



ASSOCIAZIONE degli ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

Libro Bianco del Welfare nelle Libere Professioni

Indagine congiunta AdEPP con la
collaborazione di

AON

Coordinatrice: Dott.ssa Tiziana Stallone – Presidente Enpab

Membri della Commissione AdEPP “Welfare”:

Dott. Daniele Cerrato – Presidente Casagit

Dott. Stefano Poeta – Presidente Epap

Dott. Serafino Zucchelli – Presidente Onaosi

Altri componenti del gruppo di lavoro:

Dott.ssa Tiziana Tafaro – Epap

Dott. Aldo Grasselli - Onaosi

PRIMA PARTE:
IL “WELFARE ATTIVO”

INDICE

INTRODUZIONE – IL “WELFARE ATTIVO”.....4

I CAPITOLO:

I CONTESTI.....10

II CAPITOLO:

COME PREVEDERE I CAMBIAMENTI?.....17

III CAPITOLO:

LA RICERCA ADEPP SUL WELFARE DELLE CASSE.....20

IV CAPITOLO:

**COSTRUIRE I NUOVI SCENARI PARTENDO DALLA
DEMOGRAFIA.....32**

V CAPITOLO:

L'ATTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE.....36

VI CAPITOLO:

CONCLUSIONI: DIRETTIVE PER LE POLITICHE
PREVIDENZIALI.....40

SECONDA PARTE:

IL "WELFARE ASSISTENZIALE"

INDICE

PREMESSA

QUESTA SECONDA PARTE È IL RISULTATO DELLA SINERGIA TRA ADEPP ED AON CHE SI VUOLE RINGRAZIARE PER L'ATTIVA COLLABORAZIONE PRESTATATA IN FASE DI IDEAZIONE E DI REDAZIONE DEL PRESENTE **"LIBRO BIANCO SUL WELFARE"**.

INTRODUZIONE – IL “WELFARE ASSISTENZIALE”46

LE PRESTAZIONI DI *WELFARE* RELATIVE ALLA
“SALUTE”53

LE PRESTAZIONI DI *WELFARE* RELATIVE ALLA
“FAMIGLIA”57

LE PRESTAZIONI DI *WELFARE* RELATIVE AL
“FINANZIAMENTO”59

CONCLUSIONI

GLOSSARIO61

INTRODUZIONE

In Italia operano oltre 1 milione e mezzo di professionisti, organizzati in ordini, collegi e albi. Una forza lavoro qualificata che rappresenta circa il 12% del Prodotto interno lordo italiano.

Cittadini-elettori spesso trascurati dalla politica che ha scelto, anche nei momenti di crisi e di trasformazione economica, di indirizzare verso altre componenti dell'economia nazionale iniziative di sostegno e di incentivo allo sviluppo.

I professionisti italiani hanno così affrontato, in piena solitudine "politica", una delle crisi economiche più impattanti per l'intero sistema, confrontandosi con un mercato del lavoro sempre più globalizzato, con l'avanzare di nuove tecnologie, con la richiesta di una specializzazione "madre" di una formazione continua e aggiornata.

Sostenuti, questo sì, dalle proprie Casse di previdenza che hanno raccolto la sfida ossia ampliare le prestazioni, non più solo previdenziali e puramente assistenziali, garantendo la propria sostenibilità finanziaria. Facendo leva proprio sull'autonomia finanziaria, organizzativa e economica - sancita da leggi dello Stato - hanno trasformato le politiche fino a quel momento solo

“passive”, legate cioè ad un contingente stato di bisogno individuale, in politiche “attive” mettendo al centro non più solo l’individuo ma l’intera categoria professionale.

La Previdenza, pur mantenendo la propria mission - ossia erogare pensioni e assistenza -, è entrata ed entra oggi in un campo di azione più complesso dove il sostegno del proprio iscritto è riferibile all’intero arco di vita lavorativo e oltre. Il calo e la discontinuità dei redditi è un *alert* che non può essere sottovalutato così come i gap di genere, di età e di appartenenza geografica. Da prevedere e anticipare, invece, gli andamenti demografici e i mutamenti in atto che rischiano di travolgere modalità e tempi. I nuovi mercati e le nuove platee devono essere intercettati mentre deve essere supportato il professionista nel cammino verso una specializzazione e formazione più rispondente alla domanda, e quindi alle esigenze del cittadino.

Le Casse non solo ne sono consapevoli ma hanno individuato e tracciato il proprio cammino, quello di oggi e soprattutto quello di domani. E la politica?

La Politica, dopo un primo “vortice critico” volto ad inglobare indiscriminatamente il sistema previdenziale privato verso le disposizioni riservate alla Pubblica amministrazione (vedi spending review), sembrerebbe aver raggiunto più consapevolezza o semplicemente conoscenza dell’intero Sistema, grazie anche a sentenze e pronunciamenti dei diversi ambiti giurisprudenziali che

hanno confermato le condizioni normative inderogabili della riforma della privatizzazione del sistema previdenziale, e cioè l'autonomia economica, gestionale, organizzativa delle Casse dei liberi professionisti.

La stessa norma sulla spending review subisce una modifica con la legge 27 dicembre 2013, n. 147. Nell'Art. 1, comma 417 riconosce, infatti, agli Enti la facoltà di auto-esentarsi dall'applicazione delle disposizioni restrittive dettate dalle varie stratificazioni di legge sulla spending review, versando allo Stato facoltativamente il 15% dei consumi intermedi afferenti l'anno 2010.

E ancora di spending review si sarebbe dovuto parlare nel dicembre appena trascorso, ma dalla recente manovra, approvata definitivamente il 30 dicembre, è stata irragionevolmente stralciata la norma che avrebbe permesso agli Enti di investire le risorse derivanti dalla spending review in ulteriori azioni di welfare per gli iscritti. Viene confermato lo "scollamento" ancora esistente tra il Sistema Casse e la Politica. Da sottolineare la contraddittorietà in termini dello stralcio, infatti, lo stesso Governo, attraverso i propri sottosegretari sia al Mef sia al Lavoro, hanno più volte lodato pubblicamente l'ottimo lavoro svolto dalle Casse nella protezione dei propri iscritti e nella promozione di politiche attive sul lavoro.

L'altalena tra norme pro professionisti e norme penalizzanti non si è mai fermata a dimostrazione di una

conoscenza dell'intero sistema quantomeno "bipolare". Nel 2011 è stata approvata una norma di legge (la cosiddetta Legge Lo Presti dal nome del relatore - legge 12 luglio 2011 n. 133) che consentiva l'aumento della contribuzione integrativa a carico del beneficiario della prestazione resa dal libero professionista ed il riversamento di una percentuale di questa direttamente sul montante previdenziale, con la finalità di migliorare in maniera tangibile la prestazione pensionistica.

Nel 2013, il legislatore interviene sul fronte welfare "legittimando" le Casse a intervenire con iniziative economiche concrete per sostenere la professione e i redditi dei professionisti o anche per affiancare i giovani che cominciano il cammino professionale. Viene dato così agli Enti il via libera per costruire un argine per contenere gli effetti di una delle crisi economiche subite negli anni. I redditi dei professionisti italiani registrano un calo che tocca punte del 50%, l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro è sempre più tardiva, la permanenza di chi un lavoro ce l'ha già è spesso discontinua, l'adeguatezza delle prestazioni future sembra essere un miraggio.

Nel 2017 (articolo 1, co. 195 della legge 232/2016 - legge di bilancio per il 2017), prende forma la norma sul cumulo che permette anche ai professionisti di cumulare, appunto, gratuitamente, tutti i contributi previdenziali versati nelle diverse gestioni (es. Inps, Inps separata, Cassa di previdenza gestione principale, Cassa di previdenza gestione separata).

E sempre nel 2017, il Governo Gentiloni vara il Jobs Act sul lavoro autonomo dove non solo vengono stabiliti una serie di diritti e azioni di sostegno anche ai liberi professionisti con uno sguardo attento alle donne, ma, ancora una volta, viene dato il via libera alle Casse ad erogare ulteriori misure di welfare ai propri iscritti.

Nell'art.6 della legge 81 del 22 maggio 2017, infatti, si legge: *“Al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie”.*

Tutto a posto quindi? No perché quegli stessi principi di delega non hanno mai trovato attuazione.

Di passi in avanti e passi indietro, di tavoli di confronto annunciati e mai strutturati, di norme scritte e cancellate, di tentativi di ingerenza sull'intero sistema AdEPP è piena la legislazione corrente. Solo per arrivare ai giorni nostri è

importante citare quanto contenuto nel Bilancio di previsione dello Stato 2019. All'articolo 1 dal comma 185 al 198 si affronta il tema dello saldo, stralcio e estinzione dei debiti dei contributi previdenziali anche per gli iscritti alle Casse di previdenza private e privatizzate. Una norma che inciderà pesantemente sui bilanci delle Casse e sulla sostenibilità, ma cosa ancora più grave sulla "povertà" delle prestazioni pensionistiche dei liberi professionisti. Una norma che contiene in sé principi di incostituzionalità e che interviene, a gamba tesa, proprio su quella autonomia sancita dalle leggi di privatizzazione. Ancora una volta sarà la giurisprudenza e non la Politica a dover ristabilire il corretto equilibrio tra ciò che è privato e ciò che è pubblico, tra ciò che è lecito e ciò che non lo è.

I. I CONTESTI

Il mondo delle professioni ha subito nell'ultimo decennio una profonda trasformazione. Colpisce il grande impatto che la rivoluzione tecnologica ha avuto sulle professioni: sviluppi in genetica, intelligenza artificiale, robotica, nanotecnologia, stampa 3D e biotecnologia, per citarne solo alcuni, si stanno sviluppando e amplificando con ritmi incalzanti.

Mutamenti che erano già percepiti dai professionisti italiani. Nella ricerca commissionata nel 2015 dall' AdEPP al Censis, infatti, emergeva come quello delle libere professioni sia un universo in fermento, in cammino verso percorsi di innovazione e riposizionamento sul mercato, e le nuove esigenze professionali non sono più soddisfatte dall'assistenza pura ma necessitano di un sostegno al lavoro, all'accesso al credito, alla messa in campo di azioni volte ad una specializzazione coerente ai mutamenti in corso e a venire.

I modelli di consumo, produzione e occupazione pongono sfide importanti che richiedono un adattamento proattivo da parte di società, governi e singole istituzioni di rappresentanza professionale. Accanto alla rivoluzione tecnologica sono, infatti, riconoscibili ulteriori fattori di cambiamento - socio-economici, geopolitici e demografici

- che interagiscono in più direzioni e si rafforzano a vicenda.

I cambiamenti che hanno caratterizzato l'ultimo decennio hanno fatto sì che molte professioni debbano fare i conti con un mercato chiuso o completo, con la necessità di essere fortemente competitive e moderne nel proporre il proprio *know how* in settori nuovi e ad alto valore tecnologico. Altre professioni, invece, si sviluppano con un alto tasso di rapidità. Si pensi alle professioni "storiche" come il medico, l'avvocato, l'ingegnere, il giornalista solo per citarne alcune, che si stanno rapidamente trasformando - soprattutto negli ambiti delle competenze necessarie - per poter restare competitive in quei mercati sempre più esigenti che non ammettono l'obsolescenza.

Il dibattito sulle "trasformazioni" si è spesso polarizzato sulla "globalizzazione professionale" cioè l'individuare nuove opportunità, senza alcun limite geografico, e il prevedere una massiccia dislocazione di queste in aree transnazionali.

La realtà percepita dai nostri osservatori previdenziali è di particolare disomogeneità nei diversi ambiti, ma con la consapevolezza univoca che la partita si giochi sulla capacità o meno di tutti gli "attori" nel gestire il cambiamento.

Il primo passo per combattere la crisi professionale è sicuramente la capacità di governare i cambiamenti in corso e gli Enti di Previdenza non possono che essere,

oggi, un punto di forza “naturale” per osservare le dinamiche della forza lavoro, i cambiamenti in atto con particolare riguardo all’occupazione, alle competenze in tutti i settori e in tutte le aree geografiche.

Facendo anche leva sugli strumenti e l’organizzazione che ogni Ente ha messo in campo per monitorare il “grado di solidità” dei redditi e la loro fluttuazione, deducendone e determinandone necessità e bisogni professionali correlati. Tutti gli Enti di previdenza sono potenzialmente in grado di fornire una visione prospettica sulle dinamiche di genere e geografiche dei cambiamenti in corso, individuando la chiave di volta per comprendere anche come verranno distribuiti i benefici e gli oneri delle future scelte di politiche attive.

Dalle indagini, spesso complesse, portate avanti dai centri studi degli Enti di previdenza emerge il bisogno per il professionista di acquisire maggiori competenze in determinati ambiti e la consapevolezza di un indebolimento della propria capacità reddituale. Resta ampia l’area di scetticismo verso un superamento della crisi economica e della crisi del lavoro: il 40,3% dei professionisti over 55 pensa di trovarsi tra cinque anni nella stessa condizione attuale, e il 28% degli intervistati manifesta una più diffusa paura di scivolamento verso il basso (fonte Censis).

E’ innegabile la stretta correlazione tra redditi professionali prodotti durante la vita lavorativa e

l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche. Una correlazione che trova sostegno nelle attività di welfare attivo messe in campo che 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.

Le azioni da promuovere potranno beneficiare di direttive individuate nei percorsi che alcuni Enti hanno già sperimentato al proprio interno. La **visibilità**, nella consapevolezza che ogni iniziativa volta a promuovere l'attività del libero professionista tra la popolazione, nelle aziende di settore, in iniziative umanitarie o in specifiche strutture pubbliche o private, deve essere considerata promotrice dell'alto livello di professionalità degli iscritti all'Ente di previdenza.

La **formazione integrata e continua** dovrà essere rivolta non solo ai giovani ma anche ai professionisti adulti e affermati. Tutti necessitano di un continuo aggiornamento e di un confronto costante per ampliare gli sbocchi professionali auspicabili specie in un periodo come quello attuale caratterizzato da un "moto veloce" della evoluzione tecnologica, normativa e scientifica. L'acquisizione di nuove competenze metterà il professionista nella condizione di fronteggiare casistiche più specifiche e nuove, mercati più ampi.

Competenze nella comunicazione, nel marketing, digitali e internazionali, per fare alcuni esempi, diventano centrali in **una logica più imprenditoriale della professione**. Sono proprio questi, infatti, gli spazi in cui si gioca oggi la partita della competitività, i fattori di differenziazione dei professionisti che conferiscono quel valore aggiunto.

Se la riforma delle professioni ha definitivamente sancito, tra i doveri dei professionisti, l'obbligatorietà dell'aggiornamento, questi chiedono, però, di finalizzarlo alle proprie effettive esigenze, selezionando quei comportamenti che massimizzano l'efficacia dell'investimento e siano effettivamente di stimolo, suscitando interesse e curiosità.

Secondo la ricerca Censis/AdEPP, prima ancora di seminari e convegni (reputati utili ai fini dell'aggiornamento dal 55,2% degli intervistati) e tradizionali corsi di formazione (52,8%) – verso i quali sono in particolare i professionisti di area medica a nutrire le maggiori aspettative (circa il 60% degli intervistati ne riconosce l'utilità) – i professionisti guardano con interesse soprattutto alle occasioni di scambio e confronto con i propri colleghi, giudicate dal 65,6% il modo migliore per mantenere le proprie conoscenze e competenze.

Più orizzontalità, dunque, e più scambio e confronto tra pari, siano essi all'interno di occasioni formalizzate o meno, via web o di persona: è questa la richiesta che il mondo professionale oggi rivolge a chi è chiamato a progettare gli interventi formativi, per adempiere al

meglio ad una norma che dall'essere percepita come obbligo si trasformi in un'opportunità effettiva di crescita professionale.

Se da una parte si va progressivamente affermando una domanda di aggiornamento che tende a collocarsi nel solco dell'informalità, dall'altra essa tende a presentare dinamiche interattive e non intermedie o preconfezionate. Il confronto, sia con colleghi sia con community che sfruttano le potenzialità della rete (11,9%), ha carattere del tutto opposto rispetto alle modalità che possono definirsi "fredde" e tendenzialmente unilaterali, come la lettura di una rivista specialistica o la partecipazione ad un corso di formazione o seminario.

Una formazione diretta all'ampliamento delle proprie conoscenze professionali che sia indirizzata anche alla costruzione di una nuova educazione alla legalità contributiva. E' importante far percepire la previdenza come "momento" fondamentale ed imprescindibile per migliorare le proprie prestazioni pensionistiche future, evitando evasioni contributive inutili, dannose e illegali. I contributi previdenziali, infatti, sono in alcuni casi ancora avversati e percepiti come una tassa da pagare e non come il risparmio - per alcuni aspetti agevolato, si pensi alla deducibilità - indispensabile per costruire il proprio futuro. Non c'è ancora una piena conoscenza della correlazione imprescindibile tra contributi previdenziali e prestazioni così come i più non conoscono i benefici fiscali legati al versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria.

L'importanza della **consapevolezza responsabile** delle regole e dei benefici previdenziali ha portato le Casse ad investire in iniziative rivolte alla diffusione della cultura previdenziale sul territorio, con incontri “a tu per tu” con i propri iscritti.

In questo contesto, nel 2018 il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, che ha il compito di programmare e promuovere iniziative di sensibilizzazione ed educazione finanziaria per migliorare in modo misurabile le competenze dei cittadini italiani in materia di risparmio, investimenti, previdenza, assicurazione, ha richiesto agli Enti di previdenza una loro diretta collaborazione e partecipazione. L'obiettivo è rendere semplici concetti che per il loro tecnicismo potrebbero non trovare o comunque allontanare l'interesse del fruitore finale.

II. COME PREVEDERE I CAMBIAMENTI?

Si calcola che il 65% dei bambini che frequentano attualmente la scuola primaria alla fine della propria carriera scolastica lavorerà in settori completamente nuovi e, in alcuni casi, ancora inesistenti. In un panorama occupazionale in rapida evoluzione, l'abilità di anticipare e preparare i requisiti futuri di competenze del lavoro dovrà rappresentare l'obiettivo principale dei Governi che si avvicenderanno al fine di cogliere appieno le opportunità presentate da queste tendenze e, al contempo, mitigare i risultati indesiderati.

Il progresso tecnologico e il cambiamento demografico hanno portato ad un aumento della prosperità, della produttività e della creazione di posti di lavoro. Ciò non significa, tuttavia, che queste transizioni fossero prive di rischi o difficoltà. Anticipare e preparare alle transizioni resta quindi un *focus* fondamentale per le azioni politiche attive future.

Una lettura dei meccanismi in atto che ha portato le Casse di previdenza a cercare un equilibrio tra la propria mission e la necessità di non subire ma cavalcare i mutamenti in corso. Compito primario di un Ente di previdenza, infatti, è e resta assicurare la "cassaforte" dei contributi previdenziali e in assoluto le prestazioni pensionistiche e assistenziali obbligatorie.

Ma previdenza e lavoro non sono scollegate, sono vasi comunicanti, imprescindibili gli uni dagli altri. Ed è per questo che le Casse in un momento in cui le libere professioni hanno iniziato a soffrire i riflessi della crisi e della trasformazione economica e del lavoro - per motivi specifici della categoria o territoriali o anche per cause strutturali del sistema "lavoro"- hanno adottato iniziative di welfare attivo mirando alla promozione della professione, al sostegno al reddito dei professionisti con uno sguardo attento ai giovani.

Dall'agevolare i percorsi formativi e il dialogo tra il mondo delle professioni e le università al promuovere sinergie e partnership tra i professionisti e le istituzioni fino a studiare modalità per favorire l'accesso al credito sia con fondi italiani sia europei: sono solo alcuni degli obiettivi, spesso raggiunti, che le Casse di previdenza si sono posti.

Progettando anche una collaborazione sempre più stretta tra gli Enti di previdenza per creare partnership multi-settore orientate a ottenere il massimo rendimento degli stessi modelli collaborativi che sono alla base di molti cambiamenti di business delle aziende oggi.

La disponibilità dei dati che istituzionalmente detengono gli Enti di previdenza, la loro analisi e lo scenario dei *trend* riguardanti le libere-professioni sono risultate, e lo sono ancora più oggi, di fondamentale importanza per poter pianificare in anticipo le politiche e le misure nei confronti dei mercati del lavoro di riferimento.

Un'analisi utile al proprio interno e un'opportunità per i professionisti che trovano nei sistemi previdenziali il canale attraverso il quale attivare un percorso di rivendicazione della centralità della libera professione.

È doveroso, quindi, per un Ente di primo pilastro esplorare i confini del proprio mandato alla ricerca di soluzioni concrete che garantiscano il futuro pensionistico dei propri iscritti partendo dal loro presente e quindi dal sostegno ai redditi e al lavoro. Per questo le Casse puntano molto sul nuovo modello di welfare attivo, consapevoli che un'equa previdenza non possa prescindere da una equa distribuzione dei redditi.

Ad ogni singola Cassa e all'intero Sistema il compito di declinare un nuovo modello di welfare che sia rispondente alle istanze dei propri iscritti, a beneficio di tutti.

III. LA RICERCA ADEPP SUL WELFARE DELLE CASSE

Il questionario AdEPP sul welfare delle Casse di previdenza ha avuto il compito principale di stimolare una riflessione più profonda su come gli Enti stiano autonomamente gestendo il cambiamento. L'analisi del sistema welfare dei liberi professionisti presentata in questo Rapporto si propone, fin da subito, una integrazione *step by step* che trovi nelle collaborazioni tra le Casse la via per promuovere occupazione e competenze, con l'intento di funzionalizzare i singoli interventi ed efficientare quelli che hanno un minimo comune denominatore, così da ridurre i costi nella logica di una efficace economia di scala.

a. PARTECIPANTI AL QUESTIONARIO ADEPP

Hanno partecipato al questionario AdEPP 16 Enti di previdenza, un campione importante, se consideriamo che le stesse sono rappresentative degli interessi di oltre l'80% dei circa 1,6 milioni di professionisti italiani.

b. ANALISI DEL SISTEMA DI WELFARE ATTIVO E ASSISTENZIALE

Il Rapporto è stato elaborato e sviluppato in collaborazione con gli Enti aderenti ad AdEPP. Il

questionario somministrato aveva il compito di rilevare la tipologia e le condizioni di realizzazione delle misure di welfare che le Casse di previdenza private offrono ai professionisti loro iscritti, misure che comprendono sia le azioni che possono favorire l'attività dei professionisti (dalla formazione e aggiornamento continuo delle proprie competenze sino alla promozione della loro attività presso i cittadini e le amministrazioni quali potenziali clienti o destinatari del loro lavoro) sia le prestazioni di natura assistenziale poste a sostegno del singolo professionista che si trovi in una situazione temporanea di bisogno. La classificazione di queste misure riflette necessariamente l'eterogeneità degli approcci.

Il questionario è stato suddiviso in tre sezioni:

la prima sezione è stata dedicata alla raccolta di alcuni dati numerici relativi agli iscritti della Cassa (numero di iscritti alla Cassa per genere; per macroarea di residenza; per classe di età e genere e numero di prestazioni erogate);

la seconda sezione ha rilevato le misure di welfare attivo. I servizi di welfare per l'attività professionale ("Welfare Attivo") si attuano nello specifico su tre differenti misure:

1. il welfare per l'attivazione;
2. l'accesso al credito;
3. le sinergie e i partenariati.

la terza sezione ha focalizzato l'obiettivo sulle prestazioni di welfare assistenziale. Sono state rilevate le prestazioni che ciascuna Cassa ha attivato a sostegno del professionista e del suo nucleo familiare. Questa sezione è stata suddivisa per le diverse tipologie di prestazione:

- A. salute;
- B. famiglia;
- C. erogazioni di finanziamento.

c. MISURE DI WELFARE PER L'ATTIVAZIONE

Il welfare per l'attivazione contiene le misure di politica attiva che le Casse realizzano al fine di promuovere l'attività dei liberi professionisti presso il pubblico più generale (organizzazione di eventi pubblici e seminari, pubblicazioni, partecipazione a campagne umanitarie, iniziative pubbliche per la promozione della prevenzione sanitaria, della sicurezza, dell'educazione finanziaria, ecc.), nonché l'aggiornamento continuo delle competenze dei professionisti (corsi di formazione, tirocini e percorsi pratici di apprendimento di nuove competenze, attivazione delle competenze informali e non formali, ecc.). Obiettivo: anticipare e migliorare l'ingresso del singolo libero professionista affinché si rafforzi la propria posizione contributiva.

I modelli di Welfare secondo le Casse

Riassumendo le risposte alla domanda *“Quale modello di welfare dovrebbe oggi essere previsto per i liberi professionisti e quale ruolo dovrebbero svolgere le singole casse?”* e raggruppando quelle iniziative di welfare che potrebbero essere ricondotte ad un filo conduttore comune, ma che le Casse di previdenza adottano singolarmente, è possibile evidenziare i TEMI che maggiormente preoccupano e che si è ritenuto di dover attenzionare nel rapporto che lega l’Ente di previdenza agli iscritti:

I. LA CULTURA PREVIDENZIALE

La quasi totalità degli Enti di previdenza investono in azioni per avvicinarsi direttamente al territorio e all’iscritto. L’obiettivo è anche quello di responsabilizzare consapevolmente il professionista alla previdenza: il contributo annuale che obbligatoriamente ciascuno versa alla propria Cassa non può essere percepito come una inutile “tassa” ma come un utile investimento del futuro. L’evasione previdenziale comporta immediatamente un danno per chi viola le regole, ma porta con sé anche implicazioni ulteriori che falsano il corretto rapporto di concorrenzialità che deve governare il lavoro dei liberi professionisti. L’azione di WELFARE da mettere in campo, in questo caso, è un’informazione indirizzata a rendere consapevole il professionista dei vantaggi e svantaggi che conseguono nel rispettare o viceversa violare le regole. Gli incontri sul territorio, inoltre, sono lo strumento più

efficace per comprendere appieno le diverse esigenze, le specifiche problematiche che una stessa categoria professionale vive quotidianamente, esigenze e problematiche che – è inutile dire – sono molto spesso distanti da Regione a Regione, specie se consideriamo il territorio diviso tradizionalmente in NORD – CENTRO e SUD. Raccogliere informazioni sui bisogni lavorativi dei professionisti è l'unico modo per attivare iniziative concrete, non astratte e inutili, di sostegno alla professione stessa.

II. LA FORMAZIONE

Anche in questo caso tutte le Casse – direttamente o con un ausilio degli Ordini e Collegi provinciali – partendo dalla consapevolezza che un “elemento importante” della crisi che ha interessato il mondo del lavoro in generale, e quello dei liberi professionisti in particolare, è dato dalla evoluzione tecnologica e dalle nuove esigenze e dalle più sofisticate aspettative del cittadino, sostengono la professione con la FORMAZIONE, investendo economie apprezzabili. L'importanza di una formazione continua è stata ritenuta imprescindibile dallo stesso legislatore che l'ha resa obbligatoria dal 2012. Ma a prescindere ed al di là della formazione legata ai Crediti Formativi, è sempre maggiore la consapevolezza che i professionisti debbano essere affiancati con una formazione sul campo e con una formazione orizzontale (collega con collega) che

rappresentino i momenti di un raffronto non astrattamente “seminaristico” e “scolarizzante” ma efficacemente e concretamente percettivo ed istruttivo. La globalizzazione e l’evoluzione delle tecnologie hanno degli indubbi vantaggi in termini di crescita di una economia ma impongono a chi lavora di essere sempre alla pari in termini di conoscenze. Senza contare, poi, che la globalizzazione della comunicazione ha portato con sé una massificazione delle informazioni, il più delle volte tra loro contrastanti, e questo ha reso anche il cittadino da un lato, più curioso e attento dall’altro più confuso e dubbioso anche rispetto alle prestazioni professionali del professionista al quale si rivolge. Il che impone una professionalità in continuo aggiornamento che riconosca al professionista il proprio ruolo di centralità rispetto alla soddisfazione dell’esigenza del proprio cliente. In questo contesto il WELFARE strategico sul quale investono gli Enti di previdenza è imprescindibile e fondamentale.

Uno specifico capitolo della formazione è quello che alcune Casse di previdenza dedicano dell’AUTOIMPREDITORIALITÀ: sempre più numerose queste affiancano gli iscritti con una formazione specifica rivolta a far comprendere le opportunità connesse alla potenzialità di sapere autonomamente organizzarsi nel loro lavoro.

Conoscere le nuove forme di pubblicizzazione della propria professionalità, come ad esempio comprendere le esigenze minime della comunicazione per strutturare un

sito internet personale, rappresentano quel *quid* in più che in questo momento i cittadini richiedono. Così come anche solo rappresentare i vantaggi per molte professioni di accedere a forme aggregative per soddisfare *in toto* le aspettative e i desiderata della clientela, in una logica di risparmio dei costi, può rappresentare uno strumento efficientissimo per contrastare la crisi del lavoro.

III. LA VISIBILITA'

Sempre più Casse di previdenza sostengono la professione divulgandone la centralità, “scendendo in piazza”, creando confronti diretti tra una determinata professione e i cittadini. Questa forma di divulgazione della figura professionale ha un impatto immediato in termini di conoscibilità e di fidelizzazione.

Il WELFARE attivo si traduce in un utile strumento per le Casse di previdenza per il raggiungimento dell'obiettivo primario che è quello di garantire prestazioni pensionistiche sempre più adeguate. Tutti gli investimenti in iniziative che sostengono la professione – nelle diverse forme – portano come risultato la “visibilità” del professionista e del proprio lavoro e si traducono in un'affermazione della importanza del proprio ruolo sociale.

IV. L'EUROPA

Molte delle Casse intervistate promuovono iniziative di ricerca e di divulgazione sulle opportunità – fino ad oggi poco utilizzate – contenute nei finanziamenti europei per la realizzazione delle progettualità professionali. La materia richiede, però, conoscenze tecniche e giuridiche e la disponibilità di poter dedicare tempo alla ricerca dei finanziamenti esistenti senza sottrarlo al lavoro libero professionale. Alcuni Enti di previdenza, in questi anni, hanno messo a disposizione degli iscritti piattaforme dedicate che facilitano la ricerca di progetti di interesse della categoria e la loro selezione, agevolando in questo modo il professionista nella individuazione delle opportunità e del campo di attività a lui più affine. In altri casi, gli Enti di previdenza hanno organizzato corsi formativi con la partecipazione di esperti nella materia dando ai partecipanti le informazioni elementari per districarsi nel “labirinto” dei Bandi/progetto professionale, indirizzandoli anche verso quei finanziamenti europei gestiti dalle Regioni o dagli enti locali, istituzioni territoriali a loro più vicine. In ultimo, progetti di welfare gestiti e finanziati direttamente dalle Casse di previdenza sono stati riproposti da queste in chiave europea così da utilizzare i finanziamenti esterni, liberando risorse economiche proprie da investire in altre azioni di politica attiva.

V. I GIOVANI PROFESSIONISTI

L'entrata oggi nel mondo del lavoro, condizionato sfavorevolmente dalla crisi economica generale e di un mercato "chiuso" o troppo "specializzato", presenta difficoltà strutturali soprattutto per i giovani professionisti. A differenza di quanto si possa supporre, la ricerca Censis/AdEPP del 2015 ha dimostrato come la libera professione non si tramandi più di padre in figlio ma spesso è frutto di una propria aspirazione. E' chiaro, quindi, che il giovane professionista che si affaccia al mercato del lavoro senza "un paracadute familiare" sia costretto ad affrontare costi e oneri pesanti, penalizzato da redditi che - come riportato nel report annuale AdEPP - non garantiscono neppure la sopravvivenza. Ricordiamo che un giornalista free lance viene pagato dai 3 ai 5 euro per articolo, un giovane psicologo guadagna dai 5 ai 10 mila euro lordi annui e non va meglio per i veterinari e i biologi. Se poi il professionista è donna e del sud, la situazione peggiora ulteriormente e possiamo definirla drammatica. Da qui, ancora una volta, la decisione delle Casse di individuare azioni mirate tenendo ben presente due coordinate: politiche attive e sostegno al reddito. Facendo tesoro degli elementi derivati da uno studio approfondito sull'andamento demografico, sulla femminilizzazione delle professioni, sull'evoluzione delle conoscenze e delle *performance* necessarie a restare o

scoprire nuovi mercati, sui gap di genere, di età e regionali, sul mondo universitario.

Non a caso, dall'indagine condotta tra le Casse di previdenza si evince come molte delle iniziative di welfare attivo vengano riservate ai giovani e – per una percentuale altrettanto significativa – alle professioniste donne, con l'intento di colmare quel gender gap sottolineato prima.

D. ACCESSO AL CREDITO

L'accesso al credito per l'avviamento di attività autonome, per il lancio di start up, per il consolidamento o l'ampliamento di attività autonome e professionali, può essere garantito o facilitato attraverso varie forme e strumenti. Le Casse di previdenza hanno messo in campo una forma di welfare attivo che ingloba i numerosi accordi e sinergie attivati con enti, fondazioni e istituti di credito per garantire un portafoglio di strumenti finanziari agevolati per i propri iscritti.

Sono strumenti di natura economica, quali ad esempio le garanzie sui prestiti bancari per l'acquisto o l'aggiornamento della strumentazione necessaria all'attività professionale, il micro-credito, le forme di sostegno al reddito nei periodi di inattività.

In forma diretta - con il riversamento a fondo perduto di una percentuale degli interessi che i professionisti sopportano quando sottoscrivono misure di credito con il

sistema creditizio – o indiretta con, come dicevamo prima, convenzioni con il mondo bancario con tassi agevolati riservati ai professionisti iscritti alle Casse o tramite delle Confidi e quindi con garanzia di costituzione di fondi funzionali ad agevolare l’ottenimento del credito.

Alcune Casse, inoltre, affiancano l’iscritto nell’acquisto di immobili da adibire a studio professionali, altre ancora estendono il proprio sostegno all’iscritto, anche sottoscrivendo convenzioni agevolative per chi vuole acquistare la sua prima casa.

Iniziative che se da una parte si traducono in un risparmio economico tangibile per il professionista dall’altra liberano, ancora una volta, risorse che possono essere reimpiegate nell’attività professionale.

A queste misure si sommano, per finalità, le iniziative messe in campo dagli Enti per facilitare l’accesso al credito ottenibile dai fondi europei rivolti al sostegno della progettualità professionale e, quindi, al lavoro.

E. SINERGIE E PARTENARIATI

Le sinergie e i partenariati comprendono informazioni su rapporti, accordi e partenariati costituiti dalla Cassa e volti al sostegno al lavoro, all’orientamento, alla ricerca e allo sviluppo di politiche previdenziali e assistenziali innovative. Sono compresi anche le sinergie ricercate dalle Casse con le Università e gli Istituti di istruzione

secondaria con l'obiettivo di migliorare la conoscenza del lavoro professionale tra gli studenti (caratteristiche, opportunità occupazionali, politiche previdenziali di settore, redditività delle professioni, ecc.), per facilitare la realizzazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, di stage curricolari e tirocini extra-curricolari presso gli studi professionali e altre misure similari.

La trasformazione che ha interessato le economie e i bisogni professionali, non solo nazionali, e il mondo del lavoro ha bisogno di una formazione scolastica e universitaria al passo con i mutamenti in atto, di piani formativi aggiornati e rispondenti ai cambiamenti. Grazie al bagaglio di conoscenze acquisito dal contatto diretto con il mondo del lavoro dei professionisti e delle loro problematiche reali (rispetto alle quali si adoperano con le diverse iniziative di welfare), le Casse hanno assunto il ruolo di interlocutori privilegiati con le istituzioni e con gli attori principali dell'intero sistema (Ministeri, mondo accademico, enti di ricerca, associazioni, ordini professionali, organi vigilanti), istituendo tavoli tecnici, sottoscrivendo protocolli d'intesa, presentando studi, ricerche e progetti.

Iniziative di welfare che hanno portato anche a realizzare corsi di specializzazione e master diretti a rispondere al fabbisogno lavorativo del professionista. In questa direzione sono andate anche le sinergie tra alcune Casse che hanno strutturato Master per formare una figura professionale con competenze integrate.

IV. COSTRUIRE I NUOVI SCENARI PARTENDO DALLA DEMOGRAFIA

L'impatto previdenziale dell'invecchiamento della popolazione rappresenta una sfida significativa non solo per l'Italia ma anche per l'Europa. Analizzare le criticità che potranno presentarsi in un prossimo futuro significa programmare piani di azione scaturiti anche dal confronto con le altre esperienze europee. Questa è stata la prospettiva della conferenza *Disruptive effects of demography and digitization on social security of Liberal Professions* organizzata a Bruxelles da AdEPP, e Abv - l'Associazione che rappresenta tutte le 89 Casse di previdenza dei professionisti in Germania.

L'invecchiamento della popolazione che coinvolge tutta l'Unione Europea condurrà inevitabilmente a un aumento dei costi previdenziali legati alle pensioni ma anche all'assistenza sanitaria e alle cure.

Nello studio "Ageing Report 2018" si legge che «*il rapporto pensionistico pubblico, che descrive la pensione pubblica media in relazione al salario medio, dovrebbe diminuire di 10,6 punti percentuali in media nell'UE. Negli Stati membri con regimi pensionistici integrativi privati, il valore totale delle pensioni rispetto alle retribuzioni medie dovrebbe essere superiore di 10,5 punti percentuali rispetto agli Stati*

membri senza. Inoltre, l'età della pensione sarà in generale più alta nel futuro».

Secondo la Commissione europea il cambiamento demografico in atto provocherà nei prossimi 40 anni un aumento della popolazione anziana (a carico dei sistemi pensionistici) e una riduzione dei lavoratori attivi sul mercato del lavoro. Entro il 2060 secondo le proiezioni del Rapporto sugli sviluppi occupazionali e sociali in Europa (ESDE 2017), la popolazione in età da lavoro (20-64 anni) diminuirà del 13%, con un tasso medio annuale del - 0,3% mentre il numero degli over 65 aumenterà in media dell'1% ogni anno. Gli stessi sistemi di welfare, che hanno il compito fondamentale di garantire l'equità tra le generazioni, potrebbero aver bisogno di progressivi aggiustamenti per garantire questa equità nel tempo.

Per quanto riguarda l'Italia, i dati raccolti e elaborati dal centro studi AdEPP fotografano un sistema professionale che invecchia. Cresce l'età media degli iscritti di pari passo con l'aumento dell'età media dei lavoratori, il numero di iscritti "under 40" è diminuito dal 41% del 2005 all'attuale 28,5%, nello stesso arco temporale è aumentato il numero degli "over60" che è cresciuto dal 10% al 18%.

Se da un lato si evidenzia una diminuzione della componente giovanile sul totale degli iscritti, dall'altra assistiamo a un innalzamento dell'età media, salita da 44 a 47 anni.

Sono le donne e gli under 40 a percepire redditi inferiori rispetto a quelli dei colleghi uomini, ma è il reddito dei professionisti in generale a essere diminuito del 3% circa in dieci anni. Come pure il potere di acquisto, diminuito del 18%.

In via generale assistiamo a un progressivo invecchiamento delle professioni, sia per problemi di qualità della vita che di disequilibrio dei professionisti in entrata. I motivi, ovviamente non risiedono solo negli aspetti puramente demografici legati all'invecchiamento del Paese ma ne sono fortemente influenzati. Per questo il report presentato a Bruxelles ha rappresentato in maniera accurata il ruolo della demografia nell'equilibrio del sistema previdenziale.

Ma in che modo i trend demografici e di mercato influenzeranno il welfare dei professionisti e le pensioni? Ecco le sfide e le prospettive future che dovrà analizzare ed affrontare il sistema della previdenza privata rappresentata dall'Adepp.

Partiamo dalla demografia per costruire nuovi scenari della Previdenza. Immaginiamo un circolo virtuoso in cui si pongono le basi per costruire una nuova forma di assistenza strategica.

Tutte le azioni di welfare proposte partono in genere dai contributi passivi mirati agli iscritti per dar loro ciò che serve.

Tali azioni si sviluppano, poi, in una politica attiva che crea a sua volta un circolo che torna al welfare attivo. Tutte le azioni tornano all'unica iniziativa di vertice: l'adeguatezza delle prestazioni.

Perché tale circolo si attivi è necessario avere ben presente la fotografia degli iscritti, conoscerne l'andamento demografico, la sua evoluzione nel tempo, quante partite IVA si immettono nel sistema previdenziale. Elementi importanti e fondamentali che serviranno per decidere quali politiche attuare.

Tornano utili alle Casse, nell'attuare tali scelte, le indagini interne sull'analisi dell'andamento dei redditi dei professionisti iscritti, quella sul gradimento delle iniziative di politiche attive, lo studio attuariale sull'incremento dei montanti ovvero il riflesso positivo sulle pensioni.

V. L'ATTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE

Ancora tanto può e deve essere fatto per il sostegno al lavoro.

Dall'indagine sul welfare emerge che un'azione futura di sistema passi attraverso la piena attivazione delle politiche di welfare di un Ente di previdenza. In sintesi, è possibile orientare le proprie strategie non solo per l'individuazione di contributi per sostenere le spese del libero professionista, ma anche per le azioni rivolte ad una maggiore consapevolezza del sistema previdenziale, che favoriscano la visibilità presso gli utenti della professione, che promuovano i contatti con gli stakeholder, che finalizzino un sussidio economico al lavoro e alla genesi di un nuovo lavoro, che agevolino l'inserimento del professionista nel mercato del lavoro.

Tutto questo è in grado di alimentare redditi e di riflesso le pensioni e di produrre al contempo un costante maggiore gettito anche del contributo integrativo, così da destinare - in un circolo virtuoso autorigenerante - nuove risorse economiche per nuove attività di sostegno e attivazione.

La Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione europea ha istituito

un Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale il cui scopo consiste nel sostenere gli impegni e gli sforzi degli Stati membri destinati a creare più lavoro e di qualità migliore e a costruire una società più coesa. Il Programma ha fornito un monitoraggio piuttosto completo sull'applicazione della legislazione e delle politiche UE in questo settore, promuovendo il trasferimento, l'apprendimento e il supporto di politiche fra gli Stati membri su obiettivi e priorità UE. Ebbene, a distanza di qualche anno possiamo tracciare la linea di demarcazione su come sono intese le politiche attive nei diversi Stati e il ruolo che possono avere i sistemi previdenziali privati alla luce del nuovo modello contributivo.

Se i governi attribuiscono, di fatto, un ruolo di rilievo nell'erogazione delle pensioni a sistemi di tipo contributivo, privatamente gestiti, è necessario che tengano conto anche delle debolezze del sistema della protezione sociale e non solo dei livelli di assistenza e di contribuzione.

Nel 2018 l'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) ha eseguito un'analisi delle politiche di attivazione in Italia. L'OCSE propone cinque gruppi di intervento al fine di evitare che una persona rimanga a lungo disoccupata ("intrappolata" nel suo stato di disoccupazione):

- sussidi all'occupazione

- creazione diretta e temporanea di posti di lavoro
- formazione professionale
- sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità
- servizi per l'orientamento e collocamento lavorativo.

I percorsi di formazione continuano ad essere troppo teorici e poco in linea con le esigenze delle imprese. A certificarlo è sempre l'Ocse, con il report *"Getting skills rights"*. *"In Italia - si legge nello studio - sono ancora troppi i giovani che si formano su tecnologie ormai obsolete e che, per questo motivo, alla conclusione del ciclo di studi professionalizzante non possiedono le competenze adeguate per renderli candidati appetibili nel mercato del lavoro"*.

I liberi professionisti considerati ancora una categoria "privilegiata", non possono al momento usufruire di questo tipo di misure da parte dello Stato.

La formazione post universitaria è obbligatoria per la rapida obsolescenza delle competenze professionali ed è anche onerosa.

Allo stato attuale gli Enti di previdenza privati e privatizzati dei liberi professionisti sono gli unici che si fanno carico dell'assistenza delle proprie platee e di un welfare integrato che ad oggi deve essere ritagliato anche sul sostegno al lavoro in senso allargato.

L'attivazione delle politiche di welfare di un Ente di previdenza non può prescindere da una comunicazione capillare alle proprie platee di riferimento, attraverso ogni strumento che possa raggiungere gli iscritti per ogni classe di età: incontri residenziali, riviste di settore, siti istituzionali, call center, mass media, newsletter e nuovi strumenti di comunicazione di massa quali il web e i social network.

VI. CONCLUSIONI: DIRETTIVE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI

Le Direttive individuate sulla base delle esperienze accumulate da alcuni Enti, il cui ritorno concreto sui redditi e in proiezione sulle pensioni è stato verificato con studi messi a sistema, ha dato il via ad un VADEMECUM che si ritiene rappresenti un utile percorso per attuare azioni di welfare strategico con ricadute sui redditi e sulle professioni delle platee degli iscritti.

a. CULTURA PREVIDENZIALE

Il primo elemento di attivazione delle politiche passive passa attraverso la cultura previdenziale e assistenziale individuata in questo caso nel pagamento dei contributi (passivo) verso il passaggio a una *cultura di attivazione e di garanzie per il presente e per il futuro*. Si viene a trasformare, di fatto, l'azione passiva del pagamento dei contributi nella piena consapevolezza della costruzione attiva della pensione, nonché di fruibilità di forme di assistenza nei diversi momenti di difficoltà della vita professionale e privata. Un'attivazione ritagliata sull'iscritto che viene coinvolto e diviene il protagonista sin dalla sua iscrizione all'Ente della costruzione della sua pensione.

b. VISIBILITÀ E PROMOZIONE DELLA PROFESSIONE

Un ulteriore importante tassello di attivazione è dato dalle iniziative di visibilità e promozione della professione. La visibilità è parte integrante dell'attivazione. Ed è estremamente importante per combattere la crisi dei nostri tempi.

Formazione orientata al mercato del lavoro e al trasferimento orizzontale della cultura e degli strumenti di lavoro

Un'ulteriore forma di attivazione risiede nella formazione delle nostre platee orientata su più fronti:

- ✓ **analisi e approfondimento dei “terreni fertili” del mercato del lavoro**
- ✓ **rapporti con gli stakeholder tramite formazione sul campo, tirocini pratici, congressi ed eventi**
- ✓ **trasferimento orizzontale della cultura favorendo le reti tra professionisti che si scambino idee attivandosi reciprocamente attraverso la messa in campo di sinergie**

Si assiste in tal modo al passaggio dalla passività della conduzione del lavoro a compartimenti stagni di uno studio libero-professionale ad una visione più attiva, più ampia ed osmotica, favorita dalla connessione con il collega e con nuovi ambienti di lavoro.

Sono esempi, in questa direzione, gli incontri sul territorio, le piattaforme, i webinar e la formazione pratica attuati da alcuni Enti.

c. BORSE LAVORO

La massima espressione dell'attivazione di politiche passive risiederebbe nelle borse di lavoro, concepite come incentivi economici finalizzati a svolgere attività professionale. Le borse lavoro su scala nazionale possono essere finalizzate sia ad aumentare la visibilità dei professionisti attraverso il loro lavoro sia a stimolare l'autoimprenditorialità attraverso la cessione agli iscritti di "progetti chiavi in mano". Gli Enti si stanno attivando per offrire borse lavoro riservate a propri iscritti in difficoltà, ad esempio per neomamme e per i professionisti che hanno sofferto sensibili cali dei redditi.

d. WORK-UP PROFESSIONALI

Un'ulteriore forma di attivazione di politiche passive possono essere rappresentate dalle start-up professionali, indicate da alcuni Enti come work-up. Si tratta di modelli organizzativi di liberi professionisti ideati per integrarsi in un ambiente di lavoro e potenziarne le attività la cui finalità è la creazione di un modello organizzativo integrato che rappresenti un valore aggiunto alle attività di ogni singola professionalità.

e. SINERGIE

Le Sinergie con le Università, i Ministeri, gli Enti di Ricerca, le Regioni e Istituzioni di indirizzo, vigilanza e rappresentanza costituiscono ulteriori forme di attivazione delle politiche passive e rappresentano un ulteriore passaggio fondamentale nell'orientamento delle politiche di welfare attivo delle Casse. Sarebbe fondamentale coinvolgere nelle diverse politiche previdenziali attive Istituzioni che diano prestigio, credibilità e l'*endorsement* a quanto studiato da ogni singola Cassa. Superare la gestione meramente interna delle iniziative coinvolgendo altre istituzioni consente di dare maggiore risonanza alle iniziative finalizzate al sostegno previdenziale, che si incardinano stabilmente in attività apprezzate e volute come ritorno positivo dalle Istituzioni stesse. Importanti sono altresì le sinergie che si instaurano con gli altri Enti di previdenza

f. ACCESSO AL CREDITO

Ultimo punto è l'accesso al credito. Una nuova dimensione di accesso a fondi e finanziamenti che attivi nell'iscritto una autoimprenditorialità che sedimenterà nel proprio lavoro come futuro *modus operandi*. Un accesso al credito non solo diretto, come il sostegno che alcune Casse concedono all'iscritto a fondo perduto o tramite mutui e finanziamenti agevolati, ma in una forma completamente rinnovata che stimola e guida l'iscritto all'autonoma ricerca di fondi. Ne sono esempio l'attività di molte Casse sui Fondi europei i cui bandi vengono costantemente

selezionati e resi fruibili agli iscritti attraverso schede esplicative semplificate o le iniziative che incentivano e guidano al microcredito.

I sette punti indicati potranno costituire delle direttive guida per i nostri Enti e per il futuro delle nostre azioni, che dovremo continuamente aggiornare.

L'invito è ad andare oltre la mera gestione virtuosa del patrimonio contributivo, che da sola non è sufficiente a garantire l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali, ed a monitorare costantemente la demografia e le esigenze delle nostre platee finalizzata sia a studiare costantemente le iniziative di assistenza strategica indirizzate al sostegno dei redditi, sia a interagire e motivare i nostri iscritti attraverso iniziative e progetti che concretamente ne sostengano redditi e lavoro.

In conclusione, quanto emerge dalla prima parte del Report "*libro bianco del welfare nelle libere professioni*" è che la "Previdenza" non si può più solo declinare con il termine "pensione" e non è sicuramente un problema che si possa affrontare domani: LA PREVIDENZA DEVE ESSERE COSTRUITA OGGI.

Tra i compiti che gli Enti ritengono come nuove azioni di welfare attivo per anticipare e cavalcare i mutamenti del mercato del lavoro ci sono iniziative volte a:

1. Anticipare l'ingresso nel mercato del lavoro;
2. Favorire la visibilità dei Professionisti e le Start Up;

3. Intercettare prontamente i mutamenti del mercato del lavoro;
4. Favorire l'acquisizione di nuove competenze;
5. Favorire l'aggregazione dei professionisti e l'interdisciplinarietà;
6. Ridurre l'impatto della discontinuità lavorativa sul reddito;
7. Favorire l'ampliamento delle platee;

La previdenza è un vestito che, pur in presenza di tratti in comune, deve essere ritagliato su misura sulle platee dei professionisti.

Di fatto ogni tentativo di omologazione si rivelerebbe inefficace.

Si tratta quindi di valorizzare lo strumento che la Cassa professionale ha saputo evolvere, raccogliendo le nuove sfide del cambiamento continuo, svolgendo un ruolo sussidiario di welfare unico ma necessario.

IL “WELFARE ASSISTENZIALE”

L’indagine Welfare AdEPP

Questa Seconda Parte è il risultato della sinergia tra AdEPP ed AoN che si vuole ringraziare per l’attiva collaborazione prestata in fase di ideazione e di redazione del presente “libro bianco sul welfare”.



ASSOCIAZIONE degli ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI



Assumendo la stessa prospettiva adottata per l’elaborazione concettuale del “Libro bianco sul welfare”, si vuole definire e specificare - in maniera compiuta - la nozione ed il significato autentico della parola “welfare”.

Un concetto che racchiude in sé un coacervo di iniziative condotte su più fronti dalle Casse di previdenza che però interpretano e declinano in maniera diversa a causa di una caratterizzazione propria delle singole professioni che presentano esigenze e problematiche specifiche.

Nell’accezione più comune e superficiale, il *welfare* potrebbe essere connotato ed inteso come l’insieme delle prestazioni e delle azioni che le Casse erogano a garanzia e

sostegno dei propri iscritti, ma occorre assumere una diversa prospettiva e guardare ad un nuovo orizzonte di riferimento per definire il “*welfare*” come l’urgente e fondamentale *policy* per vincere le sfide del futuro.

Il “*Libro bianco sul Welfare*” è un’indagine conoscitiva sulle modalità di tutela e sulle azioni concrete che sono state attivate ed implementate dalle Casse per proteggere e sostenere - in maniera efficace ed effettiva - i professionisti e la professione.

In linea con l’obiettivo strategico alla base del “*Libro bianco sul Welfare*”, i singoli Enti di Previdenza sono stati coinvolti in un’analisi “*ad hoc*” mediante la compilazione del questionario sul *welfare* “*indagine AdEPP sulle forme di welfare nelle libere professioni*”.

Alle Casse associate, è stato dunque presentato il progetto di strutturare in maniera più articolata ed organizzata la ricognizione degli ambiti di intervento e delle forme in cui viene declinata la politica di *welfare*, al fine di offrire un quadro puntuale delle differenti tipologie di azioni e misure attivate.

Obiettivo di primaria importanza è stato quello di chiarire e far emergere la differenza sostanziale tra le iniziative di promozione e sostegno dell’attività professionale (***welfare strategico***) e le iniziative di sostegno agli stati di bisogno contingenti e assistenziali (***welfare assistenziale***).

Quest'ultimo è stato tipicizzato e distinto in tre categorie:

I. SALUTE

II. FAMIGLIA

III. EROGAZIONI DI FINANZIAMENTO

A differenza del *welfare* attivo che punta a sostenere e promuovere la professione, incrementare il reddito professionale ed affiancare i giovani professionisti, il *welfare* assistenziale ricomprende tutte le prestazioni erogate dalle Casse all'iscritto che si trova in una personale situazione di necessità, anche solo temporanea.

Si tratta di un *welfare* che offre all'iscritto un aiuto di natura economica mediante misure che permettono di sostenere – totalmente o parzialmente – i costi connessi all'esercizio della professione (assistenza fiscale gratuita, contributi per scuole di specializzazione e corsi di perfezionamento, indennità per malattia ed infortunio) o far fronte alle spese ed agli impegni quotidiani (contributi per asili nido, per libri di testo per i figli, contributi di paternità e maternità, nonché azioni a tutela di quest'ultima).

L'indagine condotta ha confermato che il sostegno al *welfare* – nelle sue varie sfaccettature e forme – è una *policy* che tutte le Casse, pur con delle differenze, stanno perseguendo ed attuando in maniera capillare.

Grazie alla presente indagine, l'AdEPP ha assunto un diverso punto di vista, concentrandosi, non più solo su dati "quantitativi" di natura prettamente economica o statistica, ma ha tentato di raggiungere l'ambizioso obiettivo di effettuare un'analisi "qualitativa" volta a mostrare le varie prestazioni che le Casse erogano a favore dei propri iscritti.

Esulando dal mero calcolo dell'ammontare delle somme stanziare dalle Casse e dunque l'analisi dei costi, questa indagine si insinua in un nuovo contesto e si concentra intorno al focus della valutazione - in termini di efficienza ed efficacia - delle iniziative a favore degli iscritti.

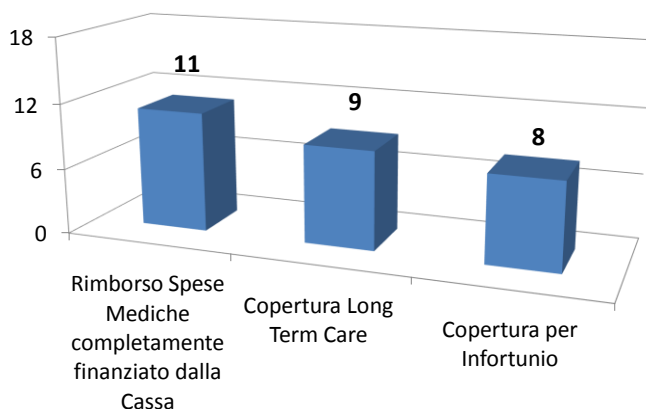
Occorre ricordare che ciascuna Cassa presenta le proprie peculiarità e dunque le proprie criticità, ed è proprio in ragione di ciò che non è possibile generalizzare e comparare in maniera "standard" le diverse *policy* che inevitabilmente rispecchiano le specificità proprie di una determinata categoria professionale, delle differenti dinamiche e caratteristiche e dunque di diversi trend.

Casse che hanno partecipato all'Indagine

AdEPP	
Cassa Forense	
Epap	Enpaf
Cassa Ragionieri	Enpapi
Enpap	Inarcassa
Cassa Commercialisti	Enpav
Eppi	Inpgi
Cassa Notariato	Enpacl
Enpab	Onaosi
Cipag	Enpam

Prestazioni relative alla Salute

Numero di Casse che offrono le prestazioni

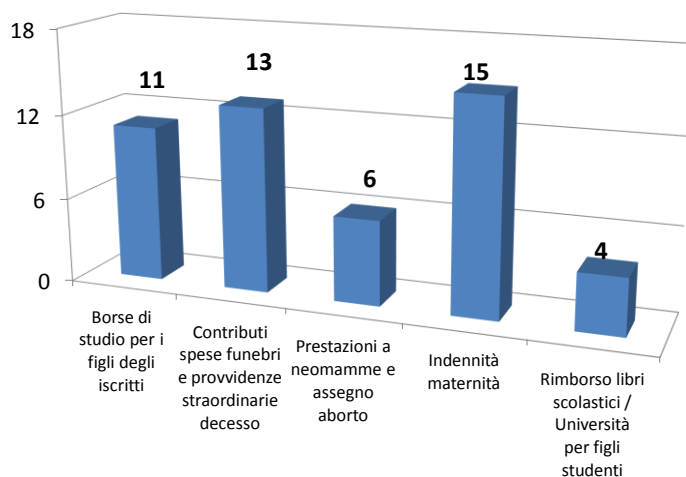


Delle 15 Casse che hanno partecipato all'indagine, 11 offrono un rimborso spese mediche completament e finanziato dalle stesse, 9 una copertura Long Term Care, ed 8 una copertura per infortunio.

Talvolta le prestazioni prevedono delle limitazioni nei confronti dei pensionati.

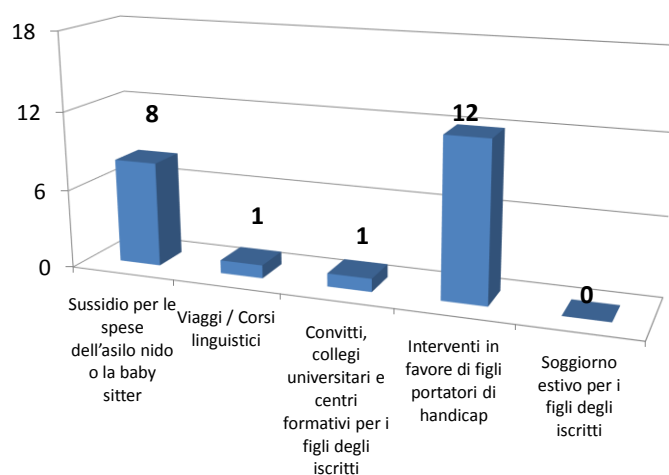
Prestazioni per la Famiglia (1/2)

Numero di Casse che offrono le prestazioni



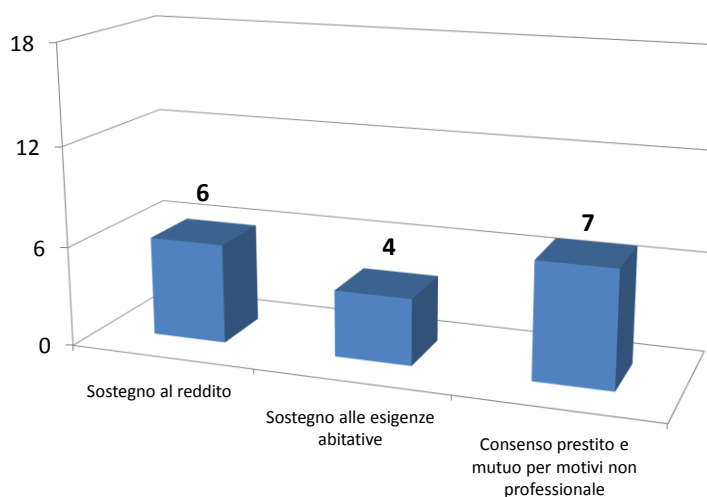
Prestazioni per la Famiglia (2/2)

Numero di Casse che offrono le prestazioni



Prestazioni relative al finanziamento

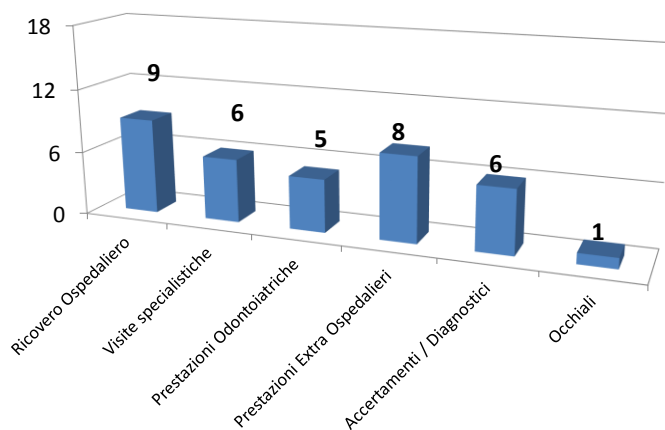
Numero di Casse che offrono le prestazioni



I. SALUTE

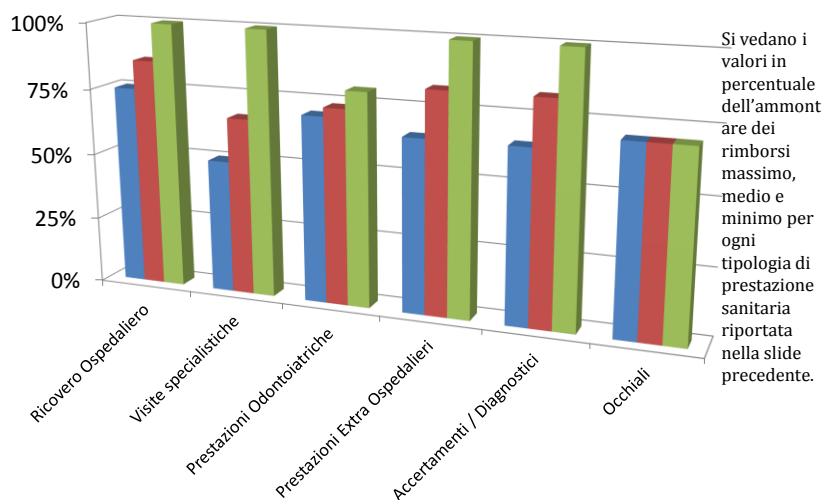
Prestazioni relative alla Salute

Numero di Casse che offrono le prestazioni per spese mediche



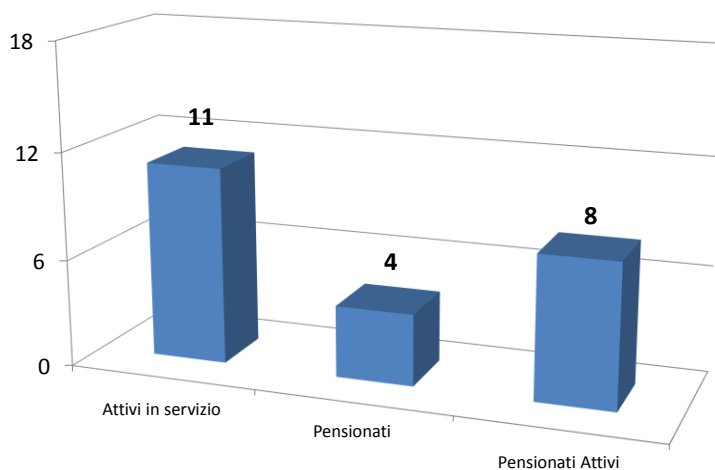
Prestazioni relative alla Salute

Rimborsi spese mediche Minimi, Medi e Massimi garantiti



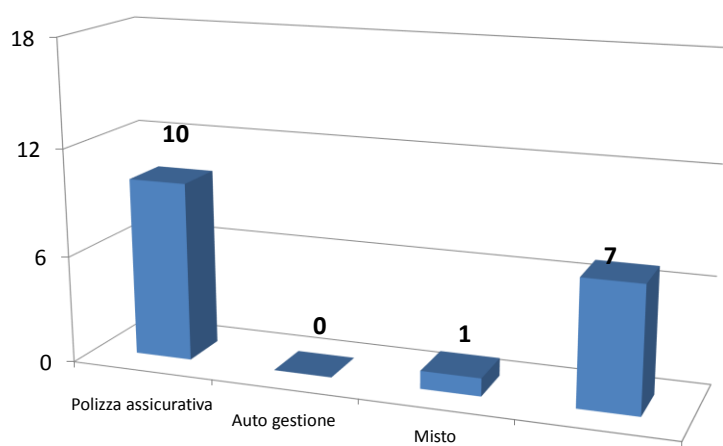
Prestazioni copertura Spese Mediche

Numero di Casse per tipologia di iscritti aventi diritto



Prestazioni copertura Spese Mediche

Numero Casse per tipologia di copertura

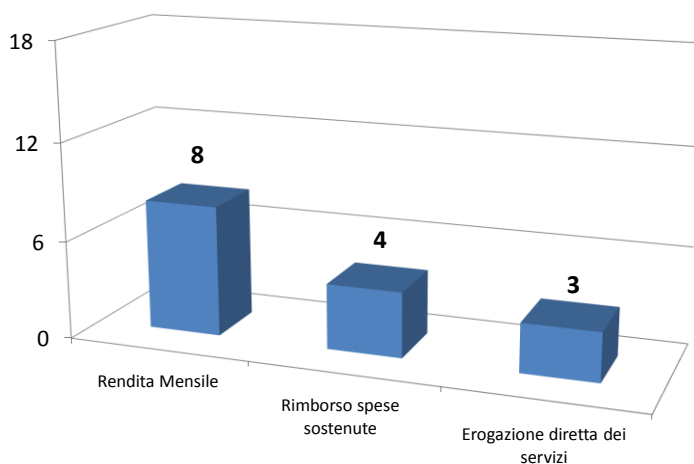


La modalità con la quale vengono erogati i finanziamenti vede 10 Casse avvalersi di una polizza assicurativa; nessuna optare per un regime di autogestione, in base al quale il rischio diretto di garantire le prestazioni assicurate sarebbe totalmente in capo alla Cassa che provvede ad erogare direttamente i rimborsi, senza passare per una compagnia assicurativa.

Una sola Cassa opta per il regime misto, in base al quale è in vigore una copertura assicurativa, ma alcune prestazioni sono erogate direttamente dalla

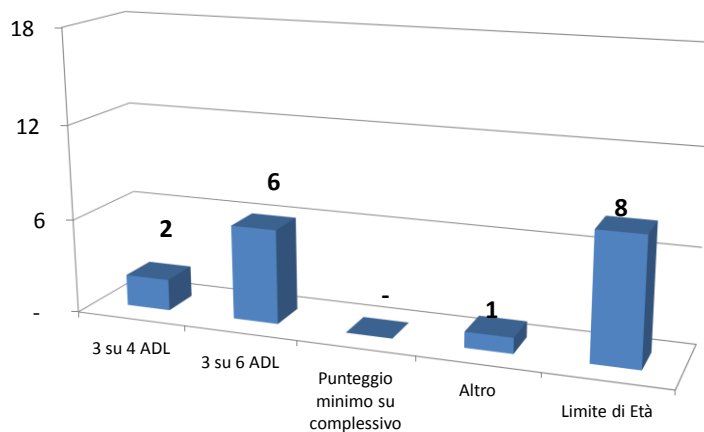
Prestazioni relative alla Salute

Numero di Casse per tipologie di Prestazioni Long Term Care erogate



Prestazioni relative alla Salute

Criteri di assegnazione e limiti nella Long Term Care

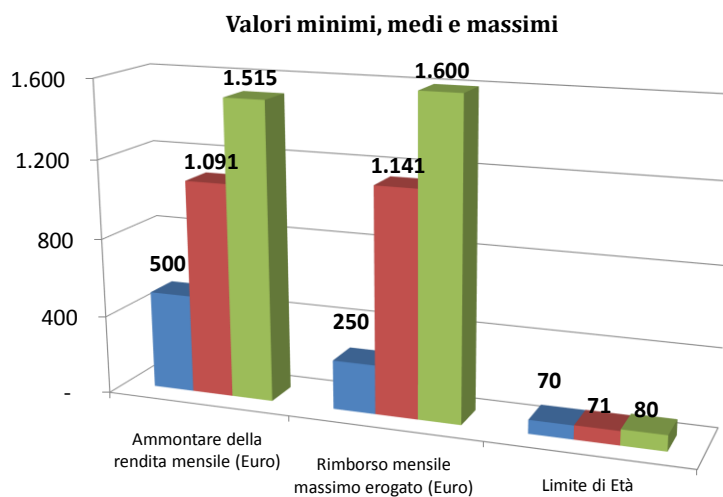


ADL: Attività di vita quotidiana (ADLs o ADL), termine utilizzato nella sanità per definire le attività di tutti i giorni per la cura personale e per essere considerato autosufficiente.

* Si intenda come «Altro» l'invalidità civile.

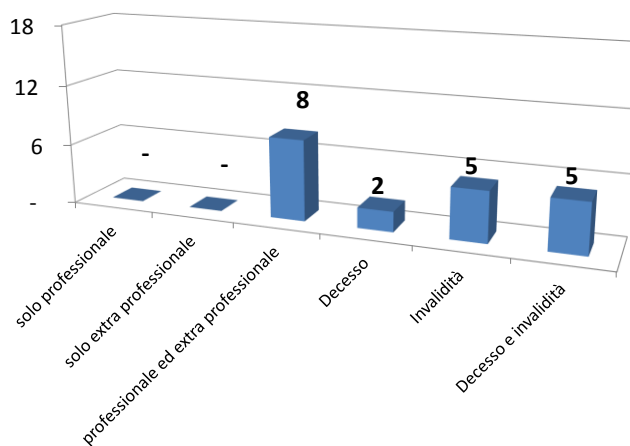
Prestazioni relative alla Salute

L'entità delle prestazioni Long Term Care ed il limite di età



Prestazioni relative alla Salute

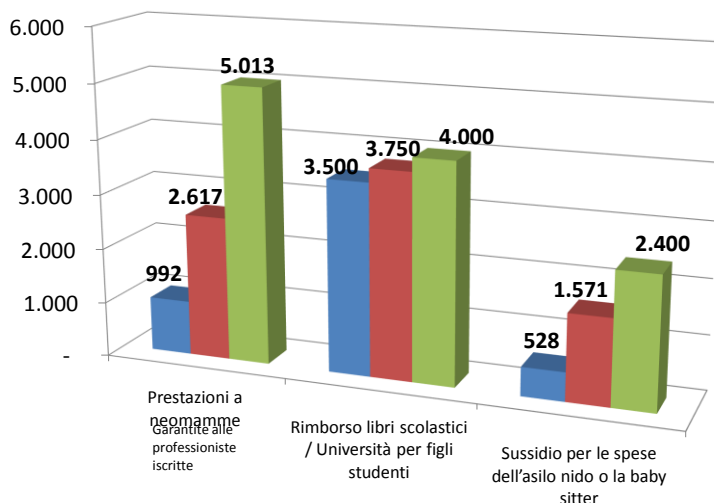
Eventi garantiti in caso di Infortunio



II. FAMIGLIA

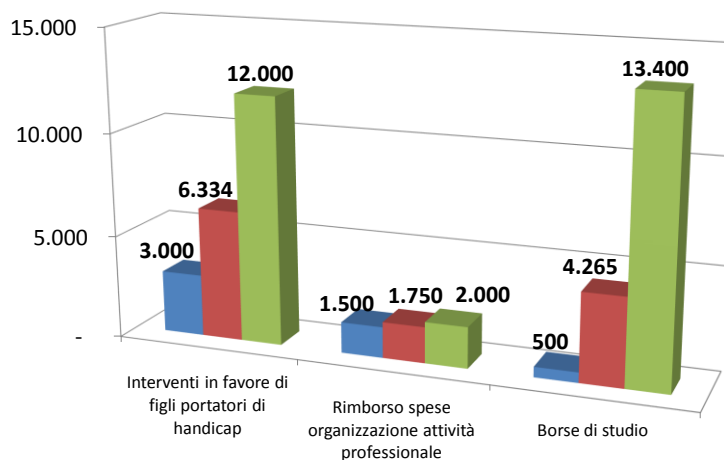
Prestazioni per le Famiglie Entità delle prestazioni garantite

Valori minimi, medi e massimi in Euro



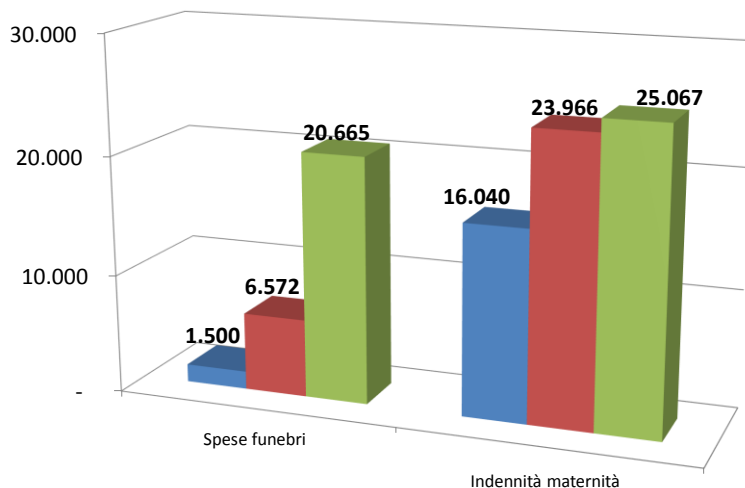
Prestazioni per le Famiglie Entità delle prestazioni garantite

Valori minimi, medi e massimi in Euro



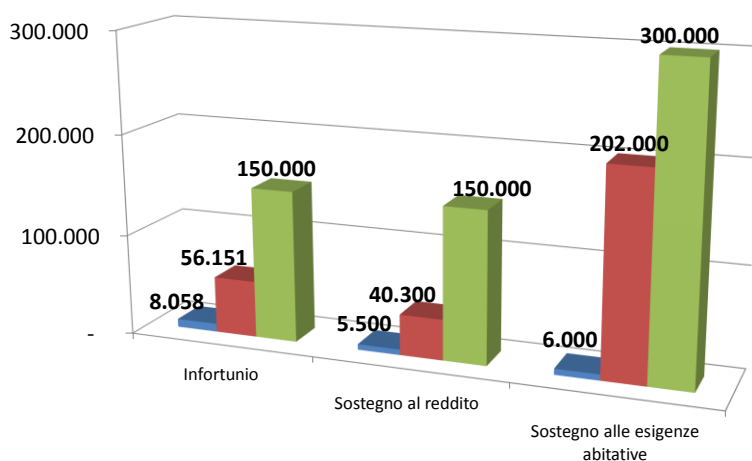
Prestazioni per le Famiglie Entità delle prestazioni garantite

Valori minimi, medi e massimi in Euro



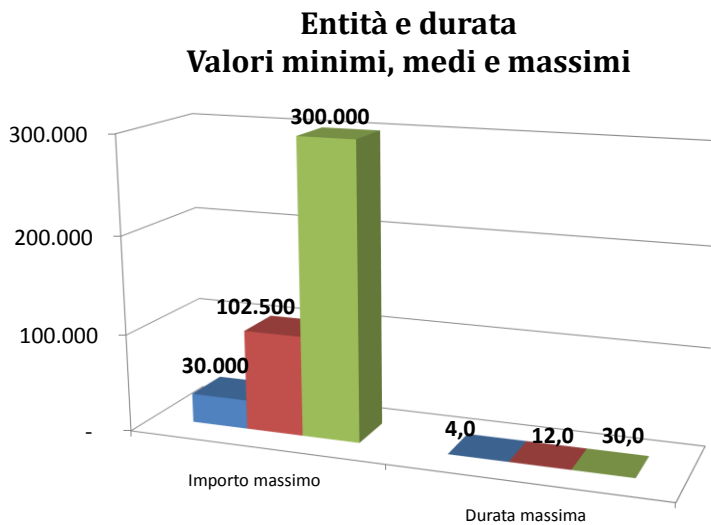
Prestazioni per le Famiglie Entità delle prestazioni garantite

Valori minimi, medi e massimi in Euro

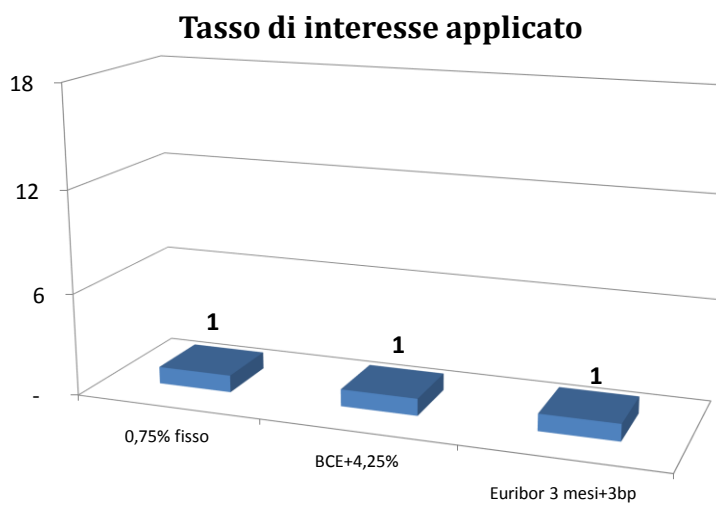


III. FINANZIAMENTI

Prestazioni relative al Finanziamento Prestiti e Mutui



Prestazioni relative al Finanziamento Prestiti e Mutui



Potrebbe essere positivo un eventuale programma di omogeneizzazione delle prestazioni, ma questo potrà effettivamente compiersi soltanto dopo l'individuazione di bisogni simili ed esigenze comuni a tutte le Casse che potranno così proseguire la loro azione sinergica finalizzata all'efficientamento ed alla connessa conseguente creazione di economie di scale.

Conclusioni

E' indispensabile realizzare forme di collaborazione e lo scopo primario dell'indagine è quello di far conoscere qualitativamente e quantitativamente le forme di assistenza, grazie al continuo approfondimento ed al costante monitoraggio delle prestazioni.

Il risultato più evidente emerso dall'indagine è una profonda differenziazione - seppur con delle linee comuni - delle forme di assistenza, verosimilmente ritagliate sulle esigenze delle singole Casse e delle professioni che le stesse «governano».

Infatti, le Casse sono caratterizzate da platee diverse, con un andamento demografico differente ed un altrettanto differente grado di femminilizzazione.

Gli iscritti sono il fulcro dell'azione e delle politiche delle Casse che puntano all'ottimizzazione delle prestazioni attraverso l'implementazione di nuove sinergie basate su economie di scala.

GLOSSARIO:

WELFARE STATE

In generale indica il complesso dei provvedimenti e delle iniziative assunte dallo Stato e dagli enti pubblici per garantire a tutti i cittadini una soglia accettabile di benessere e progresso sociale attraverso l'erogazione di servizi essenziali come l'assistenza sanitaria, l'istruzione, la previdenza sociale. In italiano il termine viene utilizzato - nell'ambito di espressioni quali "Welfare state" o "politiche di welfare" - per indicare le politiche del lavoro e le politiche sociali ovvero l'insieme delle modalità operative attraverso le quali si produce e si distribuisce il benessere dei cittadini

WELFARE PASSIVO O WELFARE ASSISTENZIALE

Comprende una serie di azioni a sostegno del professionista e del suo nucleo familiare. Indennità di paternità/maternità. Indennità di disoccupazione, cassa integrazione, contributo una tantum per situazioni di bisogno o per calamità naturali, assistenza sanitaria, mutui o prestiti, borse di studio per i figli.

WELFARE ATTIVO

Si può tradurre nella messa in campo di servizi a sostegno dell'attività professionale attraverso strumenti di attivazione di politiche passive. Azioni che sono indirizzate ad anticipare l'ingresso nel mercato del lavoro; favorire la visibilità dei Professionisti e le Start Up; intercettare prontamente i mutamenti del mercato del lavoro; favorire l'acquisizione di nuove competenze; favorire l'aggregazione dei professionisti e l'interdisciplinarietà; ridurre l'impatto della discontinuità lavorativa sul reddito; favorire l'ampiamiento delle platee.

POLITICHE ATTIVE

Le Politiche attive per il lavoro mirano a formare una offerta di lavoro efficiente e maggiormente occupabile e costruire percorsi di inserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

WORK-UP

Si tratta di modelli organizzativi di liberi professionisti ideati per integrarsi in un ambiente di lavoro e potenziarne le attività la cui finalità è la creazione di un modello organizzativo integrato che rappresenti un valore aggiunto alle attività di ogni singola professionalità.

FONDI EUROPEI

I fondi europei sono il principale mezzo finanziario con cui l'Unione Europea persegue il fine di integrazione economica e sociale dei Paesi membri. Tali strumenti consistono in contributi a fondo perduto assegnati dal Consiglio dell'Unione ai Programmi Operativi ritenuti meritevoli presentati da ogni Paese e rientrano nel quadro finanziario dell'Unione Europea.

Si possono distinguere due tipologie di fondi europei: i fondi **gestiti direttamente** dalla Commissione europea e i fondi la cui gestione è demandata direttamente agli Stati Membri attraverso le loro amministrazioni (nazionali, regionali o locali)

Nel caso dei finanziamenti europei a gestione diretta è la Commissione europea con sede a Bruxelles, o una sua Agenzia delegata, che eroga i fondi direttamente agli utilizzatori finali e che stabilisce autonomamente i criteri di funzionamento dei vari programmi comunitari attraverso la partecipazione ai bandi.

Nel caso dei finanziamenti europei a gestione indiretta o decentrata (Fondi strutturali), le risorse finanziarie del bilancio dell'UE vengono trasferite agli Stati membri, in particolare alle Regioni, che sulla base dei programmi operativi ne dispongono l'utilizzazione e l'assegnazione ai beneficiari finali.

Una volta selezionati, i progetti ricevono un finanziamento misto: nazionale e comunitario.

I programmi, infatti, sono sovvenzionati in parte con fondi europei e in parte con fondi nazionali (pubblici e privati).

STAKEHOLDER

In inglese letteralmente "titolare di una posta in gioco". Sono i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un'iniziativa economica/sociale/professionale il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell'esecuzione, o dall'andamento, dell'iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un'organizzazione.

KNOW-HOW

Il possesso di cognizioni specifiche necessarie per svolgere in modo ottimale un'attività, una professione, ecc.

CONFIDI

Acronimo di "consorzio di garanzia collettiva dei fidi", è un consorzio italiano che svolge attività di prestazione di garanzie per agevolare le imprese nell'accesso ai

finanziamenti, a breve medio e lungo termine, destinati alle attività economiche e produttive. I confidi sono disciplinati dal Testo Unico Bancario (TUB) D.Lgs. 385 del 1993.

JOBS ACT

Con il termine **Jobs Act** si indica informalmente una riforma del diritto del lavoro in Italia, promossa e attuata in Italia dal Governo Renzi attraverso l'emanazione di diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 e il 2015.

Il termine deriva dall'acronimo "Jumpstart Our Business Startups Act", riferito a una legge statunitense, promulgata durante la presidenza di Barack Obama nel corso del 2011, a favore delle imprese di piccola entità mediante fondi. In Italia il termine è stato invece usato, per contaminazione con il sostantivo inglese "job", per definire un insieme di interventi normativi in tema di lavoro a carattere più generale.

SPENDING REVIEW

L'esame delle spese sostenute dallo Stato per il funzionamento dei suoi uffici e per la fornitura di servizi ai cittadini, allo scopo di ridurre gli sprechi e di apportare miglioramenti al bilancio.