22/10/2021



**Sintesi**

**SECONDO RAPPORTO AdEPP SUL WELFARE**

**…Ieri…Oggi…Domani…**

***AdEPP***

 **Associazione degli Enti Previdenziali Privati**

**Introduzione, di Tiziana Stallone**

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, di cui il 49% delle donne e il 46% degli uomini, che ha percepito il reddito di ultima istanza.

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 debolezze 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, ad 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 soddisfazione 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.

# **I NUMERI DI AdEPP**

La pandemia da COVID-19 ha inevitabilmente portato le Casse di Previdenza dei liberi professionisti a intervenire e implementare 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”***, nonché l’erogazione - in via automatica - dell’indennità anche per il mese di maggio 2020 elevandola all'importo di 1.000 euro.

Su un totale di iscritti attivi (non pensionati) di ***1.298.000***,i liberi professionisti percettori effettivi del bonus nel mese di marzo sono stati ***467.682,*** nel mese di aprile sono stati ***488.927*** e nel mese di maggio sono stati ***494.179.***

In termini percentuali il **47% dei liberi professionisti** ha percepito il RUI con percentuali leggermente diverse tra uomini e donne (49% delle donne e 46% degli uomini).

Va evidenziato che, nella fascia di iscritti ***“under 30”,*** hanno percepito il RUI il 75% dei liberi professionisti uomini mentre tra le donne “solo” il 53%. Per le restanti fasce d’età non si notano differenze tra uomini e donne e la percentuale scende linearmente con l’età.

|  |  |
| --- | --- |
| **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 € |
| ENPACL | 23.028.000 € |
| ENPAF | 6.740.200 € |
| ENPAIA - Periti Agrari | 2.723.800 € |
| ENPAIA – Agrotecnici | 1.998.200 € |
| ENPAM Q.B. | 88.526.000 € |
| ENPAP | 77.944.400 € |
| ENPAPI | 17.419.800 € |
| ENPAV | 37.133.000 € |
| EPAP | 16.819.400 € |
| EPPI | 11.168.000 € |
| INARCASSA | 223.466.000 € |
| INPGI2 | 21.138.600 € |
|   |   |
| **Totale** | **1.068.144.400 €** |

Inoltre, grazie all’intervento delle Casse, è stata aperta la possibilità di presentare domanda di RUI, entro il 31 luglio 2021, per tutti i lavoratori liberi professionisti e percettori di assegno d'invalidità che non avessero ancora avuto accesso al “bonus RUI”.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CASSA** | **Totale richieste** | **Totale bonus erogati** |
| Reddito di Ultima Istanza per i percettori di assegno d'invalidità |
| CF | 508 | 1.477.000 € |
| Cassa Geometri | 445 | 1.335.000 € |
| CDC | 56 | 168.000 € |
| CNPR | 133 | 399.000 € |
| ENPAB | 0 | 0 |
| ENPACL | 84 | 252.000 € |
| ENPAIA | 4 | 12.000 € |
| ENPAP | 24 | 72.000 € |
| ENPAPI | 0 | 0 |
| ENPAV | 47 | 141.000 € |
| EPAP | 32 | 96.000 € |
| EPPI | 14 | 42.000 € |
| INARCASSA | 106 | 318.000 € |
| INPGI | 0 | 0 |
| **Totale** | **1.453** | **4.312.000 €** |

Infine, l’*art.1, comma 20, della Legge 30 dicembre 2020, n.178* (“Legge di Bilancio 2021”), ha previsto - nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - l’istituzione del Fondo per l'esonero dai contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti con una dotazione finanziaria iniziale pari a 1 miliardo di euro.

|  |  |
| --- | --- |
| **CASSA** | **DOMANDE PERVENUTE\* di cui al D.M. 17/5/2021** |
| Cassa Geometri | 7.855 |
| CNN | 10 |
| CDC | 1636 |
| CF | 16.888 |
| CNPR | 515 |
| ENPAB | 9.453 |
| ENPACL | 445 |
| ENPAF | 132 |
| ENPAIA - GS agrotecnici | 67 |
| ENPAIA - GS periti agrari | 146 |
| ENPAM | 17.075 |
| ENPAP | 5.040 |
| ENPAPI | 300 |
| ENPAV | 677 |
| EPAP | 412 |
| EPPI | 292 |
| INARCASSA | 5.089 |
| INPGI | 819 |
| **Totale** | **66.851** |

*\** La tabella riporta un resoconto parziale delle domande pervenute (al 1° ottobre 2021) in quanto le domande possono essere presentate fino al 31 ottobre 2021.

1. **Il Welfare emergenziale e della crisi**

Il 2020 e il 2021 sono stati anni difficili per i liberi professionisti, tuttavia, accanto ai numerosi interventi previsti dal Legislatore, le Casse hanno promosso ulteriori iniziative provvedendo a far slittare i termini per il pagamento dei contributi previdenziali, riconoscendo contributi specifici a favore degli iscritti che si sono trovati in difficoltà, nonché sostenendo il costo finanziario per l’accesso al credito.

Tutte le Casse hanno offerto presìdi di prevenzione e servizi diagnostici, tra i quali tamponi e test sierologici.

Molte hanno ampliato i servizi sanitari già disponibili o ne hanno creato di nuovi estendendo, ad esempio, le coperture assicurative oppure offrendo prestazioni sanitarie a distanza come i servizi di consulto medico o psicologico.

La maggior parte delle Casse ha inoltre sostenuto le famiglie nell’assistenza agli anziani, nella cura dei figli e nelle spese scolastiche.

Nonostante il periodo emergenziale possa aver impattato con forza sulla quasi totalità delle attività economiche del Paese, ciò non ha scoraggiato i giovani professionisti nell’intraprendere l’attività autonoma e ciò emerge anche da un’indagine condotta da AdEPP - su un campione di 4.550 neo-iscritti alle Casse.

La libera professione non solo non ha perso il suo appeal ma ha addirittura recuperato la sua forza attrattiva dimostrando che la consapevolezza e la responsabilità sono i principi alla base della scelta di esercitare l’attività libero professionale e non si sono rilevate differenza tra uomini e donne o tra le diverse aree geografiche del Paese.

L’unica differenza è dovuta all’età dei neo-iscritti.

1. **Il Welfare attivo**

Le Casse hanno svolto un’azione sinergica al fine di aumentare l’efficienza e generare risparmi di spesa che potrebbero essere re-investiti in favore di nuove politiche di welfare attivo finalizzato all’*empowerment* dei liberi professionisti accrescendone le conoscenze e le competenze personali e puntando sul lavoro e sulla formazione.

In particolare, per aumentare la visibilità dei professionisti e per promuovere la loro attività presso le aziende pubbliche e private, negli anni precedenti all’esplosione della pandemia, tutte le Casse hanno sempre organizzato eventi e seminari.

Oggi invece l’emergenza ha ribaltato i vecchi canoni e le modalità classiche di stabilire e mantenere i contatti umani.

Infatti, mentre negli anni passati era più semplice misurare, quantificare e dimostrare le hard skills - ovvero le competenze tecniche specifiche che si acquisiscono con lo studio, le esperienze lavorative, i corsi formativi e di aggiornamento - oggi assumono sempre più valore le competenze trasversali che riguardano le capacità comportamentali e relazionali così determinanti e differenzianti nella scelta del libero professionista cui affidarsi.

Inoltre, data l’importanza dei rapporti con le Istituzioni, gli Ordini e le Associazioni professionali, le Fondazioni e soprattutto le Università, è cresciuto il numero delle Casse sempre più attente alle politiche di orientamento nel mondo della formazione.

Infine, le Casse si sono impegnate per l’attivazione di servizi volti a favorire l’accesso ai Fondi europei da parte dei liberi professionisti affinché possano avere accesso ai finanziamenti e ai contributi messi a disposizione dall’Unione Europea

# **Il Welfare assistenziale e strategico**

Le Casse possono e vogliono ricoprire un ruolo sociale centrale intervenendo in quattro diversi ambiti - salute, famiglia, professionista e accesso al credito – rendendo anche possibile l’accesso collettivo a soluzioni che su base individuale risulterebbero troppo costose.

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

Nella fase emergenziale più acuta, le Casse hanno siglato nuove Convenzioni con società e compagnie assicurative prevedendo misure straordinarie con indennità ad hoc e altri servizi assistenziali.

Inoltre, quasi tutte le Casse garantiscono prestazioni alle neo-mamme, assegni per l’interruzione di gravidanza e interventi in favore di portatori di handicap nonché sussidi per le spese dell’asilo nido o babysitter, sussidi a titolo di concorso per il pagamento di rette in case di riposo (se non incluso in polizza assicurativa) e interventi diretti a favorire la formazione.

Infine, poiché – a causa della pandemia - il libero professionista si è dovuto adattare all’utilizzo delle piattaforme digitali, e le Casse, intercettando questa tipologia di bisogno, hanno stipulato convenzioni “ad hoc” per permettere agli iscritti di sostenere le spese per stipulare contratti di affitto non solo dello studio ma anche di spazi di co-working e acquisto di nuove attrezzature.

Le Casse hanno anche attivato servizi e strumenti finanziari per facilitare l’accesso al credito e l’avvio dell’attività professionale.

È infine fondamentale evidenziare che il 13 Dicembre 2019 - insieme a Cassa Depositi e Prestiti - è stato sottoscritto il «Protocollo d’intesa per l’accesso al credito dei professionisti iscritti all’AdEPP» in sinergia con il «Fondo PMI» per l’apertura di apposite sotto-sezioni dotate di contabilità separata - nello stesso «Fondo PMI» - e l’affidamento a CDP di risorse provenienti dalle Casse.

1. **Il Welfare del rilancio**

Per far fronte all'emergenza finora le Casse hanno stanziato oltre 370 milioni di euro.

Le Casse inoltre, stanno continuando e potenziando le loro politiche volte a favorire percorsi formativi universitari, specialistici e multidisciplinari anche al fine di sviluppare competenze trasversali che si rendono necessarie per rispondere alle crisi contingenti e alle trasformazioni future.

Infine, è opportuno illustrare l’attività e le esperienze di alcune Casse “pioniere” che - grazie a progetti innovativi e politiche di visione - hanno raggiunto risultati inediti che attrarranno sicuramente le iniziative di altre Casse.



# **CONCLUSIONI**: **Il “Welfare di Visione” e le Sfide del Futuro**

Da quanto finora esposto, emerge l’evidenza che - terminata la fase emergenziale - si porrà la questione chiave di come far ripartire il Paese affrontando il rischio e le sfide che derivano dall’incremento delle disparità reddituali, generazionali e di genere e proprio per questo la creazione di nuove opportunità lavorative richiederà uno sforzo “armonizzato” e comune da parte delle Casse che dovranno essenzialmente investire nello sviluppo delle competenze degli iscritti per aumentare la propria professionalità in un mondo che è in continua trasformazione.

Infatti, al fine di evitare che possano insorgere difficoltà gestionali che avrebbero un notevole impatto sulla stabilità e sulla sostenibilità dell’intero “Sistema” previdenziale dei professionisti, le Casse dovrebbero intervenire in maniera più autonoma per rispondere alle esigenze delle categorie più fragili e sostenere le realtà più deboli ovvero i giovani, le donne e le regioni meridionali.

Il gap generazionale è infatti dimostrato dalla circostanza che - tra il 2005 e il 2019 - i nuovi iscritti sono diminuiti del 6%, tra di essi il 51% sono donne e il numero di iscritti “under 40” è diminuito dal 41% del 2005 al 28,1% del 2019 e guadagnano 1/3 dei loro colleghi over 50.

Inoltre, va rilevato che la maggior parte degli iscritti delle Casse rientra nella fascia d’età 40-60 anni (53%), gli “over 60” sono aumentati dal 10% al 19% e addirittura i pensionati attivi che continuano ad esercitare la libera professione dopo il pensionamento sono aumentati del 100%.

Occorre dunque necessariamente investire nei giovani e sostenere le iscritte donne che non solo rappresentano il 41% del totale dei professionisti, ma sono addirittura la maggioranza (53%) nella fascia di età “under 40”.

Tuttavia, pur assistendo alla crescita e all’incremento del numero delle giovani iscritte, le professioniste dichiarano – in media - redditi del 45% inferiori ai colleghi e infatti, mentre il reddito dichiarato dai colleghi uomini ammonta a 43mila euro, il reddito medio delle professioniste è di circa 24mila euro.

Decisamente elevate sono le differenze di reddito dei professionisti che si registrano nelle diverse regioni italiane e anche a livello regionale vi è un significativo *gender pay-gap.*

Al Nord la differenza uomo donna è del 46%, al Centro del 47% mentre al Sud del 43%: i redditi più alti vengono dichiarati dai professionisti uomini che esercitano nella Regione Lombardia: circa 65mila euro annui, mentre quelli più bassi si registrano nella Regione Calabria dove una professionista dichiara poco più di 13mila euro.

È dunque evidente che - poiché la sostenibilità e l’adeguatezza delle prestazioni sono generate dalla capacità contributiva che dipende a sua volta dalla capacità reddituale degli iscritti - al fine di colmare e superare i fortissimi *“gap”* e rilevanti divari, è indispensabile riconoscere alle Casse la possibilità di sostenere attivamente i liberi professionisti.

Infine, occorre ricordare le ampie possibilità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” che si colloca all’interno del *NextGenerationEU,* e oggi, pur non avendo un ruolo attivo all’interno della cabina di regia del PNRR, le Casse non si fermano bensì chiedono che sia riconosciuta dalle Istituzioni – europee e nazionali – la loro funzione strategica e la loro esigenza prioritaria di tutelare e sostenere i liberi professionisti.