

SECONDO RAPPORTO AdEPP SUL WELFARE

adepp
ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI
PREVIDENZIALI PRIVATI

IL WELFARE
DEI PROFESSIONISTI

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

SECONDO RAPPORTO AdEPP SUL WELFARE

adepp
ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI
PREVIDENZIALI PRIVATI

IL WELFARE
DEI PROFESSIONISTI

FrancoAngeli

Questo Rapporto è frutto di un lavoro di analisi e lettura dei dati – grazie alla preziosa collaborazione di tutte le Casse associate in AdEPP – raccolti attraverso la somministrazione di un questionario predisposto per lo screening e l’aggiornamento di tutte le misure di welfare proposte e implementate dagli Enti di previdenza dei Professionisti.

I ringraziamenti più sentiti a Ottavia Trifilò, Paola Venanzi, Tiziana Lang, Filippo Petroni, Walter Anedda e Francesco Verbaro.

Grafica di copertina: Alessandro Petrini

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L’opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d’autore. L’Utente nel momento in cui effettua il download dell’opera accetta tutte le condizioni della licenza d’uso dell’opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Premessa , di <i>Alberto Oliveti, Presidente dell'Associazione degli Enti Previdenziali Privati – AdEPP</i>	pag. 9
Introduzione , di <i>Tiziana Stallone, Vicepresidente Vicaria dell'Associazione degli Enti Previdenziali Privati – AdEPP. Responsabile del “Rapporto AdEPP sul Welfare”</i>	» 13
1. Analisi di contesto: il “Covid-19” e il ruolo sussidiario delle Casse	» 17
1. Il Reddito di Ultima Istanza – “Consuntivo” RUI	» 19
2. Il Reddito di Ultima Istanza in favore dei percettori di pensione di invalidità	» 22
3. Il “bonus baby sitting”	» 23
4. L'Anno bianco contributivo	» 23
2. Il Welfare emergenziale e della crisi	» 27
1. Indagine neo-iscritti	» 29
3. Il Welfare attivo	» 33
1. Visibilità	» 33
2. Formazione trasversale e <i>soft skills</i>	» 34
3. Sinergie e Partenariati	» 35
4. Fondi europei	» 36

4. Il Welfare assistenziale e strategico	pag. 39
1. Salute	» 39
2. Famiglia	» 42
3. Professione	» 43
4. Accesso al credito	» 44
5. Analisi di scenario: il post-Covid e i 4 “Gap”	» 47
1. Il Gap di Genere e Generazionale	» 47
2. Il Gap Geografico	» 48
3. Il Gap Tecnologico	» 49
6. Il Welfare del rilancio	» 51
<i>Focus – Le “best practice”</i>	» 54
Nuove tecnologie	» 54
Attività formative sul campo	» 54
Sinergie e informazione	» 54
“Dopo di noi”	» 55
<i>Counselling</i> psicologico e <i>mindfulness</i>	» 55
Borse lavoro	» 55
7. Il “Welfare di Visione” e le Sfide del Futuro	» 57
1. I cambiamenti del mercato del lavoro e l’impatto sulle libere professioni	» 57
2. Le donne e i giovani: Formazione, Sinergie e Orientamento	» 58
3. La Sostenibilità, la multidisciplinarietà, la multinazionalità e la solidarietà	» 60
4. PNRR e Next Generation UE: che cosa e come cambierà?	» 61
Glossario	» 63

Appendice
Le Casse di Previdenza e Assistenza
dei Liberi Professionisti

L'associazione	pag. 72
Casagit Salute	» 73
Cassa Forense – CF	» 73
Cassa Geometri	» 73
Cassa Nazionale del Notariato – CNN	» 74
Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti – CDC	» 74
Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali – CNPR	» 75
Fondazione ENASARCO	» 75
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi – ENPAB	» 75
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro – ENPACL	» 76
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Farmacisti – ENPAF	» 76
Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli impiegati in agricoltura – ENPAIA 1/2	» 77
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Medici e Odontoiatri – ENPAM	» 77
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi – ENPAP	» 78
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica – ENPAPI	» 78
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Veterinari – ENPAV	» 78
Ente di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale – EPAP	» 79
Ente di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati – EPPI	» 79
Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Ingegneri e Architetti e Liberi Professionisti – INARCASSA	» 80

Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani – INPGI	pag. 80
Opera Nazionale Assistenza Orfani Sanitari Italiani – ONAOSI	» 80

Fonti	» 83
--------------	------

Premessa

*di Alberto Oliveti, Presidente dell'Associazione degli Enti Previdenziali Privati – AdEPP**

Se considerassimo la pandemia come un brutto temporale, dovremmo ora cominciare a considerare non solo i danni causati ma soprattutto le strategie per ripararli e per risollevarsi. Tra i danni più evidenti quello che riguarda la frammentazione del tessuto sociale risulta essere tra i più preoccupanti e carichi di conseguenze.

Le disuguaglianze con il Covid appaiono essersi acuite e a farne le spese sono state soprattutto le donne, impegnate spesso nel compito di garantire la rete primaria di protezione sociale. In particolare queste si sono fatte ancora più carico dell'organizzazione familiare, sacrificando parte della loro vita professionale.

Nonostante il periodo, la libera professione ha continuato a essere una scelta consapevole anche da parte delle donne, in virtù del fatto che una maggiore elasticità nella gestione degli impegni ha permesso di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Secondo i dati emersi dall'ultima indagine AdEPP, la libera professione è una scelta cosciente dei lavoratori, senza una netta distinzione in base al sesso o alla provenienza geografica.

Compito delle Casse è di sostenere gli iscritti in questa scelta.

* L'AdEPP, l'Associazione degli Enti Previdenziali Privati, dal 1996 riunisce 20 Casse di previdenza obbligatoria per i liberi professionisti. Tutela le esigenze con riferimento alla previdenza obbligatoria e ai servizi di *Welfare* di oltre 1.666.401 professionisti iscritti agli ordini, nell'ambito di un settore che genera un indotto di circa 700.000 dipendenti per un comparto che produce quasi il 12% del PIL. 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*.

Alle donne vengono già indirizzate tutte le misure volte a garantire la fase più critica legata alla maternità, e si comincia a intravedere nel prossimo futuro un sistema che tuteli tutti i componenti del nucleo familiare.

La nuova prospettiva è quella di aumentare il sostegno nella parte di ripresa e sviluppo dell'attività lavorativa con iniziative per incentivare l'aggiornamento e la formazione professionale, in vista della rivoluzione tecnologica e digitale che stiamo già vivendo.

Dopotutto la stessa richiesta emerge dall'indagine che vede i professionisti preferire le iniziative di welfare a sostegno della professione rispetto a quelle sull'avvio della professione.

Anche il problema dell'organizzazione del lavoro e degli spazi a esso connessi è emerso in modo evidente nella fase post pandemica.

Lo *smart working*, pur consentendo ad alcuni professionisti di continuare in qualche modo a lavorare, ha mostrato tutti i suoi limiti, in particolare per quanto riguarda il mantenimento dei rapporti tra le persone.

Il lavoro in spazi condivisi – il *co-working* – sembra essere una soluzione che salvaguardi sia gli aspetti relazionali, sia quelli di tipo più materiale (gestione degli spazi, contenimento dei costi, gestione dei consumi ecc.). Il *co-working* può essere un incubatore d'impresa se permette degli scambi di idee ed esperienze lavorative tra i professionisti.

Può anche agevolare lo sviluppo professionale quando si mettono in condivisione gli strumenti di lavoro, i cui costi potrebbero quindi essere spalmati. Il risultato può essere una modalità lavorativa che incentiva la formazione di team multidisciplinari o multiprofessionali con ricadute positive sia sul volume lavorativo dei singoli sia sul servizio offerto al cliente.

In un contesto del genere, bisogna evitare che a rovinare i piani di una generale rivitalizzazione del mercato del lavoro intervenga il divario tecnologico (*techno divide*).

Il periodo pandemico ha mostrato infatti che i meno dotati in ambito digitale e tecnologico hanno avuto più difficoltà ad adeguarsi alle necessità dei tempi.

Difficoltà spesso insuperabili sono nate quando il *divide* è stato di tipo digitale, dovuto alla carenza infrastrutturale del territorio italiano.

Per sopperire a questa situazione e permettere ai professionisti di operare in condizioni ottimali, sarebbe necessario investire prima di tutto sulle infrastrutture (intervento dello Stato, ma anche delle Casse come investitori istituzionali con investimenti ad alto impatto sociale) e poi sulle competenze stesse dei professionisti.

Non basta infatti dotare di tecnologie le platee professionali, ma bisogna investire sulle loro capacità di utilizzarle per poterne sfruttare al meglio le potenzialità.

Introduzione

di Tiziana Stallone, Vicepresidente Vicaria dell'Associazione degli Enti Previdenziali Privati – AdEPP. Responsabile del “Rapporto AdEPP sul Welfare”

All'inizio del 2020 quando la pandemia di Covid-19 ha ribaltato le vite di milioni di persone, non solo il mondo del lavoro, i liberi professionisti sono stati catapultati in un panorama sempre più afflitto da volatilità, incertezza, complessità e ambiguità. La pandemia ha reso la loro vita molto più difficile, in alcuni casi per l'aumento dei carichi di lavoro in altri per la perdita del lavoro e per le incertezze economiche ma soprattutto per le insistenti sollecitazioni causate da una brusca giustapposizione del lavoro con la vita privata. Maggiori rischi e meno risorse hanno sfidato i presupposti teorici sollevando nuove aree da esplorare.

In questo secondo Rapporto sul Welfare dei Professionisti abbiamo voluto indagare le criticità professionali emerse con la pandemia, il ruolo sussidiario delle Casse di previdenza e le sfide future legate ai cambiamenti anche in atto grazie al PNRR e alla Next Generation EU.

La lungimiranza di AdEPP ha portato a validare l'indagine sul welfare come presupposto imprescindibile per la visione delle professioni come sistema di valori unificato, focalizzato sull'autonomia del lavoro supportato dalla costante tutela operata dal sistema Casse finalizzata alle prestazioni previdenziali e a investimenti mirati al sostegno del lavoro. Lo spazio post-pandemia è quello in cui le identità professionali crescono sempre più fluide e sfocate ma con evidenze critiche altrettanto palesi come l'invecchiamento delle platee, il consolidamento dei gap generazionali, geografici e di genere e redditi bassi, come è emerso dal numero di istanze presentate per beneficiare degli aiuti Covid.

Gli Enti di previdenza, in questa parentesi di crisi profonda, grazie all'autonomia che li caratterizza hanno potuto dimostrare il loro indiscutibile ruolo sociale oltre che previdenziale e assistenziale sensibilizzando il ritorno ai professionisti di una fiscalità di scopo e liquidando in totale oltre un miliardo di euro, anticipando le risorse pubbliche, e agendo da catalizzatore sociale di fronte alla crisi imperante per il 47% dei liberi professionisti.

La nostra autonomia e il nostro conoscere le platee ci ha fatto agire con largo anticipo elaborando misure a sostegno della crisi, interventi come la rateizzazione dei contributi, la sospensione degli interessi e delle sanzioni, la concessione di proroghe dei pagamenti e degli adempimenti derogando in alcuni casi anche al requisito della regolarità contributiva per poter accedere ai sussidi. Abbiamo potuto erogare assistenza mirata e risorse per gli iscritti anche grazie all'equiparazione della quarantena fiduciaria alla malattia, ma con lo sguardo attento alla crisi abbiamo ragionato in termini di rilancio. Le indagini del nostro centro studi ci hanno permesso di fare una mappatura della salute del lavoro dei nostri iscritti valutando l'andamento delle iscrizioni e delle cancellazioni, monitorando il fenomeno attraverso la somministrazione di un questionario da dove è emerso con grande forza che la libera professione non è un ripiego o una forzatura ma una scelta.

Man mano che il sostegno all'occupazione verrà gradualmente ridotto e diventeranno sempre più evidenti i cambiamenti strutturali più permanenti della domanda, la sfida consisterà nel verificare la tenuta delle politiche attuate. In questo senso dovremo verificare sia la copertura dei professionisti raggiunti sia l'esigenza di riqualificazione che soddisfi il mercato del lavoro che richiederà strumenti idonei per identificare le competenze e un forte e rinnovato dialogo con gli interlocutori istituzionali. L'efficacia delle misure adottate dovrà essere letta nel medio e lungo periodo come *assist* al lavoro e ai redditi e non come mero sostegno al blocco lavorativo durante il *lockdown*.

La natura delle politiche di distanziamento sociale ha accelerato le tendenze alla digitalizzazione e ha messo maggiormente al primo posto la necessità per il nostro Paese di investire nella formazione digitale, istruzione che molti Paesi hanno già avviato.

I nuovi programmi di welfare attivo introdotti dalle Casse in risposta alla crisi Covid-19 hanno consentito di identificare le debolez-

ze delle libere professioni su cui bisognerà procedere per adeguarle o risolverle. Intanto è profondamente mutato il nostro modo di fare ricerca sulle professioni dopo l'avvento della pandemia. È cambiata la vita e la stabilità dei nostri iscritti, la sicurezza ha ceduto il passo all'incertezza mettendo a rischio l'indipendenza stessa su cui si fonda la libera professione. Non vi è alcun dubbio che la pandemia ha spostato, in alcuni casi in modo permanente, la percezione di quando, dove e come verrà svolto il lavoro professionale e non solo con l'ovvio sviluppo delle attività da remoto. Il cambiamento nell'ambiente di lavoro fornirà ai professionisti l'opportunità di lavorare in orari non tradizionali, se lo desidereranno, incoraggerà molti di loro a pensare alla propria vita lavorativa e non lavorativa in modo più integrato riducendo o rafforzando l'impegno professionale nei confronti dei propri clienti, rimodellando il concetto di equilibrio tra lavoro e famiglia.

A causa della pandemia, sempre più professionisti si sono adattati rapidamente alla tecnologia per interfacciarsi con i clienti. Nel campo medico, per esempio, ci sono voluti solo pochi mesi per stimolare e potenziare le innovazioni della telemedicina. L'importanza delle competenze digitali e tecniche, ha evidenziato anche il ruolo della resilienza, risultata cruciale per riorganizzare positivamente la propria vita e di ricostruirsi professionalmente senza alienare la propria identità.

Sebbene il massiccio passaggio al lavoro virtuale ha reso sempre più essenziali le competenze digitali, le *soft skills* non possono essere trascurate. Le abilità umane, come la capacità di comunicare, di ascoltare attivamente, di mostrare empatia, sono aspetti fortemente caratterizzanti la libera professione. La pandemia ha rappresentato un'opportunità per sviluppare la più difficile delle competenze: la resilienza, come adattarci, come trovare una via d'uscita e come – da quella via – uscire più forti.

La promozione di una categoria, elemento fondante il nuovo welfare attivo, deriva essenzialmente dall'abilità di comprendere i deficit e colmarli, come il lavoro di squadra, la gestione del team, delle capacità umane pensando a implementare percorsi votati alla comunicazione, all'ascolto attivo e al pensiero critico e alla gestione dei cambiamenti.

È diventata ineludibile la formazione multidisciplinare mediante percorsi universitari utili alle professioni e funzionali alla soddisfa-

zione della domanda mutevole del mercato. Ma utili anche al sistema previdenziale che deve lavorare “ai fianchi” per sostenere la professione e per aumentare i redditi dei propri iscritti portando le imprese e le amministrazioni a riconoscere parcelle secondo competenze codificate che prevedono aumenti di compensi nel tempo. Bisogna alimentare lo spirito imprenditoriale del libero professionista favorendo la transizione dall’università al mondo del lavoro.

Sentiamo necessaria una ricerca che vada oltre gli epicentri tradizionali come il modo in cui i professionisti si adattano all’organizzazione del lavoro, alla formazione e al mantenimento dell’identità. Dovremmo porre domande per cercare di comprendere meglio gli esiti personali del viaggio professionale in un luogo di lavoro modificato dalla pandemia. Dovremo essere in grado di riconoscere la natura fluida e fragile della psiche professionale post-pandemia. In che modo un professionista percepisce e affronta il rischio e il fallimento nel proprio lavoro, quali sono i valori e le convinzioni necessarie per essere soddisfatti, produttivi, fiduciosi e felici nel ruolo professionale così come è costruito ora, in che modo i professionisti costruiscono, usano e potenzialmente perdono valori riparativi come compassione, coraggio e ottimismo in varie situazioni lavorative, quali situazioni producono cinismo o responsabilizzazione nel ruolo.

Il sistema AdEPP ha questa grande dimensione di rappresentanza che lavora consapevole del suo “valore primario relativo a un modello di previdenza e assistenza che integra il principio costituzionale di sussidiarietà”. Oggi lo farà ancor di più potenziando gli interventi di sostegno e prendendosi cura delle giovani generazioni di professioniste e professionisti che credono ancora nella libera professione.

1. Analisi di contesto: il “Covid-19” e il ruolo sussidiario delle Casse

Le Casse pur svolgendo una funzione pubblica, hanno personalità giuridica di diritto privato e conseguentemente una gestione di natura privatistica, ma spesso viene messa in discussione la loro autonomia statutaria, organizzativa e contabile e a causa dell’incertezza circa la loro definizione e la loro autonomia, le Casse si scontrano con la difficoltà di poter intervenire in favore dei propri iscritti.

ISCRITTI ATTIVI: 1.666.401
di cui:
– Pensionati attivi: 86.766
– Pensionati: 455.947

CONTRIBUTI INCASSATI: 10.184.991.000,00 €

PRESTAZIONI EROGATE: 8.241.634.000,70 €
di cui:
– Prestazioni di natura previdenziale: 7.512.605.000,55 €

WELFARE: 509 milioni

WELFARE EMERGENZIALE: 370 milioni

PATRIMONIO: 96 miliardi (nel corso del 2020-2021, il patrimonio è cresciuto ulteriormente e si aggira intorno a 100 miliardi)

USCITE FISCALI: 500 milioni

	Attivi non pensionati	Pensionati attivi	Totale
Cassa Geometri	72.332	6.635	78.967
CDC	65.841	4.756	70.597
CF	245.030	13.742	258.772
CNN	5.133		5.133
CNPR	24.659	3.539	28.198
ENASARCO	205.455	9.790	215.245
ENPAB	15.474	710	16.184
ENPACL	21.599	3.641	25.240
ENPAF	97.748	4.420	102.168
ENPAIA	38.698		38.698
ENPAIA – Periti Agrari	3.055	226	3.281
ENPAIA – Agrotecnici	2.161	17	2.178
ENPAM	375.380	18.877	394.257
ENPAP	63.527		63.527
ENPAPI	45.287	417	45.704
ENPAV	29.014	728	29.742
EPAP	28.647	1.270	29.917
EPPI	13.431	1.891	15.322
INARCASSA	153.324	15.657	168.981
INPGI AGO	28.919	60	28.979
INPGI GS	44.921	390	45.311
Totale complessivo	1.579.635	86.766	1.666.401

1. Il Reddito di Ultima Istanza – “Consuntivo” RUI

La pandemia da Covid-19 ha inevitabilmente portato le Casse di Previdenza dei liberi professionisti a riflettere e intervenire su alcune tematiche e dinamiche che ormai da tempo coinvolgono tutte le categorie professionali e in particolare l’innovazione tecnologica, il progressivo invecchiamento della popolazione e la necessità di razionalizzare gli interventi assistenziali in favore di un welfare attivo e integrato.

Si tratta non solo di dare assistenza in termini di sostegno al reddito e di servizi per la famiglia ma anche di investire parte dei propri patrimoni – sempre nel rispetto dell’obbligo di garantire la sostenibilità del sistema previdenziale e in linea con l’autonomia finanziaria, gestionale e organizzativa costituzionalmente garantita – in misure che favoriscano la crescita e l’ammodernamento delle professioni, superando i limiti di un’imposizione fiscale che penalizza la previdenza privata dei professionisti riconoscendo una concreta “fiscalità di scopo”.

Sin dai primi di marzo 2020 – fino al mese di maggio – le Casse hanno infatti 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 di 1.150 milioni di euro per l’anno 2020.

Infine, il *Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104*, all’*art. 13* ha previsto l’erogazione – in via automatica – dell’indennità anche per il mese di maggio 2020 elevandola all’importo di 1.000 euro.

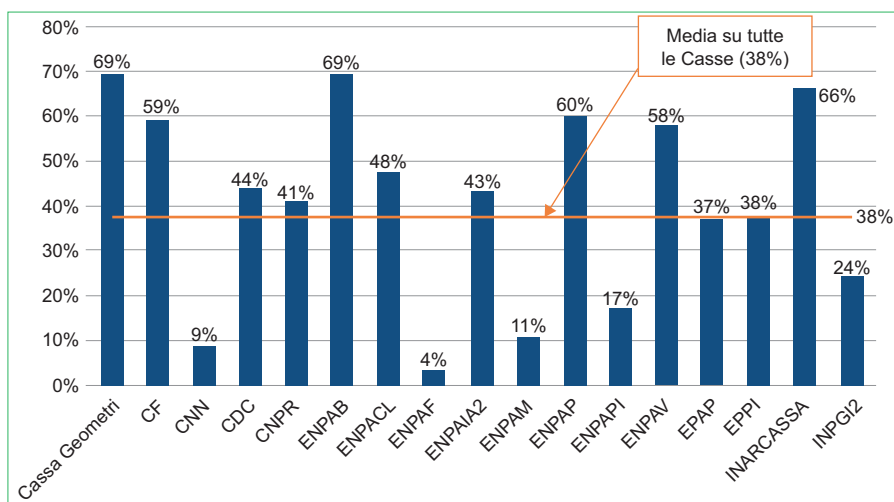


Figura 1.1 Percentuale degli iscritti che hanno ricevuto il RUI

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 liquidato – in totale – **somme pari a 1.071.566.880 euro**, anticipando le risorse pubbliche, svolgendo un ruolo sussidiario fondamentale e dimostrando grande responsabilità nei confronti degli iscritti.

Tabella 1.1

Cassa	Totale somme liquidate
	Fondo per il Reddito di ultima istanza
Cassa Geometri	115.541.000 €
CF	316.463.400 €
CNN	914.800 €
CDC	64.497.400 €
CNPR	22.532.800 €
ENPAB	20.089.600 €
ENPAACL	23.028.000 €

(segue)