

“IL I RAPPORTO AdEPP SUL WELFARE”

*con focus sul Welfare della crisi e del sostegno
alla ripresa*

INDICE

Premessa del Presidente AdEPP – Alberto Oliveti

Introduzione del Vicepresidente AdEPP – Tiziana Stallone

SEZIONE I: Una Panoramica generale

- La “Quota 100” dei liberi professionisti;
- Dati Numerici.

SEZIONE II:

IL “WELFARE ATTIVO”: IL POTENZIAMENTO DELLA PROFESSIONE

- Visibilità;
- Attività Formative;
- Sinergie e Partenariati;
- Fondi Europei.

IL “WELFARE ASSISTENZIALE E STRATEGICO”

- Salute;
- Famiglia;
- Professionista e Professione;
- Accesso al Credito.

SEZIONE III:

IL WELFARE “DELLA CRISI”

IL WELFARE “DEL SOSTEGNO ALLA RIPRESA”

APPENDICE:

Glossario

Premessa

di Alberto Oliveti

Presidente AdEPP

Lo sviluppo e la crescita non sono automatismi ma hanno bisogno di essere tenuti cuciti dal legame sociale.

Sostenere le nostre platee oggi significa farle lavorare al meglio e nella migliore sicurezza e potenzialità possibile.

Non sarà un'impresa facile.

La pandemia da Covid-19 ha fatto irruzione nel presente aggiungendosi, sul piano locale e globale, come acceleratore alle sfide già note, che riassumo qui con tre "D": Disruption tecnologica, Debiti pubblici in crescita, Demografia intesa come tendenza all'invecchiamento.

Il Covid-19 interviene con la sua ultima lettera, una quarta D.

Ha comportato un'accelerazione dirompente, che ha agito in termini negativi su una crisi economica e sociale già in atto, ma anche positivi confermando le potenzialità delle nuove frontiere della digitalizzazione.

Come Casse di previdenza siamo chiamate a interpretare e guidare questa trasformazione puntando prima di tutto a un cambiamento radicale di visione.

Se finora abbiamo sempre parlato di patto generazionale secondo la logica "chi lavora mantiene chi ha lavorato nell'aspettativa che chi verrà dopo farà lo stesso", d'ora in poi dovremo modificarlo per costruire uno scambio tra generazioni in un sistema "scambiatore-circolare" di prossimità dove ognuno abbia interesse e convenienza a stare.

Questo significa che lo scambio deve essere esigibile immediatamente e non solo visibile in futuro.

La chiave per poterlo realizzare è un *Welfare proattivo*, nel senso di *pro-lavorativo*.

Continueremo cioè a garantire l'assistenza puntuale nelle situazioni di disagio e di bisogno, personali e familiari. Ma assicureremo anche un'assistenza focalizzata sulla capacità lavorativa del professionista, che definisco appunto pro-lavorativa, che va dal sostegno economico per rimettersi in carreggiata dopo un momento critico, fino all'assistenza strategica mirata alla pianificazione della carriera: studio, formazione, acquisizione di competenze specialistiche e momenti di passaggio lavorativo (cambio di attività, disoccupazione, etc.).

È un impegno che le Casse dovranno portare avanti di pari passo con l'affermazione di un'autonomia di filiera: autonomia per quanto riguarda la contribuzione, la gestione delle risorse, fino alle prestazioni e alla programmazione delle proprie attività.

Alla politica chiediamo una fiscalità uniforme a livello europeo, oltre che una fiscalità di scopo che possa dare gambe alla ripresa dei vari mercati professionali.

Chiediamo una razionalizzazione dei controlli, perché vigilare non significa limitare la capacità di agire bensì controllare che il percorso stia seguendo la traiettoria della finalità pubblica.

Inoltre, chiediamo di non restare vincolati alle riserve cinquantennali che sono anacronistiche e restringono il campo d'azione invece che allargarlo.

Fatichiamo poi ad accettare che ci venga chiesto di fare un salto innaturale e cioè di sostenere l'economia reale senza passare per il sostegno alla professione dei nostri iscritti.

In ultimo crediamo che la sacrosanta coesione sociale da perseguire passi anche per una nuova attenzione all'ecologia del mondo in cui viviamo.

Introduzione

di Tiziana Stallone

Vicepresidente AdEPP - Responsabile del “I Rapporto AdEPP sul Welfare”

L'attività di monitoraggio dell'AdEPP¹ nel corso degli ultimi anni ha permesso di mettere in risalto una serie di variabili - come il costante calo dei redditi dei liberi professionisti - derivanti dalla congiuntura economica e dai processi di trasformazione globale e digitale in atto.

Al fine di garantire la sostenibilità del “Sistema” è stata promossa una rilevante promozione dell'autoimpiego, della micro imprenditorialità, della formazione sull'innovazione e sull'accesso al credito, per assicurare il fondamentale assunto che la capacità contributiva non può essere svincolata dalla capacità reddituale.

¹ L'AdEPP, l'Associazione degli Enti Previdenziali Privati, dal 1996 riunisce 20 Casse di previdenza di previdenza obbligatoria per i liberi professionisti. Tutela le esigenze con riferimento alla previdenza obbligatoria ed ai servizi di welfare di oltre 1.650.000 professionisti iscritti agli ordini, nell'ambito di un settore che genera un indotto di circa 500.000 dipendenti per un comparto che produce il 10% del Pil nazionale. Nella predisposizione delle analisi si osserva che è apparso necessario separare gli Enti che offrono come attività principale l'erogazione di prestazioni assistenziali, ossia *Casagit Salute* e *Onaosi*.

Casagit Salute Società Nazionale di Mutuo Soccorso dei giornalisti italiani “Angiolo Berti” nasce dalla trasformazione della storica omonima associazione (“Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani Angiolo Berti”) in società di mutuo soccorso, approvata dall'Assemblea Nazionale dei Delegati l'11 dicembre 2019. Ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso in tutte le forme e modalità consentite dalla legge e dallo Statuto, nel rispetto dei principi della mutualità, dello sviluppo della personalità umana e della tutela sociale. Inoltre, è di primaria importanza per la Mutua assicurare ai soci giornalisti e ai loro familiari un sistema integrativo dell'assistenza prestata dal Servizio Sanitario Nazionale, con una copertura delle spese sanitarie che prosegue anche dopo il pensionamento e senza limiti d'età.

L'*Opera Nazionale per l'Assistenza agli Orfani dei Sanitari Italiani (ONAOSI)* è un Ente senza scopo di lucro che eroga prestazioni in favore degli orfani e, in talune condizioni, dei figli dei sanitari contribuenti (medici chirurghi, odontoiatri, veterinari e farmacisti) nonché dei contribuenti stessi in condizioni di vulnerabilità e non autosufficienza. Dal 2013, oltre a confermare l'impegno a sostegno delle fragilità, si aggiungono infatti ulteriori concreti sussidi in favore dei sanitari contribuenti in condizioni di non autosufficienza. La mission dell'ONAOSI, infatti, attraverso le varie modalità statutarie di intervento, è sostenere, educare, istruire e formare i giovani per consentire loro di conseguire un titolo di studio e di accedere al mondo professionale e del lavoro.

Dagli ultimi Rapporti AdEPP sono emerse ulteriori criticità evidenziate soprattutto nel significativo gap generazionale e di genere, nel divario occupazionale tra il Nord ed il Sud del Paese e nelle rilevanti disuguaglianze di redditi a parità di competenze.

Tutti questi fattori hanno spinto le Casse ad assumere un nuovo ruolo affiancando alla mera previdenza una più incisiva attività di assistenza mediante l'erogazione sempre più massiccia di misure straordinarie a sostegno dei redditi, dando vita ad una autentica ed effettiva esperienza di *Welfare* integrato.

La pandemia da Covid-19 ha intensificato l'attività delle Casse modificando l'impianto originale dell'indagine che ha tenuto conto delle misure di emergenza varate nei primi mesi del 2020.

Gli Enti di previdenza, nel tracciato avviato dal legislatore con i decreti 509 del 1994 e 103 del 1996, hanno attivato le politiche di assistenza a favore dei propri iscritti anche sul sostegno economico e sull'affiancamento professionale orientato da un'azione di sistema finalizzata all'attuazione di misure di *Welfare* integrato.

Grazie al superamento del concetto di *Welfare* solo in termini assistenziali, le Casse oggi seguono le politiche a favore dei liberi professionisti adottate a diversi livelli di governo per promuoverne la competitività e l'innovazione.

Sulla base dell'approfondimento e del monitoraggio delle prestazioni offerte dalle singole Casse, l'indagine evidenzia una profonda differenziazione - seppur con delle linee comuni - delle forme di assistenza ritagliate sulle esigenze delle professioni che «governano» e caratterizzate da platee diverse, con un andamento demografico differente ed un altrettanto differente grado di femminilizzazione.

In particolare, si è ritenuto suddividere il Rapporto in varie sezioni e nella **Sezione I** dell'indagine - di tipo più quantitativo - verranno presentati dati numerici, la **“Quota 100”** dei liberi professionisti secondo i parametri dell'età pensionabile, dell'anzianità

contributiva (consecutiva e non consecutiva), nonché la modalità secondo la quale le Casse - nell'ambito della loro autonomia gestionale, organizzativa e finanziaria - attingono le risorse e dunque l'ammontare complessivo della spesa destinata al *Welfare*.

Nella successiva **Sezione II** - di tipo più qualitativo strutturata e suddivisa in 2 Parti distinte - si è ritenuto opportuno definire, identificare e soprattutto declinare ciò che si intende per *Welfare*, al fine di illustrare la differenza netta e le specificità delle diverse forme di *Welfare*, ovvero l'innovativo **Welfare "attivo"** ed il più consolidato **Welfare "assistenziale e strategico"**.

Il **Welfare attivo** integra le diverse forme e misure volte al "potenziamento" della professione analizzando l'implementazione delle *policy* adottate dalle Casse al fine di favorire la visibilità, promuovere le attività formative, creare sinergie e partenariati anche mediante l'utilizzo dei Fondi strutturali e di investimento europei a valere sulle risorse stanziare e fruibili del Fondo Sociale Europeo (FSE) e del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).

Secondo una nuova metodologia, la parte dedicata al **Welfare "assistenziale e strategico"** è di natura più statistico-numerica declinata secondo quattro diversi ambiti di approfondimento ed intervento sulla base di logiche più tradizionali e focalizzate sugli aspetti, le azioni e le misure messe a disposizione dalle Casse di previdenza in materia di tutela della **Salute, Famiglia, Professionista** - e ovviamente l'esercizio della professione - nonché per l'**accesso al credito** e l'apertura anche a coloro che, tra i liberi professionisti, non sono in grado di fornire garanzie, in particolare, i giovani professionisti "under 35" e le professioniste.

Il report integra, con un focus "*ad hoc*", il cosiddetto **Welfare "della crisi"** dedicato all'analisi dell'attuale situazione di stallo e di grave difficoltà derivante dal dilagare dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e i conseguenti provvedimenti di

contenimento decisi dal Governo che hanno determinato un impatto profondo sull'economia.

Le Casse hanno stanziato nuove risorse per rispondere all'emergenza, attivando misure straordinarie per le esigenze immediate di tutti gli iscritti che – pur avendo mostrato una profonda resilienza e una grande capacità di affrontare il cambiamento – versano perlopiù in una condizione di disagio acuita dal lungo *lockdown* economico, la perdita del tessuto produttivo, e l'accentuazione di crisi già in atto ancor prima dell'emergenza, in particolare quelle demografiche, formative e digitali.

Le misure restrittive che i governi hanno implementato per limitare la diffusione del virus SARS-CoV-2 hanno infatti generato importanti compromessi riguardanti il comparto delle libere-professioni.

Molte aziende sono state costrette a ridurre il numero di dipendenti o l'orario di lavoro come la maggior parte dei professionisti ha interrotto il proprio ciclo lavorativo o lo ha mantenuto grazie al telelavoro o allo *smart working*.

Valutare il reale impatto economico o la resilienza dei livelli di disoccupazione rimane un compito difficile in quanto è quasi impossibile prevedere la diffusione del contagio a seguito delle restrizioni tuttora in corso e il rischio di ulteriori chiusure parziali o totali.

Non è possibile orientarsi nel Futuro senza prima aver valutato il Presente che - seppur difficile - potrà essere gestito e affrontato dalle Casse anche grazie alle misure di **Welfare** *“di sostegno alla ripresa”* per rispondere alla crisi e offrire un concreto e tangibile sostegno agli iscritti.

Risulta più che mai indispensabile però intercettare in questa crisi alcuni cambiamenti permanenti per il futuro mercato del lavoro.

Innanzitutto come le politiche dello *smart working* e la distanza sociale di cautela stanno trasformando velocemente alcuni ambienti di lavoro dove saranno necessarie *digital skills* basate sull'apprendimento automatico.

La crisi potrebbe portare inoltre ad un'accelerazione della "*gig economy*" in cui i lavoratori - per lo più *millennials* e giovani professionisti - svolgono lavori flessibili, temporanei o freelance che spesso implicano il collegamento con i clienti attraverso piattaforme online. La "*gig economy*" si caratterizza infatti per la capacità di adattarsi alla situazione e richiede un lavoro e uno stile di vita flessibili, che funzionano bene con la libertà che il lavoro digitale offre.

Le Casse di previdenza si troveranno a governare platee attive con una certa incertezza di stabilità e con retribuzioni tutt'altro che regolari.

L'esperienza che abbiamo vissuto ci pone dunque di fronte ad emergenze concrete che è indispensabile anticipare.

Sarà comunque necessario accelerare il processo di rivisitazione del sistema di *Welfare* legato alle Casse di previdenza con l'obiettivo ormai fondamentale di continuare la trasformazione da un modello esclusivamente assistenzialista, che non deve essere dismesso ma ampliato, a un modello che riesca - nell'ambito delle politiche attive di ciascuna Cassa - a riattivare l'autonomia delle persone.

Attraverso il monitoraggio costante sarà indispensabile far emergere le debolezze del mondo del lavoro e connettere tutti gli attori della comunità previdenziale per fare squadra e riuscire insieme a creare nuove prospettive.

Il *modus*, già ampiamente sperimentato, declina **il paradigma del Welfare attivo**: intercettare i cali dei redditi nel breve e lungo periodo, impegnare risorse modellate sugli iscritti *Young* e *Silver*, rilanciare l'ottimizzazione professionale che gli iscritti devono avere,

produrre azioni sinergiche con i centri studi delle Casse, studiando le dinamiche del lavoro e incentivando lo studio e le possibilità offerte dai Fondi europei.

Come Sistema Casse abbiamo abbracciato la nuova e più moderna forma di assistenza attiva attraverso il potenziamento di un *Welfare preventivo* lo stato di bisogno, *attivo* nei momenti dei cali dei redditi, di sostegno alla professione e al lavoro. Un *Welfare* che interviene nei momenti di transizione professionale, per aiutare ad accrescere la propria professionalità che non può dimenticare i pensionati attivi per tenere fede al patto generazionale invertito.

Potremo farlo insieme riattivando costantemente il dialogo con le nostre platee e con il sistema politico-istituzionale a cui rivolgere le richieste e le necessità delle categorie che rappresentiamo.

SEZIONE I

Una panoramica generale

IL SISTEMA DELLE CASSE DI PREVIDENZA

10,3 miliardi di entrate contributive

6,6 miliardi di uscite per prestazioni

562.000 prestazioni erogate

500 milioni di uscite fiscali

87 miliardi di patrimonio

509 milioni di prestazioni per Welfare

**I dati riportati si riferiscono al "Rapporto annuale AdEPP 2019"*

La spesa complessiva per le prestazioni di Welfare - sia attivo che assistenziale e strategico - erogate dalle Casse ammonta a 509 milioni di Euro. Al fine di garantire ai propri iscritti effettive forme di tutela e sostegno, le Casse - nei limiti della disponibilità di bilancio dopo aver provveduto all'assistenza obbligatoria - attingono le risorse da destinare alle misure di Welfare dalla contribuzione integrativa, o dal contributo soggettivo supplementare, o dalle sanzioni e gli interessi per l'inosservanza degli obblighi contributivi e degli obblighi in materia di comunicazioni, nonché dagli ulteriori e aggiuntivi risparmi di gestione.

CASSA	ETÀ PENSIONABILE (Uomini e Donne)	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA CONSECUTIVA	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA NON CONSECUTIVA
CASSA GEOMETRI	60		40
CF	69	34	34
CNN	A)67; B)-; C)75	A)30; B)35 (di cui 30 effettivi); C) 20	
CNPADC	61		38
CNPR	68	40	40
ENASARCO	66 - 64		20
ENPAB	65	5	5
ENPACL	68	5	5
ENPAF	68+aspettaiva		30
ENPAM	62		35
ENPAP	65	5	5
ENPAPI	65		5
ENPAV	68	35	
EPAP	65		5
EPPI	65		5
INARCASSA	66 anni e 3 mesi	33	
INPGI	62	40	

CASSA	Iscritti Attivi al 31/12/2019	Pensionati al 31/12/2019	di cui: Pensionati attivi	% Pensionati attivi su pensionati
Cassa Geometri	74.681	30.355	6.641	22%
CF	243.233	28.913	13.261	46%
CNN	5.148	2.838	-	
CNPADC	65.261	8.536	4.458	52%
CNPR	24.914	9.760	3.675	38%
ENASARCO	212.098	129.629	9.877	8%
ENPAB	15.113	1.650	620	38%
ENPACL	21.802	10.904	3.570	33%
ENPAF	96.829	23.104	4.122	18%
ENPAIA1	42.647	-	-	
ENPAIA2	5.010	706	206	29%
ENPAM	371.465	124.417	20.260	16%
ENPAP	60.306	4.614	-	
ENPAPI	46.167	2.779	413	15%
ENPAV	29.044	7.468	771	10%
EPAP	28.265	3.012	1.179	39%
EPPI	13.479	4.857	1.796	37%
INARCASSA	153.826	36.269	14.675	40%
INPGI1	28.575	9.624	56	1%
INPGI2	44.013	1.514	343	23%
Totale	1.581.876	440.949	85.923	19%

Ogni anno si iscrivono alle Casse 60.000 nuovi professionisti e se ne cancellano, per vari motivi, circa 35.000 portando il numero complessivo ad aumentare costantemente negli anni. Gli iscritti hanno un'età media di 48 anni, aumentata di 2 anni dal 2010.

SEZIONE II

IL “WELFARE ATTIVO”: IL POTENZIAMENTO DELLA PROFESSIONE

Gli Enti di previdenza dopo aver garantito la cassaforte dei contributi previdenziali e in assoluto le prestazioni pensionistiche e assistenziali, devono impegnarsi a ricercare e analizzare quali possano essere le azioni per migliorare ulteriormente l'adeguatezza delle pensioni. In un momento in cui le libere professioni “soffrono” - per motivi individuali, territoriali e anche per cause strutturali del sistema “lavoro” - non è solo necessario garantire azioni assistenziali rivolti alla persona ma anche immaginare e realizzare operazioni di welfare preventive e di sostegno ai redditi rivolte all'intera categoria dei professionisti.

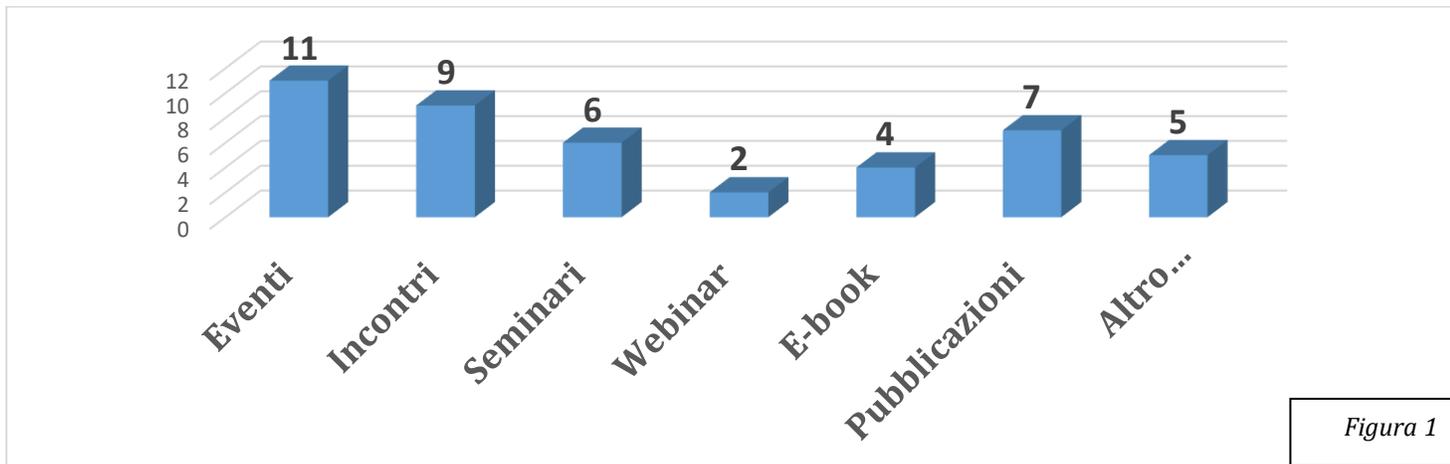
Il *Welfare* attivo è finalizzato all'*empowerment* dei liberi professionisti accrescendo le conoscenze e le competenze personali e puntando sul lavoro e sulla formazione.

Tutte le Casse iscritte all'AdEPP che hanno proceduto alla compilazione di un questionario partecipando all'indagine in maniera proattiva, hanno illustrato le azioni e le misure volte a promuovere l'esercizio della professione e l'attività del libero professionista, rappresentando l'evoluzione di un modello che dalle azioni di sostegno del reddito, punta a quelle di promozione del soggetto.

Visibilità

In particolare, si può notare che per aumentare la visibilità dei professionisti nei confronti della clientela privata “retail” e per promuovere l'attività dei professionisti presso le

aziende pubbliche e private, quasi tutte le Casse hanno puntato sull'organizzazione di eventi e incontri.



È altresì importante evidenziare che le Casse – attraverso una costante e incisiva attività di comunicazione e informazione - hanno attuato azioni volte a facilitare e aumentare la scelta di percorsi finalizzati all'esercizio della professione da parte dei giovani anche consolidando i rapporti con le Università.

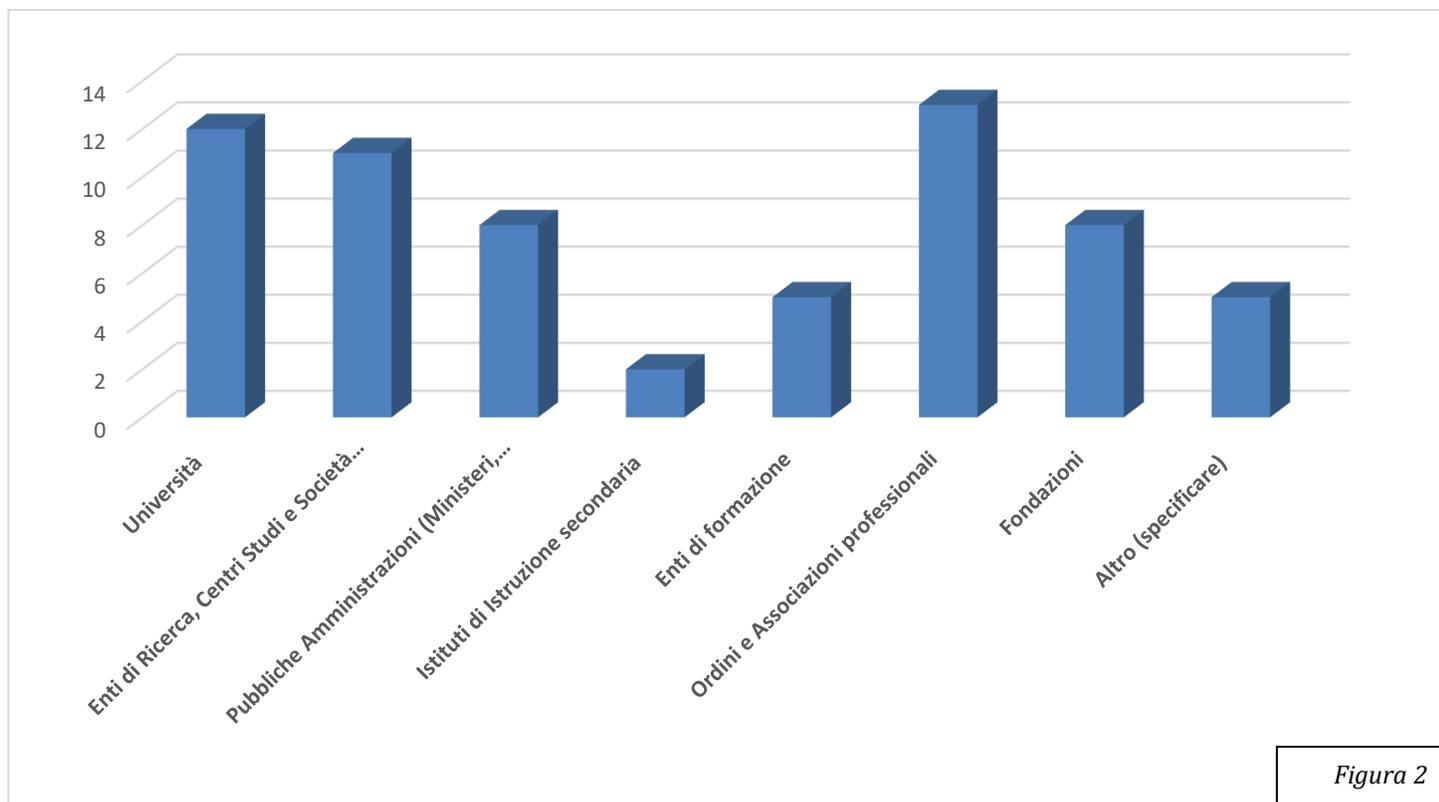


Figura 2

Come si evince dalla *Figura 2*, gli interlocutori più accreditati rimangono ancora gli Ordini e le Associazioni professionali, ma è in fortissimo aumento il numero delle Casse che si interfacciano direttamente con le Università dando vita a sinergie e avviando progetti comuni soprattutto mediante Convenzioni (sia a titolo oneroso che non).

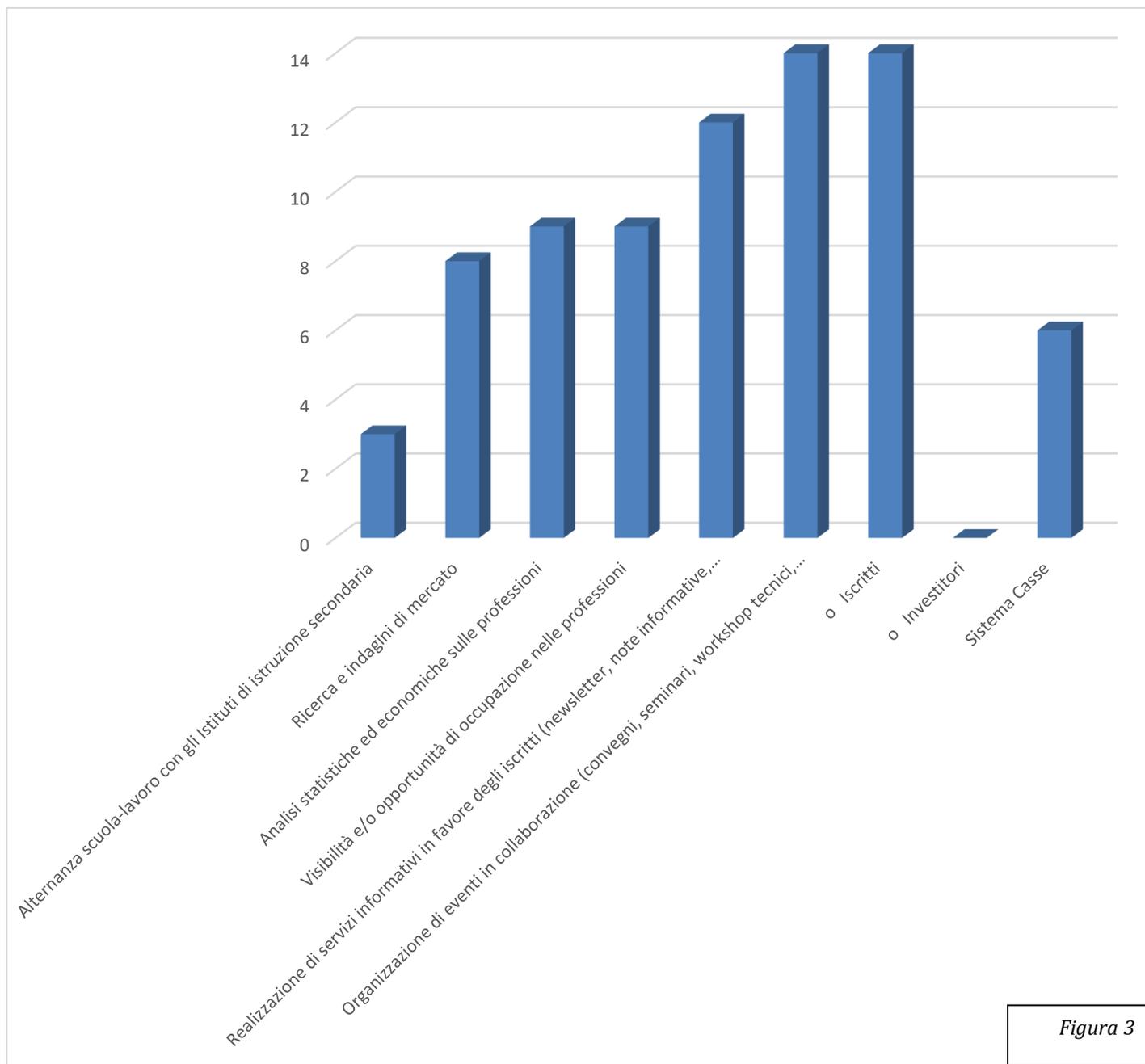
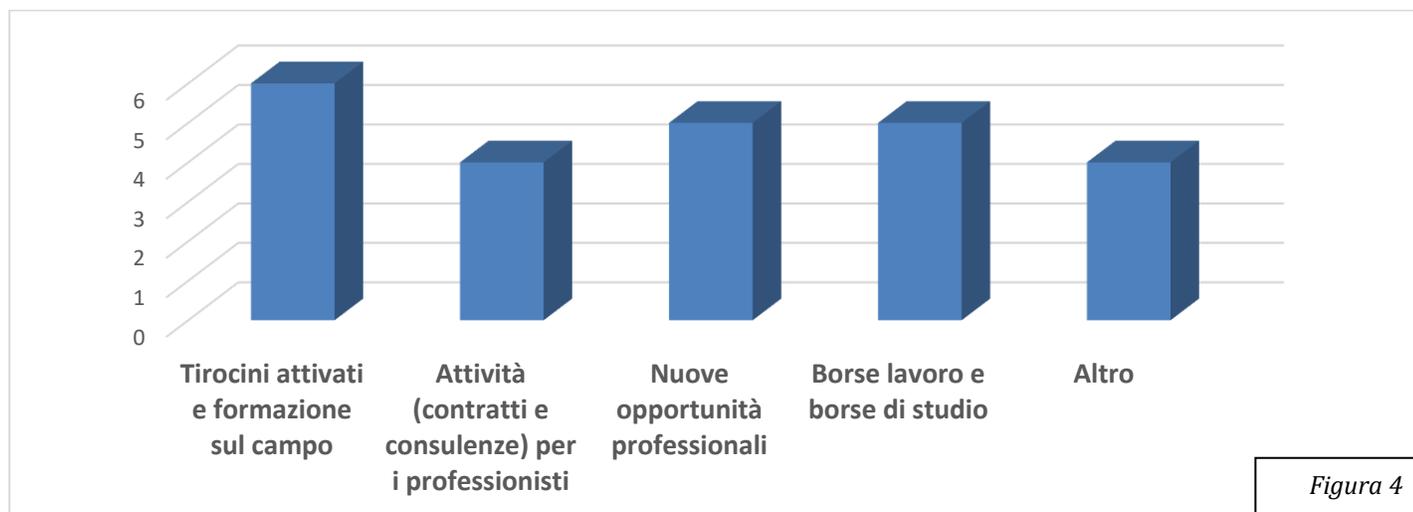


Figura 3

Sinergie e Partenariati

I diversi Accordi di partenariato, Protocolli d'intesa, Convenzioni e Dichiarazioni di intenti, sono volti a coinvolgere e sostenere gli iscritti che sono i beneficiari veri e i destinatari

ultimi di tutte le attività e delle misure di **Welfare attivo** promosse dalle Casse che hanno raggiunto obiettivi e ottenuto risultati proprio grazie agli accordi, ai partenariati ed ai protocolli siglati.



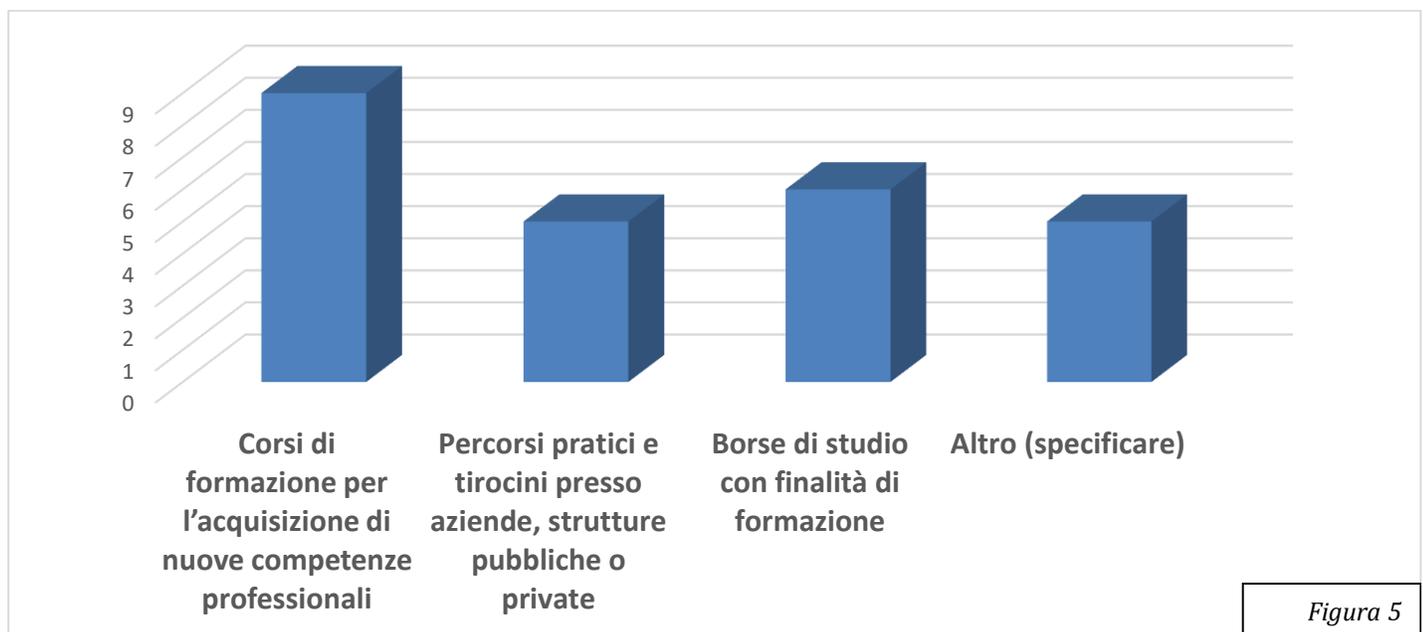
Infine, occorre considerare che – grazie alle sinergie e agli accordi con Enti, Fondazioni e Istituti di credito – le Casse continuano a garantire ai loro iscritti un portafoglio di strumenti finanziari agevolati a favore dei professionisti, in particolare per l’avvio dell’attività e start-up dello studio professionale.

Start-up e crescita sono le fasi che caratterizzano l’attività professionale, e indubbiamente la crescita non può realizzarsi senza investimenti in “*new skills*” che possono essere acquisite mediante le attività formative secondo l’ottica del “*lifelong learning*” e dunque la formazione continua.

È chiaro che la capacità e la competitività si misurano sulla base delle conoscenze acquisite e costantemente aggiornate, e da questa evidenza nasce la necessità di sostenere i professionisti nel loro percorso di continuo aggiornamento e adeguamento delle competenze per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in costante riqualificazione e cambiamento.

Le Casse infatti, non si limitano più ad organizzare, patrocinare e finanziare attività formative che rientrano nel perimetro della formazione obbligatoria, ma offrono nuove possibilità per acquisire nuove competenze grazie sia alla formazione specialistica finalizzata allo sviluppo professionale e culturale dei professionisti, sia alla formazione trasversale in materie quali diritti e doveri, lingue straniere, la sicurezza sul lavoro, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche.

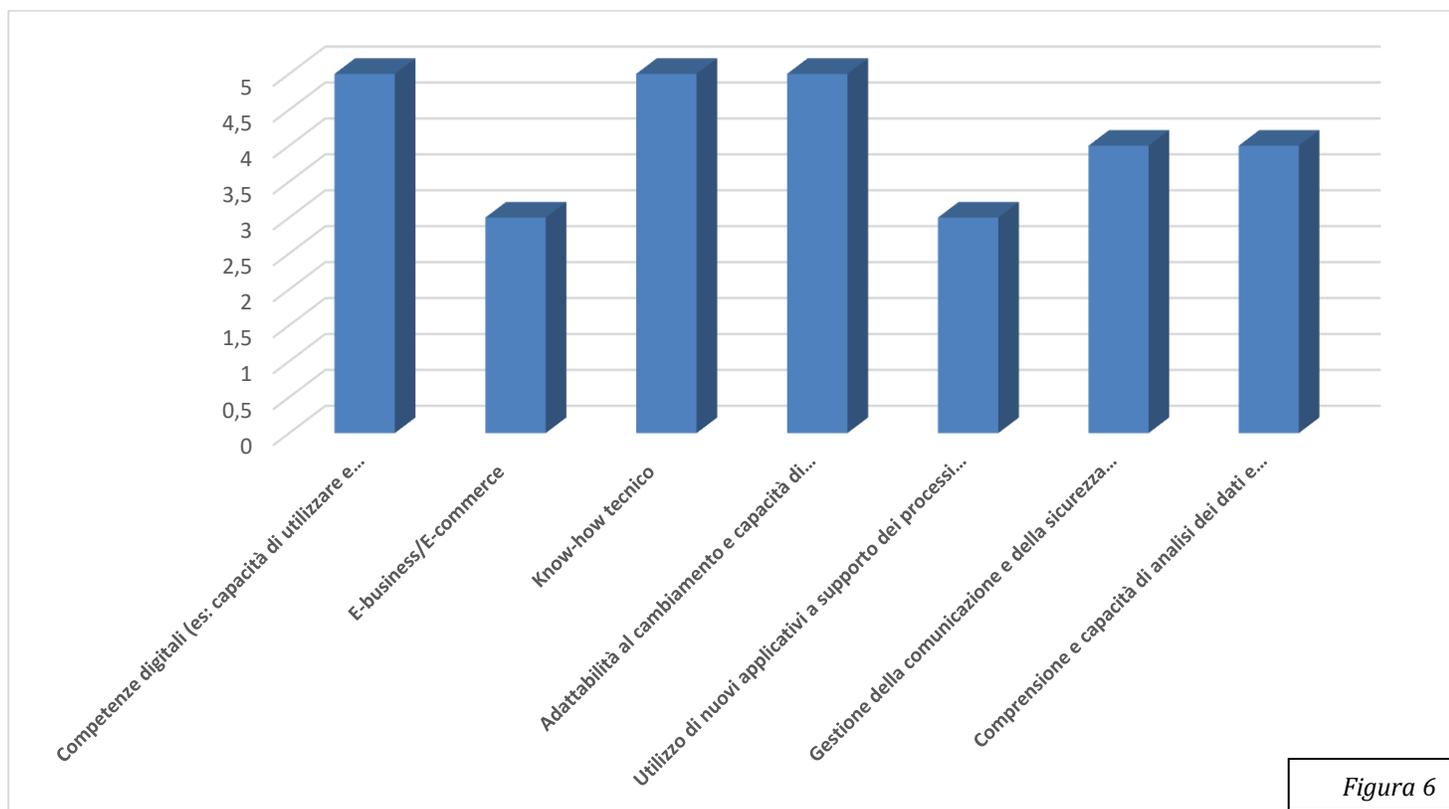
Attività formative



Inoltre, le Casse hanno previsto diverse e numerose iniziative – rivolte agli iscritti – al fine di divulgare la cultura previdenziale ed estendere l'educazione finanziaria soprattutto mediante la concessione forme di credito "ad hoc" ed in particolare borse di studio, rimborsi e finanziamenti, e l'organizzazione di seminari e workshop.

Come si potrà notare nella *Figura 6*, gli investimenti in iniziative formative per l'acquisizione di "new skills", hanno permesso ai professionisti di acquisire nuove competenze, accrescere le loro abilità e migliorare le capacità relazionali per affrontare sfide quali la mancanza delle competenze di base (soprattutto matematiche e digitali), la

trasparenza e visibilità delle competenze e delle qualifiche, e dunque la difficoltà di anticipare il fabbisogno di competenze.



Le Casse - in linea con la *“New Skills Agenda for Europe”* - hanno previsto iniziative volte a far sì che tutti gli iscritti sviluppino, sin da giovani, una ampia gamma di competenze utili e pertinenti rispetto alle richieste del mercato del lavoro, allo scopo di promuovere l’occupabilità, la competitività e la crescita.

Fondi Europei

La visione europea non può non essere considerata soprattutto da quando – anche grazie all’attività di sensibilizzazione *multilevel* dell’AdEPP, a costanti interlocuzioni e alla partecipazione ai lavori dei diversi Tavoli di confronto e partenariato dei Fondi di sviluppo e investimento europei – la *“Legge di Stabilità per il 2016”* (art. 1, comma 821, legge 18 dicembre 2015, n.208) ha equiparato i liberi professionisti alle PMI per accedere ai

finanziamenti previsti dai Piani operativi nazionali e regionali del Fondo sociale europeo (FSE) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR).

La *Figura 7* di seguito, mostra infatti che le Casse hanno attivato servizi volti a favorire l'accesso ai Fondi europei da parte dei liberi professionisti affinché gli iscritti possano avere accesso ai finanziamenti e ai contributi messi a disposizione dall'Unione europea volti a supportare la formazione, l'aggiornamento professionale e imprenditoriale, rafforzare gli asset materiali e immateriali delle loro attività (ammodernamento delle attrezzature negli studi professionali, informatizzazione dei processi, ecc.), agevolare l'accesso al credito e favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità.

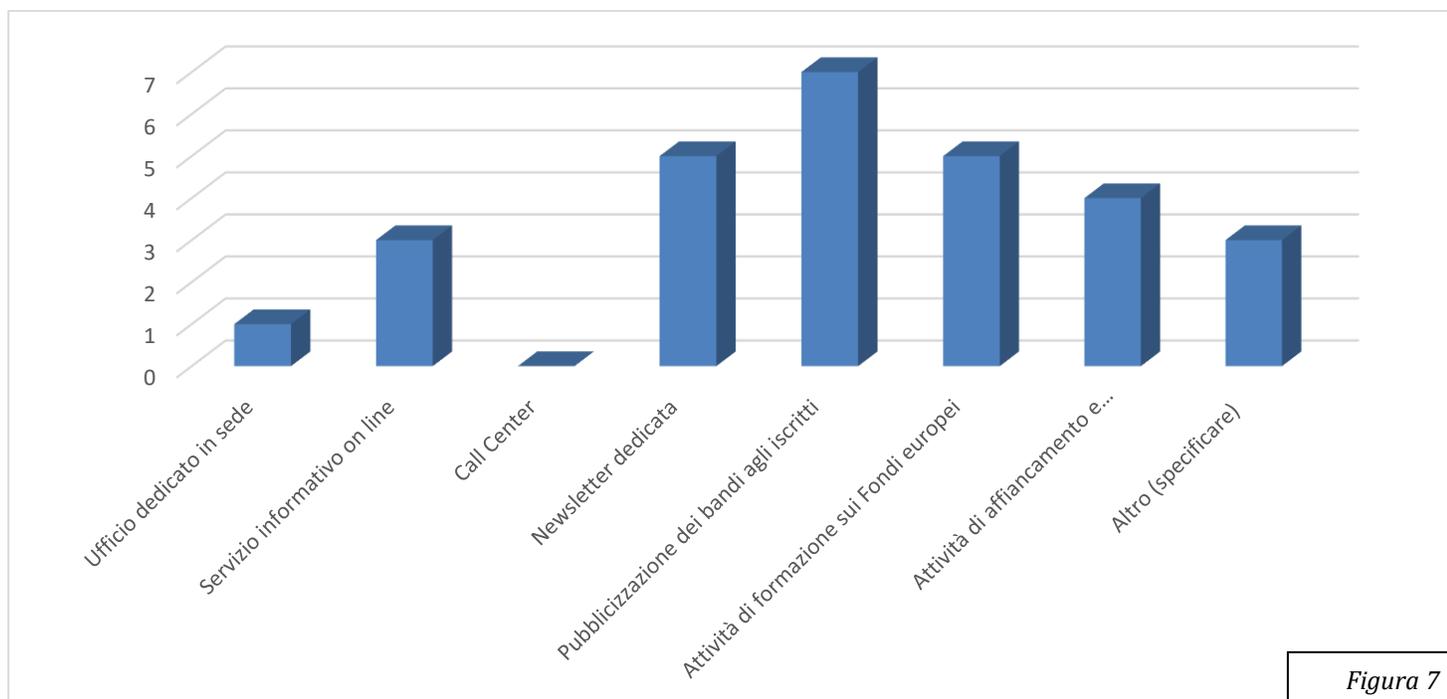


Figura 7

Per quanto riguarda le Casse si aprono scenari di opportunità.

Alla base di tutto, il problema è e rimane quello della strettissima correlazione tra redditi professionali prodotti durante la vita lavorativa e le prestazioni pensionistiche, tenuto conto che proprio i redditi professionali per molti iscritti sono e restano esigui.

Le attività di welfare attivo mostrano, in tutta la loro portata innovativa, la capacità di personalizzare le iniziative in ragione della specificità delle esigenze proprie di ciascuna categoria professionale, singolarmente conosciute da chi vive in prima persona quella professione.

IL “WELFARE ASSISTENZIALE E STRATEGICO”

L'esperienza maturata negli ultimi anni dalle Casse corredata da indagini attuariali e di categoria, ha evidenziato come non sia sufficiente condurre azioni in maniera meramente mutualistica, ma che sia altresì necessaria una ulteriore attivazione delle politiche passive proprie di un Ente di previdenza. Lo stanziamento di fondi dedicati al sostegno dell'attività professionale quali le coperture assicurative, i costi per l'avviamento al lavoro come acquisto di strumentazione e software dedicati alla professione, i contributi per la digitalizzazione degli studi libero professionali sono al momento attività che il sistema previdenziale dei liberi professionisti ha diffusamente riservato ai propri iscritti. Si tratta di azioni strategiche che si aggiungono ai contributi per il sostegno alla salute, ai finanziamenti, alla famiglia e alla genitorialità attraverso i quali gli Enti si fanno carico delle necessità delle proprie platee.

Il Welfare viene declinato in quattro diversi ambiti di intervento: salute, famiglia, professionista/professioni e accesso al credito.

Salute

Sin dalla loro nascita, le Casse hanno offerto ai loro iscritti ovvero i professionisti attivi in servizio – ma anche ai pensionati attivi, ai pensionati (prevedendo alcune limitazioni) e ai loro familiari - un'assistenza di tipo economico, tesa a tutelare i liberi professionisti che si trovano in difficoltà e stato di bisogno a causa della fuoriuscita dal mercato del lavoro, la malattia, l'invalidità e la necessità di avviare e/o migliorare la propria attività attraverso l'erogazione di sussidi e garanzie per l'accesso al credito.

In particolare, in materia di “**Salute**” le Casse offrono prestazioni – in larga parte sotto forma di rimborso – per spese mediche (Figure 8 e 9), la copertura “*Long Term Care*”, la copertura per infortunio, nonché diversi contributi per le spese funerarie, spese straordinarie per eventi imprevisti, spese di assistenza per anziani o malati non autosufficienti.

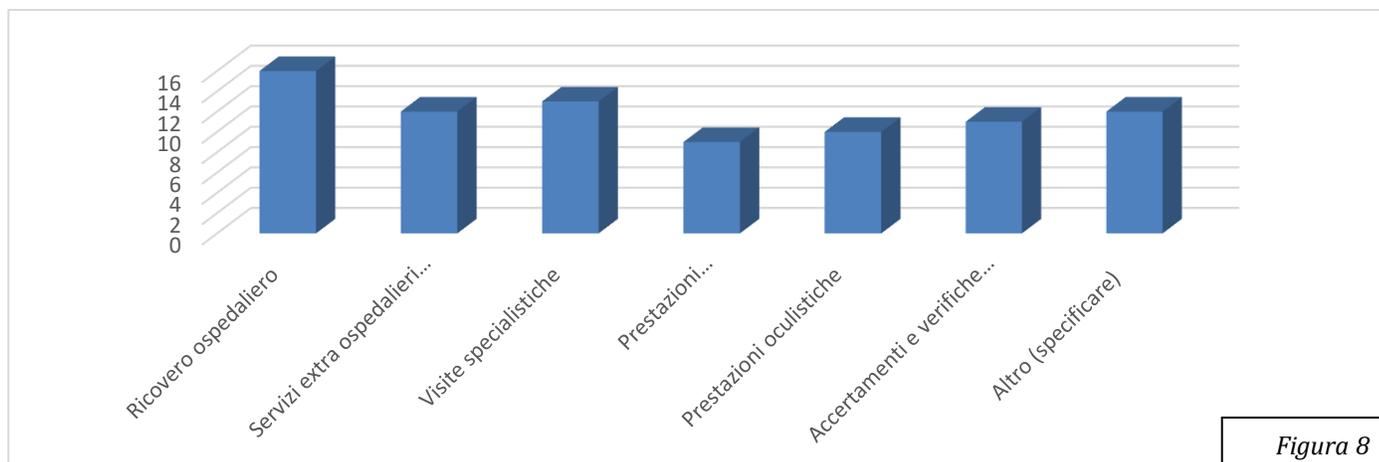


Figura 8

Le prestazioni che vengono erogate mediante polizze assicurative, o in autogestione, o attraverso una rete convenzionata ma anche in modalità mista - copertura assicurativa ma alcune prestazioni sono erogate direttamente dalla Cassa – in alcuni casi vengono estese anche ai familiari.

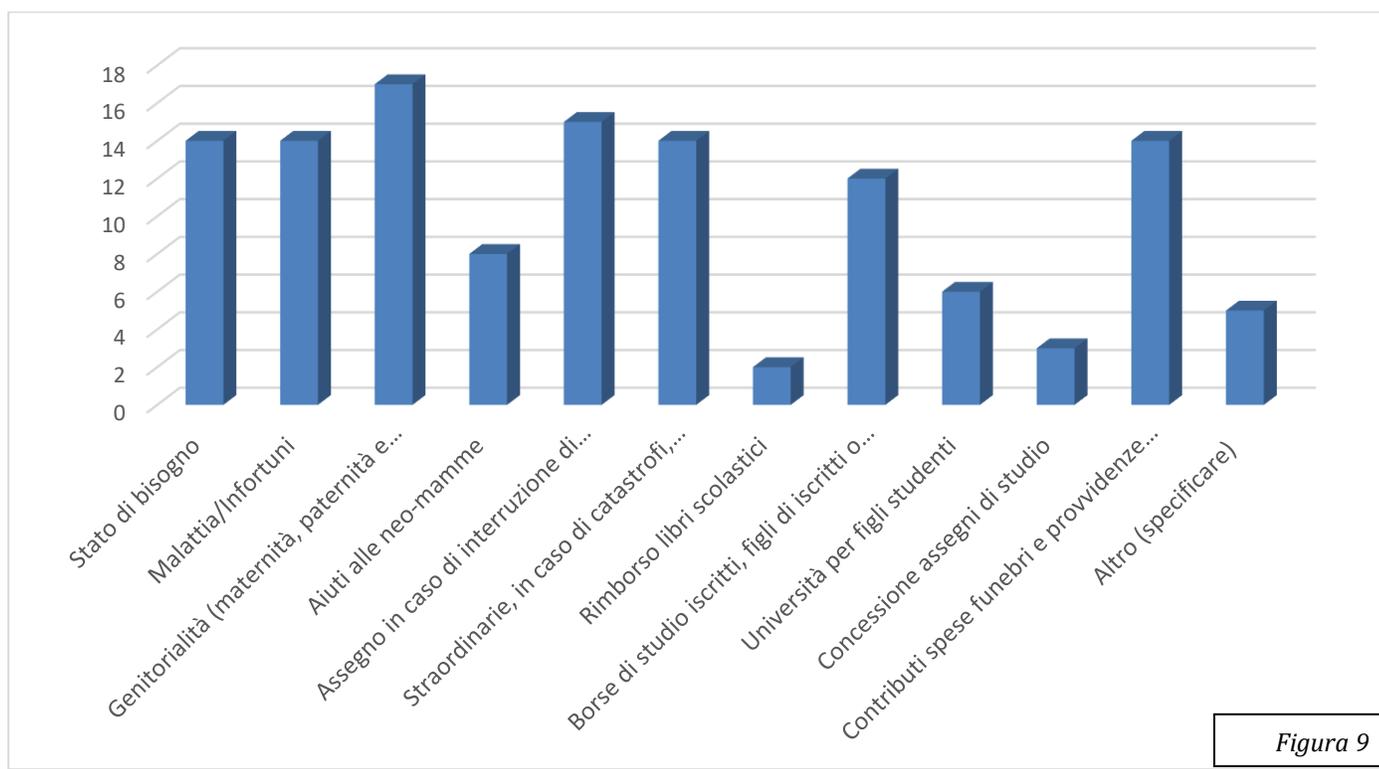


Figura 9

Infatti, sono previste numerose azioni per sostenere l'intero nucleo familiare, nonché misure dedicate e rivolte anche agli orfani e/o vedovi dei professionisti.

Famiglia

In particolare, nell'ambito degli interventi rivolti alla ***"Famiglia"***, occorre evidenziare che quasi tutte le Casse garantiscono prestazioni alle neo-mamme, assegni per l'interruzione di gravidanza e interventi in favore di portatori di handicap, nonché sussidi per le spese dell'asilo nido o babysitter, sussidi a titolo di concorso per il pagamento di rette in case di riposo (se non incluso in polizza assicurativa) e interventi diretti a favorire la formazione sia del professionista che dei suoi familiari.

Professionista/Professione

Inoltre, in materia di sostegno al reddito al ***"Professionista/Professione"***, quasi tutte le Casse hanno posto in essere diverse misure quali la possibilità – per talune categorie - di ridurre il contributo previdenziale, mentre alcune Casse erogano anche indennità e sussidi in caso di impossibilità a svolgere la professione, cessazione, sospensione, riduzione dell'attività professionale e hanno stipulato Convenzioni per ottenere agevolazioni e/o sconti e tariffe fisse.

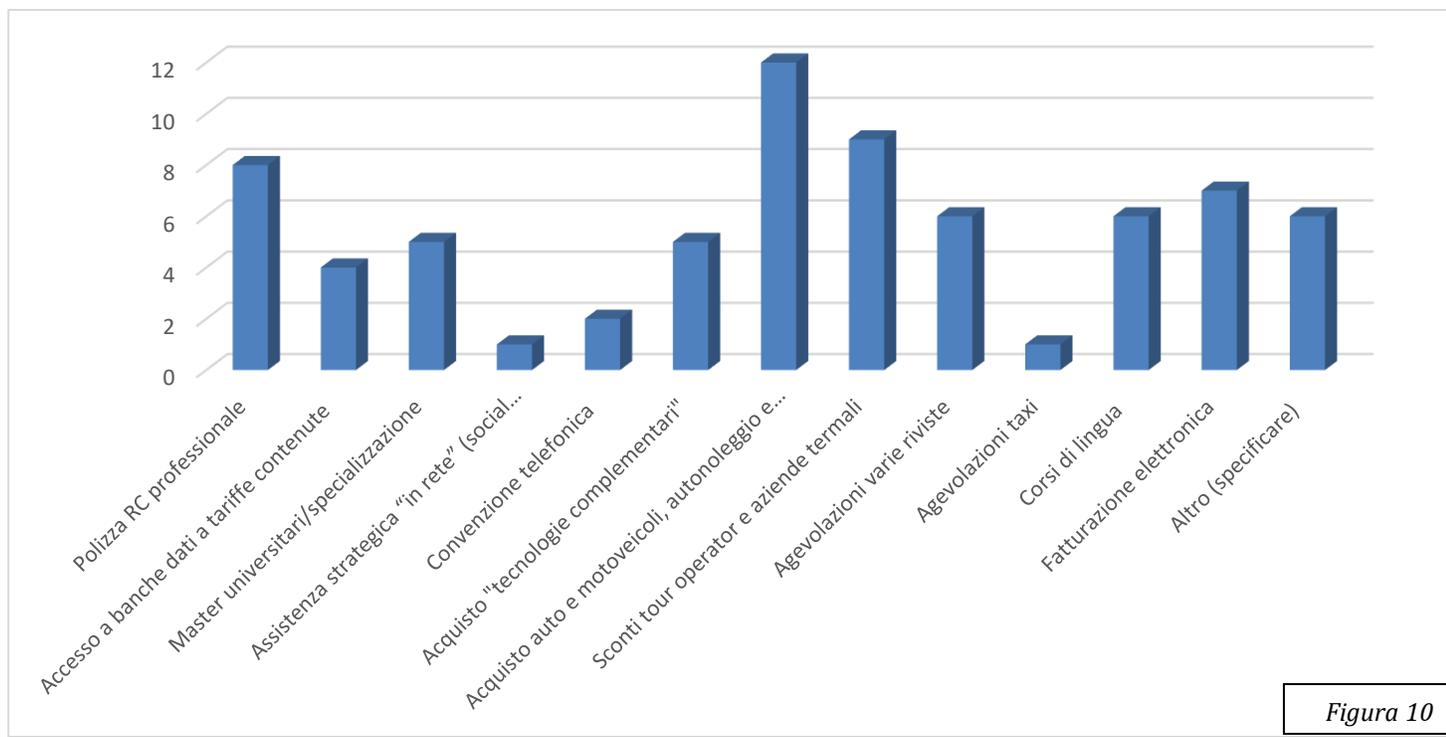


Figura 10

Accesso al credito

Infine, data l'attuale situazione di crisi e le difficoltà che si trovano a dover affrontare i liberi professionisti – soprattutto i più giovani anche a causa dell'ingresso tardivo nel mercato del lavoro – le Casse hanno attivato servizi e strumenti finanziari per facilitare l'accesso al credito e l'avvio dell'attività professionale.

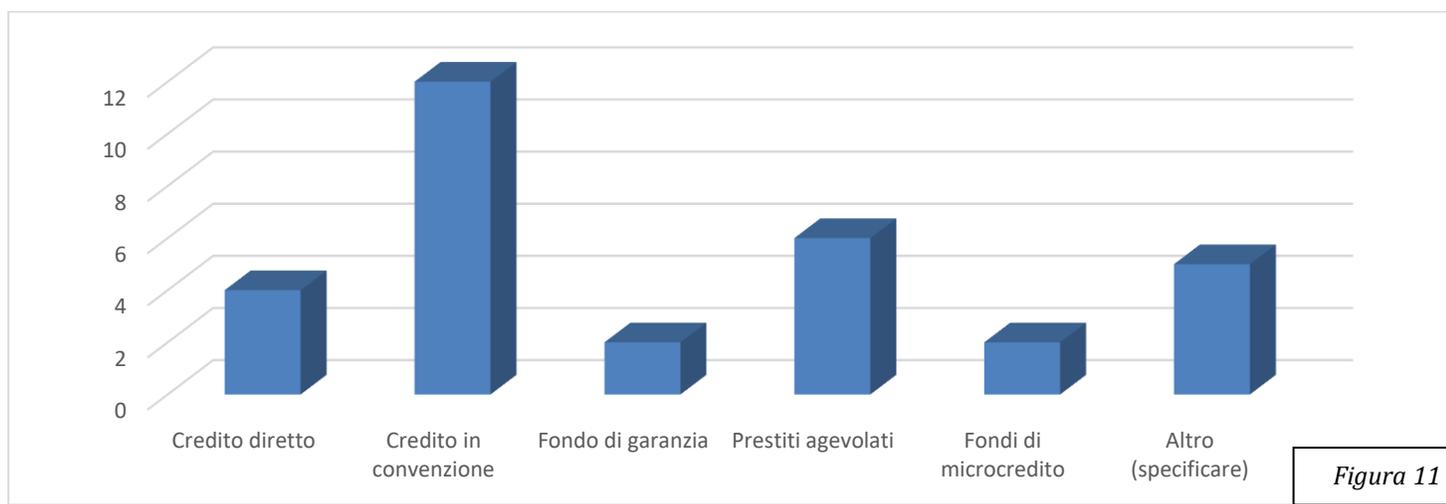


Figura 11

In particolare concedendo agli iscritti prestiti agevolati e mutui mediante l'intermediazione di istituti bancari convenzionati, contributi volti all'avvio dell'attività professionale, nonché prestiti finalizzati all'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione dello studio o dell'abitazione.

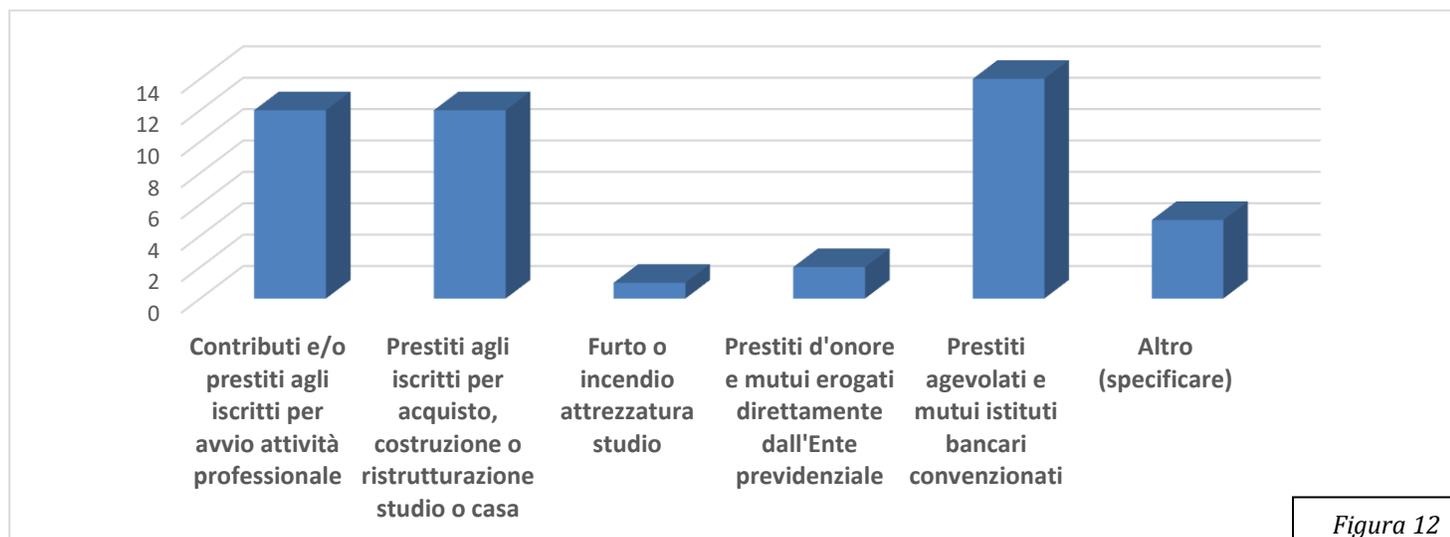


Figura 12

SEZIONE III

IL WELFARE “DELLA CRISI” E “DEL SOSTEGNO ALLA RIPRESA”

Le Casse di Previdenza non possono rimanere indifferenti di fronte alla crisi generata dal manifestarsi dell'emergenza epidemiologica causata da Covid-19 che secondo alcune previsioni - nel biennio 2020-2021 - causerà la cessazione dell'attività di circa 100.000 professionisti che vanno sostenuti attraverso urgenti e indifferibili interventi che possono rientrare nel perimetro di una nuova tipologia di Welfare: il *“Welfare della crisi”*.

La “Crisi Covid-19” ha fatto emergere e accentuato tutte le criticità e le problematiche con cui si scontrano i liberi professionisti che da molti anni tentano di superare le trasformazioni e i cambiamenti – *in primis* la rivoluzione digitale (A.I., machine learning, IoT, robotica, etc.) – e proprio in virtù di ciò, occorre salvaguardare ogni singolo professionista a cui le Casse offrono anche assistenza fiscale, la possibilità di proroghe, rateizzazioni e l'annullamento degli interessi e delle sanzioni, nonché – in alcuni casi – deroghe al criterio e al requisito della regolarità contributiva per poter accedere ai sussidi.

Sin dai primi di marzo, le Casse hanno attivato e implementato misure di *Welfare ad hoc* per fronteggiare la crisi anche anticipando e gestendo l'indennità pari a 600 euro mensili – per il mese di marzo e aprile - prevista a valere sul *“Fondo per il Reddito di ultima istanza”* di cui all'*art. 44 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n.18* come modificato dall'*art. 78 del Decreto-legge 19 maggio 2020, n.34*, e del *Decreto interministeriale 29 maggio 2020*.

Con l'*articolo 44* è stato infatti istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il sopracitato Fondo volto a garantire il riconoscimento ai lavoratori danneggiati dal virus **SARS-CoV-2** di una indennità, nel limite di spesa 1.150 milioni di euro per l'anno 2020.

Il più recente *Decreto-legge 14 agosto 2020, n.104*, all'art. 13 ha inoltre previsto l'erogazione - in via automatica - dell'indennità anche per il mese di maggio 2020 elevandola all'importo di 1.000 euro.

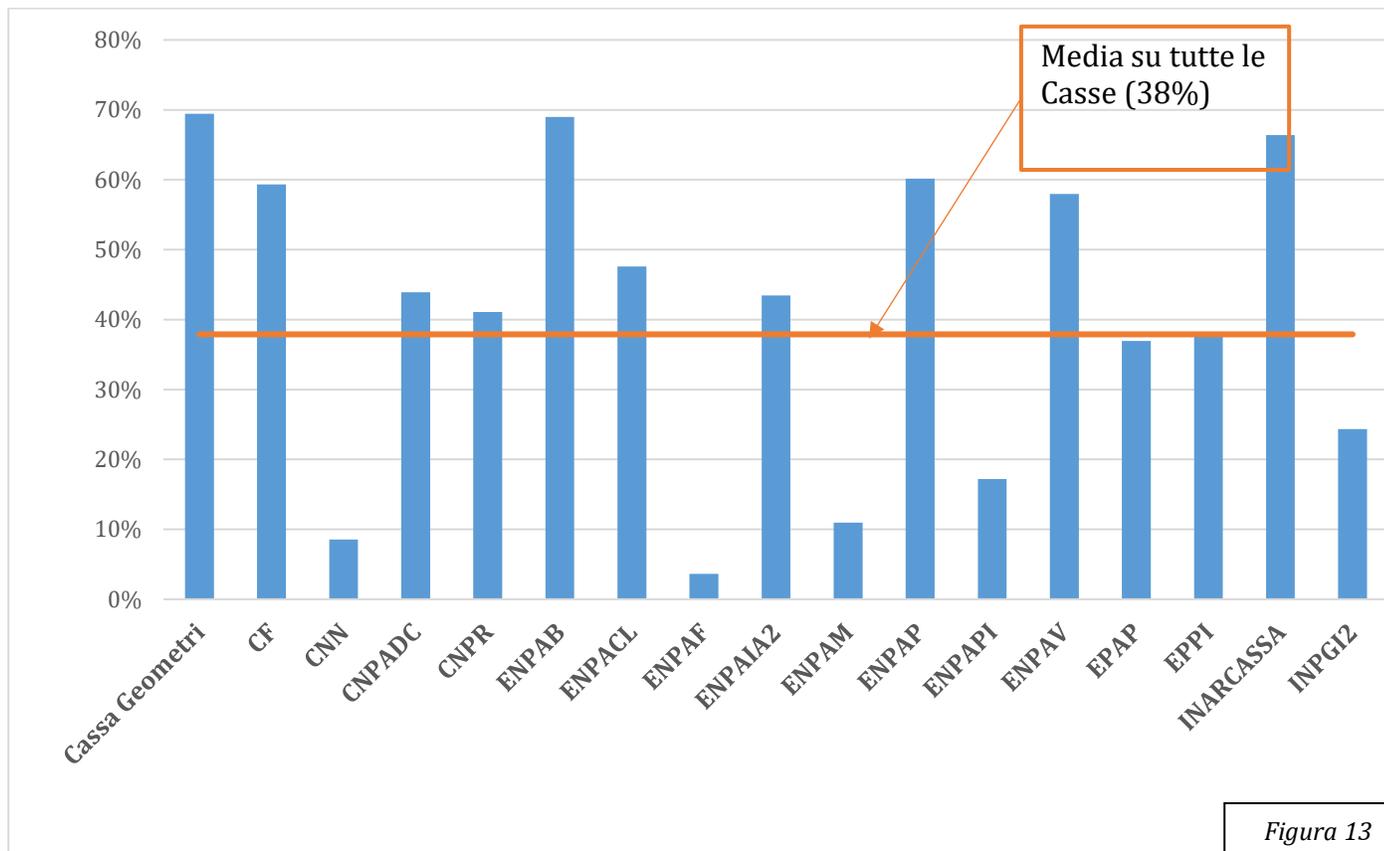


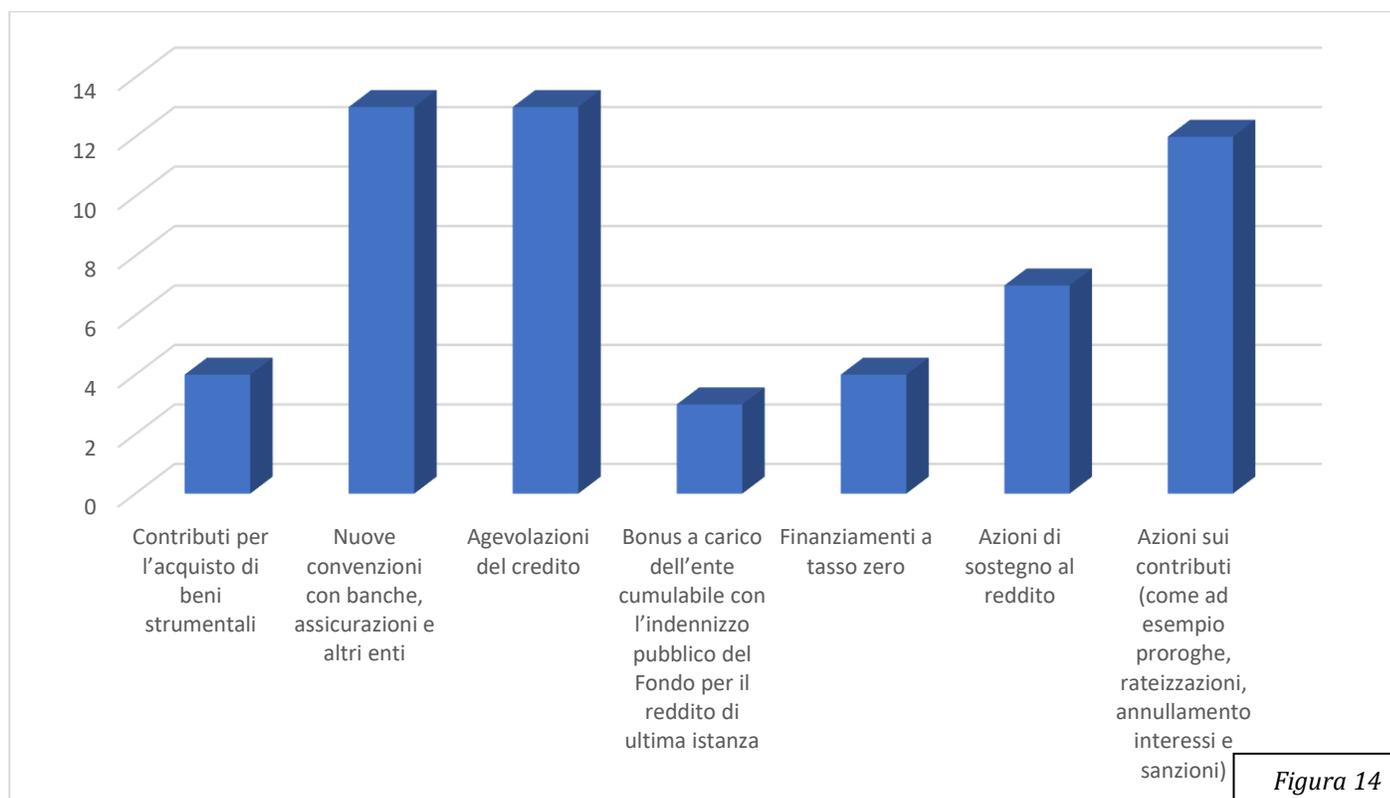
Figura 13

Per ogni mese, sono state ammesse al ***pagamento in media 495.000*** richieste su un totale di iscritti attivi (non pensionati) di ***1.298.000***.

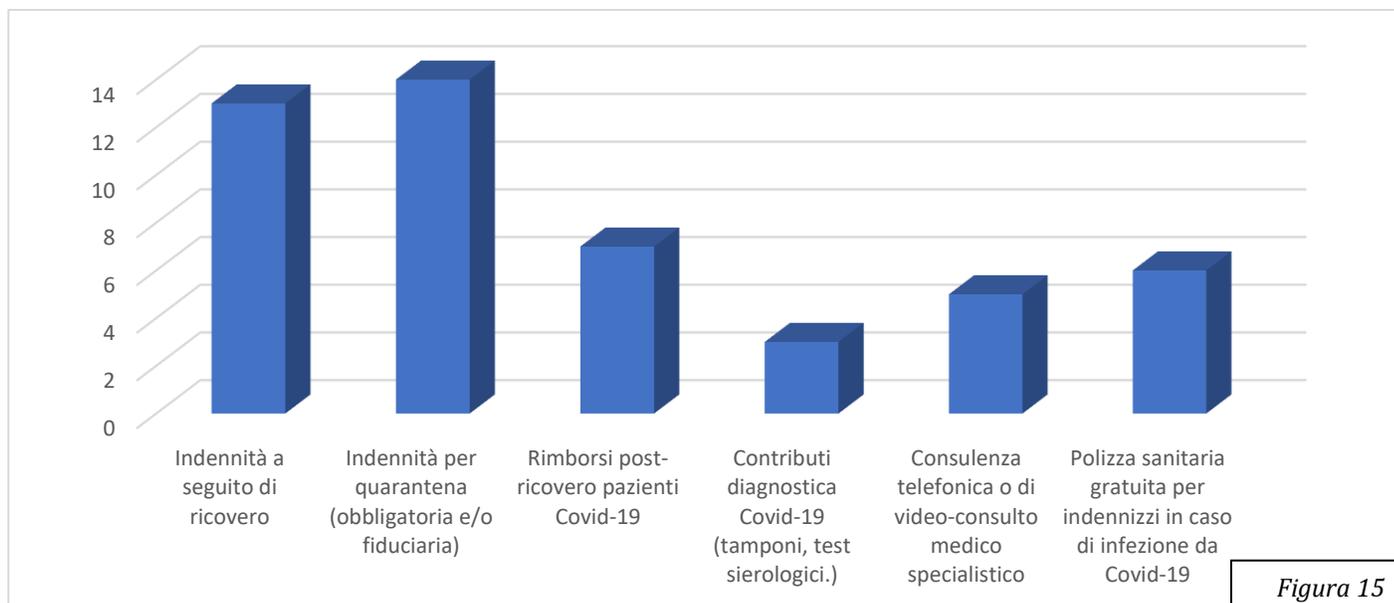
Anche di fronte alle forti difficoltà che avrebbero potuto avere un notevole impatto sulla stabilità e sulla sostenibilità dell'intero Sistema previdenziale, le Casse hanno comunque anticipato le risorse pubbliche, svolgendo un ruolo sussidiario fondamentale e dimostrando grande responsabilità nei confronti degli iscritti.

Cassa	Domande Pervenute Indennità Covid art. 44 D.L. 18/2020. Mese di marzo.	Domande Pervenute Indennità Covid art. 44 D.L. 18/2020, art. 78 D.L. 34/2020. Mese di aprile.	Domande Pervenute Indennità Covid art. 44 D.L. 18/2020, art. 78 D.L. 34/2020, art. 13 D.L. 104/2020. Mese di maggio.
Cassa Geometri	53.938	1.486	323
CF	145.182	5.125	1.653
CNN	440	8	2
CNPADC	28.661	1.734	291
CNPR	10.132	443	75
ENPAB	10.427	1.092	99
ENPACL	10.380	336	66
ENPAF	3.500	1.001	216
ENPAIA (lib prof)	3.400	333	39
ENPAM Q.B	40.197	6.370	2.403
ENPAP	40.826	2.590	505
ENPAPI	12.216	897	449
ENPAV	16.834	523	84
EPAP	10.445	1.253	192
EPPI	5.650	442	455
INARCASSA	100.999	2.047	549
INPGI - GESTIONE SEPARATA	10.712	684	218
Totale domande	503.939	26.364	7.619

Sono state altresì implementate misure rivolte ai singoli professionisti e a sostegno della loro attività professionale, concedendo ulteriori bonus cumulabili con l'indennizzo pubblico, finanziamenti a tasso zero, contributi per i canoni di locazione dello studio professionale e per l'acquisto di beni strumentali, agevolazioni per il credito anche mediante la stipula di nuove convenzioni con banche e assicurazioni.



Inoltre, al fine di tutelare gli iscritti e le loro famiglie, le Casse hanno posto in essere azioni specifiche, prevedendo - nell'ambito della loro autonomia gestionale, organizzativa e finanziaria - l'erogazione di indennità a seguito di ricovero e per quarantena (obbligatoria e/o fiduciaria), rimborsi post-ricovero, contributi per la diagnostica (tamponi, test sierologici, etc.), consulenza telefonica o di video-consulto medico specialistico, nonché polizze sanitarie gratuite per indennizzi in caso di infezione da virus SARS-CoV-2.



Non è però possibile limitare gli interventi in un orizzonte temporale di breve termine poiché è ancora forte l'incertezza derivante dal perdurare della pandemia da Covi-19 e secondo le stime dell'Istat, del FMI e del BCE, ci vorranno almeno 2 anni per tornare ai medesimi livelli di reddito, occupazione e lavoro professionale registrati prima dell'esplosione della pandemia.

Le Casse secondo una visione di lungo periodo volta anche a garantire la sostenibilità dell'intero Sistema - a seguito delle analisi rispetto alle necessità, i bisogni e gli ambiti di intervento per la ripresa dell'esercizio dell'attività professionale - stanno già investendo e attivando misure di ***“Welfare di sostegno alla ripresa”*** effettuando altresì un monitoraggio delle platee e delle categorie professionali che hanno registrato una riduzione o un aumento del reddito professionale a causa della pandemia.

I professionisti non influiscono solo sul PIL ma rappresentano quelle anse della società che incidono sul PIL, che non appare come marker economico ma rappresenta lo stato di benessere del Paese. Il dialogo costante con le istituzioni ci consentirà di spingere sulla semplificazione delle strutture burocratiche esistenti e sull'agilità della gerarchia

organizzativa, fattori che consentiranno ai professionisti di reagire più fortificati in tempi di crisi.

Dovremo continuare ad offrire nuove opportunità di apprendimento e crescita e allo stesso tempo consentire agli iscritti di raggiungere obiettivi reddituali di maggiore respiro.

Gli attori principali del sistema economico italiano avranno l'opportunità di compiere forse l'esperimento sociale più significativo per progettare il futuro del mondo del lavoro.

La soluzione non risiede solo nel cambiamento delle *modalità* e del *luogo* in cui si svolge il lavoro dei professionisti.

Noi Casse dovremo monitorare nei prossimi mesi quali mutamenti si verificheranno nel *mercato del lavoro* in termini di *nuove possibilità* e *opportunità* individuando i nuovi campi di applicazione del lavoro professionale.

Pensiamo alle enormi risorse nazionali dove i professionisti potrebbero avere un ruolo principe per arricchire il “progetto Italia”.

Dobbiamo cogliere tutte le possibilità che ci vengono dall'Europa e portare una valorizzazione maggiore del nostro territorio negli ambiti ad esempio della riqualificazione ambientale, lo sviluppo sostenibile, le nuove tecnologie e gli strumenti di intervento in ambito sanitario, solo per citare alcuni esempi.

Noi Casse di previdenza avremo l'opportunità senza precedenti sostenere e incidere sul lavoro libero professionale per rispondere meglio alle esigenze in evoluzione della sua organizzazione.

Oltre al talento e alle competenze il professionista dovrà dotarsi di resilienza e agilità organizzative necessarie per navigare in tempi incerti e riprendersi con forza quando l'economia avrà uno slancio in avanti.

GLOSSARIO

WELFARE:

- **Attivo:** Implementazione di azioni e misure volte a promuovere l'esercizio della professione e l'attività del libero professionista, rappresentando l'evoluzione di un modello che dalle azioni di sostegno del reddito, punta a quelle di promozione del soggetto. Il welfare attivo è finalizzato all'*empowerment* dei liberi professionisti accrescendo le conoscenze e le competenze personali e puntando sul lavoro e sulla formazione.
- **Assistenziale strategico:** Assistenza di tipo economico, tesa a tutelare i liberi professionisti che si trovano in difficoltà e stato di bisogno a causa della fuoriuscita dal mercato del lavoro, la malattia, l'invalidità e la necessità di avviare e/o migliorare la propria attività attraverso l'erogazione di sussidi e garanzie per l'accesso al credito.
- **Della crisi:** Stanziamento di nuove risorse per rispondere all'emergenza da Covid-19, e l'attivazione di misure straordinarie per le esigenze immediate di tutti gli iscritti che versano in una condizione di disagio acuita dal lungo *lockdown* economico, la perdita del tessuto produttivo, e l'accentuazione di crisi già in atto.
- **Del sostegno alla ripresa:** L'offerta di nuove opportunità di apprendimento e crescita al fine di rispondere alla crisi che ha colpito i liberi professionisti, attuando misure di *Welfare integrato*, potenziato e declinato secondo strategie volte alla ripresa post-pandemia da Covid-19.

“QUOTA 100” DELLE CASSE:

Modello di rilevazione per raccogliere i dati relativi all'età pensionabile degli iscritti e l'obbligo di anzianità contributiva effettiva (consecutiva o non consecutiva) prevista da ogni singola Cassa.

“SKILLS”:

Con la definizione inglese “*skill*” (letteralmente “competenza”) si indica l'insieme delle abilità e competenze possedute da un individuo. Tali competenze possono essere acquisite attraverso il processo di istruzione, di formazione e tirocinio, l'esperienza lavorativa o essere semplicemente capacità innate.

- **Hard skills:** attengono alle conoscenze e competenze tecnico-scolastiche effettivamente possedute dal soggetto (livello e titolo di studio, conoscenza di lingue straniere, esperienze professionali);
- **Soft skills:** sono riferite ad aspetti o tratti della personalità quali la competitività, la capacità di negoziazione, la motivazione o la capacità di lavorare in gruppo;
- **New Skills:** la definizione racchiude tutte le competenze innovative che occorre acquisire e possedere per l'economia del futuro (programmazione e progettazione della tecnologia 4.0, utilizzo dell'intelligenza artificiale nei vari ambiti produttivi, etc.)

ATTIVITA' FORMATIVE:

- **Continua obbligatoria:** La Formazione Continua obbligatoria è disciplinata dal *D.P.R. 137/2012* e specifica, dal punto di vista legislativo, l'obbligo in capo al professionista di ottenere i crediti formativi indispensabili per lo svolgimento della professione. Il non raggiungimento dei crediti formativi professionali obbligatori costituisce un illecito disciplinare, in alcuni casi potrebbe determinare la radiazione dall'Ordine o Albo di Appartenenza.

- **Specialistica:** La Formazione Specialistica consiste nell'aggiornamento, anche in termini di eccellenza e di qualità, delle competenze e delle abilità individuali dei professionisti negli ambiti e per le materie coerenti con le esigenze di sviluppo. Rientrano in questa fattispecie, tutti i percorsi formativi che sono finalizzati allo sviluppo professionale e culturale dei soggetti, in coerenza con le professionalità, le conoscenze e competenze già possedute.
- **Trasversale:** La Formazione trasversale è indipendente dalla specifica qualifica o da uno specifico settore di appartenenza e riguarda tematiche comuni, competenze di base ed elementi di carattere relazionale e comunicativo che sono funzionali allo svolgimento di qualunque attività professionale. La formazione trasversale deve riguardare infatti materie quali diritti e doveri, lingue straniere, la sicurezza sul lavoro, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche.

KNOWLEDGE ECONOMY:

Letteralmente "Economia della Conoscenza".

Secondo la Banca Mondiale, la Knowledge Economy si costruisce su 4 presupposti di base:

1. incentivi all'imprenditorialità e all'uso delle informazioni da parte delle strutture istituzionali;
2. manodopera qualificata e buoni sistemi di istruzione;
3. accesso alle nuove tecnologie;
4. innovazione nel mondo accademico, nel settore privato e nella società civile.

Sulla base di questi criteri, tutti i Paesi OCSE stanno promuovendo azioni per diventare economie della conoscenza.

Ne deriva una prossima tendenza verso sistemi strategici interamente incentrati sull'elaborazione dati.

PAY GAP:

Letteralmente “differenza retributiva”, nella presente pubblicazione si intendono:

- **Gender pay-gap**: differenza retributiva uomo-donna nelle professioni;
- **Age pay-gap**: differenza retributiva in base all'età anagrafica del professionista;
- **Geo pay-gap**: differenza retributiva in base al territorio e al luogo in cui si esercita l'attività professionale.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO:

Secondo la definizione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), è una modalità didattica obbligatoria per studentesse e studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola, arricchire la formazione e orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:

Il Parlamento, il Consiglio e la Commissione dell'Unione Europea, hanno concordato sull'adozione di direttiva comunitaria tesa a fissare, in maniera uniforme, negli Stati Membri dell'UE una serie di misure migliorative ed innovative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori.

La Direttiva, che riguarda solo i lavoratori dipendenti, si pone l'obiettivo di ridurre la differenza di genere nel mercato del lavoro dell'Unione - favorendo la redistribuzione dei compiti di cura familiare tra i partner - considerato che, ancora oggi, il tasso di occupazione delle donne è dell'11,5% minore di quello degli uomini e solo il 57,4% delle donne ha un lavoro a tempo pieno, contro il 75,5% degli uomini.

SMART WORKING: Letteralmente “Lavoro agile”.

Con la *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, il cosiddetto “Jobs Act sul lavoro autonomo”, viene fornita una definizione del lavoro agile nell'ambito del lavoro subordinato, che comprende tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo. Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento.

Nel corso dell'epidemia da Covid-19 il Governo ha introdotto lo *Smart Working* su base obbligatoria nel lavoro dipendente pubblico e in alcuni settori produttivi.

FONDI EUROPEI:

I fondi strutturali europei rientrano nell'ambito della più vasta politica di coesione e sono finalizzati prioritariamente al conseguimento di condizioni di parità nello sviluppo economico e sociale di tutta l'Unione europea.

Sono utilizzati dagli Stati membri per gli investimenti strutturali nelle zone in ritardo di sviluppo e nelle zone svantaggiate (aree rurali, periferie metropolitane, etc.) e per gli investimenti sociali (formazione, inclusione sociale, occupazione, etc.).

Più della metà dei fondi dell'Unione europea è erogata attraverso i 5 Fondi strutturali e d'investimento europei (fondi SIE), gestiti dagli Stati membri e dalle Regioni:

- 1. Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR)** - che promuove uno sviluppo equilibrato nelle diverse regioni dell'UE;
- 2. Fondo sociale europeo (FSE)** - che sostiene progetti in materia di occupazione in tutta Europa e investe nel capitale umano dell'Europa: nei lavoratori, nei giovani e in tutti coloro che cercano un lavoro;

3. **Fondo di coesione (FC)** - che finanzia i progetti nel settore dei trasporti e dell'ambiente nei paesi in cui il reddito nazionale lordo (RNL) pro capite è inferiore al 90% della media dell'UE;
4. **Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)** - che si concentra sulla risoluzione di sfide specifiche cui devono far fronte le zone rurali dell'UE;
5. **Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP)** - che aiuta i pescatori a utilizzare metodi di pesca sostenibili e le comunità costiere a diversificare le loro economie, migliorando la qualità della vita nelle regioni costiere europee.

La legge di Stabilità per il 2016 (*art. 1, comma 821, legge 18 dicembre 2015, n. 208*) ha equiparato i liberi professionisti alle PMI per accedere ai Piani operativi POR e PON del Fondo sociale europeo (FSE) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), rientranti nella programmazione dei fondi strutturali europei.

- **Fondi a gestione diretta:** L'Unione Europea assegna direttamente una quota di finanziamenti sulla base di bandi di gara raggruppati in programmi settoriali (Horizon, Cosme, Erasmus+, etc...). Si tratta di fondi competitivi assegnati sulla base di una procedura selettiva. Per beneficiare di questi fondi occorre presentare dei progetti in partenariato con soggetti di altri Paesi membri.

LONG TERM CARE:

Copertura assicurativa che interviene nei casi di perdita dell'autosufficienza a causa di un infortunio o di una malattia, quindi, perdita della capacità di svolgere autonomamente le principali azioni quotidiane (Activities of Daily Living – ADLs). Per perdita dell'autosufficienza si intende l'incapacità, totale, permanente e irreversibile, di svolgere autonomamente le attività elementari della vita quotidiana correlate alla mobilità, all'alimentazione e all'igiene personale.