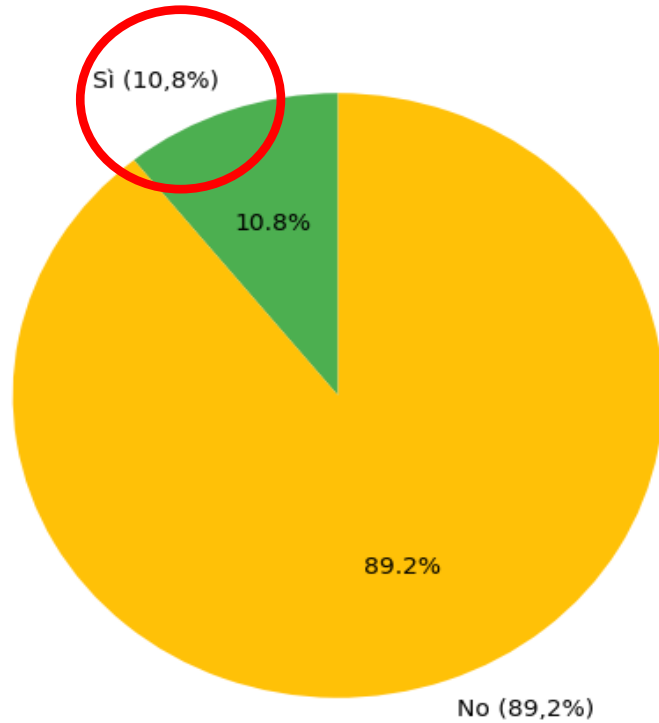
L'incremento degli assicurati è sostenuto soprattutto dall'aumento dei **lavoratori dipendenti**, che hanno raggiunto i **21,8 milioni** (+ 1,2 milioni rispetto al 2019).

Questa tendenza positiva rappresenta un chiaro segnale della crescita e della **stabilizzazione dell'occupazione**, che trova conferma anche nell'aumento dell'intensità occupazionale, misurata dal numero medio di settimane lavorate: nel **2023, 43,1 settimane**, in media, lavorate per ogni assicurato nel **2019, 42,9 settimane**

La quota di lavoratori sopra i 60 anni è aumentata quasi del 5% (crescita maggiore nel commercio).

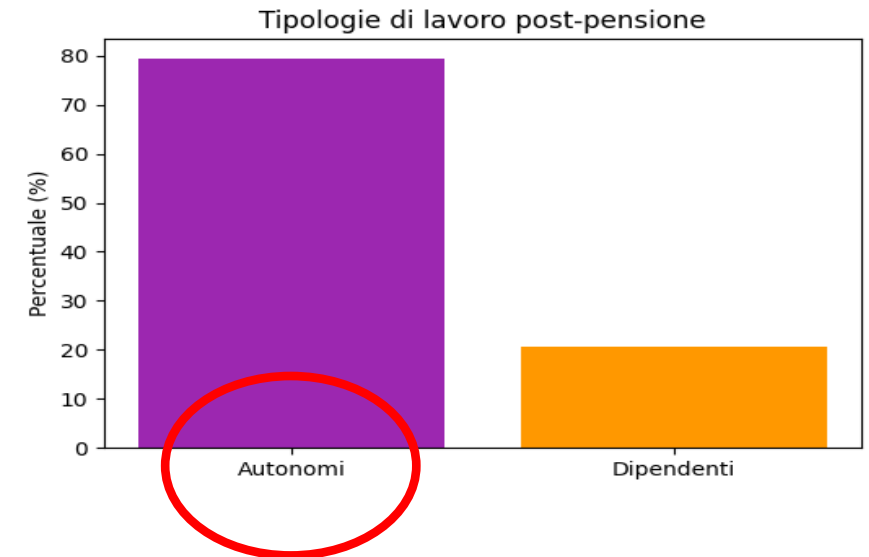
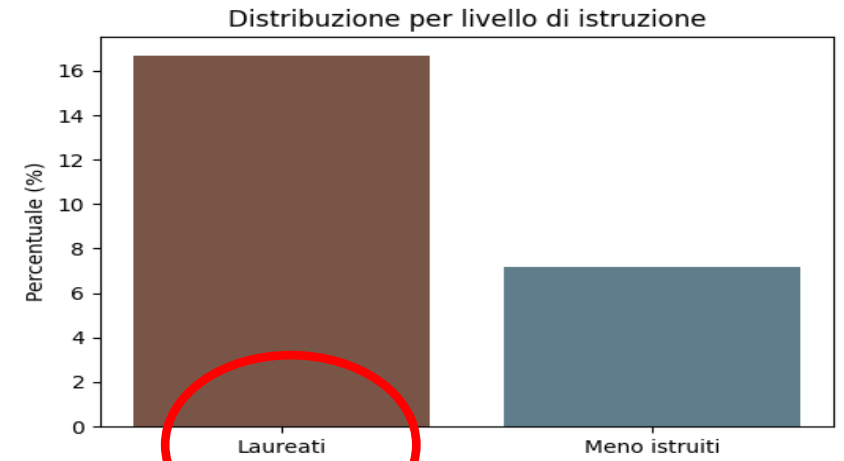
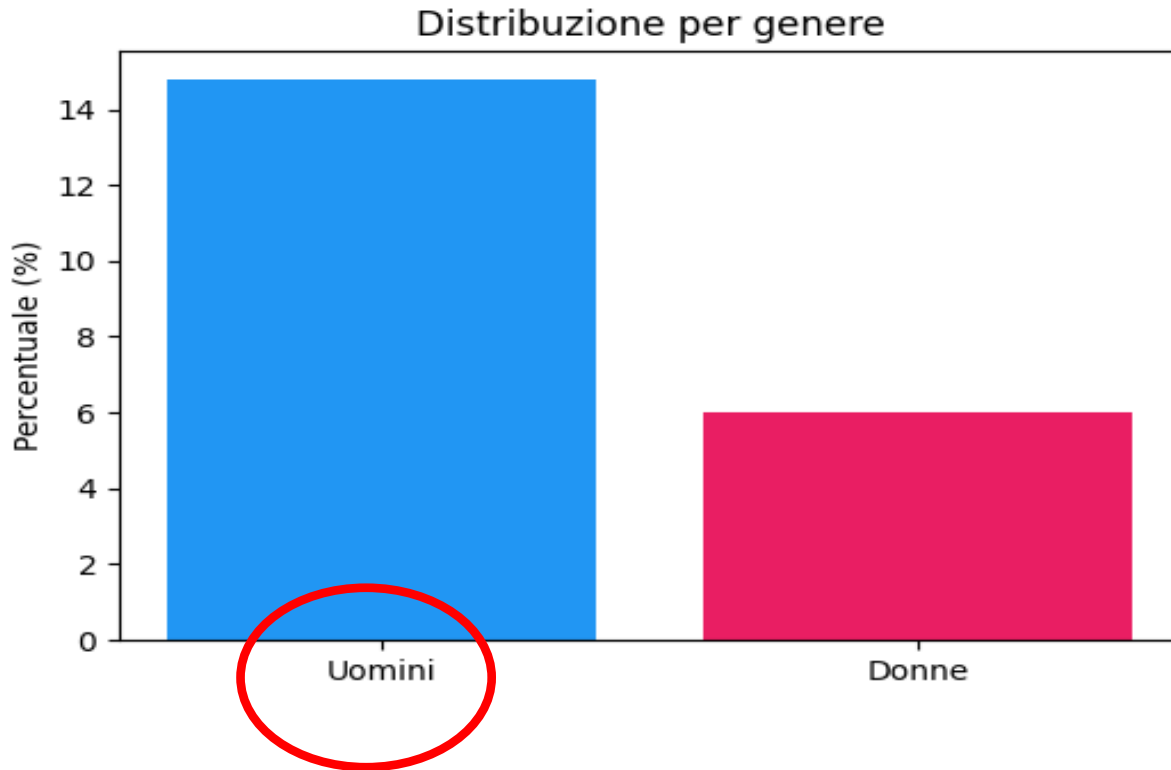
Il mercato del lavoro e l'invecchiamento attivo

PENSIONATI TRA I 50 E 74 ANNI CHE PERCEPISCONO UNA PENSIONE E SVOLGONO UN'ATTIVITA' LAVORATIVA



Il mercato del lavoro e l'invecchiamento attivo

PENSIONATI TRA I 50 E 74 ANNI CHE PERCEPISCONO UNA PENSIONE E SVOLGONO UN'ATTIVITA' LAVORATIVA



La spesa pensionistica

Per quanto riguarda il bilancio dell'Istituto, le previsioni di breve periodo indicano una situazione di sostenibilità, nonostante una crescita delle prestazioni. In particolare, a fronte di un lieve aumento delle entrate contributive, i trasferimenti dalla fiscalità generale a sostegno delle gestioni previdenziali e per gli interventi assistenziali rimangono costanti. Il decremento dei trasferimenti che si registra dal 2024 al 2025 è dovuto al venir meno della decontribuzione della quota IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico dei lavoratori, che dal 1° gennaio 2025 è stata resa strutturale e trasformata in una detrazione fiscale. L'avanzo di gestione rimane comunque positivo nel prossimo triennio.

	2024	2025	2026	2027
Totale entrate	565,1	553,5	563,1	573,2
- di cui entrate contributive	277,0	282,8	289,6	296,0
- di cui trasferimenti correnti	182,2	164,7	165,5	167,4
Totale uscite	562,0	551,4	561,1	570,0
- di cui uscite per prestazioni istituzionali	422,2	427,0	436,6	445,1
- di cui uscite per pensioni	320,9	325,8	332,6	339,1
Saldo avanzo o disavanzo (-)	3,1	2,1	2,0	3,2

La spesa pensionistica

L'equilibrio del sistema pensionistico basato su un sistema di finanziamento a ripartizione pura è assicurato, oltre che dal contenimento della spesa pensionistica, anche dalla adeguata consistenza delle entrate contributive dei lavoratori. Dopo trent'anni di riforme volte a contenere la spesa pensionistica, occorre lavorare per accrescere la base contributiva incrementando il numero dei contribuenti da un lato e assicurando retribuzioni/redditi adeguati ai contribuenti.

Periodo di riferimento	Numero mesi aggiuntivi	Decreto direttoriale
2013-2015	3 mesi	Decreto 6 dicembre 2011 (in G.U. 13/12/2011, n. 289)
2016-2018	4 mesi	Decreto 16 dicembre 2014 (in G.U. 30/12/2014, n. 301)
2019-2020	5 mesi	Decreto 5 dicembre 2017 (in G.U. 12/12/2017, n. 289)
2021-2022	nessun incremento	Decreto 5 novembre 2019 (in G.U. 14/11/2019, n. 267)
2023-2024	nessun incremento	Decreto 27 ottobre 2021 (in G.U. 10/11/2021, n. 268)
2025-2026	nessun incremento	Decreto 18 luglio 2023 (in G.U. 17/10/2023, n. 243)

Le agevolazioni contributive

1,8 miliardi **giovani**

150 milioni **donne**

17 miliardi **aliquota IVS sa carico lavoratori**

1 miliardo **bonus mamma**

3 miliardi **apprendistato**

Tabella 1.17 - Sgravi e sottocontribuzioni. Dati annuali. Periodo 2022-2024

	2022	2023	2024	2023/ 2022	2024/ 2023	2024/ 2022
	Valori assoluti (milioni di euro)			Variazioni percentuali		
A) Sgravi contributivi (compresi i trasferimenti passivi)	17.180,2	25.173,7	33.650,2	46,5%	33,7%	95,9%
- Giovani	1.272,7	1.635,3	1.876,6	28,5%	14,8%	47,5%
- Donne	193,8	150,9	102,4	-22,1%	-32,1%	-47,2%
- Assunzioni settore turismo e termale	435,8	0,7	-	-99,8%	-100,0%	-100,0%
- Decontribuzione Sud	3.272,3	3.633,7	3.748,1	11,0%	3,1%	14,5%
- Riduzione aliquote contributive prestazioni temporanee	7.861,1	8.254,8	8.985,9	5,0%	8,9%	14,3%
- Riduzione aliquota IVS a carico dei lavoratori	2.565,5	10.760,0	17.205,8	319,4%	59,9%	570,7%
- Lavoratori agricoli autonomi (under 40)	37,9	9,2	67,2	-75,7%	630,4%	77,3%
- Altri sgravi contributivi e incentivi ai datori di lavoro	1.180,1	388,7	224,1	-67,1%	-42,3%	-81,0%
- Settore pesca	361,0	340,4	340,4	-5,7%	0,0%	-5,7%
- Bonus mamma	-	-	1.099,7			
B) Sottocontribuzioni e altre agevolazioni contributive	6.766,7	6.960,4	7.332,3	2,9%	5,3%	8,4%
- Apprendistato	2.809,2	2.913,2	3.032,6	3,7%	4,1%	8,0%
- Lavoratori over 50 e donne qualsiasi età	107,8	106,1	108,4	-1,6%	2,2%	0,6%
- Lavoratori dipendenti agricoli	1.688,9	1.669,7	1.724,8	-1,1%	3,3%	2,1%
- Lavoratori dipendenti non agricoli	1.265,6	1.244,3	1.375,6	-1,7%	10,6%	8,7%
- Lavoratori domestici	797,0	926,4	982,5	16,2%	6,1%	23,3%
- Lavoratori autonomi	0,8	0,5	0,2	-37,5%	-60,0%	-75,0%
- Altre sottocontribuzioni	97,4	100,2	108,2	2,9%	8,0%	11,1%
TOTALE A+B	23.946,9	32.134,1	40.982,5	34,2%	27,5%	71,1%

Il mercato del lavoro e l'invecchiamento attivo

- La **trasformazione demografica** richiede cambiamenti culturali e sociali
- **Lavorare in pensione** è un'opportunità per integrare il reddito e dare nuovo significato alle proprie giornate.
- Le persone anziane mantengono competenze e migliorano le capacità sociali e relazionali.
- Serve un **approccio integrato** tra previdenza, fiscalità e politiche sociali.
- Proposte: banca dati pensionati attivi, flessibilità normativa, inclusione sociale, active ageing, equilibrio vita-lavoro.
- **Nuove normative:** D.lgs. 29/2024 e 62/24.



grazie