

PREVIDENZA E WELFARE PER UNA PROFESSIONE CHE GUARDA OLTRE

*PUNTI PROGRAMMATICI ADC
PER LE ELEZIONI DELL'ASSEMBLEA
DEI DELEGATI CNPADC 2020/2024*

PREMESSA	3
SCENARIO DI RIFERIMENTO	3
UNA ROSA DI IDEE	5
1. LE NOSTRE PROPOSTE PER LA PREVIDENZA:	6
1.1 <i>Interventi per l'adeguatezza delle pensioni</i>	6
1.3 <i>Modifiche agli istituti di pensione di inabilità, invalidità e indiretta.</i>	7
1.4 <i>Possibilità di ampliare l'individuazione dei soggetti beneficiari per la reversibilità.</i>	8
1.5 <i>Riduzione del contributo soggettivo per gli iscritti pensionati.</i>	8
1.6 <i>Contributi volontari.</i>	8
2. LE NOSTRE PROPOSTE PER L'ASSISTENZA:	9
2.1 <i>Nuovi interventi in linea generale:</i>	9
2.2 <i>Nuovi interventi specifici strutturali</i>	11
2.2.1 <i>Neo genitorialità</i>	11
2.2.2 <i>Interventi sulla copertura sanitaria dell'iscritto e della famiglia</i>	12
2.3 <i>Proposte per l'emanazione di bandi specifici su interventi già previsti</i>	13
2.3.1 <i>Contributo per i neo iscritti per gli investimenti per l'avvio della professione</i>	13
2.3.2 <i>Contributi per la digitalizzazione degli studi</i>	13
2.3.3 <i>Contributi per la prevenzione degli infortuni e la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</i>	14
2.3.4 <i>Contributi per le spese di formazione specifica del professionista e dei dipendenti per l'avvio di nuove procedure di particolare impatto in seguito a novità normative</i>	14
2.3.5 <i>Incentivazione del coworking, contributi per l'aggregazione di studi o la costituzione di STP</i>	14
3. <i>RAPPORTO CASSA /ISCRITTI</i>	14
4. <i>INCOMPABILITA' NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE</i>	15
CONCLUSIONI	15

Premessa

Il presente documento è stato redatto dalla Commissione Previdenza dell'Associazione ADC Nazionale allo scopo di proporre le linee guida programmatiche dei candidati all'Assemblea dei Delegati supportati da ADC sull'intero territorio nazionale e successivamente offrire alla nuova assemblea e governance e che dovranno gestire l'ente previdenziale dei Dottori Commercialisti degli spunti per il proprio lavoro.

Già da diversi anni, e di recente sempre più spesso, l'Associazione ha presentato al Consiglio di amministrazione della CNPADC proposte strutturate che potessero essere di stimolo alle riforme, sia in materia strettamente previdenziale, sia in materia di implementazione del *welfare*, aventi l'obiettivo di individuare interventi in grado di sostenere la crescita della nostra professione.

Inutile sottolineare, perché chiaro a tutti, che oggi, nei tempi dell'emergenza sanitaria Covid 19 e dei suoi devastanti effetti, la sfida è davvero imponente.

Scenario di riferimento

La nostra professione sta cambiando radicalmente. Un cambiamento indispensabile in un contesto da vivere e condividere con impegno, volontà e fiducia nel "guardare lontano".

Già pressati negli ultimi decenni dalla crescente competitività del mercato e dall'abbassamento delle tariffe professionali, in attesa perenne delle promesse semplificazioni normative e sempre più vittime dell'inefficienza della burocrazia, oggi, i Dottori Commercialisti si trovano a fronteggiare una crisi davvero epocale che ha stravolto tutti gli equilibri economici e sociali nazionali e internazionali.

Nel primo semestre del 2020 l'emergenza sanitaria che sta infuocando il mondo intero sta determinando incredibili effetti su tutti i comparti economici e tutti i luoghi di lavoro.

I dati epidemiologici non possono ancora dirsi tranquillizzanti e nessuno, ad oggi, può prevedere cosa succederà ancora a livello sanitario e le conseguenze di lungo periodo sull'economia.

I dottori commercialisti sono tra le categorie professionali più sensibili agli shock congiunturali e, contemporaneamente, non possono sottrarsi alla fondamentale attività di anello di congiunzione tra i cittadini, imprenditori e lavoratori autonomi da un lato e la pubblica amministrazione dall'altro.

In uno scenario così profondamente mutato e mutevole i dottori commercialisti non si sottraggono nel mettere a disposizione la loro esperienza professionale in "soccorso" del sistema Paese, ma, giocoforza, devono mettere in atto una trasformazione per la loro stessa sopravvivenza ed equilibrio economico. Dovranno quindi rivedere i processi interni per recuperare efficienza nel nuovo scenario e proporre nuovi servizi per le imprese che si stanno digitalizzando sempre di più, anche in ossequio alle nuove

necessità di distanziamento sociale. Il loro valore aggiunto deve andare oltre le competenze normative e ampliarsi verso competenze organizzative e gestionali nell'innovazione.

Tra i professionisti, la categoria dei commercialisti è quella che ha già iniziato da tempo a confrontarsi con questa rivoluzione, dovendo adeguarsi nel processo di digitalizzazione della PA, come è accaduto per la recente introduzione della fatturazione elettronica, non ponendo mai ostacoli a questa evoluzione, bensì colmando "a proprie spese" l'arretratezza tecnologica delle piccole imprese.

Oggi siamo ancora di più persuasi che il futuro di una professione sta nello sviluppo e nell'aggiornamento delle competenze in un corretto ed efficiente utilizzo delle tecnologie, ma anche nel riuscire ad implementare le così dette *soft skills*, puntando a capacità di comunicazione sempre più sofisticate che ci possano distinguere sul mercato.

Lo spirito con il quale furono redatti i precedenti documenti ADC risulta oggi ancora molto attuale; allora la crisi economica e la rivoluzione digitale, oggi la nuova crisi Covid 19, rendono indispensabile ed indifferibile la necessità di pensare che la Cassa di Previdenza debba svolgere un importante ruolo sussidiario, nell'accompagnare l'intera vita lavorativa del professionista, anche prima di giungere all'erogazione del trattamento pensionistico.

Previdenza ed assistenza non andrebbero più pensate come attività indipendenti e distinte, ma vanno ritenute complementari. Oggi più che mai l'assistenza, intesa come welfare attivo sistematico, deve essere di supporto alla creazione di valore e quindi alla costruzione della previdenza futura.

Quindi ci siamo chiesti: come possiamo agire?

La nostra Cassa, come tutti noi, è stata travolta dalla rivoluzione Covid 19 e ha cercato in questi mesi di essere attiva e presente, pur nella non sempre facile interlocuzione con la Pubblica amministrazione.

E' di tutta evidenza che i Dottori commercialisti sono prima di tutto cittadini come gli altri e non dovrebbero subire discriminazioni quali destinatari degli aiuti pubblici. Questi ultimi infatti accedono a volumi di risorse di proporzione incomparabile con quanto la Cassa possa destinare alle politiche di assistenza.

Non dobbiamo perdere la consapevolezza che le risorse che la Cassa ha accantonato per i trattamenti previdenziali sono stimati in notevole entità in valore assoluto, ma hanno ovviamente il loro imprescindibile vincolo di destinazione.

La Cassa, come sappiamo, è stata chiamata a fungere da intermediaria per l'anticipazione dell'indennità di sostegno del così detto "fondo di ultima istanza".

Di propria iniziativa, utilizzando i fondi destinati all'assistenza, ha contemporaneamente iniziato a dare le risposte più immediate di protezione della liquidità dei propri iscritti con la moratoria dei versamenti contributivi e vari interventi individuali su stati di bisogno.

Inoltre, sta intervenendo su diversi istituti assistenziali: sono stati introdotti nuovi strumenti come i contributi in conto interessi su finanziamenti o il sostegno per le spese di locazione dei locali studio e ne sono stati modificati altri in modo più favorevole, come l'ampliamento della platea di destinatari dei contributi per gli investimenti.

Ma tutti abbiamo il sentore che non basta e non basterà.

ADC ha già avuto occasione di manifestare agli organi di *governance* il proprio pensiero su questa tematica: ovvero progettare **interventi mirati alle situazioni di reale necessità** per non rischiare di disperdere risorse in interventi "a pioggia", tenendo in considerazione i seguenti fattori:

- iscritti che hanno maggiormente risentito della crisi in riferimento alla **tipologia della clientela e alla zona geografica in cui operano**
- utilizzo come parametro di riferimento per l'individuazione dei beneficiari non solo del reddito professionale, ma dell'**intero reddito complessivo**, nonché **della situazione patrimoniale**, tenendo altresì conto **della composizione familiare**, così come già previsto negli strumenti di assistenza già in vigore.

Una rosa di idee

Aldilà del momento contingente, si espongono di seguito le proposte che la Commissione Previdenza ADC ha elaborato in questi ultimi anni. Tutte mirano a dare rilevanza a due punti cardine:

- attività volte a contribuire al miglioramento/raggiungimento dell'adeguatezza delle **prestazioni pensionistiche;**
- attività di **assistenza**, sia vista come sostegno alle situazioni di debolezza della persona, sia vista come input allo sviluppo ed alla crescita della categoria nella cura della formazione professionale e dell'innovazione tecnologica.

La strategia cardine che ci ha ispirato, e che ancor oggi ci guida, è quella di fare il più possibile "sistema". L'intenzione è di cercare di mettere a frutto sinergie o economie di scala coinvolgendo in questo progetto un sistema di enti pubblici e privati collegati, nonché altre Casse di previdenza o associazioni di categoria, in modo da convogliare le risorse destinate in bilancio ed attingere a tutte le forme di sostegno a livello statale e comunitario (Fondi UE).

Nel contempo, analizzare quanto già fatto da altre Casse di Previdenza, verificando i risultati ed i riscontri ottenuti, consentirà di ridurre i tempi e di non dover utilizzare solo risorse proprie per elaborare progetti.

1. Le nostre proposte per la previdenza:

1.1 Interventi per l'adeguatezza delle pensioni

Dopo aver messo in sicurezza la sostenibilità di lungo periodo della CNPADC con la riforma del 2004, passaggio del calcolo delle pensioni sulla base della contribuzione effettivamente versata, applicata sui periodi con il principio del *pro rata temporis*, l'obiettivo attuale più importante è **l'aumento del tasso di sostituzione** (ovvero il rapporto tra la prima annualità della pensione e l'ultimo reddito annuo precedente) il quale, nelle attuali proiezioni attese, mediamente, non si può ritenere soddisfacente.

Già disponiamo di alcune leve per aumentare il tasso di sostituzione, le quali operano amplificando la valorizzazione dei contributi soggettivi versati e precisamente:

- l'utilizzo di un'aliquota di computo del contributo soggettivo più alta rispetto all'aliquota di finanziamento, (attingendo alle risorse dei rendimenti degli investimenti) con la possibilità per l'iscritto di scegliere aliquote più elevate rispetto a quella minima,ottenendo una crescita dell'accredito contributivo più che proporzionale all'aumentare dall'aliquota optata;
- l'utilizzo di parte del contributo integrativo (4% sul fatturato) accreditato a montante, oggi pari ad 1% (con delibera che lo eleva all'1,5% attualmente in attesa di approvazione da parte dei Ministeri vigilanti),

Ad entrambe le leve descritte è applicato un correttivo di equità intergenerazionale che premia i periodi di anzianità calcolati a contributivo.

I due istituti vanno mantenuti e potenziati.

Inoltre, nel rispetto dell'equilibrio rischio/rendimento, va massimizzata la redditività degli investimenti, in quanto sono i risultati economici della gestione del patrimonio della Cassa che consentono di rivalutare annualmente i montanti contributivi accumulati, con relativi benefici sul calcolo delle pensioni.

1.2 Estensione dell'applicazione del contributo integrativo

In riferimento al contributo integrativo ADC ritiene necessario che sia aumentata la parte accreditabile a montante, tenendo conto del fatto che, con il passare degli anni, la quota del debito latente maturato fino al 2003 si sta man mano assorbendo liberando risorse.

A tal fine riteniamo necessaria anche una politica di contrasto all'elusione del versamento di tale contributo, derivante dal diffuso fenomeno di "sviamento" di fatturato, in capo a società di servizi contabili e fiscali, che non applicano e quindi non versano il contributo integrativo, anche se partecipate da dottori commercialisti iscritti alla cassa. E' da tenere presente, infatti, che tutte le volte che si utilizza una forma societaria, non professionale, per fatturare prestazioni ai clienti, si sottraggono risorse al proprio sistema di previdenza, creando altresì una sorta di concorrenza sleale a danno dei colleghi che esercitano la propria attività individualmente o attraverso studi associati o STP e sono obbligati al versamento del 4% sul volume d'affari.

Per arginare tale distorsione, si ritiene che la CNPADC debba promuovere e favorire l'utilizzo delle STP in luogo delle società di servizi non professionali.

Inoltre, come già detto, si ritiene che sarebbe sicuramente auspicabile, anzi indispensabile, poter destinare in futuro una quota ancora maggiore del contributo integrativo al proprio montante individuale perché avrebbe anche l'effetto di ridurre la propensione all'elusione.

Ulteriore strategia sarebbe poter ottenere una previsione normativa che vincoli tutte le società di servizi contabili e fiscali, a prescindere dalla presenza di colleghi iscritti Cassa Dottori Commercialisti, ad applicare una maggiorazione a titolo previdenziale, da versare proporzionalmente o alle rispettive Casse di previdenza, o, per la quota di competenza dei soci non iscritti in albi, all'Inps gestione separata.

1.3 Modifiche agli istituti di pensione di inabilità, invalidità e indiretta.

Per accedere a tali istituti sono previsti dei limiti riferiti all'età o all'anzianità di iscrizione, collegati alla circostanza che l'evento derivi da malattia o infortunio.

Si propone di eliminare tali vincoli temporali, in maniera da garantire comunque una tutela all'iscritto sin dall'epoca dell'iscrizione stessa, in coincidenza di fattispecie di particolare gravità.

Inoltre, si evidenzia che il trattamento di pensione spettante potrebbe essere ridotto fino al 70% del minimo. Si chiede che, invece, in tutti i casi, si preveda che tale trattamento non possa essere mai inferiore al minimo (attualmente risulta essere pari a circa 13.000,00 euro lordi annui).

Si auspica altresì che anche tale limite dovrebbe essere aumentato, in particolare nel caso di presenza nel nucleo familiare di figli studenti.

1.4 Possibilità di ampliare l'individuazione dei soggetti beneficiari per la reversibilità.

Tenuto conto del mutato contesto sociale, si propone di ampliare l'individuazione dei possibili soggetti beneficiari della pensione di reversibilità rispetto a quelli individuati nell'art. 40 del Regolamento Unico. In caso di decesso di pensionato prevedere, per la sola quota di pensione diretta maturata con il sistema contributivo, un trattamento calcolato come segue:

- in assenza del coniuge e dei figli o se, pur esistendo, essi non abbiano diritto alla pensione ai superstiti, prevedere come beneficiari i **genitori dell'assicurato o pensionato** che, al momento della morte del dante causa, non siano titolari di pensione e risultino a carico dell'iscritto deceduto, analogamente a quanto previsto per i pensionati INPS l.335/95

1.5 Riduzione del contributo soggettivo per gli iscritti pensionati.

Al fine di rendere più appetibile la permanenza dell'iscrizione attiva dei pensionati Cassa dottori, attirando importanti risorse anche a titolo di contributo integrativo a beneficio dell'intero sistema, si propone di consentire loro la possibilità di optare per un'aliquota di contribuzione soggettiva ridotta della metà, analogamente a quanto previsto dall'INPS gestione commercianti. Inoltre, o, in alternativa, si propone di valutare una diversa modalità per il calcolo del supplemento di pensione che sia più premiante o più frequente.

1.6 Contributi volontari.

Si propone di introdurre la possibilità di effettuare versamenti volontari in presenza di particolari condizioni meritevoli di tutela per il professionista (maternità, paternità, malattia, infortunio, eventi eccezionali e/o calamitosi), eventi che hanno determinato una rilevante riduzione del reddito dichiarato ai fini pensionistici rispetto alla media del triennio.

2. Le nostre proposte per l'assistenza:

Gli interventi che l'ADC propone in questo documento sono stati suddivisi in 3 paragrafi:

- nuove proposte su interventi programmatici che investono **l'attività assistenziale in generale**;
- nuove proposte su **interventi specifici di natura strutturale**;
- **proposte specifiche per l'emanazione di bandi in attuazione di disposizioni già esistenti** (es art. 56 bis del Regolamento Unitario).

2.1 Nuovi interventi in linea generale:

- Sostituzione dei limiti reddituali riferiti al reddito imponibile con **l'ISEE**, dato certificato che tiene conto di altri fattori oltre il reddito e più agevole da controllare ed equo. *Si basano sull'ISEE le casse degli Avvocati, dei Consulenti del lavoro, degli Psicologi, dei Veterinari e degli Ingegneri ed Architetti.*
- Prevedere una sorta di **perequazione** nel caso in cui si superi di poco i limiti di reddito per accedere alle prestazioni di assistenza, prevedendo ad esempio il calcolo di un reddito medio triennale o quinquennale. Essendo, infatti, il reddito dei professionisti soggetto al regime di cassa può accadere che l'iscritto incassi redditi di anni precedenti e superare di poco il limite fissato.
- Possibilità di recupero del credito contributivo da parte della CNPADC, tramite **compensazione sulla pensione maturata o sulle indennità assistenziali spettanti e non erogate a causa della eventuale non regolarità contributiva** da parte dell'iscritto e/o dei suoi eredi.

La regolarità contributiva, infatti, è il presupposto per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche o assistenziali da parte della Cassa, ma spesso accade che l'iscritto, a causa di difficoltà finanziarie, possa risultare non in regola e quindi, lui stesso o i suoi eredi, subiscano un blocco sull'erogazione di prestazioni altrimenti spettanti.

Considerato che nel caso di maturazione della pensione, attualmente la Cassa rilascia una certificazione dove viene indicata la quota maturata dall'iscritto a titolo di arretrati e di pensione, per far sì che l'iscritto possa accedere al credito al fine di reperire le somme necessarie a regolarizzare la propria posizione ed ottenere l'erogazione della pensione, ADC propone di modificare il regolamento prevedendo la possibilità da parte della Cassa, su richiesta degli interessati, di compensare il credito contributivo vantato dalla Cassa con le somme a debito dovute per arretrati in caso di capienza.

In caso di non capienza si potrebbe anche prevedere di stipulare direttamente una convenzione con Istituti bancari per finanziarie la copertura del credito, vantato dalla Cassa, per la parte non coperta del credito. Tali istituti potranno quindi essere utilizzati anche in temporanea assenza di regolarità contributiva.

- **Monitorare** gli istituti assistenziali e verificare le motivazioni collegate allo scarso utilizzo di alcuni e renderli più fruibili.
- Ottenere **economie di scala** stipulando convenzioni e/o accordi con Enti (pubblici o privati) operanti a vario titolo nel settore del welfare, facendo sistema con le altre Casse di Previdenza (ADEPP) al fine di rintracciare benefits nelle diverse aree dell'educazione, istruzione, ricreazione, cultura, solidarietà e utilità sociale.
- Utilizzare **Fondi europei**, nel reperimento delle risorse, dedicati alle politiche di sviluppo di categorie svantaggiate, come giovani, donne, disabili, per la digitalizzazione, attraverso la partecipazione diretta ai Bandi o tramite Fondazioni/imprese partecipate di categoria, finanziando eventualmente la quota parte non coperta dal contributo.
- Costituire un **Fondo di garanzia** (in forma autonoma o in sinergia con le altre Casse di Previdenza), rappresentato da risorse monetarie vincolate per favorire l'accesso al credito dei colleghi, che intendono dare avvio alla loro attività professionale, migliorarne ed efficientarne l'organizzazione anche attraverso forme di aggregazione o rete interprofessionale. Il "Fondo di garanzia CNPADC o Casse diverse" avrebbe l'obiettivo di agire quale strumento di mitigazione del rischio e potrà assumere un ruolo e una funzione riconosciuti dalle banche, purché ne sia catturato l'effetto in un adeguato processo di stima e di misurazione. Al fondo di garanzia verrà riconosciuto un effetto leva in base al moltiplicatore che verrà definito nell'ambito delle convenzioni con gli Istituti di credito convenzionati. La gestione del Fondo di garanzia, non rappresentando la Cassa di Previdenza un intermediario finanziario, potrà essere affidata a soggetti deputati all'attività, quali ad esempio:
 1. i Confidi (tra essi annoveriamo FIDIPROF che è un consorzio di garanzia fidi tra liberi professionisti costituito in forma di società cooperativa basata sui principi della mutualità senza fini di lucro su iniziativa di Confprofessioni, la principale organizzazione di rappresentanza dei liberi professionisti in Italia);
 2. il Fondo di garanzia MISE (dal 15 marzo 2019 sono in vigore le nuove Disposizioni operative che danno attuazione alla riforma del Fondo di garanzia ai sensi del decreto interministeriale del 6 marzo 2017. Tra le principali novità si segnala la ridefinizione delle modalità d'intervento che vengono articolate in garanzia diretta, riassicurazione e controgaranzia, l'applicazione all'intera operatività del Fondo del modello di valutazione basato sulla probabilità di inadempimento dei soggetti beneficiari, la riorganizzazione delle misure di copertura e di importo massimo garantito, l'introduzione delle operazioni a rischio ripartito).

2.2 Nuovi interventi specifici strutturali

2.2.1 *Neo genitorialità*

Tale progetto è finalizzato a dare supporto ai genitori nei primi anni di vita dei figli.

Le rilevazioni statistiche danno un quadro di un Paese in cui si fanno sempre meno figli. Da qui l'importanza della finalità pubblicistica di maggiori aiuti alle famiglie con bambini piccoli in Italia, anche per finalità specifiche di tenuta dei sistemi previdenziali.

Nei primi anni di vita dei propri figli il Dottore Commercialista neo genitore incontra notevoli difficoltà nel conciliare i tempi di assistenza e cura del proprio bambino con l'attività professionale.

Ciò può incidere negativamente sulla capacità di produrre fatturato, di proseguire adeguatamente la propria formazione e aggiornamento, di mantenere un adeguato tenore di vita anche alla luce delle maggiori spese per il bambino.

Tali interventi non debbono essere visti limitatamente in un'ottica di assistenza e di destinazione di risorse a fondo perduto, ma anche come fonte di sviluppo in quanto possono parzialmente autoalimentarsi con effetti di ritorno sulle entrate della Cassa relative al contributo integrativo versato dagli iscritti interessati, considerato che il fatturato professionale, grazie al sostegno in un periodo critico come la maternità/paternità, potrà successivamente poi restare più stabile oppure diminuire in misura minore.

E' stato eseguito un monitoraggio sugli interventi di assistenza alla neo genitorialità, oltre all'indennità di maternità prevista per legge e a carico dello Stato (ex D.lgs. 151/01), a favore di professionisti iscritti ad **altri Enti Previdenziali Privati** in Italia ed è risultato che molte Casse di previdenza hanno implementato l'offerta di assistenza con altre ipotesi simili alle nostre proposte già da tempo presentate.

Anche Cassa Dottori ha già mostrato sensibilità sul tema adottando, nel mandato 2012-2016, un intervento denominato "Contributo a sostegno della maternità" il quale, in sostanza, incrementa di 1 mensilità di valore reddituale il trattamento già spettante per legge commisurato a 5 mensilità del reddito di riferimento. Tuttavia ADC ha elaborato ulteriori proposte così come segue:

Proposte specifiche

✓ **Indennità di paternità**

La legge n.81 del 2017, (artt. 18, 19, 20). "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", ha ampliato le tutele per le lavoratrici e i lavoratori autonomi.

La tutela della paternità andrebbe estesa anche nella nostra Cassa al periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per la parte residua, in caso di:

- a. morte o grave infermità
- b. abbandono del bambino;
- c. affidamento esclusivo al padre.

E, comunque, nel caso in cui alla madre non sia corrisposto equivalente trattamento.

L'importo dell'indennità compatibilmente con gli equilibri di periodo è commisurata all'80% del reddito professionale del secondo anno precedente l'evento, rapportato al periodo massimo di tutela di cinque mesi (tre mesi per l'affidamento), o per la parte non goduta dalla madre libero professionista.

- ✓ **Voucher per asili nido, Baby-sitter, latte artificiale, pannolini** Fino a 3 anni di vita del bambino.
- ✓ **Voucher per scuole materne , Baby-sitter** Fino ai 5 anni di vita.

(centri estivi, corsi di lingue, stage sportivi, convenzioni con prestatori di servizi di prossimità (dall'esperienza francese i servizi di prossimità sono servizi che aiutano nella quotidianità: es. colf, lavanderia...).

- ✓ **Contribuzione figurativa nei primi 3 anni di vita del bambino**

In favore degli iscritti neo genitori e per i primi 3 anni di vita del bambino, si propone di valutare di attribuire un'integrazione figurativa dei montanti individuali, fino a concorrenza della media dell'entità accreditata nei 3 anni precedenti l'evento, per consentire all'iscritto di mantenere una continuità di valore di contribuzione nei periodi in cui la condizione di neo genitorialità possa procurare un calo di reddito.

2.2.2 Interventi sulla copertura sanitaria dell'iscritto e della famiglia

- **Polizza sanitaria** prevedere la possibilità di sottoscrivere l'estensione in termini di prestazioni e per i familiari ogni trimestre e non come attualmente avviene solo una volta l'anno, parametrando il premio (31/03-30/06-30/9-31/12);
- **sostituire la polizza sanitaria con un Fondo Sanitario Integrativo.** I Fondi di assistenza sanitaria integrativa sono enti, associazioni, società di mutuo soccorso, compagnie assicurative, regolarmente iscritti all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, istituito dal Ministero della Salute con il decreto ministeriale 31 marzo 2008;
- Implementare l'attività assistenziale sul modello di quanto fanno **CADIPROF ed EBIPRO** per i nostri dipendenti ed oggi anche per i datori di lavoro, facendosi carico della relativa quota stabilita (nel momento in cui ciò sarà possibile);
- stipulare **convenzioni** più capillari con strutture che erogano tali servizi;

- rimborsare le quote di iscrizione alle strutture che erogano tali servizi tramite un **voucher spendibile** liberamente dall'iscritto per sé e per i propri familiari;
- **estensione delle prestazioni assistenziali previste in caso di malattia per gli iscritti anche in caso di malattia grave dei figli fino a 14 anni.** Quando un figlio si ammala richiede cure ed attenzioni continue, in alcuni casi è necessario assisterlo notte e giorno, specie se ricoverato in ospedale dove la permanenza durante la notte è specificatamente richiesta, in questi casi è come se ad essere ammalato fosse il genitore;
- **polizza sanitaria: adesione volontaria da parte di pensionati** consentire anche ai **pensionati non attivi** (ed ai propri familiari) di poter aderire alle Convenzioni sanitarie ed in particolare alla sottoscrizione della polizza base e della polizza sanitaria integrativa a proprie spese ma alle medesime condizioni stabilite dal bando.

2.3 Proposte per l'emanazione di bandi specifici su interventi già previsti

Si riportano di seguito alcune proposte relativamente ai bandi da emanare in attuazione di quanto disposto dalla recente disposizione del Regolamento unitario sotto riportata:

“Art. 56 bis - Contributo per l'attività professionale

Il Consiglio di Amministrazione può emanare bandi di concorso per l'erogazione di contributi a favore degli iscritti con l'obiettivo di supportare e valorizzare la professione di dottore commercialista nelle fasi di avvio, specializzazione, aggiornamento e sviluppo professionale.”

2.3.1 Contributo per i neo iscritti per gli investimenti per l'avvio della professione

Prevedere un contributo in conto interessi e/o capitale per i neo-colleghi al fine di sostenere le spese per l'avvio dell'attività.

2.3.2 Contributi per la digitalizzazione degli studi

Prevedere contributi per l'adeguamento tecnologico dello studio sotto forma di rimborsi spese hardware – software e di formazione.

Per migliorare la redditività e l'efficienza o in ottemperanza alle novità normative (come ad esempio si è verificato per adeguare la sicurezza degli archivi e delle copie in coincidenza con la nuova normativa privacy GPDR) occorre periodicamente dotare gli studi di nuova tecnologia, strumenti che consentano di comunicare lavorare e accedere a documenti anche quando il professionista è fuori studio, aumentare e modernizzare le postazioni di lavoro, acquistare nuovi software orientati alle nuove esigenze di mercato al fine di ampliare l'offerta di servizi, investire in sicurezza dei dati.

2.3.3 Contributi per la prevenzione degli infortuni e la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Prevedere contributi per l'adeguamento alla normativa TU 81/2008 dello studio sotto forma di rimborsi spese per adeguamento impianti, sostituzione poltrone, schermi antiriflesso, tende ignifughe ecc.

2.3.4 Contributi per le spese di formazione specifica del professionista e dei dipendenti per l'avvio di nuove procedure di particolare impatto in seguito a novità normative

Prevedere contributi per l'adeguamento del software per la partecipazione a corsi specifici sotto forma di rimborsi spese per il ricorso a professionalità esterne come, ad esempio, al fine della verifica della compliance per l'anticiclaggio.

2.3.5 Incentivazione del coworking, contributi per l'aggregazione di studi o la costituzione di STP

Prevedere la possibilità di erogare contributi sotto forma di rimborsi spese o contributi in conto interessi su progetti di aggregazione anche interprofessionali in quanto gli studi multidisciplinari meglio rispondono alle esigenze di miglioramento dell'offerta di servizi.

Gli studi medio piccoli per poter sopravvivere debbono trovare il modo di aggregarsi e di aumentare la propria efficienza e redditività spesso occorre trovare una nuova sede più grande dove trasferire gli studi. In questa direzione anche l'incentivazione del coworking per tutti i colleghi iscritti a CNPADC, favorendo attraverso l'attivazione di convenzioni con gli Ordini locali l'individuazione di postazioni di lavoro attrezzate e sale riunioni utilizzabili gratuitamente, anche in caso di trasferte professionali, con l'obiettivo di favorire in termini di flessibilità l'attività professionale e contemporaneamente offrire uno strumento di contenimento di costi di gestione particolarmente necessario in questo momento storico.

3. RAPPORTO CASSA /ISCRITTI

Negli ultimi anni la Cassa ha compiuto grandi passi avanti nell'attenzione alla comunicazione

ADC auspica un ulteriore miglioramento dei tempi di risposta alle richieste/istanze degli iscritti per le pratiche di pensionamento, accesso agli istituti assistenziali e ricorsi.

Si auspica altresì un ulteriore perfezionamento e miglioramento del sistema di regolarizzazione spontanea delle inadempienze contributive e di iscrizione, inserendo la possibilità della regolarizzazione agevolata anche per i pagamenti rateali, eventualmente oggi rimasti esclusi.

Si è sempre chiesta anche una revisione del sistema sanzionatorio, regolamentando le sanzioni in modo che siano comminate nella misura il più possibile proporzionata al danno effettivamente arrecato alla Cassa. Lo ribadiamo con convinzione.

Rafforzamento degli strumenti di comunicazione anche attraverso formazione e-learning e tramite un maggiore coordinamento con gli Ordini Territoriali per l'organizzazione di eventi per informare capillarmente gli iscritti sulla realtà della loro Cassa.

Promuovere tutte le iniziative (esempio scuole tirocinanti, convegni, seminari) volte alla creazione negli iscritti, soprattutto giovani, di una "cultura previdenziale", infondendo la consapevolezza che le prestazioni attese sono direttamente connesse alle contribuzioni versate

4. INCOMPABILITA' NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE

In relazione alle possibili gravi conseguenze sulla propria posizione previdenziale che possono ricadere sugli iscritti nei casi in cui risulti una situazione di incompatibilità, si propone di promuovere un coordinamento fra la Cassa, il Consiglio Nazionale e le Associazioni sindacali, al fine di farsi promotori di una modifica della legge professionale per riformulare la regolamentazione del regime dell'incompatibilità dell'esercizio della professione (rif. art.4 del decreto legislativo 139/2005), inserendo eventualmente delle soglie quantitative. Infatti, con l'attuale formulazione, potrebbe verificarsi un'eccessiva penalizzazione ai Colleghi dal punto di vista previdenziale, in relazione a casistiche marginali che non creano di fatto alcun particolare nocumento alla Cassa.

Conclusioni

Oltre allo sforzo di individuare su quali singoli interventi puntare, gli obiettivi che ci poniamo sono molteplici e complessi.

Ma perché non resti lettera morta, ancora più importante sarà avere cura di informare capillarmente gli iscritti degli istituti a loro disposizione e proseguire nel percorso di miglioramento della comunicazione che la Cassa ha già intrapreso con decisione negli ultimi anni.

Come già detto, non si tratta solo di assicurare pensioni dignitose a tutti i Colleghi e di assistere i più bisognosi in momenti difficili, ma di accompagnare la categoria nel suo complesso in un cambiamento epocale.

Previdenza e welfare vanno rafforzati, vanno ricercate risorse aggiuntive rispetto a quelle messe a disposizione dai nostri bilanci, vanno cercate sinergie con le altre professioni economico/giuridiche, vanno unite le forze sindacali e coordinate le azioni con il Consiglio Nazionale, concentrandosi su obiettivi comuni.

Oggi, in questa sede, a noi il compito di lanciare delle idee.

Sono idee, linee guida, visioni prospettiche quelle che oggi abbiamo proposto, elaborate in base a decenni di esperienza di cui la Commissione si pregia, grazie al contributo dei propri componenti di oggi e di ieri, i quali hanno, a turnazione, ricoperto il ruolo di Delegati e lavorato dentro e fuori l'Assemblea, sui loro territori, in ascolto e in confronto continuo.

Ora, insieme ai vertici di categoria vogliamo continuare a contribuire e a lavorare per mettere a disposizione tutto il nostro impegno, nella costante ricerca delle politiche di categoria più adatte e più eque con la tempestività, il coraggio e la determinazione che le circostanze ci impongono.

Roma, 26 agosto 2020

La Commissione previdenza ADC Nazionale