

REPUTATIONAL REPORT 2021



Cassa Dottori Commercialisti

REPUTATIONAL REPORT 2021



Cassa Dottori Commercialisti



INDICE

Lettera del Presidente	4
1. Il profilo dell'Ente	6
1.1 Le funzioni istituzionali della Cassa	8
1.2 I principali numeri della Cassa	10
1.3 Gli <i>stakeholder</i> della Cassa e le loro aspettative	12
1.4 L'evoluzione nel tempo	14
1.5 Il 2021 in sintesi	16
2. Governance ed Organizzazione	18
2.1 La <i>Governance</i>	20
I cinque Organi	20
2.2 Assetto organizzativo	26
2.3 Le amministrazioni vigilanti e le <i>authorities</i>	28

3. Focus: che genere di Cassa siamo?	30	4. Il ruolo della Cassa nella Società	50
3.1 Introduzione	32	4.1 <i>Mission</i> , valori e strategie	52
3.2 Che genere di iscritti abbiamo?	33	4.2 Garantire l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale	54
Professionisti e dinamiche di genere	33	4.2.1 Assicurare la tenuta del sistema previdenziale	54
Andamento reddituale dei professionisti per genere	37	4.2.2 Perseguire nel tempo il rendimento e la sicurezza nella gestione del Patrimonio della Cassa	62
<i>Welfare</i> al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste	39	4.3 Promuovere e favorire un sistema previdenziale adeguato, equo ed innovativo	72
3.3 Che genere di <i>governance</i> abbiamo?	44	4.3.1 Realizzare una sempre maggiore equità intergenerazionale	72
<i>Governance</i> e rappresentanza femminile	44	4.3.2 Ampliare il sistema di <i>Welfare</i>	83
3.4 Che genere di personale abbiamo?	45	4.3.3 Favorire l'erogazione delle prestazioni	98
La Cassa e lo <i>smart working</i> : nuove prospettive di genere	47	4.3.4 Orientare, accompagnare e sostenere la progettazione del futuro previdenziale	112
La Cassa come ente promotore della parità di genere	48	4.4 Comunicare i valori della Cassa	124
		4.4.1 Accrescere la conoscenza del sistema e la consapevolezza del futuro previdenziale	124
		4.5 Gestire con responsabilità ed autonomia le risorse della CDC	132
		4.5.1 Gestire in maniera efficiente le risorse economico-finanziarie	132
		4.5.2 Governare il cambiamento e l'innovazione	141
		4.5.3 Promuovere il benessere organizzativo e valorizzare le competenze del Personale	148
		4.6 Lavori in corso	153
		Appendice	156



LETTERA DEL PRESIDENTE

Anche nel 2021 sono stati tanti gli obiettivi che la nostra Cassa si è impegnata a raggiungere e che non trovano adeguata visibilità attraverso i soli dati di bilancio. **Obiettivi rivolti in primis verso i nostri iscritti**, ai bisogni dei quali si è cercato di garantire risposte sempre più concrete con **varie misure** e anche grazie **all'aumento delle risorse destinabili al welfare**. Obiettivi, poi, di carattere più generale, ci hanno visti supportare iniziative volte a estendere alla categoria dei liberi professionisti diritti e coperture che lo Stato dovrebbe garantire a tutti i cittadini, come per esempio l'emendamento alla legge di bilancio sulla sospensione degli adempimenti in caso di malattia. Obiettivi, ancora, che nel ruolo di investitore istituzionale ci vedono impegnati sulle tematiche della **sostenibilità**, della **transizione ecologica** e in progetti rivolti alla **rigenerazione urbana e sociale**.

In questo anno di passaggio, a cavallo tra un'emergenza sanitaria che ci auguriamo volga al termine e una prospettiva bellica i cui confini e conseguenze sono ancora un'incognita, l'obiettivo più elevato a cui ambire, anche e proprio in risposta a tutto questo, credo però non possa che essere rappresentato dalla riscoperta del valore profondo della parola "**insieme**".

Una parola che, anche alla luce dell'ultimo biennio, assume un significato diverso, nuovo e prezioso in ogni sua declinazione, dallo "stare insieme" che ha significato tornare a incontrarci, confrontarci e dialogare con la nostra comunità e gli *stakeholder* di riferimento, al "fare insieme", portando avanti un lavoro di squadra per dare risposta a nuove esigenze tramite soluzioni di *welfare* innovative. E se, riprendendo le parole di Henry Ford, "*trovarsi insieme è un inizio, rimanere insieme un progresso, lavorare insieme un successo*" aggiungo allora che "*crescere insieme*" non può che rappresentare l'obiettivo principale di un ente che, come il nostro, ha come *mission* principale quella di sostenere una categoria a sua volta al servizio del Paese e del bene comune.

La speranza è, quindi, quella di una **sempre maggiore collaborazione con tutti noi professionisti**, gli ordini, le associazioni di categoria, le istituzioni e i decisori politici per riuscire a declinare e interpretare, con misure efficaci, i bisogni previdenziali e di *welfare* in continua evoluzione del mondo delle libere professioni, impegnandoci insieme per il superamento dei tanti divari che ancora esistono tra i colleghi e contribuendo alla valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali di tutti i nostri iscritti.

Senza dimenticare che la sostenibilità, più che un traguardo, è un percorso in divenire alla costruzione del quale siamo tutti chiamati a contribuire per garantire **un futuro sempre più solido** e, appunto, **sostenibile ai nostri iscritti**, non solo attraverso una **gestione consapevole del patrimonio** e delle iniziative da mettere in campo, ma anche sostenendo la **creazione di opportunità di sviluppo** sempre più diffuse.

Il Presidente

Stefano Distilli



IL PROFILO DELL'ENTE



1.1 LE FUNZIONI ISTITUZIONALI DELLA CASSA

Lo Statuto della Cassa definisce i compiti e la missione istituzionale nell'ambito della previdenza e assistenza a favore dei dottori commercialisti e dei loro familiari. Nell'esercizio delle finalità istituzionali, riconducibili all'art. 38 della Costituzione, la Cassa si avvale degli strumenti previsti dalla legislazione allo scopo di garantire la tutela previdenziale e assistenziale a fronte dei connessi obblighi contributivi.



RACCOLTA CONTRIBUTIVA

Le entrate della Cassa sono rappresentate principalmente dai versamenti contributivi le cui categorie principali sono:

- ▶ *contributi soggettivi* determinati in percentuale del reddito professionale netto prodotto;
- ▶ *contributi integrativi* determinati sotto forma di maggiorazione percentuale sui corrispettivi rientranti nel volume d'affari ai fini IVA;
- ▶ *contributi* per le indennità di *maternità*;
- ▶ *contributi per la ricongiunzione* di periodi assoggettati ad altri regimi previdenziali;
- ▶ *contributi per il riscatto* degli anni di laurea e del periodo del servizio militare;
- ▶ *contributi* versati dai praticanti in caso di *preiscrizione per il periodo di tirocinio*.

EROGAZIONE TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

La Cassa eroga sei tipologie di Prestazioni Previdenziali:

- ▶ pensione di vecchiaia;
- ▶ pensione di vecchiaia anticipata;
- ▶ pensione di invalidità;
- ▶ pensione di inabilità;
- ▶ pensione ai superstiti;
- ▶ pensione unica contributiva.

Gli interventi assistenziali riconosciuti dalla Cassa rappresentano un'importante misura di *welfare* integrativa e di sostegno, tanto più in un contesto socio-economico quale quello attuale, contraddistinto dal progressivo ridursi delle coperture garantite dal sistema pubblico.

GESTIONE DEL PATRIMONIO

- Oltre ai contributi, concorrono ad incrementare le entrate i rendimenti connessi agli investimenti mobiliari ed immobiliari.
- Il Consiglio di Amministrazione predispone annualmente il *budget*, indicando i criteri d'individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti che vengono presentati all'Assemblea dei Delegati per l'approvazione.
- Gli impieghi sono individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso un'oculata diversificazione delle forme e dei tempi degli investimenti, al fine di contemperare il grado di rischio insito in qualunque tipo di investimento con la redditività degli impieghi utile a mantenere il corretto equilibrio di lungo periodo dei conti di un Ente di previdenza e assistenza.

1.2 I PRINCIPALI NUMERI DELLA CASSA



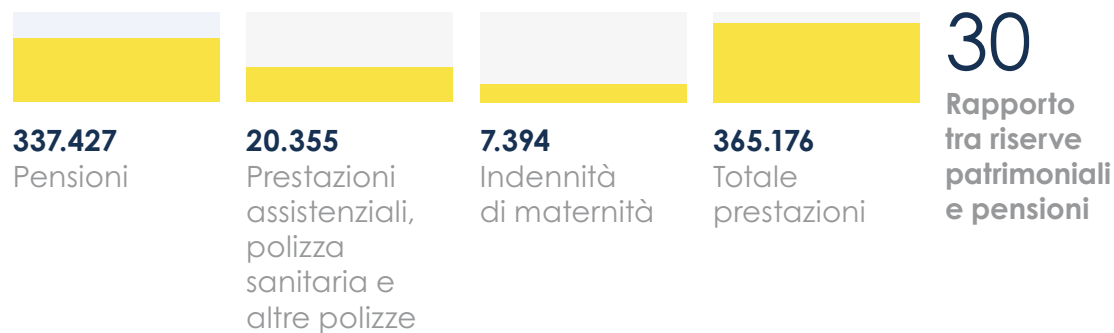
- **10.112.034***
Riserve patrimoniali
al 31/12/21
- **947.890***
Contributi 2021
- **365.176***
Prestazioni 2021
- **797.134***
Avanzo corrente 2021

(*) I numeri sono tutti espressi in migliaia di euro.

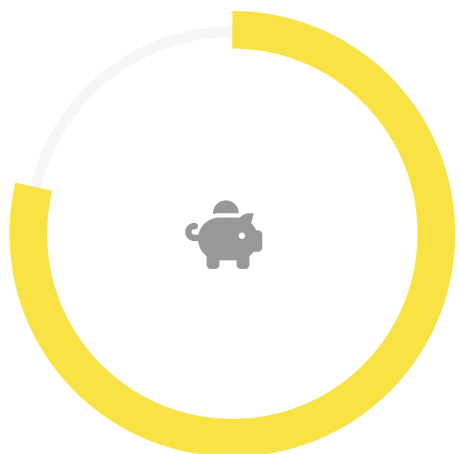
CONTRIBUTI*



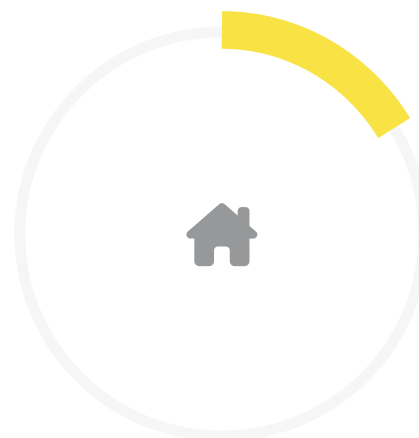
PRESTAZIONI*



PROVENTI*



275.184
Proventi da gestione
mobiliare



15.704
Proventi da gestione
immobiliare

72.061 **Iscritti**



9.903 **Pensionati**



7,3

Rapporto tra
iscritti e pensionati

() I numeri sono tutti espressi in migliaia di euro.*

1.3 GLI *STAKEHOLDER* DELLA CASSA E LE LORO ASPETTATIVE

I destinatari del presente documento di rendicontazione sociale sono tutti i portatori di interesse (*stakeholder*). Tali soggetti, persone o gruppi, hanno un interesse diretto nelle decisioni, attività e servizi offerti dalla Cassa e, al contempo, possono influenzarli attraverso le proprie scelte e comportamenti.

La Cassa, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, all'interno del sistema dei Valori di riferimento e attraverso una visione sistemica, si adopera continuamente nell'individuazione e soddisfacimento delle **aspettative dei suoi stakeholder** che, di seguito, si riportano per ognuna delle categorie.

ASSOCIATI, FAMILIARI, TIROCINANTI

- ▶ Qualità nell'erogazione dei Servizi
- ▶ Adeguatezza ed Equità delle prestazioni erogate
- ▶ Trasparenza dell'azione amministrativa
- ▶ Tutela della *privacy*

ORGANI SOCIALI E DI CONTROLLO

- ▶ Efficiente ed efficace gestione delle risorse
- ▶ Legalità ed Etica
- ▶ Soddisfazione degli Associati

ORGANI E ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

- ▶ Qualità nell'erogazione dei Servizi
- ▶ Adeguatezza ed Equità delle prestazioni erogate
- ▶ Collaborazione per il perseguimento dei fini istituzionali
- ▶ Innovazione

PERSONALE

- ▶ Benessere organizzativo e sviluppo professionale
- ▶ Valorizzazione del merito
- ▶ *Welfare*
- ▶ Salute e sicurezza sul lavoro

ORGANI ISTITUZIONALI

- ▶ Sistema solido ed in equilibrio
- ▶ Legalità ed Etica
- ▶ Trasparenza dell'azione amministrativa

AMMINISTRAZIONI VIGILANTI

- ▶ Sistema solido ed in equilibrio
- ▶ Legalità, integrità, conformità
- ▶ Trasparenza ed anticorruzione
- ▶ Tutela della *privacy*
- ▶ Salute e sicurezza sul lavoro

ALTRI ENTI, AUTHORITY E PA

- ▶ Sistema solido ed in equilibrio
- ▶ Legalità ed Etica
- ▶ Trasparenza dell'azione amministrativa
- ▶ Innovazione

MEDIA

- ▶ Comunicazione
- ▶ Informazione
- ▶ Innovazione

FORNITORI

- ▶ Sistema solido ed in equilibrio
- ▶ Rispetto dei tempi di pagamento
- ▶ Efficiente gestione dei processi di approvvigionamento

CONDUTTORI

- ▶ Qualità nell'erogazione dei Servizi
- ▶ Efficiente gestione del patrimonio immobiliare

1.4 L'EVOLUZIONE NEL TEMPO

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti è l'Associazione di diritto privato che assicura, senza scopo di lucro e in **autonomia finanziaria, gestionale, organizzativa e contabile**, le funzioni di previdenza e assistenza a favore dei dottori commercialisti e dei loro familiari.

Tra gli impegni della Cassa, fermi il comportamento responsabile verso tutti gli interessati e il rispetto delle norme, riveste massima importanza la "creazione di valore sociale", grazie al continuo miglioramento dei processi e dei servizi erogati, così come dei rapporti verso ogni interlocutore, privato o istituzionale, rafforzando la propria immagine nel contesto in cui opera, anche attraverso il coinvolgimento e la motivazione del Personale.

Prima edizione

Focus: Gli Associati



Seconda edizione

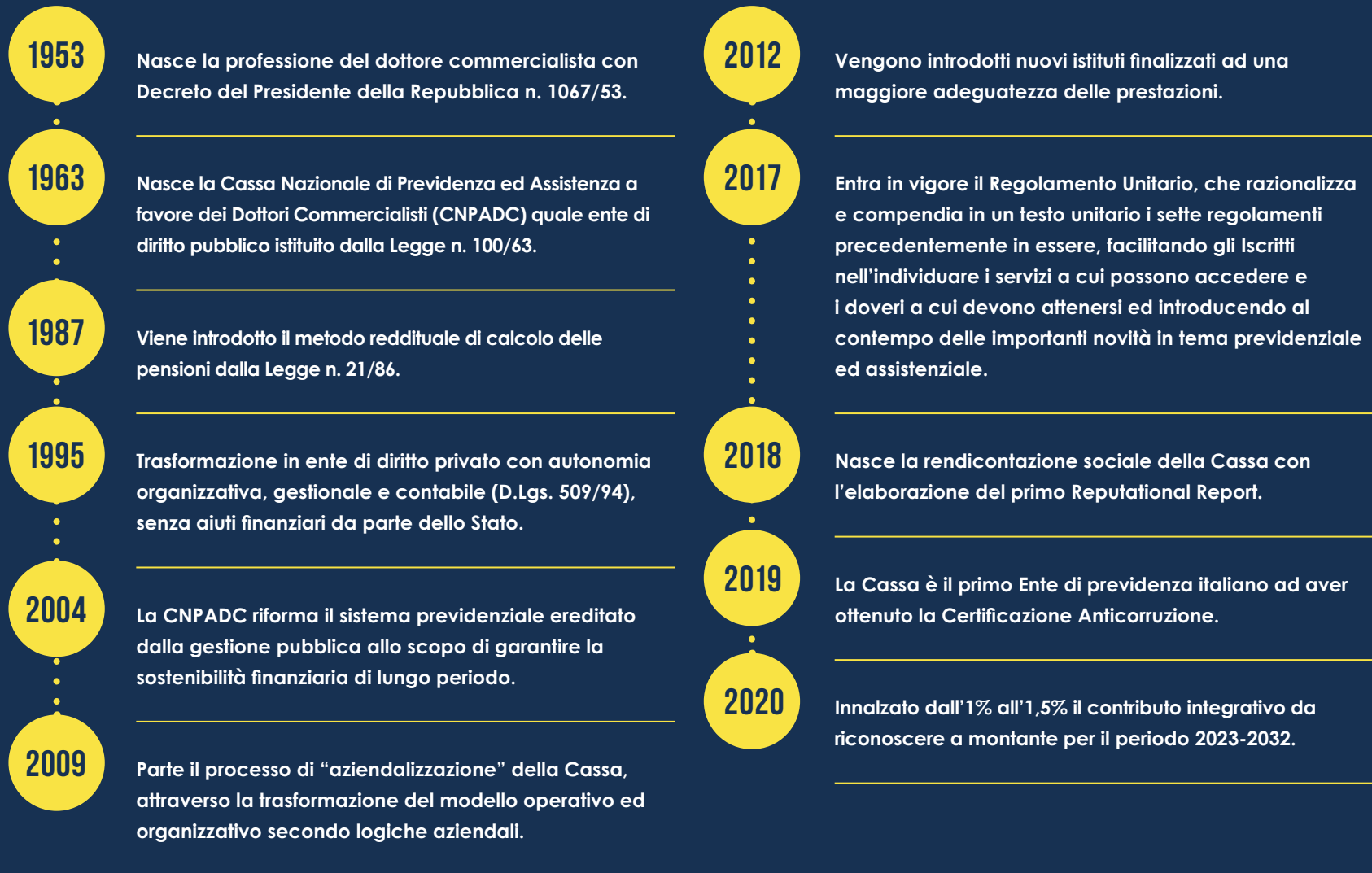
Focus: Amministrazioni vigilanti e le Authorities



Terza edizione

Focus: La gestione dell'emergenza sanitaria





1.5 IL 2021 IN SINTESI

L'anno 2021 si è caratterizzato per l'impegno della Cassa nel portare avanti un **modello sostenibile in grado di supportare la categoria**, attraverso l'attivazione di molteplici interventi per venire incontro alle esigenze non solo professionali, ma anche familiari dei dottori commercialisti. Un'attenzione particolare è stata rivolta ai professionisti in fase di avvio dell'attività, con iniziative come l'approvazione della delibera sulla proroga dell'esonero dalla contribuzione minima soggettiva per i neoiscritti over 35 e il bando per l'acquisto di beni strumentali e il supporto alle aggregazioni. Altri settori sui quali si sono concentrate le iniziative di *welfare* della Cassa sono stati quelli della formazione, con l'ampliamento del 15% dei fondi stanziati per le borse di studio e del supporto alla genitorialità con l'attivazione del primo bando per contributi alle spese di frequenza in asili e scuole dell'infanzia. La Cassa continua così a testimoniare il suo **impegno a supporto della crescita culturale, professionale e familiare della categoria**.

INTERVENTI IN AMBITO PREVIDENZIALE/ASSISTENZIALE:

GENNAIO 2021

Contributo per interruzione dell'attività professionale in caso di infortunio:

approvazione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali della delibera che prevede la proroga per un ulteriore quinquennio della possibilità per la Cassa di erogare un contributo assistenziale in caso di interruzione dell'attività professionale per almeno due mesi in caso di infortunio.

FEBBRAIO 2021

Contributi a supporto dei finanziamenti:

rinnovata l'iniziativa di *welfare* a supporto della liquidità degli iscritti con lo stanziamento di 1 milione e mezzo di euro come contributo per finanziamenti accesi nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 dagli iscritti con un reddito non superiore a 50 mila euro.

APRILE 2021

Bando a supporto della professione: pubblicato il nuovo bando per il supporto alla professione che prevede lo stanziamento di 3 milioni e mezzo di euro a favore dei neoiscritti per contribuire all'acquisto o leasing di beni strumentali legati all'avvio dell'attività professionale o per supportare la costituzione di aggregazioni.

APRILE 2021

Esonero contribuzione minima: approvazione da parte dei Ministeri Vigilanti della delibera che prevede la possibilità per i dottori commercialisti con più di 35 anni di età che si iscrivano alla Cassa nel quinquennio 2022-2026 di non pagare la contribuzione minima soggettiva per i primi cinque anni di iscrizione. La delibera approvata proroga così la misura che era già stata introdotta per il periodo 2017-2021.

LUGLIO 2021

Aumento quota avanzo destinata al welfare: approvazione da parte dei Ministeri Vigilanti della delibera che porta dal 2% al 5% la quota dell'avanzo corrente destinato a iniziative di assistenza e supporto agli iscritti.

SETTEMBRE 2021

Ampliamento del 15% dei fondi stanziati per le borse di studio a favore dei figli dei dottori commercialisti: innalzate a 2 milioni e 400 mila euro complessivi le risorse destinate a fronte delle tante domande pervenute da parte di giovani studenti in linea con i requisiti di merito stabiliti.

NOVEMBRE 2021

Bando per contributi a supporto della genitorialità: nuova iniziativa di welfare che mette a disposizione degli iscritti fino a 40 anni di età 2 milioni di euro per le spese di frequenza dei propri figli in asili e scuole dell'infanzia.



GOVERNANCE
ED ORGANIZZAZIONE



2.1 LA GOVERNANCE

Il sistema di *governance* della Cassa è composto da Assemblea dei Delegati, Consiglio di Amministrazione, Presidente, Collegio Sindacale e Giunta Esecutiva. Gli organi attuali sono stati eletti nel mese di novembre 2020 e resteranno in carica sino al 2024.

I CINQUE ORGANI

Assemblea dei Delegati

È composta da 150 membri e dura in carica quattro anni.

- ▶ Elege i componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.
- ▶ Delibera:
 - i criteri direttivi generali cui deve uniformarsi l'attività della Cassa;
 - l'approvazione del *budget* e del bilancio d'esercizio predisposti dal Consiglio di Amministrazione;
 - le modifiche ed integrazioni dello Statuto e dei Regolamenti;
 - i criteri per il riconoscimento del compenso, dei rimborsi spese, dei gettoni di presenza e delle indennità ai componenti degli altri Organi;
 - i criteri per l'accertamento della sussistenza del requisito dell'esercizio della professione ai fini dell'iscrizione;
 - i Regolamenti per l'accertamento dell'inabilità e dell'invalidità ai fini delle prestazioni pensionistiche;
 - la tipologia e le categorie di destinatari delle attività assistenziali;
 - gli esiti del controllo della sostenibilità del regime previdenziale per il lungo periodo.

Nel corso del 2021 sono stati impegnati per un totale di 1.287 giornate di attività istituzionale con una media di circa 3 giorni per ogni Delegato, 77 per Consigliere e 32 per Sindaco.

Distribuzione geografica dei Delegati



* Delegato con incarico interregionale.

ABRUZZO

Chieti: PALUMBO Paolo

Lanciano/Vasto: PEZZELLA Marisa

L'Aquila e Sulmona/Avezzano:

VISCOGLIOSI Orlando

Pescara: DI PROFIO Natalino

Teramo: AGOSTINELLI Federico

BASILICATA

Potenza/Matera: PETRIGLIANO Emilio

CALABRIA

Castrovillari: RENDE Paolo

Catanzaro/Crotone: GALLELLA Antonio

Cosenza: PISANI Pierluigi

Lamezia T./Paola: CANZONIERE Fabio

Locri/Vibo V./Palmi: OCCHIATO Giovanni

Reggio Calabria: MACHEDA Innocenzio

CAMPANIA

Avellino: FERRARA Carmine

Benevento: PORCARO Andrea

Caserta: GENTILE Giovanni

Napoli: CAPUTO Maria, FIORENTINO

Carlo, MICHELINO Mario,

PADULA Carmen, SPERANZA Liliana

Napoli Nord: CIARAMELLA Gennaro,

VITAGLIANO Giuseppe

Nocera Inferiore: CIANCIO Antonio

Nola: ALIPERTA Florinda

Salerno: D'ANDREA Gianpiero,

IVONE Walter

Torre Annunziata: COPPOLA Giovanni

Vallo L./Sala C.: CONDORELLI Giuseppe

EMILIA-ROMAGNA

Bologna: BAJIC Anja,

BELTRAMI Francesca, FALEO Marco

Ferrara/Rovigo: DE BOLFO Giada(*)

Forlì-Cesena: DI GIANNI Paolo

Modena: RAZZOLI Giorgio, TONI Stefania

Parma: TRASATTI Massimo

Piacenza: BETTA Cristina

Ravenna: TOSO Marcello

Reggio Emilia: LA COSTA Gabriella

Rimini: ZAMAGNA Eraldo

FRIULI-VENEZIA GIULIA

Pordenone: TRIGGIANI Vita Michela

Gorizia/Trieste: RUSSO Fabrizio

Udine: STEFANUTTI Silvano

LAZIO

Cassino: VENDITTI Marino

Frosinone: CECCARELLI Sergio

Latina: MACALE Gianpiero

Rieti/Tivoli/Civitavecchia: QUARANTA Sonia

Roma: BIANCHI Maria Teresa,

COSTANZO Laura, GRIMANI Mauro,

INVITTI Filippo, LIMITI Paolo, PERTILE

Michela, RICCIARDI Barbara, ROCCHI Roberto, RUSSO Susanna, TRINCIA Fabio Massimo,
VECCHIATI Monica
Viterbo: PATAACCHINI Oreste

LIGURIA

Genova: GIACOMETTI Luca,
LAGOMARSINO Marco
Imperia/Savona: LA ROCCA Giuseppe
La Spezia/Massa C.: CERVONE Ermanno(*)

LOMBARDIA

Bergamo: SAITA Paolo,
VIGANI Maria Rachele
Brescia: BIENA Armando,
CALDERARA Luigi, FELAPPI Davide
Busto Arsizio: SENALDI Guido
Como: GUFFANTI Renzo
Cremona/Lodi: MUSCOLINO Pierluca Maria
Lecco/Sondrio: MUNARINI Ivan
Mantova: RUBERTI Stefano
Milano: ALFIERI Vittoria, BOMPIERI Beatrice,
BONGIORNI Ferruccio, GALASSI Luca,
GASLINI Lodovico, INTRIGLIOLO Giovanni,
LANDRISCINA Anna Elisa,
PAPPALARDO Giovanni, TRIMBOLI Rosario,
VILLA Paolo, VITALE Italo

* Delegato con incarico interregionale.

Monza e Brianza: CAPOZZI Daniela
Angela, POLITO Baldassarre Aldo
Pavia: LEGNANI Matteo
Varese: POLIDORI Vincenzo

MARCHE

Ancona: FIORANELLI Marco
Ascoli P./Fermo: CANNELLA Marco
Macerata e Camerino: DOMIZI Marco
Pesaro e Urbino: DI MAURO Stefania

MOLISE

Campobasso/Isernia/Larino:
MILANO Paolo

PIEMONTE

Alessandria/Asti: MALVEZZI Roberto
Biella/Vercelli: SOLAZZI Alberto
Cuneo: ISOARDI Aurelia
Novara/Verbania: VARALLO Giovanni
Torino: BAUSOLA Piercarlo, CHIAPPERO
Giuseppe, FONTANELLA Luisella,
QUER Luca, STRIGLIA Massimo

PUGLIA

Bari: ANTONACCI Guglielmo,
DIBITONTO Mariano, FONTANAROSA
Filomena Angela
Brindisi: MONCALVO Gianleo
Foggia: SICILIA Antonio

Lecce: DELLA FONTE Gualtiero,
RAINÒ Lucia, RENNA Maurizio
Taranto: DE BELLIS Domenico
Trani: D'AMBROSIO Michele

SARDEGNA

Cagliari: CONTI Filippo, SEDDA Carlo
Nuoro/Oristano/Tempio Pausania:
CARIA Pier Luigi
Sassari: SCUDINO Pietro

SICILIA

Agrigento: ARMENIO Teresa
Caltanissetta/Enna/Caltagirone:
SCEBBA Massimo
Catania: STRANO Gianluca,
GIUFFRIDA Dario Walter
Marsala/Trapani: RUSSO Giuseppe
Messina: TAORMINA Corrado
Palermo: CATALANO Antonella,
LANZA Giovanni
Patti/Barcellona Pozzo di Gotto:
GENOVESE Giovanni
Ragusa/Gela: GIARRATANA Luigi
Siracusa: ABBRUZZO Alessandro

TOSCANA

Arezzo: CECCHERELLI Filippo
Firenze: CIARI Elisa, CERBONI Paolo
La Spezia/Massa C.: CERVONE Ermanno(*)

Livorno/Grosseto: PICCHIOTTI Lorenzo

Lucca: BONINI Michela

Pisa: GIOVINAZZO Pasquale

Pistoia: VEZZANI Nicola

Prato: CILETTI Gennj

Siena/Terni: VAGNETTI Fabrizio(*)

TRENTINO-ALTO ADIGE

Bolzano: POZZATI Mattia

Trento e Rovereto: ANGHEBEN Stefano

UMBRIA

Siena/Terni: VAGNETTI Fabrizio(*)

VALLE D'AOSTA

Aosta: GIOVINAZZO Michele

VENETO

Ferrara/Rovigo: DE BOLFO Giada(*)

Padova: MILANATO Gianmarco,
RANALLI Roberta

Treviso: ZANON Silvia, SPADOTTO Alberto

Venezia: TIOZZO BASTIANELLO Maria
Sandra, BOVOLATO Simone

Verona: ZANINI Lorenzo, MARINI Gabriele

Vicenza/Belluno: CAMPANA Alessandro,
STELLA Elena

* Delegato con incarico interregionale.

Consiglio d'Amministrazione

È composto da 9 membri eletti dall'Assemblea dei Delegati e dura in carica quattro anni.

- ▶ Elegge il Presidente della Cassa e il Vice Presidente.
- ▶ Nomina:
 - il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale;
 - al suo interno la Giunta Esecutiva e le Commissioni.
- ▶ Delibera in materia di contributi e prestazioni.
- ▶ Decide sui ricorsi avverso le delibere della Giunta Esecutiva ed i Provvedimenti del Direttore Generale.
- ▶ Predispose il progetto di bilancio d'esercizio e di *budget*, da presentare all'Assemblea dei Delegati per l'approvazione.

Competono al CdA tutte le funzioni inerenti alla gestione della Cassa non attribuite ad altri Organi.

Consiglio d'Amministrazione		
Nominativo	Ordine di appartenenza	Carica
Stefano Distilli	Aosta	Presidente
Michele Pirota	Milano	Vice Presidente
Ferdinando Boccia	Bari	Consigliere
Antonino Dattola	Reggio Calabria	Consigliere
Salvatore Palma	Napoli	Consigliere
Andrea Perrone	Roma	Consigliere
Fabio Enrico Pessina	Monza e Brianza	Consigliere
Monica Petrella	L'Aquila	Consigliere
Mirko Rugolo	Treviso	Consigliere

Presidente

È eletto dal Consiglio di Amministrazione fra i suoi componenti.

- ▶ Convoca e presiede l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione e la Giunta Esecutiva.
- ▶ Assume la rappresentanza legale della Cassa, oltre a sovrintendere l'andamento generale della stessa.
- ▶ Adempie alle funzioni ad esso attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o da specifiche deleghe disposte dal Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

È composto da 5 membri:

- Il Presidente nominato dal Ministero del Lavoro;
- 1 membro in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- 3 membri eletti dall'Assemblea dei Delegati.

Dura in carica quattro anni.

Esercita le proprie funzioni secondo le norme e con la responsabilità di cui agli articoli 2403 e seguenti del Codice civile in quanto applicabili.

Collegio Sindacale		
Nominativo	Ordine di appartenenza	Carica
Lucia Auteri		Membro effettivo con funzioni di Presidente in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Nicola Di Lascio		Membro effettivo in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze
Christian Graziani	Teramo	Membro elettivo
Diego La Vecchia	Palermo	Membro elettivo
Paola Ragionieri	Parma	Membro elettivo



Giunta Esecutiva

È composta da 3 membri:

- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, su sua delega, il Vice Presidente;
- 2 membri eletti dal Consiglio di Amministrazione fra i propri componenti.

Delibera il riconoscimento delle pensioni, la revoca e le rettifiche delle stesse sulla base delle norme vigenti e delle decisioni e direttive del Consiglio d'Amministrazione.

Giunta Esecutiva		
Nominativo	Ordine di appartenenza	Carica
Stefano Distilli	Aosta	Presidente
Salvatore Palma	Napoli	Membro eletto dal Consiglio d'Amministrazione
Fabio Enrico Pessina	Monza e Brianza	Membro eletto dal Consiglio d'Amministrazione

2.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'attuale assetto organizzativo è frutto di un percorso di trasformazione della Cassa, sia in riferimento al modello di *business* che al modello di funzionamento.

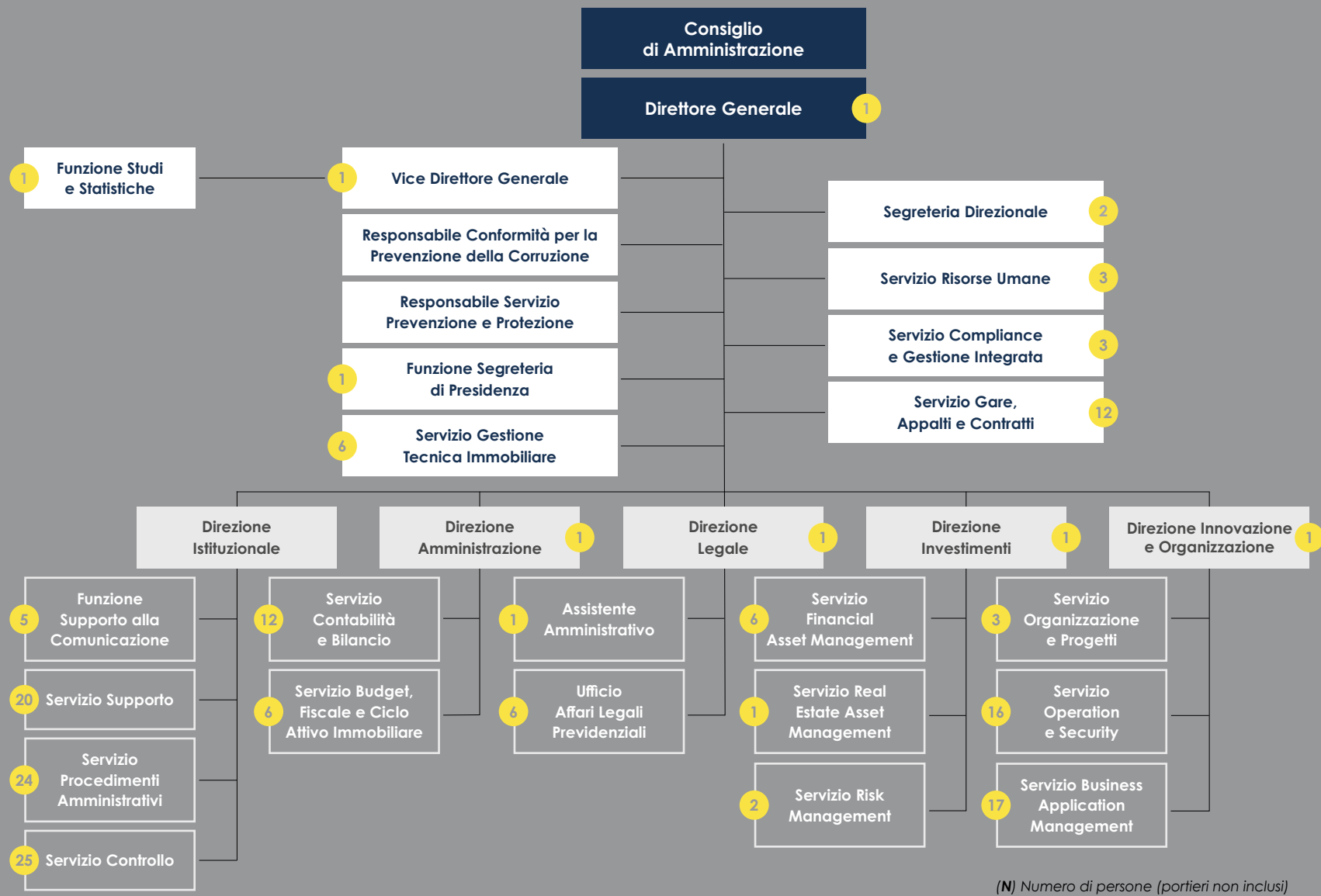
Dopo gli anni della trasformazione del modello organizzativo da prettamente "*labour intensive*" - che caratterizzava e caratterizza tuttora il settore di riferimento - a "*process oriented*", è ora in atto una costante evoluzione verso un modello "*customer centric*", volto a garantire un livello di servizio di qualità elevata ai "Clienti" della Cassa.

La semplificazione gestionale, il modello organizzativo partecipativo ed il costante impegno degli organi di *governance* hanno assicurato ed assicurano un'organizzazione snella, capace ed innovativa, in continua evoluzione e miglioramento.

Anche il 2021 è stato un anno caratterizzato dal perdurare dello stato di emergenza epidemiologica e la piena operatività della Cassa è stata garantita dalla possibilità di poter lavorare anche in *smart working*.

Per la descrizione del modello operativo della Cassa, si rimanda al capitolo dedicato a "Governare il cambiamento e l'innovazione".





2.3 LE AMMINISTRAZIONI VIGILANTI E LE AUTHORITIES

La Cassa è sottoposta a un complesso sistema di controlli, interni ed esterni, atto a garantire la correttezza, la tracciabilità e la trasparenza delle attività svolte, tutelando gli interessi degli *stakeholder* e monitorando l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo.

I Ministeri Vigilanti

Il Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, recante *“Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza”*, all'art. 3 stabilisce che la vigilanza sugli enti privatizzati (la Cassa è stata privatizzata con decreto interministeriale dell'11 luglio 1995) *“...è esercitata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, dal Ministero del Tesoro, nonché dagli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza per gli enti trasformati ...”*.

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP)

La Commissione, istituita con decreto legislativo n. 124 del 21 aprile 1993, a seguito del decreto-legge n. 98 del 6 luglio 2011 convertito nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, esercita il controllo sugli investimenti delle risorse finanziarie e sulla composizione del patrimonio della Cassa.

La Corte dei Conti

La Corte dei Conti svolge un controllo periodico sulla gestione economico, patrimoniale e finanziaria della Cassa. Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 259 del 21 marzo 1958 la Cassa invia annualmente il Bilancio consuntivo alla Corte.

Commissione Parlamentare bicamerale di controllo degli Enti gestori di previdenza e di assistenza

La Commissione bicamerale di controllo degli Enti gestori di previdenza e di assistenza è stata istituita dall'art. 56, comma 1, della Legge n. 88 del 9 marzo 1989. Essa ha la funzione di controllo parlamentare sulle attività della Cassa, vigilando sull'equilibrio della gestione, la programmazione, i risultati e l'efficienza del servizio in relazione alle esigenze degli iscritti.

Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

Il decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, convertito in legge n. 114 dell'11 agosto 2014, ha trasferito le competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'ANAC vigila sulla corretta applicazione del cd. Codice Appalti e sulla attuazione delle linee guida in termini di trasparenza alle quali la Cassa è sottoposta.

Garante per la protezione dei dati personali

Dal 2018 la Cassa ha implementato il progetto organizzativo per l'adeguamento al Regolamento Europeo *Data Privacy (General Data Protection Regulation c.d. GDPR)*, relativo alla protezione delle persone fisiche, con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali, ed il confronto con quanto disposto dal previgente *Codice Privacy (D.Lgs. n. 196/03)*.

Agenzia per l'Italia Digitale (AGID)

L'Agenzia esercita controlli in materia di firma digitale, posta elettronica certificata, fatturazione elettronica e trasparenza nella gestione della spesa.

Con l'introduzione della "fattura elettronica", peraltro, la Cassa, ancorché ente di diritto privato essendo tuttavia inclusa nell'*Elenco delle pubbliche amministrazioni pubblicato dall'Istat*, è obbligata a comunicare mensilmente, attraverso un portale denominato "Piattaforma elettronica dei crediti" messo a disposizione dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, lo stato dei pagamenti delle fatture elettroniche ricevute.



FOCUS:
CHE GENERE DI CASSA
SIAMO?



3.1 INTRODUZIONE

La coscienza di genere, unita alla consapevolezza dei molti divari che ancora permangono tra uomini e donne sul lavoro, rappresenta un punto di partenza fondamentale per poter realizzare un futuro più equo.

Lo sono a livello nazionale, anche alla luce della centralità che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affida alla parità di genere, riconosciuta come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni previste e lo sono anche a livello particolare, nel contesto che più da vicino riguarda la libera professione.

Proprio per questo per il focus dell'edizione 2021 del *Reputational Report* è stato scelto di concentrare l'attenzione sul divario di genere, per poter fornire una prima fotografia, sia a livello della categoria professionale che

del personale della Cassa, della situazione attuale in termini di incidenza e rappresentanza di genere, che possa risultare utile anche a monitorare l'andamento nel tempo, con un'attenzione particolare agli effetti che politiche e iniziative di *welfare* possono avere sull'equità di genere.

Uno strumento da cui partire per sensibilizzare e partecipare al dibattito pubblico sulle tematiche legate alla parità di genere, sviluppare dati e statistiche *gender sensitive*, peraltro già numerosi nelle precedenti edizioni del *Report*, e sensibilizzare gli *stakeholder* sull'impegno necessario a promuovere lo sviluppo di inclusività, diversità ed equità.

3.2 CHE GENERE DI ISCRITTI ABBIAMO?

Professionisti e dinamiche di genere

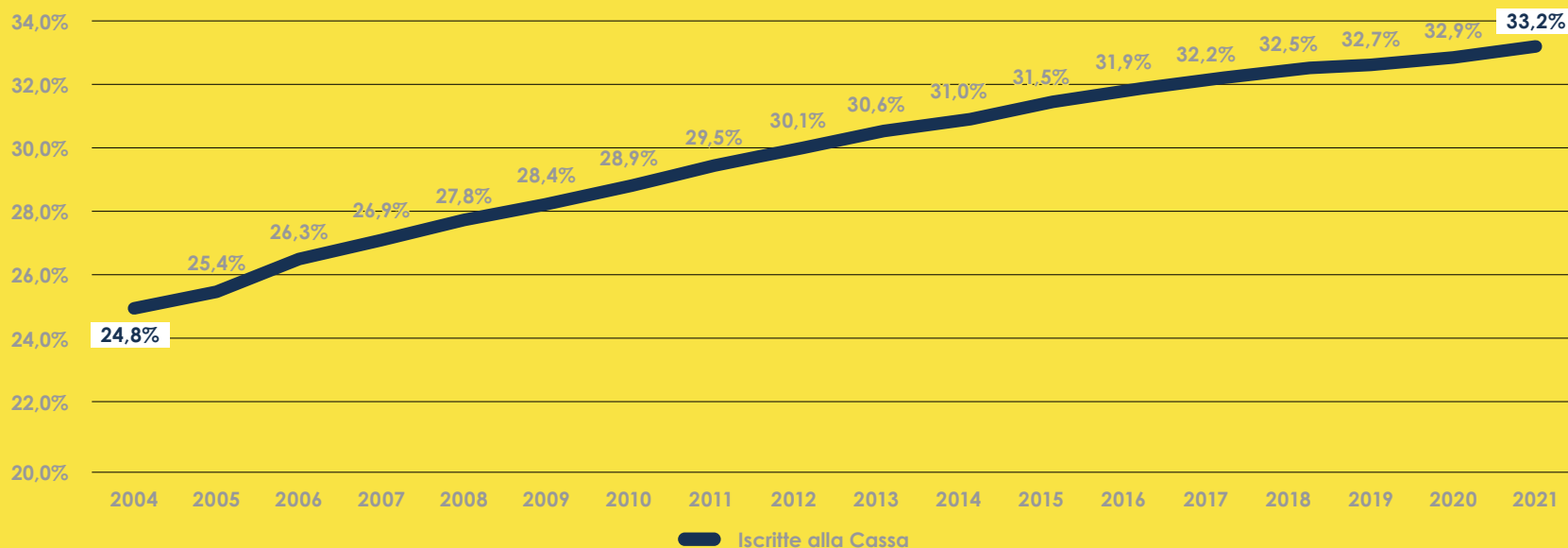
Sui 72.061 iscritti alla Cassa nel 2021, l'incidenza femminile è pari al 33,2% con 23.903 professioniste, a fronte di un numero di colleghi uomini che è stato di 48.158.

Dal confronto con lo scenario della libera professione in generale emerge come l'incidenza femminile sulla platea dei dottori commercialisti (33,2%) sia più bassa rispet-

to alla media dei professionisti italiani che è pari al 41%, secondo le ultime elaborazioni contenute nell'XI Rapporto Adepp sulla previdenza privata.

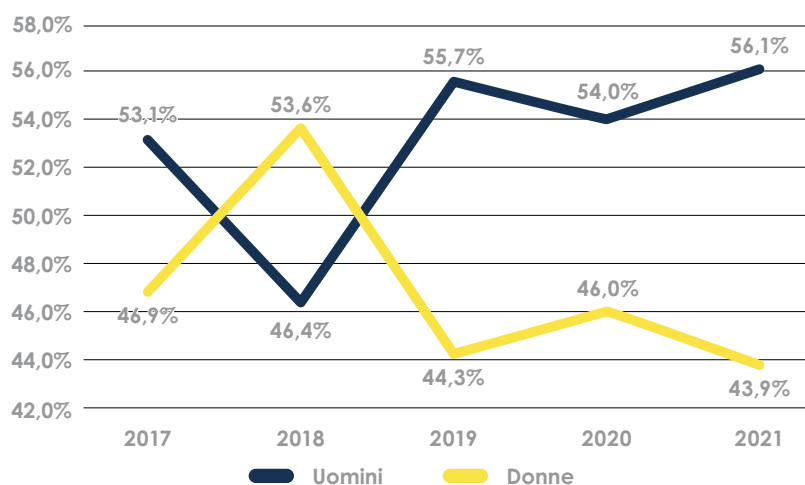
Nel 2004 per ogni dottoressa commercialista erano 3 i colleghi iscritti alla Cassa, mentre nel 2021 il rapporto di genere è salito a un'iscritta ogni due dottori commercialisti.

Presenza femminile sulla popolazione degli iscritti



Andando ad analizzare la composizione di genere nelle varie fasi del percorso professionale, si notano dei segnali incoraggianti in termini di “recupero” del gender

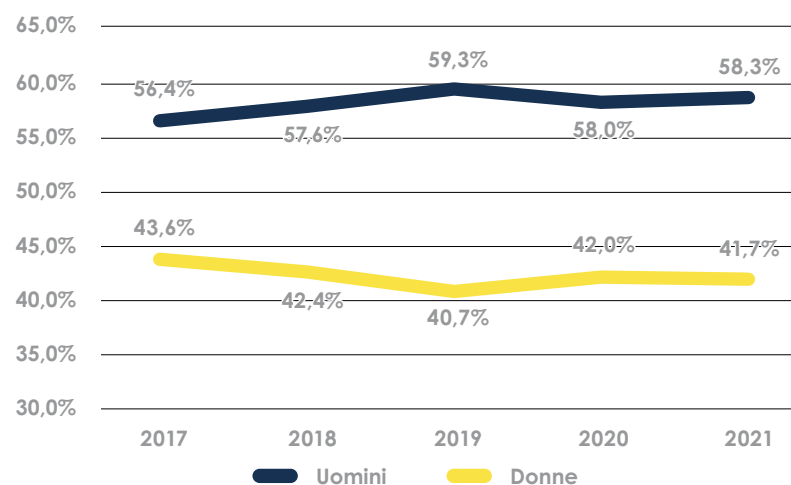
Tirocinanti per genere



Dal 2017 al 2021 sono 2.895 le tirocinanti che rappresentano il 47% dei 6.143 preiscritti complessivi.

gap della popolazione degli iscritti, che parte dalle nuove generazioni di Associati.

Neoiscritti per genere

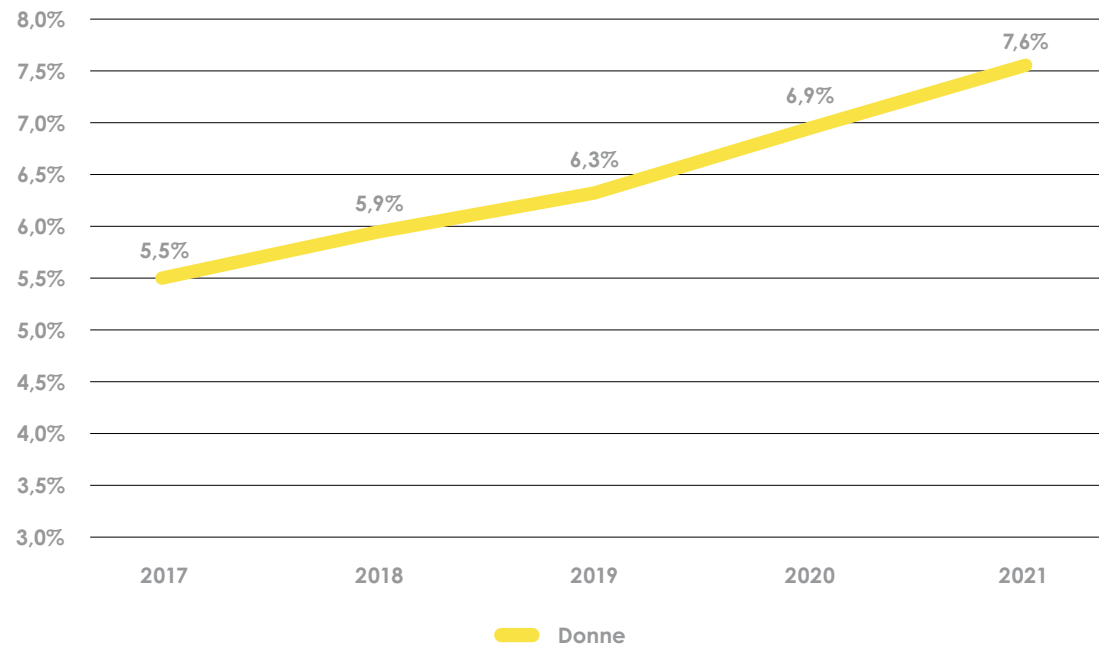


Nell'ultimo quinquennio i neoiscritti alla Cassa sono stati complessivamente 11.915, di questi 5.014 sono donne che rappresentano il 42,1% dei nuovi ingressi.

A conferma dell'analisi generazionale della categoria che vede la professione del Dottore Commercialista partire da una presenza predominante della componente maschile, emerge chiaramente il dato contenuto delle donne commercialiste in pensione che a tutto il 2021, se si esclude il dato relativo alle pensioni di reversibilità, sono meno del 10% della popolazione in quiescenza.

Nel 2021 sono 689 le dottoresse commercialiste, pari al 7,6% del totale dei titolari di pensione diretta escluse invalidità ed inabilità.

Incidenza delle donne sulle pensioni dirette



Andando ad analizzare le caratteristiche anagrafiche della platea femminile, le dottoresse commercialiste risultano mediamente più giovani rispetto ai loro colleghi, con un'età media che per le donne è di 46 anni, contro i 51 e mezzo della media maschile, con un importante scarto di quasi 6 anni che sale a oltre 7 anni nel caso di alcune regioni come Valle d'Aosta e Veneto.

A livello territoriale, la regione che registra la maggiore incidenza femminile è l'Emilia Romagna, dove le dottoresse commercialiste rappresentano il 41% della platea complessiva degli iscritti locali, mentre la percentuale più bassa si registra in Campania dove la presenza femminile si ferma al 25%.

Iscritti e pensionati attivi per fasce di età, genere e distribuzione geografica

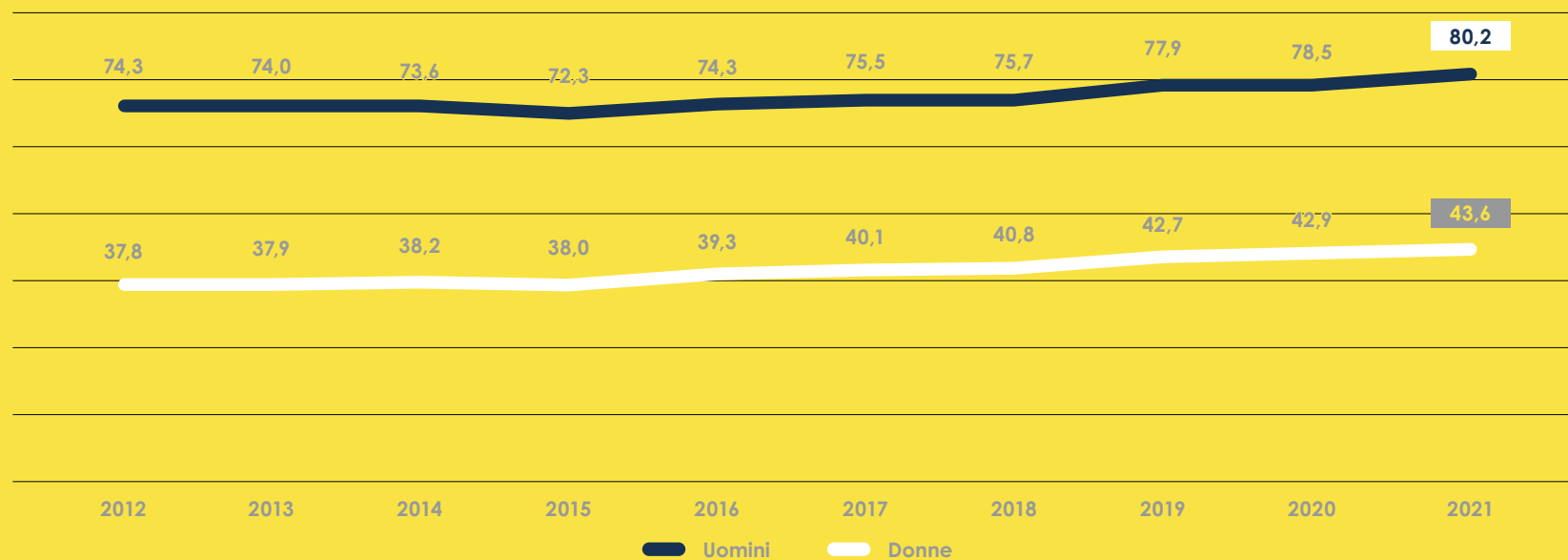
Regioni	Uomini	Età media	Donne	Età media	Totale iscritti e pensionati 2021	Età media
Abruzzo	1.335	52	754	47	2.089	50
Basilicata	318	50	214	45	532	48
Calabria	1.619	50	804	46	2.423	49
Campania	5.618	50	1.880	46	7.498	49
Emilia Romagna	3.519	52	2.437	47	5.956	50
Friuli Venezia Giulia	746	54	419	47	1.165	51
Lazio	5.551	52	2.428	47	7.979	50
Liguria	1.076	54	558	47	1.634	52
Lombardia	8.744	51	4.442	45	13.186	49
Marche	1.284	51	702	46	1.986	49
Molise	225	50	147	46	372	49
Piemonte	2.525	52	1.589	46	4.114	50
Puglia	3.562	51	1.531	47	5.093	50
Sardegna	946	52	573	47	1.519	50
Sicilia	2.898	51	1.191	47	4.089	50
Toscana	2.736	52	1.320	45	4.056	50
Trentino Alto Adige	818	50	327	45	1.145	49
Umbria	536	51	342	46	878	49
Valle d'Aosta	110	52	38	45	148	51
Veneto	3.976	52	2.202	45	6.178	49
Estero	16	59	5	51	21	57
Totale complessivo	48.158	52	23.903	46	72.061	50

Andamento reddituale dei professionisti per genere

Con riferimento alla composizione per genere, per quanto riguarda le donne, nell'ultimo anno il reddito medio è passato da 42.900 euro del 2020 a 43.600 euro nel 2021, registrando un incremento pari all'1,6%. Una variazione significativa e assolutamente in linea con l'andamento

registrato negli ultimi 10 anni che ha visto un aumento pressoché costante del **reddito medio delle dottoresse commercialiste** che è passato dai 37.800 euro del **2012** ai 43.600 euro del **2021**, segnando un **aumento complessivo pari a 15,3%**, a fronte di un incremento più contenuto, pari al 7,9% in più nell'ultimo decennio per i redditi dei dottori commercialisti.

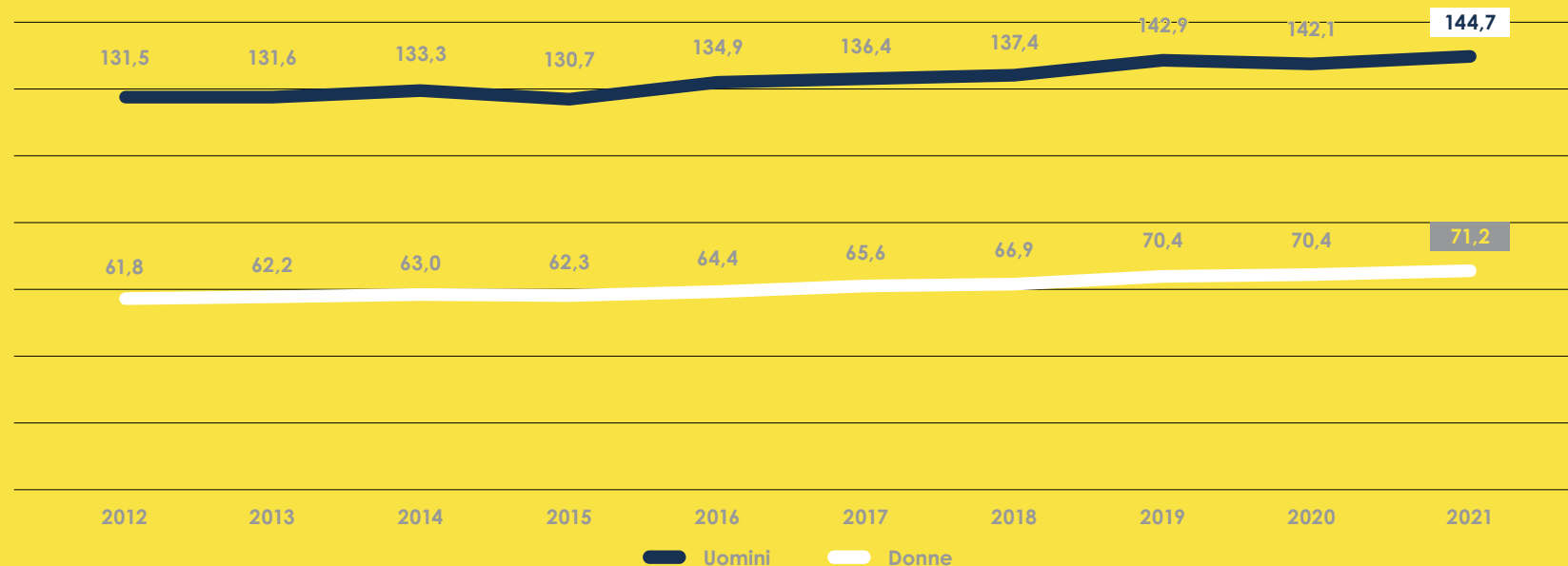
Reddito medio per genere (importi in €/000)



Continua anche la crescita del **volume d'affari** delle professioniste, che passa da 70.400 euro nel 2020 a 71.200 euro nel 2021 facendo segnare un +1,1% anno su anno che, ampliando l'analisi all'**ultimo decennio**, diventa **+15,2%** per quanto riguarda le dottoresse commercialiste, a fronte del +10,0% registrato dai loro colleghi nello stesso periodo (2012-2021).

Si può quindi affermare che il *trend* di crescita reddituale delle iscritte prosegue a un ritmo più sostenuto rispetto a quello degli uomini, nonostante rimanga ancora elevato il *gender pay gap* interno alla categoria, che nel 2021 ha visto le dottoresse commercialiste registrare un reddito medio e un volume d'affari inferiori rispettivamente del 45,6% e del 50,8% rispetto a quelli dei colleghi.

Volume d'affari medio per genere (importi in €/000)



Nell'ultimo quinquennio la Cassa ha erogato il 69% delle risorse assistenziali a favore delle dottoresse commercialiste. Escludendo la quota relativa all'indennità di maternità la quota passa al 46%.

Welfare al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste

Tutela della famiglia, ma anche supporto alla crescita professionale: il potenziamento delle misure di *welfare* portato avanti dalla Cassa a favore delle dottoresse commercialiste viene qui analizzato a partire da quelle specifiche previste per il periodo di maternità, per estendersi alla quota "rosa" registrata rispetto alle altre iniziative destinate agli iscritti in generale.

Tutela della maternità

Sono quattro gli istituti previsti a supporto delle mamme in attesa:

- **Indennità di maternità:** viene riconosciuta alle dottoresse commercialiste in attesa di un bambino per un periodo di cinque mesi (i due mesi antecedenti il parto e i tre successivi). Viene applicata anche in caso di adozione e affidamento;
- **Contributo complementare all'indennità di maternità:** introdotto nel 2020, spetta alle dottoresse commercialiste iscritte alla Cassa, o che hanno presentato domanda di iscrizione, che hanno percepito o hanno diritto a percepire l'indennità di maternità presso altro Ente di previdenza obbligatoria di importo inferiore a quella che avrebbero percepito dalla Cassa. Infatti, nel caso una dottoressa commercialista sia iscritta anche ad altro Ente di previdenza obbligatoria, l'indennità di maternità non può essere erogata dalla Cassa;
- **Contributo a sostegno della maternità (c.d. "bonus bebè"):** ulteriore contri-

buto offerto dalla Cassa alle dottoresse commercialiste destinatarie dell'indennità di maternità;

- **Contributo per interruzione di gravidanza:** viene riconosciuto alle dottoresse commercialiste iscritte alla Cassa in caso di interruzione di gravidanza. L'importo varia a seconda del momento in cui avviene l'interruzione.

Sono state **1.467 le dottoresse commercialiste** che nel 2021 hanno usufruito dei contributi della Cassa a supporto della maternità per un erogato totale pari a poco meno di **8,5 milioni di euro**.

Tutela maternità

Tipo di istituto assistenziale	N. beneficiari	Erogato (unità di €)	Contributo medio
Indennità di maternità	737	7.007.576	9.508
Contributo a sostegno della maternità	695	1.405.471	2.022
Contributo per interruzione di gravidanza	33	33.620	1.019
Contributo complementare di maternità	2	1.648	824
Totale	1.467	8.448.315	





Indennità di maternità

Regione	Erogato (€/000) nel 2021
Abruzzo	97
Basilicata	74
Calabria	106
Campania	364
Emilia Romagna	781
Friuli Venezia Giulia	190
Lazio	765
Liguria	109
Lombardia	1.751
Marche	180
Molise	26
Piemonte	513
Puglia	274
Sardegna	98
Sicilia	216
Toscana	319
Trentino Alto Adige	239
Umbria	110
Valle d'Aosta	-
Veneto	795
Totale generale	7.007

Contributo a sostegno della maternità

Regione	Erogato (€/000) nel 2021
Abruzzo	22
Basilicata	22
Calabria	39
Campania	77
Emilia Romagna	156
Friuli Venezia Giulia	36
Lazio	123
Liguria	31
Lombardia	300
Marche	40
Molise	11
Piemonte	121
Puglia	74
Sardegna	32
Sicilia	54
Toscana	65
Trentino Alto Adige	37
Umbria	34
Valle d'Aosta	-
Veneto	131
Totale generale	1.405

Contributi per il supporto alle spese per asili nido e scuole dell'infanzia

Tra le iniziative a supporto della conciliazione professione - famiglia, la Cassa ha lanciato un nuovo bando destinato all'erogazione di contributi a favore delle mamme e dei papà dottori commercialisti fino a 40 anni di età, per l'iscrizione dei figli ad asili nido e scuole dell'infanzia per l'anno educativo dal 1° settembre 2021 al 31 luglio 2022, nella convinzione che iniziative di questo tipo possono anche offrire un contributo al superamento dei divari interni alla categoria.

La cura della famiglia comporta, infatti, costi elevati in termini organizzativi ed economici che registrano un forte impatto soprattutto su giovani e professioniste per cui l'offerta di sostegni in tal senso può rappresentare uno stimolo importante, favorendo la costruzione di nuove famiglie, in risposta alla crisi demografica in atto.

Supporto agli studi

Rientrano tra le iniziative a sostegno della famiglia le **borse di studio**, per le quali la Cassa bandisce annualmente un concorso al quale possono partecipare, oltre gli iscritti che abbiano frequentato, nell'anno precedente a quello di emanazione del bando, corsi universitari di laurea, dottorati di ricerca o master universitari, anche i figli di iscritti o pensionati, ovvero figli superstiti con diritto alla pensione, per la frequenza con profitto, nell'anno precedente a quello di emanazione del bando, di istituti, scuole, università, dottorati di ricerca e master universitari.

Del totale di circa **2,4 milioni di euro erogato** da parte della Cassa per le borse di studio, il **35%** è stato destinato alle **dottresse commercialiste**.

Borse di studio

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	137	80	57
Basilicata	37	25	12
Calabria	200	125	75
Campania	427	314	113
Emilia Romagna	97	44	53
Friuli Venezia Giulia	17	12	5
Lazio	233	171	62
Liguria	27	25	2
Lombardia	142	63	79
Marche	51	38	13
Molise	42	34	8
Piemonte	46	17	29
Puglia	424	295	129
Sardegna	52	27	25
Sicilia	261	161	100
Toscana	50	26	24
Trentino Alto Adige	6	4	2
Umbria	26	18	8
Veneto	83	56	27
Totale	2.358	1.535	823

Sostegno alla professione

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	107	66	41
Basilicata	39	30	9
Calabria	206	156	50
Campania	421	352	69
Emilia Romagna	115	80	35
Friuli Venezia Giulia	12	8	4
Lazio	190	134	56
Liguria	23	12	11
Lombardia	169	103	66
Marche	82	59	23
Molise	22	13	9
Piemonte	77	43	34
Puglia	322	255	67
Sardegna	59	43	16
Sicilia	179	141	38
Toscana	79	55	24
Trentino Alto Adige	19	16	3
Umbria	22	14	8
Valle d'Aosta	1	-	1
Veneto	104	66	38
Totale	2.248	1.646	602

Supporto alla professione

Nell'ambito delle iniziative di *welfare* "strategico" che la Cassa prevede a supporto dei propri iscritti, nel 2020 è stato introdotto il **contributo a supporto della professione (CSP)**, come partecipazione alle spese per l'acquisto o leasing di beni strumentali legati all'avvio dell'attività professionale o per supportare la costituzione di aggregazioni e reti tra professionisti.

La misura inizialmente destinata ai giovani dottori commercialisti era poi stata estesa, in fase di *lockdown* da emergenza pandemica, all'intera platea per poi tornare, nel secondo anno di adozione, a rivolgersi ai neoiscritti che nel 2021 erano ancora in un regime di contribuzione agevolato per l'acquisto o leasing di beni strumentali legati all'avvio dell'attività professionale o per supportare la costituzione di aggregazioni, nella forma di Studio Associato, STP (Società Tra Professionisti) o RTP (Reti Tra Professionisti).

Nel 2021, del totale erogato nell'ambito del CSP che è stato pari a circa **2,2 milioni di euro**, il **27%** è andato a favore di **dottorresse commercialiste**.

3.3 CHE GENERE DI GOVERNANCE ABBIAMO?

Governance e rappresentanza femminile

Nell'ambito dei quattro Organi che sovrintendono le attività della **Cassa** - ovvero **Presidente, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblée dei Delegati** - per il **mandato 2020-2024 la presenza femminile** è pari a 42 rappresentanti totali, a fronte di 122 uomini, con un'incidenza pari al **26%**, dato sostanzialmente comparabile con quello della presenza femminile nella categoria (pari al 33%).

L'incidenza femminile dell'attuale mandato nella composizione totale risulta inferiore rispetto a quella del precedente mandato 2016-2020 in cui era pari al 28% (46 donne su 164 componenti) pur se in netto miglioramento in confronto al mandato 2012-2016 che registrava un 21% (34 donne su 164 rappresentanti).

Mandato 2020-2024 - Organi sociali per genere ed età

Età	Donne	Uomini	Totale
31-40	6	7	13
41-50	10	32	42
51-65	21	67	88
Oltre 65	2	5	7
Delegati	39	111	150
Consiglieri	1	8	9
Sindaci	2	3	5
Totale	42	122	164

3.4 CHE GENERE DI PERSONALE ABBIAMO?

Rispetto ai nuovi ingressi del 2021 sono 4 su 9 le dipendenti donne assunte dalla Cassa.

Nel 2021 nell'organico della Cassa sono state riconosciute 9 promozioni di cui 5 hanno riguardato la componente femminile.

Nel 2021 la retribuzione media del personale non dirigente, escludendo i portieri, (pari a 172 dipendenti) è in sostanziale equilibrio fra i due generi con un dato femminile (+1%) lievemente superiore a quello maschile.

Sui 186 dipendenti della Cassa, **le donne rappresentano la netta maggioranza**, pari al **58%**, del personale in servizio. Il *management*, dirigenti e quadri, vede un sostanziale equilibrio di presenza fra i generi con la quota femminile pari al 45%.

È totalmente femminile, invece, il personale con contratto part time, pari al 6% del totale dei dipendenti.

Forza Lavoro 2021	Numero persone	Peso (%)
Management	20	
di cui Uomini	11	
di cui Donne	9	45%
Impiegati	158	
di cui Uomini	64	
di cui Donne	94	59%
Portieri	8	
di cui Uomini	3	
di cui Donne	5	63%
Totale	186	
di cui Uomini	78	
di cui Donne	108	58%

Andando ad analizzare il livello di fidelizzazione dei dipendenti, la componente femminile aumenta al crescere dell'anzianità di servizio, passando dal 45% tra i dipendenti con meno di 15 anni di servizio al 66% di quelli assunti da più di 20 anni.

Consistenza per anzianità di servizio e genere al 31/12/2021

Anzianità	<15 anni	15-20 anni	>20 anni	Totale
Management	9	2	9	20
Impiegati (TI) ¹	42	47	66	155
Impiegati (TD) ²	3	-	-	3
Portieri	1	2	5	8
Totale	55	51	80	186
di cui Uomini	30	21	27	78
di cui Donne	25	30	53	108
Peso % delle donne	45%	59%	66%	

(TI)¹ - A Tempo Indeterminato; (TD)² - A Tempo Determinato

Del totale di 4.190 ore di formazione erogata nel 2021 il 56% è stata fruita dalle donne, con una media di ore pro-capite pari a oltre 23.





La Cassa e lo *smart working*: nuove prospettive di genere

Lo *smart working*, pur a fronte del progressivo superamento della dimensione pandemica, continua a rappresentare uno strumento essenziale per il lavoro. L'organizzazione, trasformata da questa esperienza, ha restituito la necessità di **rimodulare tempi e spazi delle attività**, anche al fine di **valorizzare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori** e corrispondentemente incrementarne l'efficienza.

L'adozione di tale approccio ha portato alla Cassa **risultati positivi in termini di produttività, accessibilità e partecipazione del personale**.

Nel concreto, peraltro, i numeri dell'operatività della Cassa - ad es. domande gestite, procedimenti amministrativi conclusi, consulenze prestate - nel corso dell'ultimo biennio, interessato dal ricorso allo *smart working* "emergenziale", sono stati **anche superiori ai numeri lavorati negli anni precedenti**, peraltro, nel pieno rispetto dei tempi previsti dalle norme (per il dettaglio dei numeri si rimanda al paragrafo *Favorire l'erogazione delle prestazioni*).

I dipendenti hanno potuto fruire di misure mirate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia con riferimento al ruolo genitoriale, sia a quello di *caregiver* con l'obiettivo di riallocare gli obblighi di cura in una prospettiva di genere, alleggerendo le responsabilità familiari delle lavoratrici, attraverso una maggior partecipazione della figura paterna.

In tal senso, nell'accordo quadro sullo *smart working*, oltre a quanto già prescritto dalla regolamentazione generale, sono state previste le seguenti misure:

- le lavoratrici in gravidanza possono ricorrere allo *smart working* per un periodo massimo di cinque giorni a settimana dall'inizio del quarto mese fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria. Al momento del rientro al lavoro, dopo il periodo di maternità, potranno continuare a prestare la loro attività in *smart working* per un periodo massimo di cinque giorni a settimana entro i due mesi successivi (valido sia per i figli naturali, sia adottivi o in affidamento preadottivo);
- anche per i neo-padri è prevista la possibilità di avvalersi, entro i due mesi successivi alla nascita del minore, dello *smart working* fino a cinque giorni a settimana.

L'accordo dedica poi particolare attenzione ai genitori con minori affetti da fragilità e, in generale, a coloro che hanno diritto ai permessi previsti dalla L. 104/92, stabilendo periodi continuativi di *smart working*, previo accordo con la Cassa, per coloro che sono stati interessati da patologie fortemente debilitanti.

Le misure promosse confermano l'impegno della Cassa verso soluzioni che possano, attraverso una rinnovata centralità della "persona" del lavoratore, creare una condizione di benessere che si riflette positivamente, come già osservato, anche sulla produttività e l'organizzazione del lavoro e nello specifico supportare la partecipazione e la permanenza femminile nel mercato del lavoro.

La Cassa come ente promotore della parità di genere

I dati analizzati, pur manifestando una **progressiva presenza delle professioniste**, sottolineano come ancora oggi l'incidenza femminile rimanga contenuta, soprattutto in aree geografiche ove la partecipazione al lavoro delle madri con figli in età prescolare non è sostenuta da un adeguato accesso ai servizi per l'infanzia.

Vediamo infatti a livello territoriale, che la regione che registra la maggiore incidenza femminile è l'Emilia-Romagna, dove le dottoresse commercialiste rappresentano il 41% della platea complessiva degli iscritti locali a fronte di un'offerta di servizi all'infanzia che supera la media europea con 43 posti ogni 100 bambini e invece la percentuale più bassa di presenza femminile con un

25% si registra in Campania, all'ultimo posto tra le regioni italiane per servizi all'infanzia, con 10,4 posti ogni 100 bambini (Fonte: Fondazione Openpolis).

Ed è proprio in questa fase delicata, in cui **l'impatto della genitorialità incide sui tassi di dispersione dal lavoro da parte della forza femminile, che la Cassa può agire con degli interventi a supporto della famiglia che possano promuovere inclusività e partecipazione.**

Si è visto infatti come sul lungo periodo l'investimento a sostegno di tutte quelle attività di cura generalmente e culturalmente a carico delle donne, che si tratti di figli o genitori anziani, disabili o malati, rappresenta un motore di crescita non solo della forza lavoro femminile, ma di tutto il Paese. Un investimento che va declinato anche in termini di istruzione e servizi all'infanzia che svolgono non solo un ruolo sociale ma anche educativo, in quanto pongono basi adeguate a un apprendimento e sviluppo futuro.

È in questa prospettiva che la Cassa continua sempre più ad orientare le misure di *welfare* a favore della categoria, e, come emerge dagli interventi di quest'ultimo anno sempre più a sostegno della famiglia ma anche della professione e della formazione, così come nelle

nuove misure indicate nel rinnovo dell'accordo quadro per i dipendenti. Anche per i prossimi anni la **Cassa punta a consolidare un approccio che valorizzi la formazione e il supporto alla genitorialità per costruire un futuro sostenibile.**



IL RUOLO DELLA CASSA
NELLA SOCIETÀ



4.1 MISSION, VALORI E STRATEGIE

La struttura della rendicontazione sociale della Cassa parte dall'idea di rappresentare, in base alle proprie specifiche esigenze informative e tenendo in considerazione la peculiarità del comparto di appartenenza, il valore generato e le modalità con le quali vengono perseguite la *vision* e la *mission*.

La rappresentazione grafica che identifica la struttura, con la quale vengono realizzati gli obiettivi, i processi di gestione e le attività è denominata "Catena di Senso".

MISSION

ASSICURARE LE FUNZIONI DI PREVIDENZA E ASSISTENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ALBO PROFESSIONALE E DEI LORO FAMILIARI

VALORI

- LA TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE
- LA QUALITÀ DEI SERVIZI RESI
- LA TUTELA DEL CONFLITTO DI INTERESSI
- LA DILIGENZA E LA CORRETTEZZA PROFESSIONALE
- LA TRASPARENZA, LA TUTELA DELLA PERSONA E DELL'AMBIENTE
- LA TUTELA DELLA PRIVACY

VISION

VERSO UN MODELLO DI PREVIDENZA E WELFARE SOSTENIBILE, ADEGUATO, EQUO ED INNOVATIVO



AMBITI STRATEGICI	GARANTIRE L'EQUILIBRIO FINANZIARIO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE	PROMUOVERE E FAVORIRE UN SISTEMA PREVIDENZIALE ADEGUATO, EQUO ED INNOVATIVO	COMUNICARE I VALORI DELLA CDC	GESTIRE CON RESPONSABILITÀ IL PRINCIPIO DI AUTONOMIA DELLA CASSA
AMBITI DI INTERVENTO	<p>ASSICURARE LA TENUTA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE</p> <p>PERSEGUIRE NEL TEMPO IL RENDIMENTO E LA SICUREZZA NELLA GESTIONE DEL PATRIMONIO DELLA CASSA</p>	<p>REALIZZARE UNA SEMPRE MAGGIORE EQUITÀ INTERGENERAZIONALE</p> <p>AMPLIARE IL SISTEMA DI <i>WELFARE</i></p> <p>FAVORIRE L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI</p> <p>ORIENTARE, ACCOMPAGNARE E SOSTENERE LA PROGETTAZIONE DEL FUTURO PREVIDENZIALE</p>	<p>ACCRESCERE LA CONOSCENZA DEL SISTEMA E LA CONSAPEVOLEZZA DEL FUTURO PREVIDENZIALE</p> <p>PROMUOVERE E FAVORIRE L'IMMAGINE DELLA CDC</p>	<p>GESTIRE IN MANIERA EFFICIENTE LE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DELLA CDC</p> <p>GOVERNARE IL CAMBIAMENTO E L'INNOVAZIONE</p> <p>PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZARE LE COMPETENZE DEL PERSONALE</p>

Seguendo il filo logico della Catena di Senso il *Report* ripercorre, nei successivi capitoli, gli ambiti strategici in cui la Cassa opera riportando per ognuno di essi i principali

impegni presi dall'Ente con i propri *stakeholder* e misurandone, con degli indicatori chiave, i principali risultati ottenuti.

4.2 GARANTIRE L'EQUILIBRIO FINANZIARIO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

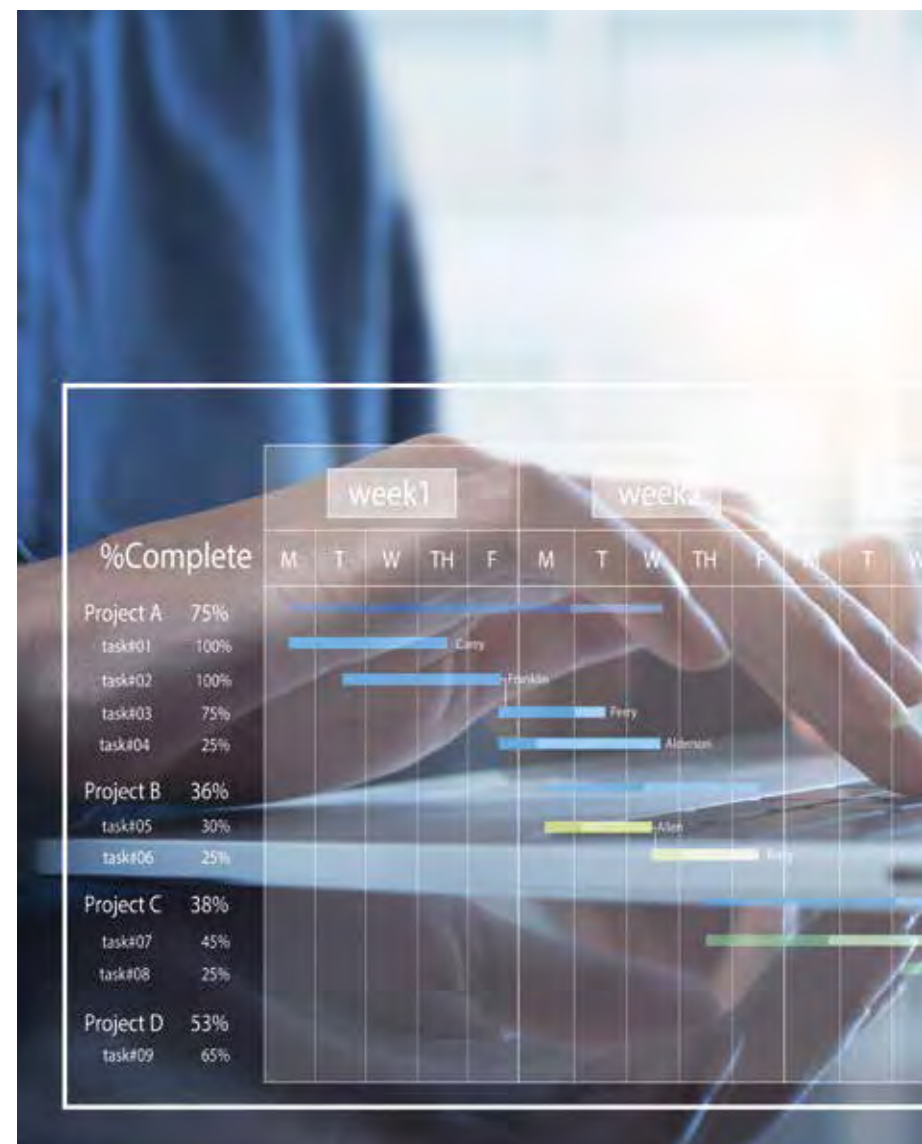
Il Decreto Legislativo n. 509 del 1994 ha rimesso all'autonoma decisione delle singole Casse di previdenza dei liberi professionisti la possibilità di trasformarsi in associazioni o fondazioni - assumendo la personalità di diritto privato - a condizione di non usufruire di finanziamenti pubblici o di altri ausili pubblici di carattere finanziario.

Lo stesso Decreto ha previsto espressamente che gli enti che avessero optato per la trasformazione in persona giuridica di diritto privato continuassero "a svolgere le attività previdenziali e assistenziali in atto riconosciute a favore delle categorie di lavoratori e professionisti per le quali sono stati originariamente istituiti, ferma restando la obbligatorietà dell'iscrizione e della contribuzione".

La Cassa dei Dottori Commercialisti ha interpretato l'autonomia "gestionale, organizzativa e contabile" riconosciutale dalle norme, come responsabilità nel garantire ai propri Associati un sistema previdenziale in grado di coniugare la sostenibilità finanziaria di lungo periodo con l'obiettivo contestuale di erogare prestazioni in grado di soddisfare il principio dell'adeguatezza sancito dall'art. 38 della Costituzione.

4.2.1 Assicurare la tenuta del sistema previdenziale

La Cassa ha fra i suoi obiettivi fondanti quello di monitorare adeguatamente l'evoluzione della sua sostenibilità finanziaria, rivolgendo l'attenzione sull'in-



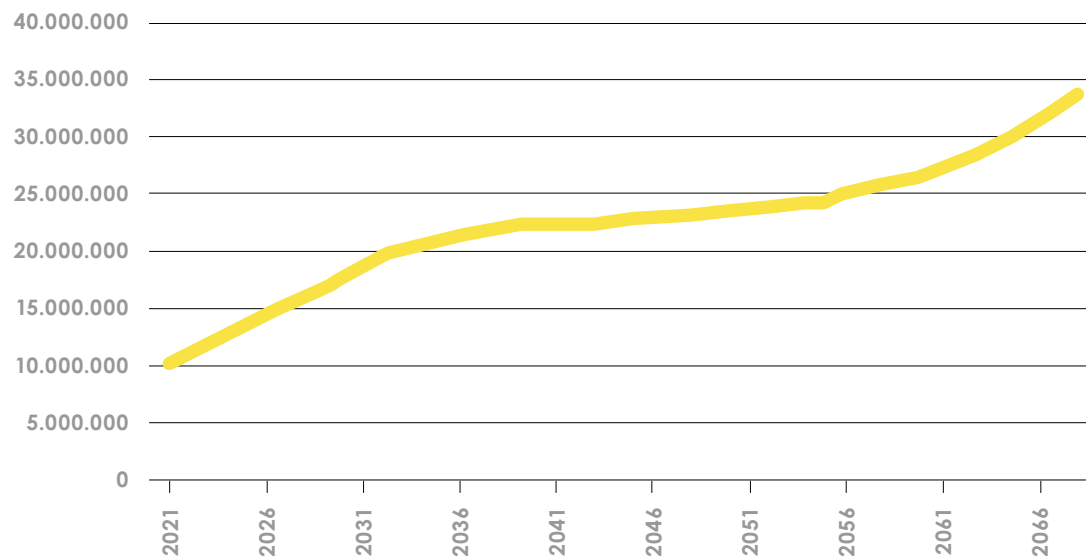


roduzione graduale di strumenti di adeguatezza delle prestazioni calcolate con il metodo contributivo (maggiore aliquota di computo della pensione rispetto a quella effettivamente versata dall'iscritto e accreditamento di quota parte del contributo integrativo sul montante individuale), al fine di ottenere una sempre maggiore equità tra generazioni.

Lo strumento adottato per monitorare l'adeguatezza delle politiche gestionali è il Bilancio Tecnico. Il suo utilizzo è stato volontariamente rafforzato prevedendo statutariamente una periodicità biennale, a fronte di una previsione normativa "triennale", con un orizzonte temporale a cinquant'anni.

Il Bilancio Tecnico relativo al periodo di proiezione 2021 - 2070 mostra un andamento delle riserve patrimoniali sempre crescente che alla fine del periodo garantisce una copertura pari ad oltre il 76% dei debiti pensionistici maturati a quella data. Da un punto di vista economico-finanziario, quindi, la Cassa gode di una futura sostenibilità mentre l'analisi sul rapporto "prima pensione/ultimo reddito" (c.d. tasso di sostituzione) evidenzia la necessità per gli iscritti che vedranno calcolarsi la pensione con il metodo contributivo di elevare la percentuale di contribuzione soggettiva rispetto alla soglia minima del 12%. Sul fronte dell'adeguatezza, infatti, la Cassa ha già introdotto misure necessarie a innalzare le future prestazioni. Ad esempio, con il riversamento di quota parte del contributo integrativo sui montanti individuali si riconosce all'iscritto fino al 25% in più di quanto effettivamente versato. La stessa misura, dal 2023, prevede un maggiore riconoscimento fino al 37,5% del versato.

Patrimonio a fine esercizio - Proiezione specifica (importi in €/000)

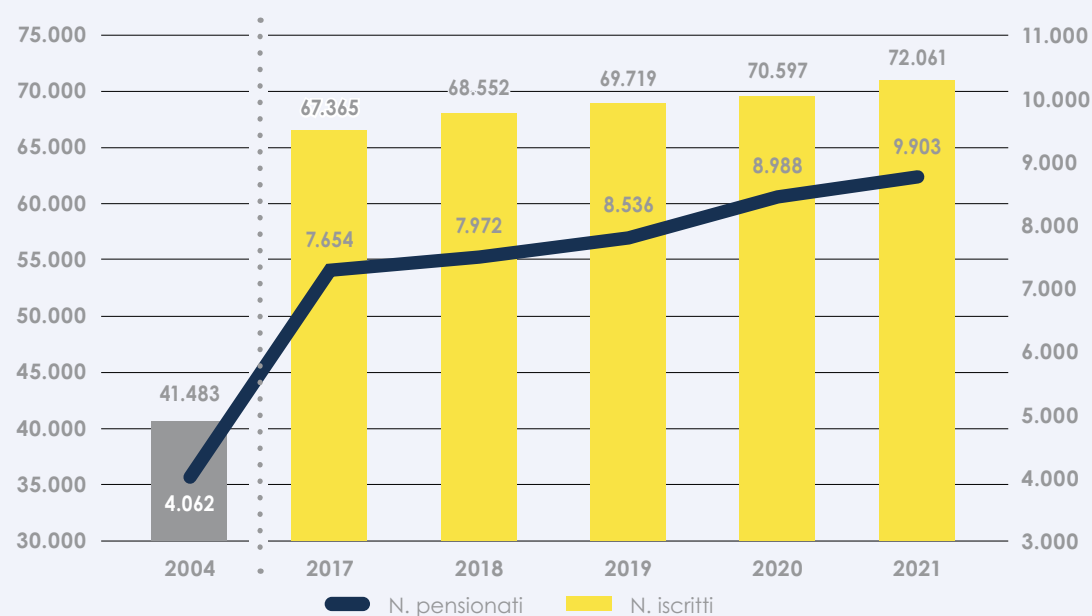


Le recenti dichiarazioni reddituali hanno evidenziato dei buoni risultati complessivi a fronte di una discreta variabilità territoriale. Nonostante ciò, per avere una dimensione del fenomeno della recente crisi dovuta alla pandemia è necessario un orizzonte temporale più lungo dal manifestarsi della pandemia. Sono pertanto in corso le opportune verifiche sull'equilibrio di medio-lungo periodo.

I numeri degli Associati

Il numero degli **iscritti**, registrato al 31 dicembre 2021, è pari a **72.061**. Il dato conferma un *trend* di crescita costante con una variazione del 2,1% rispetto all'anno precedente ed un incremento registrato nell'ultimo quinquennio pari al 7% (2017-2021).

Andamento iscritti e pensionati



Le **2.639 nuove iscrizioni deliberate nel 2021** sono lo specchio di una scelta da parte dei giovani verso una professione, quella di Dottore Commercialista, che, nonostante le crescenti difficoltà di operare, risulta mantenere ancora elevati livelli di attrattività.

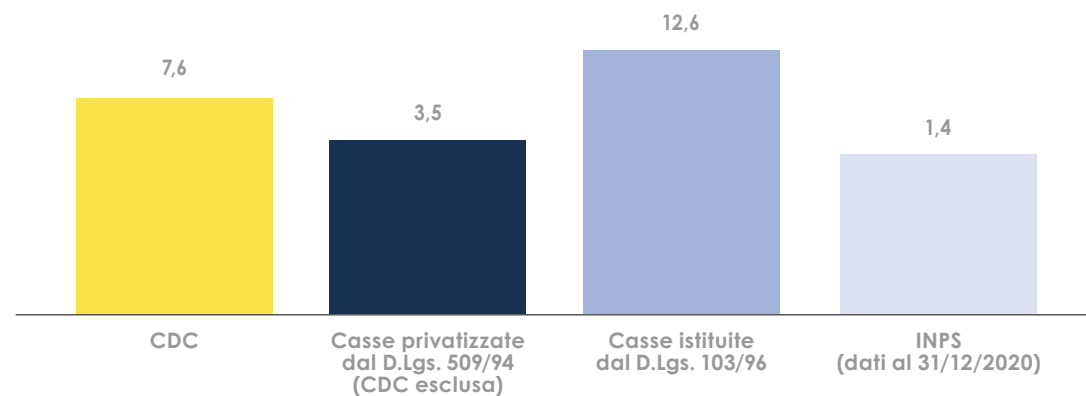
Il *trend* di crescita rilevato nel periodo **dal 2004 al 2021** evidenzia un importante **incremento degli iscritti alla Cassa di 1.800 iscritti ogni anno** (30.578 unità in più, pari ad un incremento percentuale del 73%).

Pur nella consapevolezza di una naturale prospettiva flessione nei flussi di accesso alla professione, suffra-

gata dai valori decrescenti degli iscritti al registro dei tirocinanti, considerata prudenzialmente nelle previsioni attuariali del Bilancio Tecnico, il dato demografico evidenzia un **ottimo rapporto fra iscritti e pensionati** che vede mediamente il numero di iscritti superare di circa **otto volte** quello dei pensionati, cresciuti dal 2004 al 2021 di 5.841 unità.

Il rapporto iscritti su pensionati della Cassa risulta particolarmente significativo se comparato con i dati medi del settore di riferimento.

Rapporto iscritti su pensionati

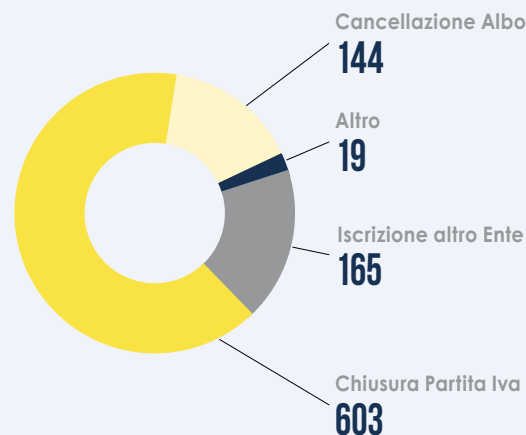


Anno	N. cancellazioni
2016	1.094
2017	1.046
2018	959
2019	1.065
2020	931
2021	928

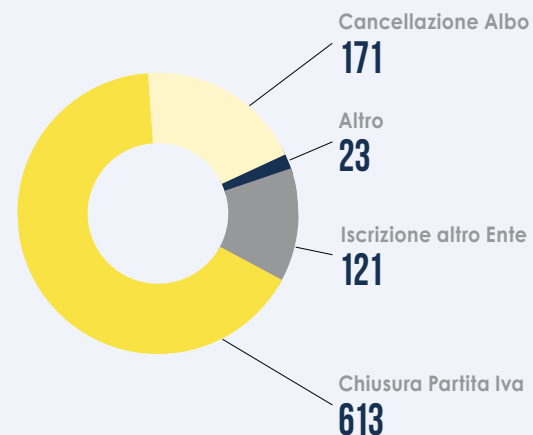
Sul fronte delle cancellazioni si evidenzia un decremento del numero di richieste di uscita dalla Cassa nell'ultimo sessennio (da 1.094 nel 2016 a 928 nel 2021 per una riduzione del 15%).

Per il 2021 il numero delle richieste di cancellazione dalla Cassa, principalmente per chiusura della partita IVA, definite con esito positivo, è stato pari a 928 (931 nel 2020). I soggetti cancellati nel corso del 2021 risultano avere una età media di 50 anni e un'anzianità contributiva di 15 anni (è da ricordare che gli iscritti alla Cassa dal 2004 in un regime totalmente contributivo, che non possono vantare un'anzianità contributiva maturata ante 2004 nel sistema reddituale, se si cancellano dopo un periodo di iscrizione di almeno 5 anni sono preclusi dalla restituzione della contribuzione soggettiva versata avendo maturato il minimo per poter richiedere all'età di 62 anni la pensione unica contributiva).

Cancellazioni 2020



Cancellazioni 2021



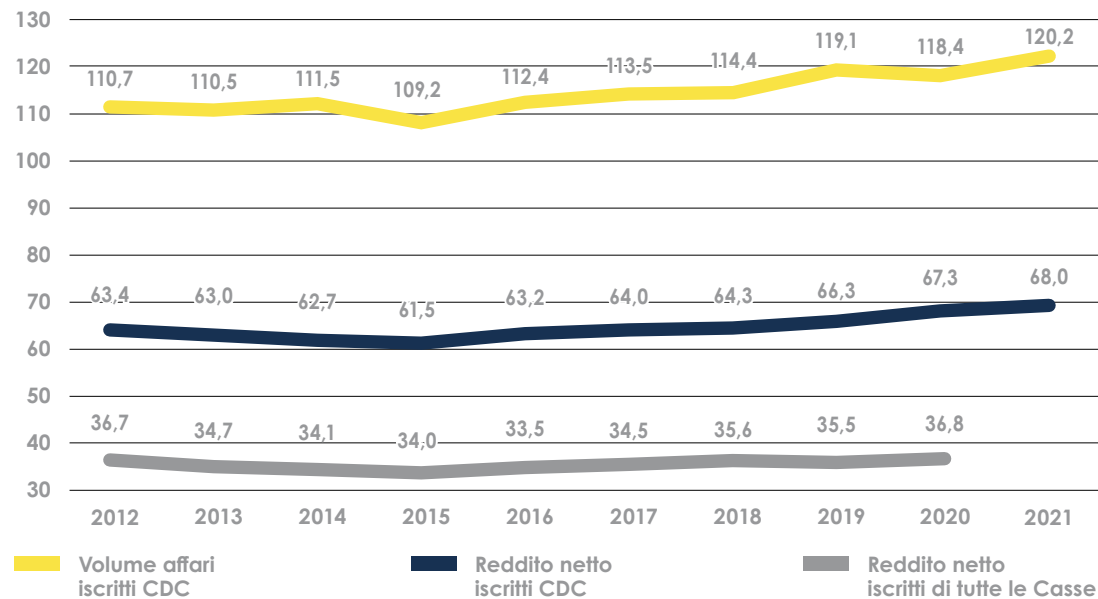
Dal punto di vista territoriale, nel 2021 la regione che presenta il maggior numero di iscritti è la Lombardia, con 13.186, seguita dal Lazio (7.979), Campania (7.498), Veneto (6.178) ed Emilia-Romagna (5.956).

Regioni	Totale iscritti e pensionati 2021	Età media	Rapporto popolazione su iscritto	Rapporto numero di imprese su iscritto
Abruzzo	2.089	50	610	46
Basilicata	532	48	1.015	65
Calabria	2.423	49	761	45
Campania	7.498	49	746	48
Emilia Romagna	5.956	50	744	60
Friuli Venezia Giulia	1.165	51	1.028	69
Lazio	7.979	50	716	56
Liguria	1.634	52	923	74
Lombardia	13.186	49	756	62
Marche	1.986	49	750	62
Molise	372	49	782	55
Piemonte	4.114	50	1.034	78
Puglia	5.093	50	768	50
Sardegna	1.519	50	1.040	69
Sicilia	4.089	50	1.174	66
Toscana	4.056	50	906	78
Trentino Alto Adige	1.145	49	941	74
Umbria	878	49	979	74
Valle d'Aosta	148	51	833	74
Veneto	6.178	49	786	63
Estero	21	57		
Totale Complessivo	72.061	50	819	61



L'**incremento**, seppure contenuto, **dei redditi medi e dei volumi di affari complessivi dichiarati nel 2021**, riferiti al 2020, rispetto alle dichiarazioni dell'anno precedente (il reddito passa da € 67.300 ad € 68.000 ed il volume di affari passa da € 118.400 ad € 120.230) conferma la capacità, già manifestata nel tempo, dei dottori commercialisti di produrre reddito malgrado l'attuale periodo storico, adeguando le prestazioni fornite all'evoluzione del mercato.

Performance reddituali della Categoria (importi in €/000)



È opportuno considerare, tra l'altro, che il dato medio assorbe anche i redditi più bassi o addirittura pari a zero dei nuovi iscritti, che nella maggior parte dei casi si ripetono anche negli anni successivi al primo.

Per i dettagli circa la composizione del dato per genere si rimanda all'apposito capitolo "Focus: che genere di Cassa siamo?" dedicato all'analisi del gender gap ed in specifico al paragrafo "Che genere di iscritti abbiamo?".

4.2.2 Perseguire nel tempo il rendimento e la sicurezza nella gestione del Patrimonio della Cassa

Il processo di investimento della Cassa parte dalla definizione dell'*Asset Allocation* e del Piano di Impiego annuale che vengono deliberati dall'Assemblea dei Delegati, previa istruttoria da parte della Commissione Investimenti e della Commissione Congruità, chiamata ad esprimersi circa i valori congrui in riferimento alle operazioni di natura immobiliare diretta (supportate dall'*Advisor Strategico* e di concerto con la Direzione Investimenti) ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

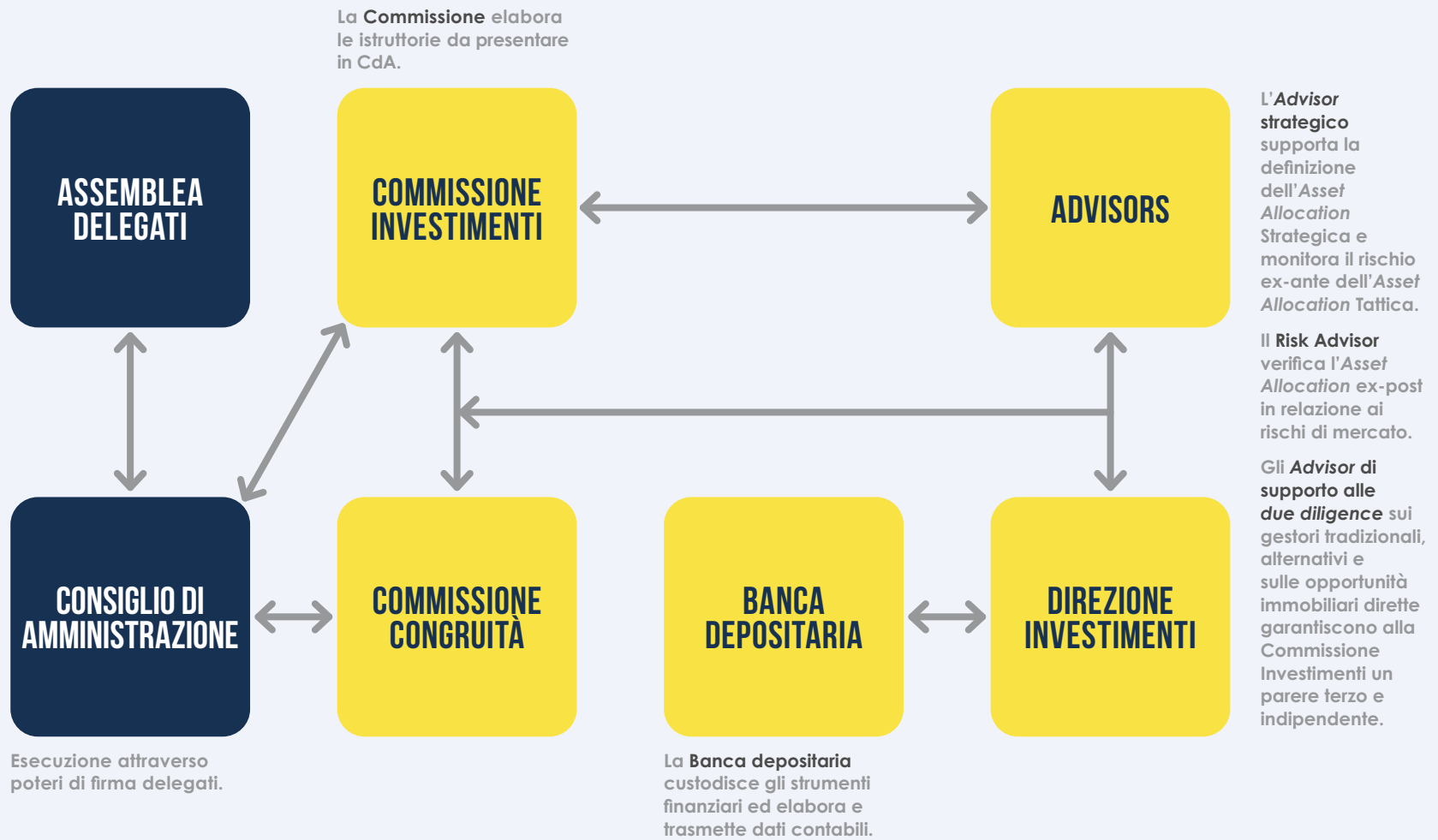
Il fine che ci si pone in fase di costruzione e revisione dell'*Asset Allocation*, anche tenendo conto dell'analisi delle passività previdenziali, è di puntare ad un rendimento che, partendo da limiti di rischio definiti *ex-ante* e dal livello di rendimento elaborato per le valutazioni di sostenibilità attuariale nella redazione del Bilancio Tecnico, possa soddisfare i seguenti **due obiettivi**:

- **garantire agli iscritti la pensione;**
- **far sì che la pensione risulti adeguata.**

A tal riguardo, nel corso del 2021 è stata elaborata e definita la nuova composizione del *Benchmark Strategico* per il portafoglio della Cassa coerente agli obiettivi preposti.

Il processo prevede che tutti gli attori coinvolti abbiano occasione di interfacciarsi continuamente garantendo fluidità e trasparenza nelle comunicazioni e nelle decisioni. Le procedure operative che governano queste fasi sono oggetto di certificazione ai fini di una gestione integrata del **sistema qualità e prevenzione della corruzione UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 37001:2016**.

Sulla base delle linee guida che ne derivano, quindi, il Consiglio di Amministrazione diventa attore principale dell'implementazione del piano di impiego e realizza il processo di investimento per il tramite di una molteplicità di attori.



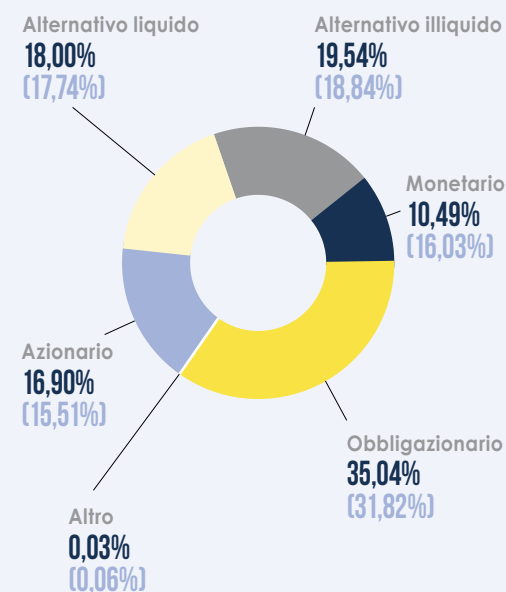
La gestione del patrimonio finanziario

Nel rispetto dell'*Asset Allocation* definita in fase di *budget* 2021, gli investimenti finanziari della Cassa nel corso dell'anno si sono focalizzati su tutte le principali macro-*asset class* ripartendo gli impieghi prevalentemente nel comparto obbligazionario, soggetto ad azioni tattiche di rimodulazione ed efficientamento dell'allocazione, e nel comparto degli alternativi illiquidi, continuando la strutturazione del portafoglio di strategie *private equity*, *private debt* e di infrastrutture. Le allocazioni hanno riguardato anche il comparto azionario e la componente legata alle *Commodities*.

Il piano previsto dal *budget* 2021 è stato realizzato in coerenza con le indicazioni fornite dall'*advisor* strategico in corso di anno, che hanno tenuto in considerazione l'andamento positivo dei mercati e gli impatti stimati in termini di flussi contributivi investibili. Il controvalore in valore assoluto complessivo delle **operazioni deliberate nel corso del 2021 ammonta a circa € 4,3 miliardi**, segno di una dinamicità e di un continuo monitoraggio dei gestori affidatari.

Nel corso del 2021, nell'ambito delle diverse selezioni d'investimento realizzate, sono stati **mappati** mediamente, con il supporto degli *advisor*, oltre **400 gestori per i fondi chiusi** (260 nel 2020). Con riferimento alle selezioni in **fondi aperti attivi** sono stati **contattati** circa **650 gestori** in totale per le diverse selezioni condotte mentre per quanto attiene ai **fondi aperti passivi** sono stati contattati circa **150 gestori** in totale per le diverse selezioni condotte. Il processo di selezione dei gestori è impostato, sia in forza dei contratti in essere con gli *advisor* sia per la modalità operativa con cui vengono gestite le can-

Allocazione complessiva per comparto
al 31/12/2021 (31/12/2020)



didature spontanee che pervengono, in modo da poter accedere all'intero universo dei gestori e garantire un processo di selezione equo e trasparente.

Il patrimonio mobiliare è affidato, per circa l'**80%**, alla **gestione di operatori professionali**, per il tramite di convenzioni con gestori patrimoniali o di sottoscrizione di parti di OICR, e, per la parte residuale, investito in strumenti finanziari detenuti direttamente in portafoglio. Includendo anche la componente immobiliare la quota di patrimonio affidata in gestione ad operatori professionali si mantiene sul medesimo valore.

Relativamente all'analisi della gestione del rischio sul patrimonio mobiliare i principali indicatori monitorati dall'Ente sono:

- **Value at Risk** (VaR) che indica la perdita massima potenziale di un investimento, in un certo orizzonte temporale e dato un determinato livello di confidenza;
- **Shortfall** che misura la probabilità di ottenere in futuro un determinato rendimento su un orizzonte temporale di 3-5 anni.

La misurazione di entrambi gli indicatori è effettuata, con frequenza regolare, da un *advisor* indipendente su ipotesi statistiche basate sul modello stocastico di "tipo Monte Carlo".

In tema di gestione del rischio assume ancor più rilevanza, in termini qualitativi, l'attenzione rivolta a quello che viene definito rischio reputazionale: i soggetti con cui la Cassa opera presentano *track record* lunghi e non vengono

considerate iniziative che non siano regolamentate e/o regolate in maniera chiara e trasparente al momento della *due diligence*.

L'attenzione al controllo e alla diversificazione del rischio appare chiara anche quando si guarda al **grado di concentrazione** che si registra osservando la composizione del **portafoglio** investita in circa **150 strumenti finanziari**, che diventano circa 25.000 se si opera il *look-through* dei fondi e mandati in cui si è investito, **per un peso medio di circa lo 0,6%**. I primi 5 strumenti per dimensione pesano complessivamente circa il 15% del patrimonio complessivo (conseguentemente con un peso medio di circa il 3%).

La CDC, in linea con gli obiettivi che si è nel tempo prefissa, sta valutando l'adozione di una eventuale politica di investimento di tipo sostenibile. Su tale fronte si è provveduto in via preliminare a compiere una mappatura dei gestori e del portafoglio esistente. Per quanto concerne, invece, i nuovi investimenti effettuati, in occasione di ogni *due diligence* sono state raccolte le informazioni utili a comprendere come e se i criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*) fossero tenuti in considerazione all'interno del processo di investimento dei gestori analizzati.

In questa prima fase di "orientamento", la Cassa sta continuando ad avvalersi sia del supporto di Advisors che di altri soggetti, quali associazioni e gestori attivi su tale tematica.

Come sempre, l'obiettivo è di lavorare senza fare proclami e implementare le decisioni prese senza condizionamenti esterni esercitando la consueta diligenza del buon padre di famiglia.





Nello specifico, con riguardo al profilo ESG dei gestori operativi nel mercato privato la quasi totalità dichiara di considerare in maniera proceduralizzata e strutturata fattori ESG nell'ambito del proprio processo di investimento e molti risultano firmatari dei *principi UN-Pri*. Se si focalizza l'attenzione sugli importi conferiti a questi gestori la quota di *commitment* impegnata in strategie che includono valutazioni ESG nei processi di costruzione dei portafogli sale oltre il 98%.

L'analisi di sostenibilità del portafoglio, condotta attraverso la mappatura ESG delle singole posizioni detenute nei diversi strumenti finanziari in cui può essere scomposto l'intero portafoglio con una copertura pari al 62,1% (63,6% quella del *benchmark* strategico), esprime un *ESG Risk Ratings*¹ di portafoglio MEDIO, che ne determina un livello di rischio ESG non elevato e coerente con l'*ESG Risk Ratings* del mercato di riferimento (*benchmark* strategico), anch'esso pari a MEDIO.

Coerentemente con il *benchmark* strategico e con gli obiettivi di lungo termine, gli investimenti alternativi (in particolare la componente *Private Equity*, *Real Asset* e *Private Debt*) hanno assunto nel tempo una componente rilevante all'interno della nostra allocazione grazie anche alla struttura del passivo dell'Ente e alla composizione del proprio patrimonio che ancora, dopo le decisioni di investimento implementate in questi anni, presenta parametri di liquidità e di liquidabilità molto elevati. A ciò va aggiunto che il modello di *deployment* di strumenti di questo tipo fa sì che le risorse impegnate ven-

¹ Definito attraverso l'*ESG Risk Scores* che indica il livello di esposizione al rischio ESG.

gano effettivamente investite su un orizzonte temporale di medio termine e, per accelerare il processo di avvicinamento all'esposizione obiettivo, è stato necessario destinare ogni anno *commitment* rilevanti. L'obiettivo fissato dalla CDC è di dare continuità a tale programma di investimento, avviato ormai diversi anni fa, in fondi alternativi chiusi legati a progetti infrastrutturali e/o di finanziamento alle piccole/medie imprese - sia sotto forma di *equity* che di debito - allo scopo di ricercare *asset* meno correlati mantenendo un obiettivo di rendimento in linea con i livelli di equilibrio desumibili dal bilancio tecnico.

In termini di contributo a quella che viene definita economia reale la Cassa contribuisce impegnando, tramite sottoscrizione di fondi di *private equity*, *private debt* e infrastrutture, circa 1,4 miliardi di euro a supporto dello sviluppo di società non quotate di cui circa il 23% è destinato a finanziare società italiane. Indirettamente, per il tramite di veicoli di co-investimento, la Cassa ha adottato scelte volte ad incrementare il proprio impegno su talune operazioni specifiche di investimento italiane. Attualmente, in base agli impegni già richiamati dalle controparti, **le società italiane a cui concretamente è stato fornito sostegno sono più di 200.**

Nell'ambito della gestione indiretta, effettuata da parte di operatori professionali, la Cassa ha costituito due Fondi Immobiliari riservati e chiusi denominati *primo RE* e *secondo RE* selezionando, mediante due procedure ad evidenza pubblica concluse nel 2014 e nel 2016, le società di gestione del risparmio (SGR) deputate alla costituzione e gestione dei Fondi.

Il contributo allo sviluppo "reale", inclusa la componente immobiliare indiretta, supera i 2 miliardi di euro di cui circa il 34% destinato al sostegno dell'economia domestica.

Il Fondo *primo RE*, gestito dalla Prelios SGR S.p.A., ha un patrimonio immobiliare composto da 10 immobili localizzati nelle città di Roma, Milano e Firenze per un valore di mercato complessivo di € 348,3 milioni.

Nel corso del 2021 sono stati stipulati nuovi contratti di locazione per gli immobili di Roma, in Via Achille Campanile e di Milano, in Via Amadeo ed in Via Matteotti.

Si evidenzia che il gestore del Fondo *primo RE* ha adottato la “*Policy di Investimento Responsabile*” che definisce l'approccio della società nell'analisi ed integrazione delle tematiche ESG nei propri processi gestionali e si applica a tutti gli attivi immobiliari gestiti. L'impegno negli investimenti sostenibili si concretizza anche attraverso l'adesione ai Principi per l'Investimento Responsabile (PRI), sostenuti dalle Nazioni Unite nel 2019 ed al GRESB (*Global Real Estate Sustainability Benchmarks*), al fine di vedere riconosciute le azioni perseguite tramite l'inserimento in un *benchmark* internazionale e potersi confrontare in un'ottica di miglioramento continuo.

Il patrimonio immobiliare del Fondo *secondo RE*, gestito dalla InvestIRE SGR S.p.A., include 11 immobili, di cui 8 conferiti dal patrimonio gestito direttamente dalla Cassa, per un valore di mercato complessivo di € 106,6 milioni.

Nel corso del 2021 il Fondo non ha effettuato nuove acquisizioni proseguendo, invece, il piano di dismissione di alcune unità immobiliari in Isernia, Via Sennerchia, e in Brescia, Via Sorbana. Quanto alle attività di valorizzazione, sono stati ultimati i lavori di riconversione in alberghiero dell'immobile in Firenze,

Viale Redi, con conseguente messa a reddito e proseguono i lavori di riconversione in residenziale dell'immobile in Milano, Via Durazzo. Anche InvestIRE SGR S.p.A. è impegnata nell'integrazione delle tematiche ESG nei propri processi gestionali, nonché negli investimenti sostenibili dei Fondi Immobiliari.

La gestione del patrimonio immobiliare

Il patrimonio immobiliare gestito direttamente è costituito da 36 immobili dislocati sul territorio nazionale, prevalentemente al centro-nord.

La Cassa, nell'ambito della continua ricerca di un miglioramento in termini di **efficienza della gestione** del proprio patrimonio, monitora costantemente i valori di mercato di riferimento, affidando ad un esperto indipendente, tramite procedura di gara aperta, il servizio per la valutazione annuale dei propri immobili.

La Commissione Congruità, formata da Consiglieri d'Amministrazione ed esperti indipendenti del settore immobiliare, analizza periodicamente le dinamiche dei canoni di mercato fornendo dei valori quanto più oggettivi possibili da prendere a riferimento nelle trattative di locazione a tutela di ogni possibile conflitto d'interesse.

Al fine di misurare in maniera oggettiva il proprio operato, la Cassa ha introdotto un apposito indicatore dell'**efficienza della messa a reddito** del patrimonio immobiliare in gestione diretta volto a misurare la percentuale di ca-

Il patrimonio immobiliare in gestione diretta è costituito da circa 259.000 mq.

Per il 2021 la Cassa ha un'efficienza di messa a reddito degli immobili pari al 79%.

none percepito rispetto al canone complessivo realizzabile nel caso teorico di piena locazione del Patrimonio. Tale misura si affianca al “tradizionale” dato della sfittanza, che rappresenta la porzione di patrimonio immobiliare sfitta in considerazione anche del periodo di “mancata locazione” (per il 2021 è pari al 46,3% in aumento rispetto al 34,2% del precedente anno).

Peraltro, si evidenzia che la Cassa nel 2021 ha dato avvio al processo di dismissione di una porzione del patrimonio immobiliare che, in prima battuta, prevede l'alienazione degli immobili appartenenti al comparto industriale oltre ad un immobile ad uso commerciale.

Il totale dei contratti attivi al 31 dicembre 2021 è pari a 457 ed evidenzia un decremento netto di 9 contratti rispetto al 31 dicembre 2020. Nel corso del 2021 sono stati stipulati 25 nuovi contratti: 8 ad uso abitativo, 2 ad uso commerciale e 15 box-posti auto/garage e depositi.

4.3 PROMUOVERE E FAVORIRE UN SISTEMA PREVIDENZIALE ADEGUATO, EQUO ED INNOVATIVO

Messo in sicurezza il sistema previdenziale, garantendo la solidità finanziaria di lungo periodo, anche grazie alla gestione accorta ed efficiente del Patrimonio investito, la Cassa negli anni ha introdotto, da un lato, un insieme di meccanismi premianti per far sì che le future generazioni avessero accesso a pensioni più eque, e, dall'altro, un modello di *welfare* moderno ed integrato che potesse rappresentare per gli iscritti un aiuto strutturale e continuativo.

La Cassa ha inoltre sviluppato strumenti e processi atti a consentire agli Associati una gestione semplice e tempestiva della propria posizione contributiva e la progettazione del proprio futuro previdenziale grazie a servizi consulenziali di livello sempre più avanzato.

4.3.1 *Realizzare una sempre maggiore equità intergenerazionale*

Nel rispetto dell'equilibrio finanziario di lungo periodo e con il fine di garantire una maggiore adeguatezza delle pensioni, in un'ottica di equità intra ed intergenerazionale, la Cassa ha introdotto nel tempo due meccanismi premianti con diretto impatto sui montanti: l'aumento dell'aliquota di computo e l'accreditamento di una quota parte del contributo integrativo.

Aliquota contribuzione soggettiva dovuta e versata	% Plus riconosciuto	Coefficiente di equità intergenerazionale	Maggiorazione	Aliquota di computo
A	B	C	D	E
>=17%	4,00%	$1 - \frac{A_r}{A_t}$	(B*C)	A+D
>= 16% e < 17%	3,80%			
>= 15% e < 16%	3,60%			
>= 14% e < 15%	3,40%			
>= 13% e < 14%	3,20%			
>= 12% e < 13%	3,00%			
>= 11% e < 12%	3,00%			

A_r = anzianità contributiva maturata con il metodo reddituale

A_t = anzianità contributiva complessiva

Incremento dell'aliquota di computo rispetto a quella di finanziamento

In considerazione dei positivi risultati riscontrati sul fronte dell'equilibrio di lungo periodo, nel giugno 2011 la Cassa, con l'intento di proseguire il percorso di riforma previdenziale e di redistribuire le risorse in chiave equitativa tra le diverse coorti di iscritti al sistema, ha incrementato le aliquote contributive.

Allo stesso tempo è stato introdotto un meccanismo premiante grazie al quale viene riconosciuta nella posizione individuale dell'iscritto un'aliquota di contribuzione (c.d. "aliquota di computo") superiore rispetto a quella effettivamente versata dall'Associato (c.d. "aliquota di finanziamento") già in corrispondenza dell'aliquota minima.

La premialità viene riconosciuta in misura piena a coloro che possono vantare periodi di iscrizione interamente contributivi (iscritti dal 2004) e viene ridotta al crescere delle annualità maturate con il precedente metodo reddituale, attraverso l'applicazione del c.d. "coefficiente di equità intergenerazionale".

L'effetto è pertanto massimizzato per coloro che non possono beneficiare di ratei di pensione calcolati con il più generoso metodo reddituale, mentre decresce all'aumentare dell'anzianità di iscrizione ante 2004.

Accreditamento di quota parte del contributo integrativo a montante

Nel giugno 2012 l'Assemblea dei Delegati ha assunto una delibera finalizzata a riconoscere - per un periodo iniziale di dieci anni dal 2013 al 2022 - sui montanti contributivi individuali una quota parte della contribuzione integrativa versata dal singolo iscritto (il 25%), corretta sempre dal "coefficiente di equità intergenerazionale" che riproporziona la percentuale verso il basso al crescere delle annualità maturate con il metodo reddituale.

Proseguendo nel percorso intrapreso dalla Cassa per garantire una maggiore adeguatezza delle pensioni, l'Assemblea dei Delegati nel 2020, con apposita delibera, ha prorogato per ulteriori 10 anni (**2023-2032**) il **riconoscimento sui montanti contributivi individuali di una quota parte della contribuzione integrativa** versata dal singolo iscritto incrementandone anche la percentuale (**dal 25% al 37,5%**) corretta sempre dal "coefficiente di equità intergenerazionale" che riproporziona la percentuale verso il basso al crescere delle annualità maturate con il metodo reddituale.

Sia l'aumento dell'aliquota di computo rispetto a quella di finanziamento che l'accredito di una quota parte del contributo integrativo a montante si pongono l'obiettivo - nel rispetto dell'equilibrio finanziario di lungo periodo - di garantire una maggiore adeguatezza delle pensioni, in un'ottica di equità intra e intergenerazionale.

La tabella sotto riportata evidenzia, a titolo esemplificativo, l'impatto delle riforme descritte sulla pensione di un professionista iscritto dal 2011 che an-

Riversamento di quota parte del contributo integrativo sul montante contributivo individuale corretto per un fattore di equità intergenerazionale
1% per gli anni 2013-2022;
1,5% per gli anni 2023-2032.

Contributo integrativo da riconoscere sul montante contributivo individuale (% Volume di affari ai fini IVA effettivo - art.9)	Coefficiente di equità intergenerazionale	Ammontare riconosciuto
A	B	C
1,5%	$1 - \frac{A_r}{A_c}$	(A*B)

A_r = anzianità contributiva maturata con il metodo reddituale

A_c = anzianità contributiva complessiva

drà in pensione unica contributiva nel 2047 con 62 anni di età e 36 anni di anzianità contributiva con un incremento presunto annuo del reddito e del volume affari iva pari al 4,5%.

Fascia reddituale	Aliquota contributiva	Importo pensione con meccanismi premianti	Importo pensione senza meccanismi premianti	Incremento pensione da meccanismi premianti	
Fascia minima (Reddito netto minore di € 22.420)	17%	€ 17.969	€ 14.856	€ 3.113	20,9%
Fascia medio-bassa (Reddito netto € 30.000 Volume Affari IVA € 40.000)	17%	€ 24.000	€ 19.960	€ 4.340	21,7%
Fascia medio-alta (Reddito netto € 45.000 Volume Affari IVA € 60.000)	17%	€ 34.340	€ 27.830	€ 6.510	23,4%
Fascia massima (Reddito superiore € 177.850)	17%	€ 90.264	€ 72.767	€ 17.497	24,0%

Dettaglio incremento della pensione derivante dai meccanismi premianti

Fascia reddituale	Aliquota 17%		
	Totale incremento pensione da meccanismi premianti	Incremento pensione da aliquota di computo	Incremento pensione da quota parte contributo integrativo
Fascia minima (Reddito netto minore di € 22.420)	€ 3.113	€ 2.721	€ 392
Fascia medio-bassa (Reddito netto € 30.000 Volume Affari IVA € 40.000)	€ 4.340	€ 3.641	€ 699
Fascia medio-alta (Reddito netto € 45.000 Volume Affari IVA € 60.000)	€ 6.510	€ 5.461	€ 1.049
Fascia massima (Reddito superiore € 177.850)	€ 17.497	€ 14.475	€ 3.022

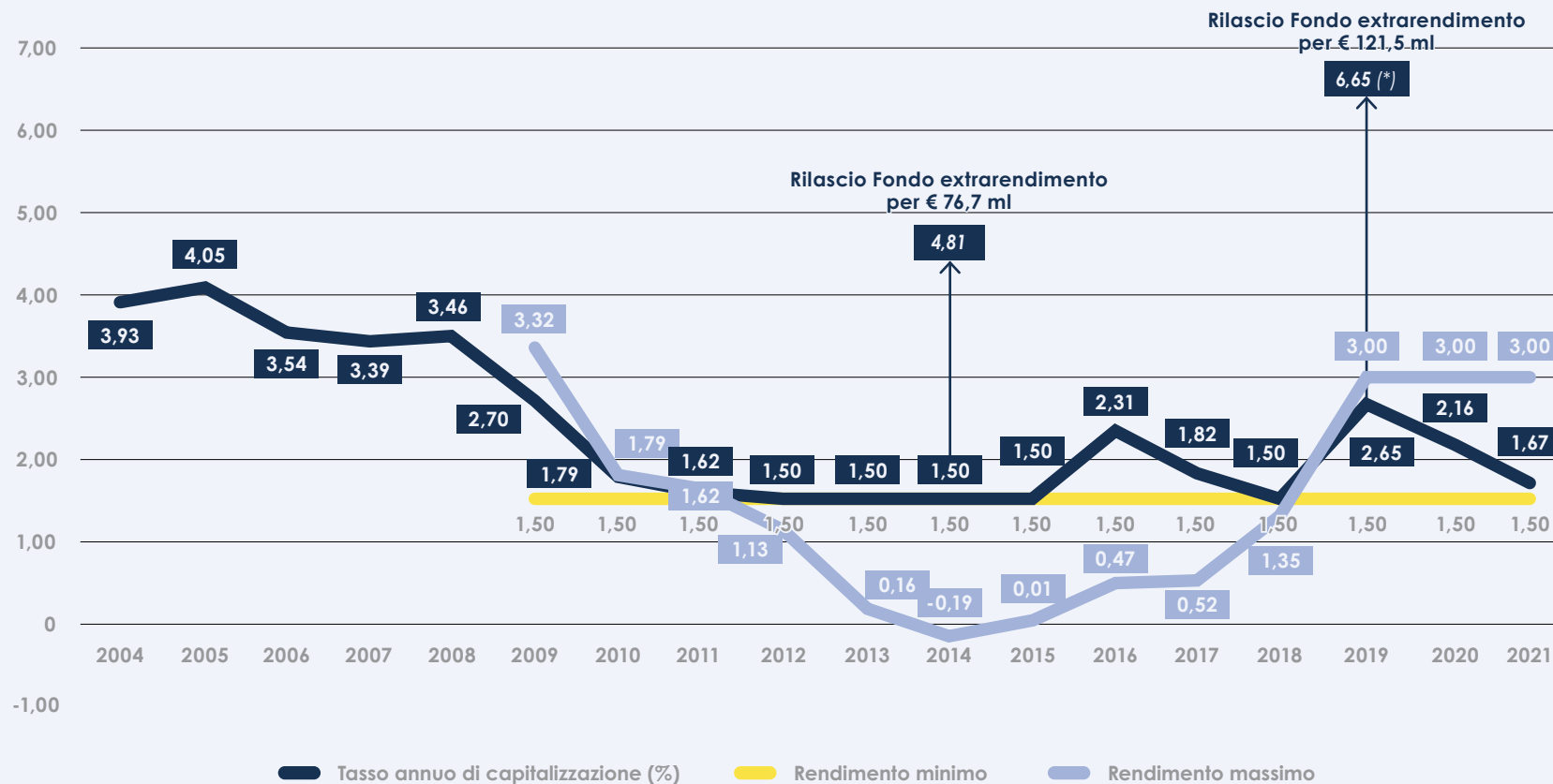
Accredito dell'extra rendimento sui montanti contributivi degli iscritti

Il Regolamento della Cassa prevede di accantonare ad apposito fondo o riserva eventuali extra-rendimenti, quale differenziale tra i rendimenti ottenuti dalle politiche di investimento del patrimonio rispetto al rendimento massimo riconoscibile sui montanti. L'Assemblea dei Delegati, su proposta del Consiglio di Amministrazione, può destinare tutto o parte - mantenendo una dotazione sufficiente a garantire il tasso annuo minimo pari all'1,5% - dell'extra rendimento ai montanti individuali o ad altre finalità previdenziali.

Nell'ultimo decennio, grazie al rendimento del patrimonio investito, la Cassa è stata in grado di garantire costantemente una rivalutazione dei montanti contributivi superiore alla media quinquennale del PIL, valore, quest'ultimo, riconosciuto dall'INPS e da altri Enti di Previdenza che adottano il metodo contributivo ex L. 335/05.

Si evidenzia che, fino al 2018, la media quinquennale del PIL ha rappresentato per la Cassa il valore massimo di rivalutazione nel caso in cui la stessa fosse risultata superiore all'1,5% (valore minimo garantito). Dal 2019, in considerazione del basso livello di PIL consuntivato, la Cassa ha variato il parametro massimo facendolo coincidere con il valore fisso del 3%.

Tassi annui di capitalizzazione del montante



(*) ad esito del rilascio del fondo il coefficiente 2019 è maggiorato del 4,00%. Per gli iscritti con anzianità contributiva maturata ante 2004 il coefficiente è riparametrato

secondo la formula "4,00%-(0,25%*Anzianità reddituale)", fermo restando il minimo garantito dello 0,5%.

Solidarietà intergenerazionale

La riforma del 2004, che ha comportato maggiori sacrifici alle più giovani generazioni, si compone di diversi interventi strutturali tesi a garantire dinamicamente gli equilibri finanziari di lungo periodo. Al fine di contemperare i sacrifici di tutti gli appartenenti al sistema (iscritti attuali e futuri, pensionandi e pensionati) è stato previsto un contributo di solidarietà da calcolarsi sulle pensioni (o quote di esse) con il metodo reddituale che costituisce una misura inderogabile di **equità e solidarietà intergenerazionale**.

La Cassa, con delibera dell'Assemblea dei Delegati del 29 novembre 2017, approvata dai Ministeri Vigilanti il 21 novembre 2018, ha rinnovato il contributo di solidarietà anche per il quinquennio 2019-2023. Si tratta del terzo ed ultimo rinnovo quinquennale previsto dall'art. 29 del Regolamento Unitario a seguito della sua approvazione da parte dei Ministeri Vigilanti nel 2016.

In un limitato numero di casi il contributo di solidarietà ha generato contenzioso con alcuni pensionati della Cassa che vedono il loro trattamento pensionistico calcolato con il sistema reddituale. Al 31 dicembre 2021 sono 431 i giudizi pendenti aventi ad oggetto la restituzione del contributo su un totale di 5.384 pensionati che hanno visto applicato il prelievo nel corso del 2021.

SALVAGUARDIA DELL'EQUILIBRIO
FINANZIARIO DI LUNGO PERIODO

ESIGENZE DI EQUITÀ INTERGENERAZIONALE
SOTTESE ALLA RIFORMA DELLA CASSA

RISPETTO DELL'ADEGUATEZZA DELLA
PRESTAZIONE PENSIONISTICA

Contributo di solidarietà trattenuto nel 2021

Regione	Numero pensionati	Importo medio (unità di €)
Abruzzo	94	588
Basilicata	13	730
Calabria	54	463
Campania	218	615
Emilia Romagna	569	876
Friuli Venezia Giulia	136	791
Lazio	512	870
Liguria	222	909
Lombardia	1.416	1.059
Marche	122	833
Molise	10	189
Piemonte	472	1.095
Puglia	179	577
Sardegna	78	871
Sicilia	164	434
Toscana	316	819
Trentino Alto Adige	132	892
Umbria	42	761
Valle d'Aosta	19	1.162
Veneto	585	892
ESTERO	31	1.301
Totale	5.384	898



Agevolazioni per i neoiscritti

Gli iscritti al 2021 con agevolazioni sono 2.381 con un incremento rispetto al 2020 (1.852) del 29%. Le regioni con il numero più alto di neoiscritti agevolati risultano essere la Lombardia, la Campania ed il Lazio.

L'incremento è effetto anche dell'approvazione ministeriale intervenuta nel corso del 2020 della modifica regolamentare con la quale la Cassa ha esteso da tre a cinque anni l'agevolazione prevista per i neoiscritti *under trentacinque* e che prevede l'esclusione dal versamento della contribuzione minima soggettiva ed integrativa.

Nel corso del 2021 è pervenuta l'approvazione della delibera assunta dall'Assemblea dei Delegati contenente la proroga anche per il quinquennio 2022-2026 dell'esonero dall'obbligo di versamento della contribuzione minima soggettiva per coloro che si iscrivono per la prima volta alla Cassa dopo aver compiuto 35 anni di età.

Oltre alla Polizza sanitaria base e alla Polizza Vita per il cui commento si rimanda al paragrafo dedicato alla tutela sanitaria, è a disposizione di tutti i **neoiscritti** una polizza assicurativa base gratuita per la **responsabilità civile professionale**.

La Cassa ha rinnovato per il 2021 un accordo con il *Sole 24 Ore* che garantisce ai neoiscritti l'accesso gratuito agli abbonamenti: Smart24 Fisco Frizzera, Norme & Tributi Plus Fisco, la versione digitale del giornale e la possibilità di seguire 7 corsi annui in modalità *e-learning* con riconoscimento di crediti formativi oltre alla *Business Class Pro*.

Regioni	Uomini	Donne	Totale iscritti con agevolazioni
Lombardia	258	188	446
Campania	198	101	299
Lazio	133	92	225
Sicilia	139	75	214
Veneto	104	101	205
Emilia Romagna	94	94	188
Puglia	84	57	141
Piemonte	61	56	117
Toscana	63	46	109
Calabria	47	43	90
Abruzzo	38	27	65
Marche	33	27	60
Trentino Alto Adige	25	23	48
Liguria	26	21	47
Sardegna	18	14	32
Umbria	13	14	27
Friuli Venezia Giulia	11	14	25
Basilicata	11	12	23
Molise	6	8	14
Valle d'Aosta	2	4	6
Totale	1.364	1.017	2.381

Focus sulle pensioni

Il numero dei beneficiari complessivamente liquidati nel corso del 2021 è pari a 10.193 (9.306 nel 2020) per un importo complessivo pari ad € 343 milioni (€ 320 ml nel 2020). Nell'anno sono pervenute complessivamente 1.732 domande di pensione di cui 272 riferite ai superstiti (nel 2020 erano 1.847 di cui 311 per superstiti).

Tipologia	N. Trattamenti pensionistici	Importo complessivo liquidato (€/000)
Vecchiaia, vecchiaia anticipata e anzianità	5.590	253.093
Vecchiaia e anzianità da totalizzazione/cumulo	980	32.967
Unica contributiva	189	945
Invalidità e inabilità	547	7.626
Superstiti	2.887	47.984
Totale	10.193	342.615
<i>Di cui maschi</i>	6.916	277.186
<i>Di cui femmine</i>	3.277	65.429

Nel 2021, la media dei tassi di sostituzione delle nuove pensioni deliberate con decorrenza nello stesso anno, calcolato rispetto alla media decennale dei redditi, è risultato pari al **45,48% (nel 2020 è risultato pari al 45,74%).**

Pensioni liquidate (importo €/000)

Regione	N. Trattamenti pensionistici	Importo complessivo liquidato (€/000)	Importo medio trattamenti pensionistici diretti (€/000) (*)
Abruzzo	252	5.771	32,8
Basilicata	48	1.194	34,2
Calabria	202	3.344	26,1
Campania	657	13.798	32,1
Emilia Romagna	940	34.321	47,8
Friuli Venezia Giulia	219	7.652	43,8
Lazio	1.084	32.911	41,9
Liguria	386	13.264	44,8
Lombardia	2.214	95.715	57,3
Marche	236	7.835	43,8
Molise	27	401	23,7
Piemonte	715	30.035	52,8
Puglia	599	11.457	29,6
Sardegna	157	4.528	42,7
Sicilia	509	10.040	26,8
Toscana	602	19.380	44,0
Trentino Alto Adige	199	8.126	52,1
Umbria	88	2.408	43,9
Valle d'Aosta	27	1.188	54,3
Veneto	983	37.071	49,1
ESTERO	49	2.176	66,6
Totale	10.193	342.615	46,0

(*) Escluse pensioni uniche contributive



4.3.2 Ampliare il sistema di Welfare

La conciliazione, intesa come bilanciamento tra le esigenze di vita e di lavoro, è uno dei temi al centro delle strategie di *welfare* messe in campo dalla Cassa nel 2021. Orientare il *welfare* verso i bisogni emergenti degli iscritti anche in ambito familiare diventa infatti sempre più importante per poter contribuire a sostenere la famiglia come reale motore demografico, sociale e culturale, senza il quale è impossibile immaginare sviluppo e futuro per il nostro paese.

Il 5 luglio 2021 è stata infatti approvata dai Ministeri Vigilanti la delibera votata dall'Assemblea dei Delegati il 6 ottobre 2020 che porta **dal 2% al 5% la quota dell'avanzo di amministrazione destinabile alla Riserva patrimoniale per interventi Assistenziali** con l'obiettivo di incrementare gli strumenti di *welfare*, di sostenere gli iscritti nella fase attiva della loro attività professionale e di offrire nuove forme di assistenza utili a fronteggiare i rischi connessi all'avanzare dell'età anagrafica.

L'approvazione della delibera che prevede una prima fase di applicazione per un arco temporale di 10 anni segna una tappa importante nel percorso di ampliamento dell'offerta di servizi agli iscritti, in una logica che punta sempre più al sostegno non solo nell'affrontare situazioni di difficoltà, ma anche nell'investire sulla propria crescita professionale.

Inoltre, nell'anno 2021, al fine di favorire la conciliazione fra il mantenimento e lo sviluppo dell'attività professionale e gli impegni familiari, il Consiglio di

Amministrazione ha stanziato **€ 2.000.000** per gli iscritti che hanno sostenuto per i propri figli nell'anno educativo dal 1° settembre 2021 al 31 luglio 2022 spese **per la frequenza di asili nido e scuole dell'infanzia**, per il cui commento si rimanda all'apposito paragrafo *Welfare al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste*.

Nel corso del 2021 è inoltre pervenuta l'approvazione della delibera assunta dall'Assemblea dei Delegati contenente la proroga per un ulteriore quinquennio della possibilità per la Cassa di erogare un contributo assistenziale in caso di interruzione dell'attività professionale per almeno due mesi in caso di infortunio.

Il quadro complessivo delle prestazioni assistenziali a favore degli Associati incluso nell'attuale Regolamento Unitario prevede sei aree di intervento.

Per accedere agli interventi assistenziali (ad esclusione degli istituti previsti per la tutela della maternità e per la tutela sanitaria non legati alla valutazione dello stato di bisogno), è previsto un limite di reddito che varia in base al numero dei componenti il nucleo familiare del richiedente.



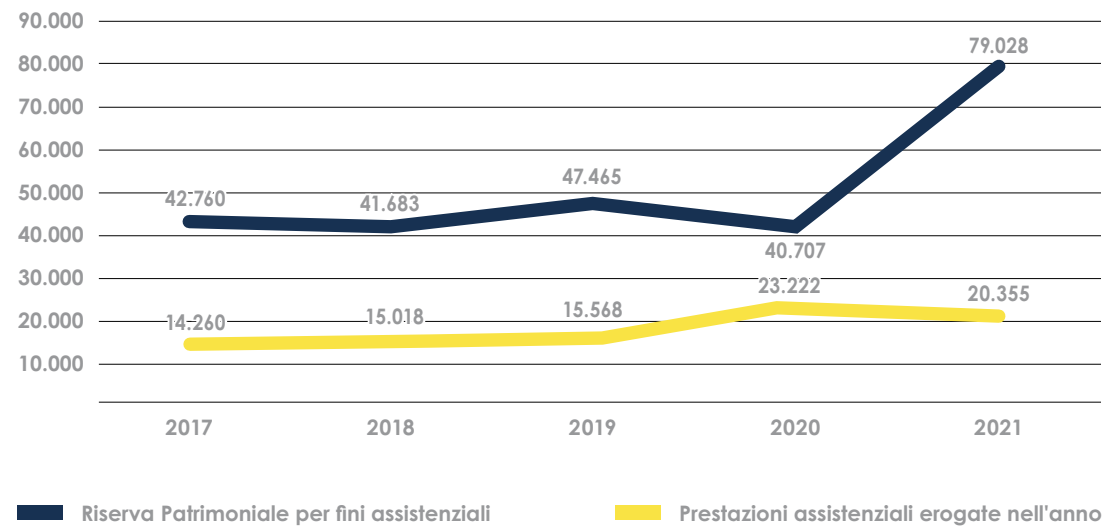
Anno domanda	Unico Componente	Due Componenti	Tre Componenti	Quattro Componenti	Cinque Componenti	Sei Componenti	Sette o più Componenti
2021	36.300	47.150	54.400	59.750	64.250	67.350	69.100

Se nel nucleo familiare del professionista ci sono figli portatori di *handicap*, i limiti di reddito sono quelli stabiliti per il contributo a favore di genitori di figli portatori di *handicap* o malattie invalidanti e portatori di *handicap* o malattie invalidanti orfani di Associati.

Negli ultimi anni l'introduzione di nuovi istituti assistenziali e le modifiche regolamentari dei requisiti per usufruire di tali interventi ha fatto registrare un progressivo aumento dei contributi erogati.

I contributi assistenziali erogati dalla Cassa nel 2021 sono il 143% di quelli erogati nel 2017.

Prestazioni assistenziali (€/000)





Tutela della maternità

Le misure a sostegno della maternità delle dottoresse commercialiste si articolano in quattro diversi istituti.

Tutela maternita'

Tipo di istituto assistenziale	N. Beneficiari	Erogato (unità di €)	Contributo medio
Indennità di maternità	737	7.007.576	9.508
Contributo a sostegno della maternità	695	1.405.471	2.022
Contributo per interruzione di gravidanza	33	33.620	1.019
Contributo complementare di maternità	2	1.648	824
Totale	1.467	8.448.315	

Per la descrizione di dettaglio delle misure di *welfare* a favore delle dottoresse commercialiste nel periodo di maternità si rimanda all'apposito capitolo "Focus: che genere di Cassa siamo?" dedicato all'analisi del *gender gap* ed in specifico al paragrafo *Welfare al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste*.

Interventi economici

La Cassa riconosce contributi al verificarsi di particolari condizioni di bisogno a beneficio di soggetti appartenenti alle fasce reddituali più basse, quali:

- eventi straordinari dovuti a caso fortuito o forza maggiore con rilevante incidenza sul bilancio familiare;
- interruzione dell'attività professionale per almeno 3 mesi a causa di malattia o infortunio, ridotti a 2 mesi a decorrere dalle interruzioni terminate successivamente al 05/08/2020 (data di approvazione della modifica regolamentare da parte dei Ministeri Vigilanti);
- decesso dell'iscritto o del pensionato che ha determinato gravi difficoltà economiche al coniuge o ai figli superstiti.

In caso di eventi calamitosi può essere disposto, oltre all'erogazione di un intervento assistenziale, anche il differimento delle scadenze istituzionali.

Nei casi non rientranti nelle condizioni sopra descritte, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre l'attribuzione di un intervento economico.

Tutela della famiglia

A tutela della famiglia la Cassa prevede il riconoscimento di quattro diversi istituti.

Nel 2021 sono state accolte il 91% delle istanze presentate nello stesso anno per interventi a tutela della famiglia rispetto all'84% registrato per l'anno 2020.

Interventi economici

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	21	21	-
Basilicata	20	-	20
Calabria	41	41	-
Campania	108	76	32
Emilia Romagna	7	6	1
Friuli Venezia Giulia	2	2	-
Lazio	69	34	35
Liguria	1	-	1
Lombardia	4	3	1
Marche	4	4	-
Piemonte	1	1	-
Puglia	42	17	25
Sardegna	11	10	1
Sicilia	14	3	11
Toscana	41	30	11
Trentino Alto Adige	1	-	1
Veneto	34	13	21
Totale	421	261	160

Contributo portatori *handicap*

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	117	62	55
Basilicata	54	31	23
Calabria	250	156	94
Campania	663	530	133
Emilia Romagna	195	86	109
Friuli Venezia Giulia	32	16	16
Lazio	685	476	209
Liguria	70	62	8
Lombardia	538	351	187
Marche	156	117	39
Molise	39	39	-
Piemonte	148	70	78
Puglia	460	335	125
Sardegna	102	86	16
Sicilia	273	195	78
Toscana	234	195	39
Trentino Alto Adige	16	16	-
Umbria	86	55	31
Veneto	195	117	78
Totale	4.313	2.995	1.318

Tutela della famiglia

Tipo di istituto assistenziale	N. Beneficiari	Erogato (unità di €)	Contributo medio
Sostegno dei portatori di handicap	553	4.313.400	7.800
Spese funebri	71	203.898	2.872
Case di riposo	11	185.989	16.908
Assistenza domiciliare	33	191.322	5.798
Totale	668	4.894.609	7.327

La Cassa riconosce un contributo annuale a favore dei dottori commercialisti che siano genitori di figli **portatori di handicap** o malattie invalidanti; sono potenziali beneficiari anche gli orfani degli Associati che siano nelle medesime condizioni. L'ammontare previsto per il 2021 è pari a € 7.800 per figlio (stesso importo previsto per il 2020).

Il **contributo per spese di onoranze funebri** è riconosciuto a favore di iscritti, anche pensionati, in caso di decesso del coniuge, dei figli o dei genitori, purché facenti parte del nucleo familiare e a carico. Beneficiano del contributo anche coniuge o figli superstiti, con diritto alla pensione, in caso di decesso dell'iscritto o pensionato della Cassa. Per il 2021 l'importo massimo è pari ad € 3.000 elevato a € 6.000 in caso di commorienza (stessi importi previsti per il 2020).

Il **contributo per spese di ospitalità in case di riposo**, o istituti di ricovero per anziani, malati cronici o lungodegenti, è riconosciuto come partecipazione alle spese di degenza.

Per le spese sostenute nel corso del 2021, il contributo da riconoscere è stato fissato in € 940 per soggetti autosufficienti ed € 1.965 per soggetti non autosufficienti (nel 2020 € 935 per soggetti autosufficienti e € 1.960 per soggetti non autosufficienti).

Rimborso spese per case riposo

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Emilia Romagna	79	33	46
Lombardia	30	6	24
Puglia	17	17	-
Sardegna	3	-	3
Veneto	57	-	57
Totale	186	56	130

Contributo spese funebri

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	18	3	15
Basilicata	3	-	3
Calabria	9	-	9
Campania	19	3	16
Emilia Romagna	11	-	11
Friuli Venezia Giulia	9	-	9
Lazio	15	-	15
Liguria	41	9	32
Lombardia	6	-	6
Marche	9	-	9
Piemonte	17	8	9
Puglia	9	-	9
Sicilia	3	-	3
Toscana	9	-	9
Veneto	26	3	23
Totale	204	26	178

Contributo per spese assistenza domiciliare

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	7	7	-
Campania	16	16	-
Emilia Romagna	7	-	7
Lazio	28	23	5
Liguria	13	13	-
Lombardia	27	14	13
Marche	10	10	-
Piemonte	5	5	-
Puglia	20	15	5
Sardegna	7	-	7
Sicilia	20	20	-
Toscana	11	11	-
Umbria	6	6	-
Veneto	14	14	-
Totale	191	154	37

Il **contributo per spese di assistenza domiciliare** è riconosciuto a titolo di partecipazione alle spese sostenute per le prestazioni rese da personale infermieristico o da collaboratori domestici a persone che versano in uno stato di non autosufficienza, in quanto impossibilitate a svolgere autonomamente almeno tre dei seguenti quattro atti della vita quotidiana: lavarsi, nutrirsi, deambulare e vestirsi. L'ammontare massimo previsto per il 2021 è pari ad € 600 mensili per soggetto bisognoso (stesso importo previsto per il 2020).

Supporto agli studi

Il supporto al percorso scolastico degli Associati e dei loro figli prevede due istituti.

Supporto agli studi

Tipo di Istituto assistenziale	N. Beneficiari	Erogato (unità di €)	Contributo medio
Borse di studio	1.004	2.358.033	2.349
Contributo per orfani	239	671.000	2.808
Totale	1.243	3.029.033	2.437

Per quanto attiene al commento specifico dedicato alle **Borse di Studio** si rimanda all'apposito capitolo "Focus: che genere di Cassa siamo?" dedicato all'analisi del *gender gap* ed in specifico al paragrafo *Welfare al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste*.

La Cassa riconosce, inoltre, un **contributo a favore di ogni orfano di dottore commercialista**. Possono richiederlo gli studenti dall'età prescolare fino al 26° anno di età anagrafica. Gli importi previsti per il 2021, invariati rispetto al 2020, sono:

- età prescolare € 2.000;
- scuola elementare € 1.500;
- scuola media inferiore € 2.000;
- scuola media superiore € 3.000;
- università € 3.500;
- corso perfezionamento post-laurea € 3.500.

L'istituto in oggetto, introdotto nel 2017, ha visto crescere negli anni la platea dei soggetti beneficiari con un incremento dei contributi complessivamente deliberati dalla Cassa registrati nel 2021 rispetto all'anno di introduzione del contributo stesso pari al 75%.

Contributo per orfani

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	41	28	13
Basilicata	12	12	-
Calabria	26	20	6
Campania	98	83	15
Emilia Romagna	52	52	-
Friuli Venezia Giulia	6	6	-
Lazio	87	81	6
Liguria	14	14	-
Lombardia	59	50	9
Marche	20	13	7
Molise	4	4	-
Piemonte	37	34	3
Puglia	65	50	15
Sardegna	21	21	-
Sicilia	46	35	11
Toscana	21	19	2
Trentino Alto Adige	8	8	-
Umbria	10	10	-
Veneto	44	32	12
Totale	671	572	99

Anni	N. Check-up	% Check-up su totale popolazione
2019	4.579	6,27%
2020	3.681	4,91%
2021	6.360	7,25%
Totale	14.620	-

Regione	N. Fruttori 2021
Abruzzo	215
Basilicata	15
Calabria	142
Campania	901
Emilia Romagna	769
Friuli Venezia Giulia	93
Lazio	1.145
Liguria	179
Lombardia	1.646
Marche	130
Molise	25
Piemonte	392
Puglia	1.326
Sardegna	52
Sicilia	226
Toscana	522
Trentino Alto Adige	40
Umbria	61
Valle d'Aosta	17
Veneto	495
Totale	8.391

Tutela sanitaria

Nel corso di questi ultimi anni la Cassa ha rafforzato la tutela della salute dei propri iscritti e dei loro familiari. Garantire nuove soluzioni di tutela è un compito che non si esaurisce nella mera offerta di servizi utili allo scopo, ma che deve necessariamente riflettersi anche nella visione e nelle politiche a lungo termine portate avanti dalla Cassa.

Nella programmazione di tali strumenti è certamente importante tenere conto delle diverse fasi della vita dei professionisti in modo da riuscire a definire soluzioni e servizi che possano risultare sempre più efficaci sia nel tutelare il loro stato di salute, ampliando le coperture di medicina preventiva, sia nel sostenere la continuità professionale, così come nel supportare le famiglie che si trovano ad affrontare malattie gravi o nel caso in cui il professionista venga a mancare.

In quest'ottica la Cassa fornisce ai propri Associati la **polizza sanitaria base gratuita** che copre i "grandi interventi chirurgici" ed i "gravi eventi morbosi", prevedendo altresì sotto forma di prevenzione un *check-up* annuale gratuito, e consentendo l'estensione della copertura ai familiari, con un costo diretto agevolato.

Il numero dei fruitori della polizza sanitaria CDC (totale sinistri) **per il 2021** che hanno utilizzato almeno una volta la copertura base è di **8.391** soggetti.

Oltre alla polizza sanitaria è a disposizione di tutti gli iscritti ed i loro nuclei familiari, il servizio di accesso alla rete odontoiatrica convenzionata con *Blue Assistance* con strutture presenti su tutto il territorio nazionale.

Anche nel 2021 la Cassa ha messo a disposizione, a titolo gratuito per i propri iscritti, la **polizza Vita** sottoscritta dall'Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani ("EMAPI").

La polizza garantisce agli eredi in caso di decesso dei soggetti assicurati iscritti alla Cassa, che alla data dell'attivazione della copertura non abbiano compiuto i 75 anni di età, l'erogazione di € 11.500 elevabile fino a € 206.250 in base all'età dell'assicurato con modeste integrazioni sul premio a carico dell'iscritto.

Supporto alla professione

Il supporto all'attività professionale degli Associati introdotto nell'ultimo biennio ha previsto nel 2021 tre diverse misure di sostegno.

Contributi per l'attività professionale

Tipo di istituto assistenziale	N. Beneficiari	Erogato (unità di €)	Contributo medio
Sostegno alla professione	1.257	2.248.148	1.789
Sostegno al finanziamento	330	186.593	565
Sostegno per l'affitto	133	96.010	722
Totale	1.720	2.530.751	1.471





Per quanto attiene al commento specifico dedicato ai Contributi a **Sostegno alla professione** si rimanda all'apposito capitolo "Focus: che genere di Cassa siamo?" dedicato all'analisi del gender gap ed in specifico al paragrafo *Welfare al femminile: il supporto della Cassa alle dottoresse commercialiste*.

Contributi a supporto del finanziamento

È proseguito nel 2021 il sostegno della Cassa agli iscritti che, a causa degli effetti economico-finanziari legati all'emergenza epidemiologica, abbiano sottoscritto dei contratti di finanziamento.

A fronte di uno stanziamento iniziale di € 1,5 milioni sono stati deliberati interventi per € 187.000.

Sostegno al finanziamento

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	6	4	2
Calabria	9	7	2
Campania	27	26	1
Emilia Romagna	11	5	6
Friuli Venezia Giulia	4	4	-
Lazio	24	17	7
Liguria	2	1	1
Lombardia	23	16	7
Marche	2	1	1
Molise	2	2	-
Piemonte	12	7	5
Puglia	17	14	3
Sardegna	4	3	1
Sicilia	9	6	3
Toscana	10	6	4
Trentino Alto Adige	1	1	-
Umbria	4	2	2
Valle d'Aosta	1	-	1
Veneto	19	14	5
Totale	187	136	51

Contributi agli iscritti Cassa con studio professionale in affitto

Il contributo introdotto nel 2020 per far fronte all'emergenza pandemica ha visto nell'anno passato l'erogazione di € 1,7 milioni. I dati dell'anno 2021 sono relativi al completamento della lavorazione delle 2.394 domande pervenute nel 2020.

Convenzioni

La Cassa rinnova il suo impegno nella costruzione di un *welfare* sempre più a tutela delle nuove esigenze della categoria, emerse in un contesto sociale in continua evoluzione.

Il 2021 ha visto un incremento nel numero di collaborazioni con aziende primarie in diversi settori per poter offrire agli Associati condizioni speciali e agevolazioni per l'acquisto di prodotti, servizi e soluzioni utili a conciliare la vita personale e professionale con un'attenzione particolare alla tutela della salute degli iscritti e della propria famiglia, spaziando tra sette aree di interesse individuate (famiglia, vacanze, attività professionale, automotive, editoria, finanza, salute e benessere) per un totale di **19 partnership** che garantiscono diverse tipologie di servizi offerti agli iscritti. Tutte le informazioni sono reperibili nell'area convenzioni del sito CDC dove è possibile conoscere l'offerta completa e aggiornata di servizi e soluzioni.

Tra questi la **polizza vita gratuita Emapi** che garantisce alle famiglie degli iscritti un indennizzo in caso di decesso. La campagna di informazione relativa alla polizza che ha visto il coinvolgimento di tutti i canali di comunicazione, dall'ufficio stampa alla *newsletter*, dal sito *web*, all'attività di *direct mailing* e i profili *social*, oltre l'attività costante di contatto con gli iscritti da parte del servizio di consulenza, ha permesso di raggiungere **1.334 adesioni volontarie**.

Sostegno per l'affitto

Regione	Erogato (€/000) nel 2021		
	Totale	M	F
Abruzzo	4	2	2
Calabria	5	3	2
Campania	17	14	3
Emilia Romagna	8	4	4
Friuli Venezia Giulia	1	1	-
Lazio	11	9	2
Liguria	3	2	1
Lombardia	9	6	3
Marche	2	1	1
Piemonte	6	1	5
Puglia	6	5	1
Sardegna	3	2	1
Sicilia	2	1	1
Toscana	7	6	1
Trentino Alto Adige	1	1	-
Umbria	2	2	-
Veneto	9	7	2
Totale	96	67	29

CONVENZIONI

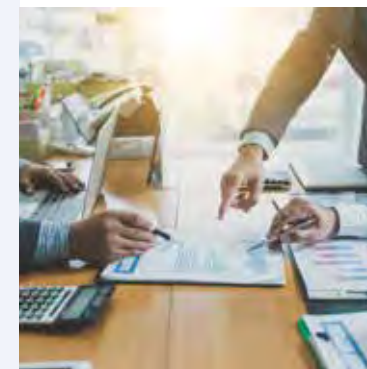
FAMIGLIA



VACANZE



ATTIVITÀ PROFESSIONALE



AUTOMOTIVE



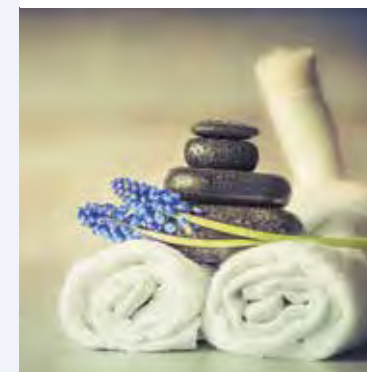
EDITORIA



FINANZA



SALUTE E BENESSERE



4.3.3 Favorire l'erogazione delle prestazioni

Tutti i servizi erogati dalla Cassa sono su istanza di parte e possono essere richiesti:

- inviando, tramite PEC o Raccomandata, il modulo di domanda disponibile sul sito della Cassa nella sezione "modulistica" (tutti i moduli sono in formato PDF compila e stampa e con possibilità di firma digitale);
- in maniera telematica attraverso il servizio *online* di presentazione domanda disponibile sul sito della Cassa all'interno dell'area riservata.

La Cassa prosegue sul percorso intrapreso negli ultimi anni che tende ad abbandonare la modalità cartacea di presentazione delle istanze prevedendo esclusivamente la modalità telematica che garantisce l'immediata ricezione dell'istanza, l'acquisizione diretta delle informazioni, eliminando così anche la possibilità di errato

data entry. Il tutto produce correttezza dei dati e risparmio di tempo per l'Associato ma anche per la Cassa.

La Cassa, peraltro, anche per gli istituti che ha introdotto nel 2021 per aiutare e sostenere i professionisti, ha scelto la sola modalità *online* per l'inoltro delle istanze e ciò ha indubbiamente influito positivamente nella gestione delle attività.

Domande online

La presentazione delle domande in modalità *online* consente al professionista di acquisire in tempo reale la ricevuta di avvenuta presentazione della domanda, con l'indicazione del numero e della data di protocollo assegnati, ed elimina tutte le fasi manuali di acquisizione producendo un risparmio di tempo a favore del procedimento amministrativo.

Le tipologie di domande che possono essere inviate utilizzando il servizio *online* dedicato sono:

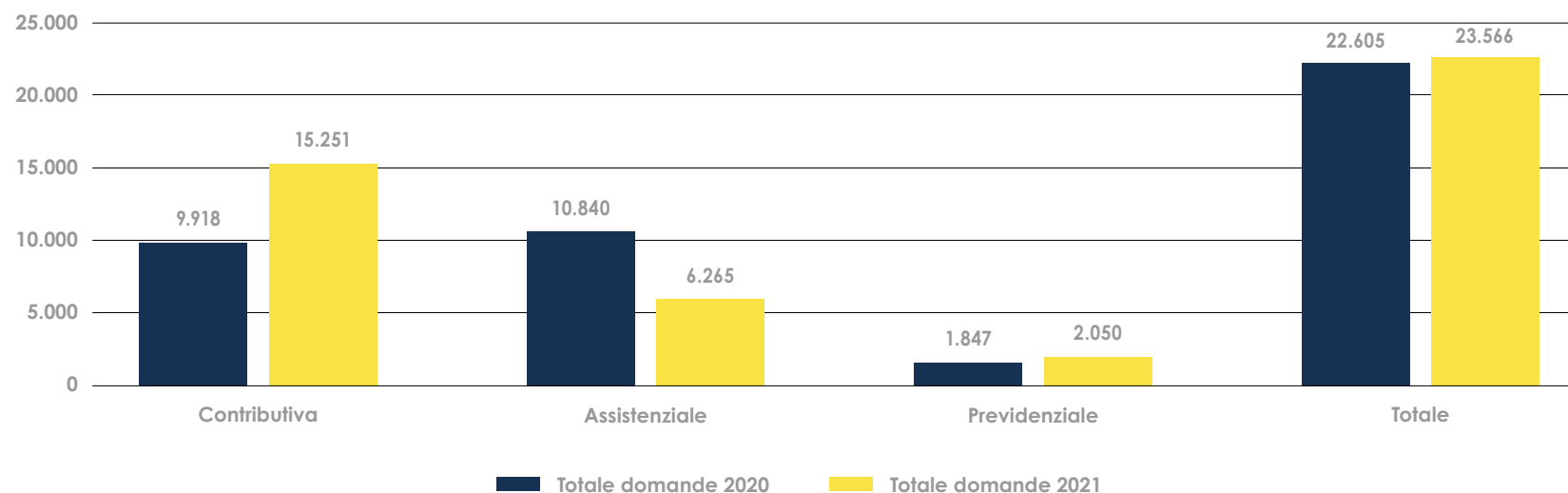
Macro Area	Tipo domanda
Contributiva	Iscrizione e Reiscrizione
	Comunicazione non possesso partita IVA
	Esonero
	Ricongiunzione in entrata
	Riscatto del Corso Legale di Laurea
	Riscatto del Servizio Militare
	Riscatto del Tirocinio
	Riscatto del Servizio Civile Volontario
	Regolarizzazione spontanea
Cancellazione, cancellazione con restituzione, restituzione	
Assistenziale	Indennità di maternità
	Contributo interruzione gravidanza
	Contributo complementare all'indennità di maternità
	Contributo a supporto dell'attività professionale
Previdenziale	Contributo a supporto dei finanziamenti
	Pensione vecchiaia, vecchiaia anticipata, unica contributiva
	Pensione di invalidità
	Pensione di inabilità
	Pensione di vecchiaia o di anzianità in totalizzazione
Pensione di vecchiaia o anticipata in regime di cumulo	
Supplemento di pensione contributivo	

Per le domande di iscrizione, esonero e comunicazione di non possesso della partita IVA è prevista, oltre la presentazione *online*, anche la compilazione di un modulo scaricabile dal sito da inviarsi via posta in formato cartaceo o tramite PEC tenuto conto che, molto spesso, i neoiscritti all'Albo sono privi delle credenziali di accesso all'area riservata. Stessa possibilità è prevista per le domande di cancellazione, di cancellazione con restituzione dei contributi o di sola restituzione dei contributi.

Sono **23.566 le domande pervenute nel 2021**. Il dato risulta essere maggiore dell'anno precedente (22.605) che si era già contraddistinto per la gestione delle istanze legate alla crisi pandemica.

Si evidenzia che nel 2021, secondo quanto previsto dall'art.1, c.20, della L.30/12/2020 n.178, sono state gestite in via straordinaria **2.978 domande relative all'esonero parziale dal versamento** dei contributi previdenziali obbligatori relativi al 2021.

Domande pervenute



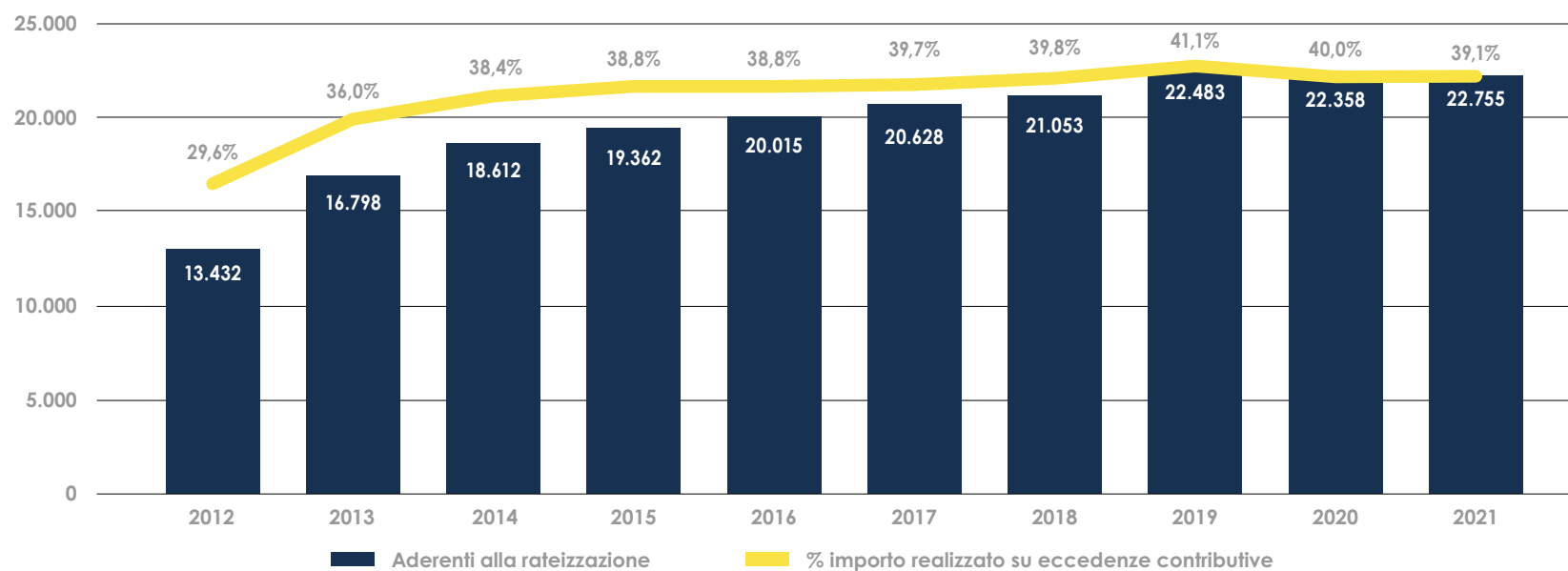
Rateizzazione dei contributi

Nel 2021 le adesioni al servizio di Comunicazione dei dati reddituali sono state 71.376 (70.224 lo scorso anno). È aumentato il numero dei **dottori commercialisti che hanno optato per il pagamento rateale delle eccedenze contributive, 22.755 aderenti pari al 36,1%** di quelli tenuti al versamento (pari a 63.040).

Il tasso di interesse per la rateizzazione delle eccedenze contributive per l'anno 2021 è pari al 2,3% mentre per il periodo dal 1/1/2022 sino alla scadenza delle singole rate è pari all'1,5%.

Nel 2021 il rapporto tra le somme delle eccedenze contributive rateizzate (€ 247,1 ml) ed il totale della contribuzione dovuta (€ 632,8 ml) risulta essere pari al 39,1%.

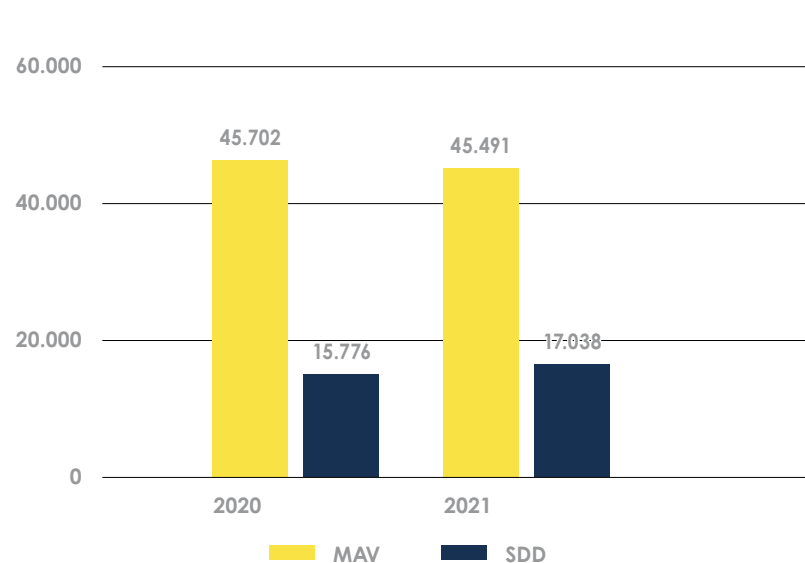
Rateizzazione



Le modalità di pagamento previste per il versamento delle eccedenze contributive sono l'addebito diretto su conto corrente dell'interessato tramite SDD e i bollettini MAV.

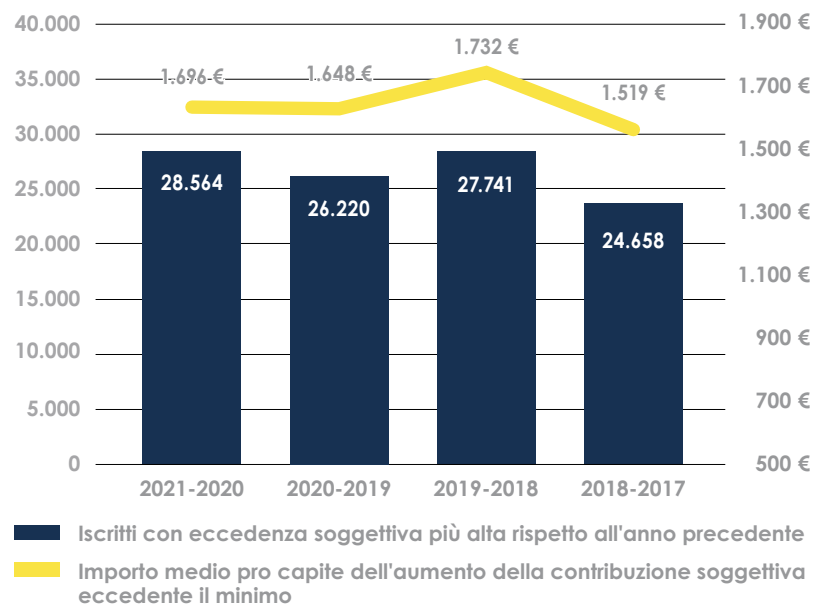
Si evidenzia che nel corso del 2022 verrà introdotta la modalità di pagamento attraverso il sistema *pa-goPA*.

Modalità di versamento



Il 2021 registra con **28.564** il numero più elevato di **iscritti** che, nell'ultimo quadriennio, **hanno optato per una aliquota di contribuzione superiore alla minima** prevista.

Dal 2017 al 2021 la contribuzione soggettiva eccedente le misure minimali è stata innalzata mediamente da un anno all'altro da circa 26.000 soggetti, per un **importo medio pro capite di circa € 1.700**.



L'accertamento massivo delle condizioni di incompatibilità

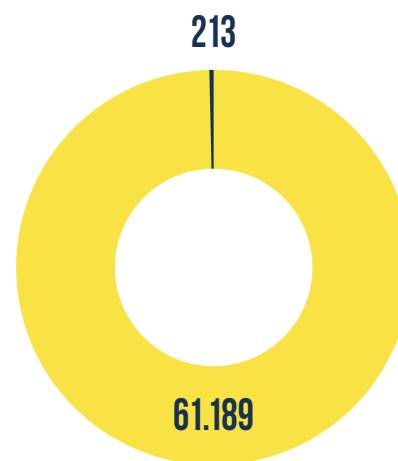
Nel 2020 la Cassa ha concluso l'attività di verifica massiva dell'incompatibilità con l'esercizio della professione per tutti gli iscritti al 1° gennaio 2017, non pensionati e non cancellati. Questo progetto, iniziato nel 2018, ha permesso di certificare oltre 62.000 professionisti ed è stato realizzato incrociando il database istituzionale con quello della Camera di Commercio e dell'Agenzia delle Entrate.

Dal 2021 la verifica dell'incompatibilità è diventata un servizio corrente, in grado di rendere agli Associati una certificazione periodica, ovvero una comunicazione di eventuali condizioni di incompatibilità con l'esercizio della professione di Dottore Commercialista, che, qualora non fossero rimosse le cause di rischio, comporterebbero l'annullamento di annualità contributive. Di seguito si illustrano gli esiti della verifica incompatibilità nel 2021.

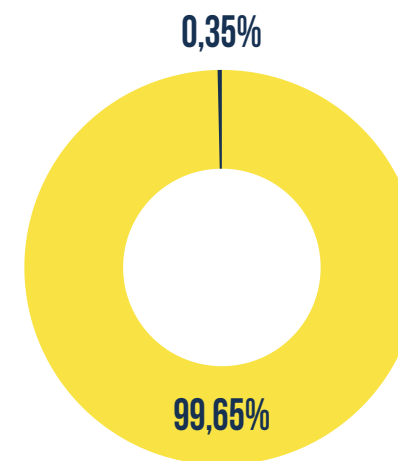
Iscritti: Gli esiti della verifica incompatibilità 2021

Compatibili	61.189	99,65%
Incompatibili	213	0,35%
Totale	61.402	100,00%

Analisi di compatibilità - Numero



Analisi di compatibilità - Percentuali



Compatibili Incompatibili

Dalla verifica dell'incompatibilità è emerso come dato di rilevanza significativa la riduzione delle percentuali degli incompatibili dal 2%, registrato ad esito del primo controllo conclusosi nel 2020, allo 0,35% del controllo 2021 a fronte di una campagna di sensibilizzazione che ha portato ad una maggiore consapevolezza e diffusione della cultura dell'incompatibilità nell'intero periodo di verifica di tutta la platea degli iscritti.

È stato inoltre riscontrato un fenomeno di trasformazione di diverse società di servizio/ausiliarie in STP.

Da segnalare l'importanza del monitoraggio costante operato dalla Cassa che deve essere accompagnato dal mantenimento da parte dell'iscritto di una coerenza in tutto il percorso professionale.

Riscatto degli anni di laurea, del servizio militare e del tirocinio professionale

Perseguendo l'obiettivo di agevolare gli Associati nella "costruzione" della propria posizione previdenziale, per i riscatti calcolati con il sistema contributivo nel 2016 è stata quadruplicata la durata dei piani di rateizzazione dell'onere, passando dalla metà al doppio del periodo riscattato ed eliminando al contempo gli interessi di rateizzazione.

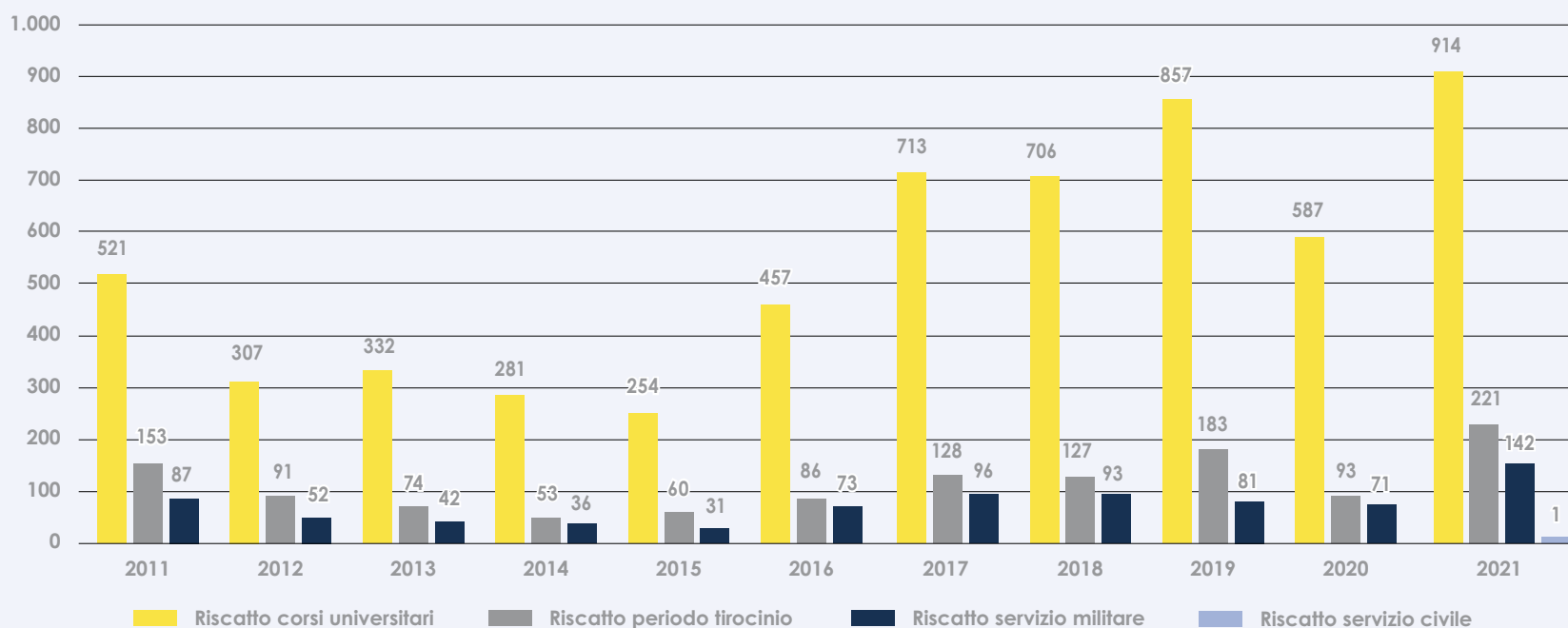
A conferma del successo delle misure introdotte, il numero delle istanze di riscatto definite nel 2021 (1.278) si è incrementato rispetto all'anno precedente (751).

Nel quinquennio 2017-2021 si registra un dato medio annuo di 1.003 domande

deliberate pari ad oltre il doppio della media del quinquennio precedente (446).

Nel 2021 il numero di Associati che hanno scelto la rateizzazione per versare il riscatto si è attestato su una percentuale pari al 68,47% del totale delle domande definite.

Riscatti deliberati

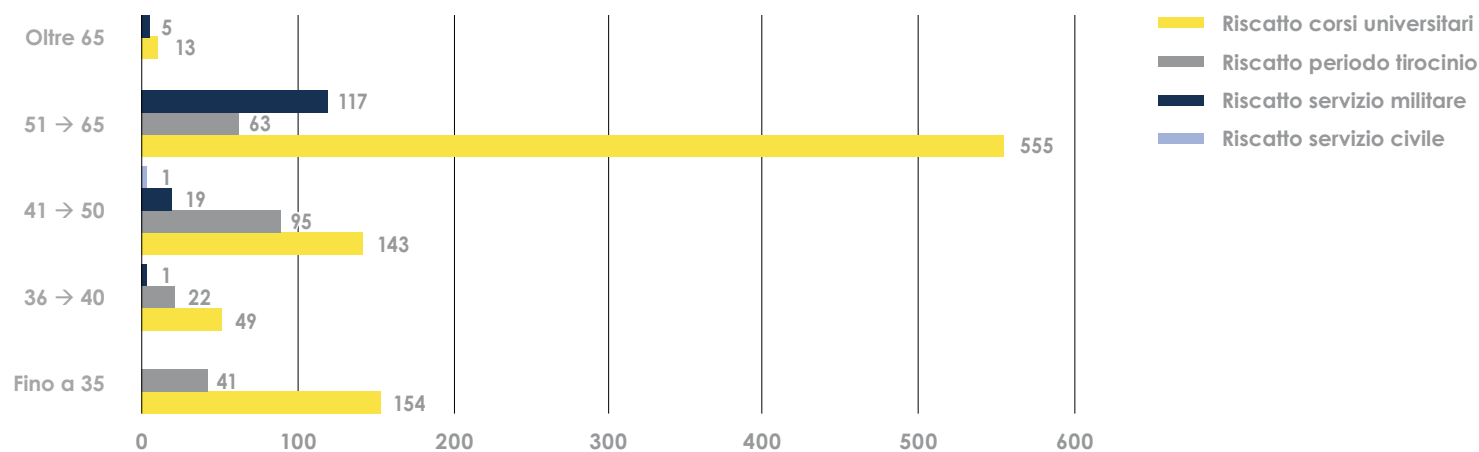


Con particolare riferimento ai riscatti con onere determinato con il metodo contributivo si è rilevato un progressivo aumento dell'aliquota contributiva scelta dagli iscritti interessati che hanno presentato domanda di riscatto.

Nel 2011 l'aliquota media contributiva scelta da questi soggetti era pari all'11% mentre nel 2021 è stata pari al 13%.

Nel 2021 si è registrato un numero di domande di riscatto particolarmente significativo presentate da soggetti iscritti con un'età compresa tra i 51 e i 65 anni, con particolare riferimento al riscatto dei periodi di laurea e del servizio militare.

Istanze di riscatto distinte per tipologia e fascia di età degli interessati



Tempestività e trasparenza nel rapporto con gli Associati

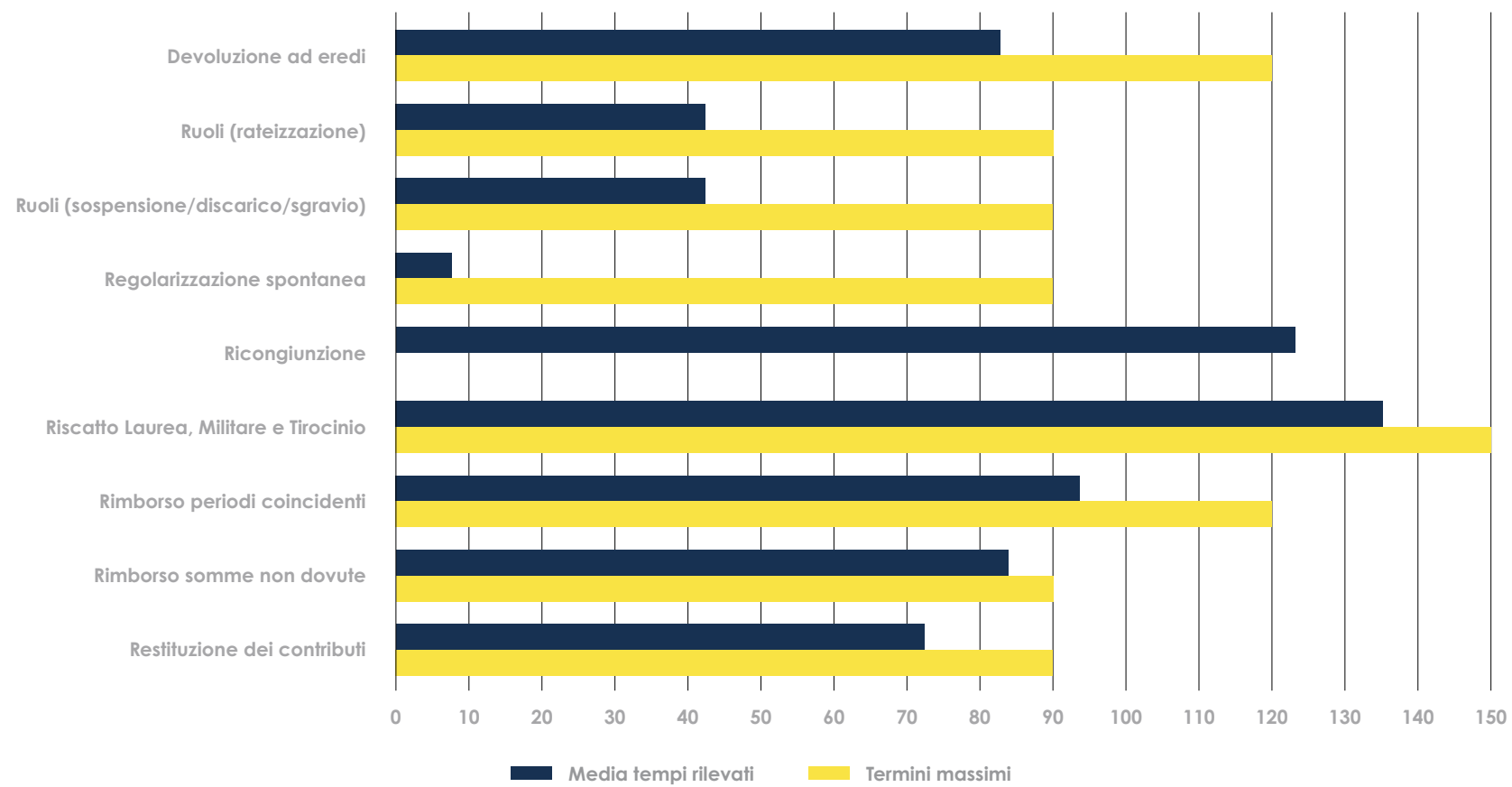
Il modello operativo della Cassa, orientato all'innovazione tecnologica e organizzativa, con la modalità *smart working*, ha consentito nel 2021 di rendere disponibile la presentazione di ulteriori domande in modalità *online* con una tempistica media di conclusione dei procedimenti amministrativi inferiore ai tempi massimi che la Cassa prevede proceduralmente.

Procedimenti amministrativi

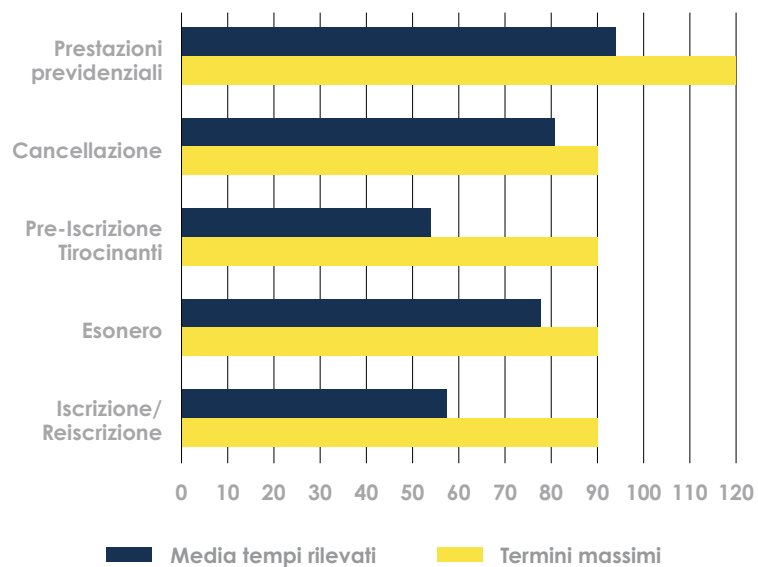
	2021	2020	2019	2018	2017
Area Anagrafica	4.393	3.751	4.355	4.165	4.286
Area Assistenziale	5.607	9.029	3.128	3.156	2.962
Area Previdenziale	1.527	1.285	1.458	1.167	1.112
Area Contributi	2.545	1.767	2.242	2.053	2.050
Sub totale	14.072	15.832	11.183	10.541	10.410
Area Recupero Crediti	9.849	4.001	6.669	6.097	6.691
Area Garanzia/verifica compatibilità	61.441	2.555	4.416	56.388	938
Totale	85.362	22.388	22.268	73.026	18.039

La tempistica dei procedimenti (giorni)

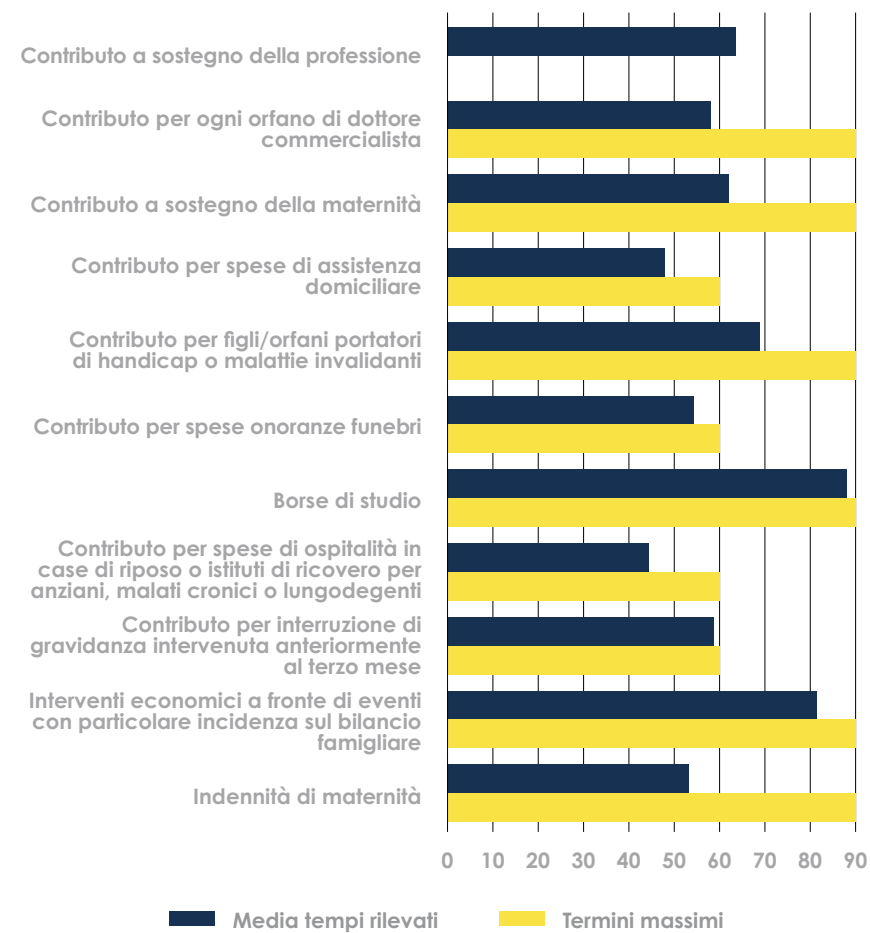
Procedimenti contributivi



Procedimenti anagrafici e previdenziali



Procedimenti assistenziali



Il servizio *online* “STD - Segui la Tua Domanda” permette agli Associati di verificare in tempo reale lo stato di avanzamento della lavorazione della propria istanza. Il servizio, per ciascuna delle quattro fasi del procedimento amministrativo (acquisizione della domanda, lavorazione, verifica pre-delibera, delibera) riprende i riferimenti cromatici classici del semaforo per indicare la fase in cui si trova la domanda e le motivazioni di un eventuale “semaforo rosso”.

Il servizio, introdotto nel 2017, costituisce un importante strumento di trasparenza dei servizi *self-service* messi a disposizione degli Associati. Nel primo quinquennio di operatività ha registrato i seguenti accessi:

Anno	Consultazioni totali	Professionisti coinvolti	Totale domande visualizzate	Domande effettive
2021	126.430	12.800	139.442	10.723
2020	222.750	18.293	270.421	19.406
2019	64.173	8.767	66.823	6.341
2018	52.241	7.046	54.676	5.382
2017	38.458	5.926	37.755	3.938

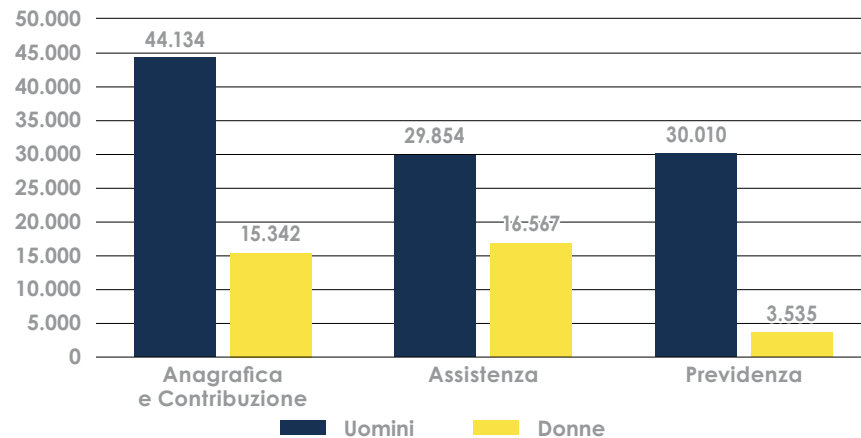
Nota: Il totale delle domande visualizzate può essere superiore al numero totale delle consultazioni in quanto con una consultazione si possono visualizzare più domande.



Nell'anno 2021 l'utilizzo del servizio STD registra una diminuzione di accessi rispetto al 2020, che era stato caratterizzato dal riconoscimento di nuovi istituti assistenziali introdotti dalla Cassa per sostenere ed aiutare i professionisti in difficoltà a causa della pandemia, ma comunque superiore agli anni precedenti.

Anno	Area Contributi	Area Assistenza	Area Previdenza	Totale
2021	59.476	46.421	33.545	139.442
2020	63.036	180.120	27.265	270.421
2019	35.551	13.074	18.198	66.823
2018	30.982	10.480	13.214	54.676
2017	19.950	10.034	7.771	37.755

Consultazioni STD per macro Area e Genere



Fascia età anagrafica	Contributi		Assistenza		Previdenza	
	M	F	M	F	M	F
20 - 29	4.151	3.227	156	101	-	-
30 - 39	10.799	5.296	5.651	5.877	125	-
40 - 49	5.751	2.387	8.067	5.266	66	118
50 - 59	9.757	3.115	11.634	5.066	537	663
60 - 69	10.972	1.133	4.019	257	16.715	1.584
70 - 79	1.918	184	138	-	9.206	1.023
80 - 89	786	-	189	-	3.261	147
Over 90	-	-	-	-	100	-
Totale	44.134	15.342	29.854	16.567	30.010	3.535
	59.476		46.421		33.545	

4.3.4 Orientare, accompagnare e sostenere la progettazione del futuro previdenziale

Servizi volti alla progettazione previdenziale

Uno dei principali obiettivi della Cassa è stato e continua ad essere la creazione di un modello gestionale con un'interfaccia *user friendly* che, considerati i numerosi accessi e le tante simulazioni che ogni giorno vengono effettuate, diventi sempre più punto di riferimento per chi, con carriere ed esperienze diverse, voglia individuare le leve migliori per costruirsi una più ampia "coperta" previdenziale.

Al fine di orientare, agevolare l'iscritto nella consultazione e quindi nella progettazione della propria posizione previdenziale, oltre all'ordinario canale telefonico o contatto diretto di richiesta informazione ovvero pec, sono stati realizzati nel tempo molteplici servizi *online* la cui fruizione risulta essere semplice, immediata e sicura.

Simulazioni online

La Cassa, al fine di aiutare i propri iscritti ad orientarsi nello scenario previdenziale, mette a loro disposizione vari servizi *online* che consentono di simulare in maniera semplice ed autonoma:



- riscatto della laurea - riscatto del militare o del servizio civile volontario - riscatto del tirocinio;
- ricongiunzione;
- pensione di vecchiaia, vecchiaia anticipata e unica contributiva integrata anche con la simulazione del riscatto di laurea e/o riscatto militare-civile e/o riscatto tirocinio e/o ricongiunzione;
- pensione di vecchiaia in cumulo e pensione di vecchiaia anticipata in cumulo integrata anche con la simulazione del riscatto di laurea e/o riscatto militare-civile e/o riscatto tirocinio;
- pensione di vecchiaia in totalizzazione e pensione di anzianità in totalizzazione integrata anche con la simulazione del riscatto di laurea e/o riscatto militare-civile e/o riscatto tirocinio.

Oltre ai servizi di simulazione *online* che gli iscritti possono utilizzare in completa autonomia la Cassa, su richiesta, effettua:

- consulenza specialistica che analizza la posizione previdenziale del richiedente (presenza di eventuali periodi contributivi posseduti presso altri enti di previdenza) e, valutata complessivamente la posizione previdenziale, fornisce all'iscritto tutti gli elementi per orientarsi nella scelta della tipologia di pensione più conveniente in termini di importi e decorrenza;
- consulenza generica di tipo anagrafico-contributivo, assistenziale e previdenziale.

Richieste di consulenza

Anno	Consulenze specialistiche	Consulenze generiche
2021	477	6.614
2020	568	12.169
2019	664	3.825
2018	693	2.676
2017	578	2.059

Nel 2021 il numero delle consulenze generiche, anche se ridotto rispetto al 2020 impattato dalla crisi pandemica, rimane comunque particolarmente elevato se confrontato rispetto al *trend* degli anni precedenti.

Fra gli argomenti di maggiore interesse si è registrata la possibilità di richiedere l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti nell'anno 2021 (art.1, c.20, L.178/2020). Sono stati anche ampiamente trattati i temi riguardanti lo slittamento delle scadenze contributive, la possibilità di pagare i contributi di prossima emissione a ruolo e le modalità per regolarizzare la posizione contributiva (requisito fondamentale per poter accedere all'esonero).

Utilizzo dei servizi di simulazione nel 2021 per tipologia

Tipologia servizio	Simulazioni effettuate		Professionisti coinvolti	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PES - Simulazione Pensione	43.194	113.927	8.200	17.117
RLA - Simulazione Riscatto Laurea	10.304	19.660	5.037	9.114
RMI - Simulazione Riscatto Militare/Servizio Civile Volontario	26	5.073	17	2.971
RMT - Simulazione Riscatto Tirocinio	3.908	5.969	2.466	3.698
REN - Simulazione Ricongiunzione	906	2.346	447	1.046
Sub totale	58.338	146.975	16.167	33.946
Totale	205.313		50.113	

Utilizzo dei servizi di simulazione nel 2021 per età e genere

Fascia età	Simulazioni effettuate		Professionisti coinvolti	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
20 - 30	1.704	2.183	792	961
31 - 40	7.334	13.521	3.173	4.749
41 - 50	17.700	33.420	5.720	9.764
51 - 60	27.386	69.501	5.756	14.030
61 - 70	4.007	27.081	679	4.141
Oltre 70	207	1.269	47	301
Sub totale	58.338	146.975	16.167	33.946
Totale	205.313		50.113	

Distribuzione geografica dei professionisti che hanno effettuato delle simulazioni online nel 2021

Regione	Professionisti Coinvolti		
	Complessivi	Donne	Uomini
Abruzzo	1.411	492	919
Basilicata	334	121	213
Calabria	1.552	439	1.113
Campania	4.611	1.036	3.575
Emilia-Romagna	4.528	1.868	2.660
Friuli-Venezia Giulia	923	366	557
Lazio	5.062	1.407	3.655
Liguria	1.159	413	746
Lombardia	9.230	3.069	6.161
Marche	1.441	505	936
Molise	298	103	195
Piemonte	2.827	1.059	1.768
Puglia	3.348	938	2.410
Sardegna	1.166	450	716
Sicilia	2.699	670	2.029
Toscana	3.009	914	2.095
Trentino-Alto Adige	880	274	606
Umbria	614	223	391
Valle d'Aosta	142	32	110
Veneto	4.869	1.786	3.083
Esteri	10	2	8
Totale	50.113	16.167	33.946

Il servizio di consulenza PES simula la pensione futura e la relativa decorrenza, consente anche di effettuare delle simulazioni mirate dove l'iscritto può fissare l'importo che desidera ricevere al momento del pensionamento e, in funzione di questo, stimare l'aliquota di contribuzione necessaria oppure l'età di pensionamento per avere l'importo di pensione desiderato.

Il servizio prevede anche di simulare il costo di un'eventuale ricongiunzione e/o riscatto della laurea, militare/servizio civile volontario, tirocinio e di valutarne gli effetti in termini economici e di decorrenza sulla pensione.

Di seguito la tabella con le percentuali di utilizzo del servizio PES da parte degli iscritti che sono abilitati al servizio di simulazione.

Anno	Totale iscritti	Iscritti con PES	%
2021	66.460	24.266	36
2020	65.715	21.906	33

Di seguito una tabella dove viene evidenziato il numero dei professionisti iscritti (non pensionati anche se attivi) che a seguito dell'utilizzo dei servizi *online* di simulazione della pensione hanno concretizzato quanto simulato provvedendo a versare un'aliquota di contributo soggettivo maggiore al 12% o ad inoltrare domanda di ricongiunzione e/o riscatto della laurea/militare-civile volontario/tirocinio.



CALCOLA IMPORTO PENSIONE

CALCOLA L'IMPORTO DELLA PENSIONE A PARTIRE DALL'ETÀ DI PENSIONAMENTO DESIDERATA



CALCOLA ETÀ DI PENSIONAMENTO

CALCOLA L'ETÀ DI PENSIONAMENTO A PARTIRE DALLA PENSIONE ANNUA DESIDERATA

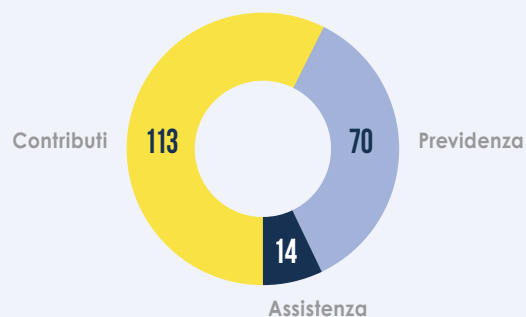


CALCOLA ALIQUOTA CONTRIBUTIVA

CALCOLA L'ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A PARTIRE DA ETÀ E PENSIONE ANNUA DESIDERATA

Anno	Sesso	Totale iscritti	Iscritti che hanno effettuato la simulazione PES	Iscritti che hanno effettuato la simulazione PES con aliquota > 12%	Iscritti che hanno effettuato la simulazione PES con aliquota > 12% ed effettivo versamento aliquota > 12%	Iscritti che hanno effettuato la simulazione PES integrata con simulazione ricongiunzione / riscatto	Iscritti che hanno effettuato la simulazione PES integrata con simulazione ricongiunzione / riscatto ed effettivo inoltro della domanda di ricongiunzione / riscatto
2021	Uomini	42.607	16.233	3.615	3.130	7.290	734
	Donne	23.853	8.033	1.821	1.561	3.687	278
	Totale	66.460	24.266	5.436	4.691	10.977	1.012
2020	Uomini	42.944	15.167	3.185	2.676	6.344	534
	Donne	22.771	6.739	1.421	1.174	2.822	165
	Totale	65.715	21.906	4.606	3.850	9.166	699

La Cassa sul territorio 2021 (materia di contatto)



Nel **2021** gli eventi sul territorio durante i quali è stata presente la Cassa con il desk di consulenza sono stati **3**; a questi si aggiungono **3** eventi con il desk in modalità "video-consulenza" per un totale complessivo di **6** eventi.

I professionisti che si sono avvalsi del servizio di consulenza sono stati **197**.

Numero e tipologia di nuovi servizi di consulenza e orientamento introdotti

In uno scenario dove sempre più spesso la carriera lavorativa è caratterizzata da discontinuità, la Cassa, con l'obiettivo di aiutare i propri iscritti che precedentemente all'iscrizione hanno svolto altre attività lavorative con conseguente copertura previdenziale presso altri enti di previdenza, fin dal 2019 ha messo a loro disposizione degli appositi strumenti di simulazione.

Nello specifico è possibile simulare i trattamenti pensionistici (sia di vecchiaia che di vecchiaia anticipata) in cumulo o in totalizzazione anche integrando il calcolo con l'ipotesi del riscatto di laurea e/o riscatto militare-servizio civile volontario e/o riscatto tirocinio.

Dettaglio dell'utilizzo delle simulazioni nel 2021

Pensione in Totalizzazione		Pensione in Regime di Cumulo	
Simulazioni effettuate	Professionisti coinvolti	Simulazioni effettuate	Professionisti coinvolti
2.368	1.154	1.081	494





Canali di comunicazione dei servizi di consulenza

La Cassa mette a disposizione degli iscritti e dei loro familiari (superstiti ed eredi) una serie di canali per accedere ai servizi di consulenza.

Nell'anno 2021, a seguito del perdurare dello stato di emergenza, le ricezioni presso la sede della Cassa sono avvenute solo su appuntamento (servizio di prenotazione area "Contatti" del sito). La presenza dei consulenti negli eventi sul territorio è stata sensibilmente ridotta, in alcuni casi la consulenza è stata fornita in modalità "video-consulenza".

Contatti (n.)	2021	2020	2019	2018	2017
Numero verde	69.860	53.629	52.276	50.381	50.360
Ricevimento in sede	168	223	918	801	755
Help desk presso convegni	197	385	1.865	1.501	1.426
PAT - Prenotazione Assistenza Telefonica	5.202	9.485	1.671	1.439	1.290
Totale	75.427	63.722	56.730	54.122	53.831

Molto apprezzato dai professionisti è il servizio "**PAT - Prenotazione Assistenza Telefonica**" disponibile nell'area riservata del sito, attraverso il quale possono chiedere di essere contattati indicando l'argomento che vogliono trattare e l'orario in cui vogliono essere chiamati.

Dettaglio per macroarea di interesse per i contatti 2021

Macroarea di interesse	Contatto telefonico	Contatto diretto in sede	Contatto presso convegno	Risposta a richieste tramite PAT	Totale
Contributiva	50.001	110	113	3.855	54.079
Assistenziale	8.423	9	14	434	8.880
Previdenziale	11.436	49	70	913	12.468
Totale	69.860	168	197	5.202	75.427

Ha riscosso un elevato indice di gradimento il servizio di prenotazione (area "Contatti" del sito) che consente di fissare un appuntamento con un consulente della Cassa per una **"video-consulenza"**.

Consulenza attiva

Nel **2021** la Cassa, con l'intento di anticipare le richieste dei professionisti su come e quando accedere alla pensione, ha **iniziato l'attività di consulenza attiva**.

Con questo nuovo servizio la Cassa, valutati i requisiti del professionista (età anagrafica e anzianità contributiva), predispone una consulenza specifica per informare il professionista su quando maturerà i requisiti per accedere al pensionamento proponendo delle "azioni" che gli consentirebbero di accedere anticipatamente allo stesso (ad es. riscatto della laurea, militare e/o tirocinio). La consulenza prevede tutte le simulazioni delle "azioni" proposte

Le consulenze prestate in modalità "video-chiamata" sono state 402, di cui:

- **252 macroarea contributiva;**
 - **136 macroarea previdenziale;**
 - **14 macroarea assistenziale.**
-

60 Delegati hanno usufruito del servizio di “consulenza attiva”, il 15% di loro ha optato per le soluzioni proposte dalla Cassa avvalendosi dell’istituto del riscatto per anticipare l’accesso alla pensione.

in modo da consentire al professionista di valutare, in base alle proprie esigenze e aspettative, cosa fare. Nel corso dell’anno è stato effettuato un progetto pilota per testare l’efficacia di questo nuovo servizio, proponendo la consulenza ai 150 componenti dell’Assemblea dei Delegati della Cassa.

L’attività è stata particolarmente apprezzata dai soggetti che hanno usufruito del servizio perché ha affrontato un argomento spesso rinviato e sottovalutato e ha dato modo agli interessati di riflettere e di introdurre anche altri strumenti che non consentono di accedere prima al pensionamento ma possono incidere sull’importo della futura pensione (aumento dell’aliquota contributiva).

Nel 2021 è stata intrapresa anche l’attività di “**consulenza attiva per superstiti ed eredi**” nei confronti dei superstiti/eredi dei professionisti/tirocinanti deceduti.

Nel momento in cui la Cassa viene a conoscenza del decesso del professionista/tirocinante, valutato lo status giuridico e quindi le tipologie di prestazioni/assistenza previste per il caso di specie, invia una comunicazione dettagliata ai superstiti/eredi del *de cuius*.

Questa attività si è rivelata importantissima e di grande supporto per i superstiti/eredi in quanto, oltre a dare delle indicazioni su come accedere agli istituti previdenziali/assistenziali a loro dedicati, li informa della polizza vita sottoscritta dalla Cassa con EMAPI che prevede una forma assistenziale a titolo gratuito in favore dei professionisti/tirocinanti garantendo ai superstiti/eredi l’erogazione di un premio assicurativo.

L'evoluzione dell'aliquota contributiva

L'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla Cassa per consentire ai propri Iscritti di costruire il loro futuro previdenziale ha fatto registrare nel 2021 per **4.125 soggetti** (pari al 5,7% del totale degli iscritti e pensionati attivi al 31/12/2021) **un incremento rispetto all'anno precedente dell'aliquota contributiva soggettiva** portando la stessa ad un dato medio del 20,1%.

Tale incremento comporterà, tenuto conto anche dei versamenti da incassare nel corso del 2022 a seguito della rateizzazione delle eccedenze, un maggior incasso contributivo a titolo di soggettivo per il 2021 pari al 26%.

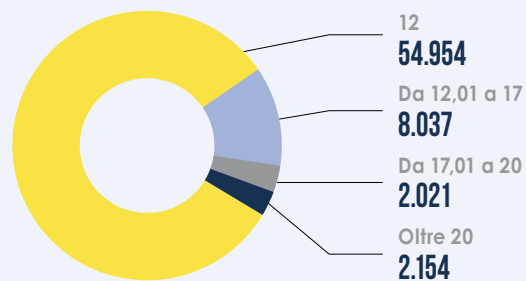
In occasione delle dichiarazioni reddituali 2021 sono **77 gli iscritti che hanno richiesto di versare**, come contributo soggettivo, **il 100% del proprio reddito netto professionale**, gli stessi sono distribuiti in maniera omogenea fra le 3 fasce anagrafiche mediane (31-40, 41-50 e 51-60).

Regione	Aliquota media
Abruzzo	13,88
Basilicata	13,74
Calabria	13,38
Campania	13,18
Emilia Romagna	13,33
Friuli Venezia Giulia	13,59
Lazio	13,37
Liguria	13,37
Lombardia	13,67
Marche	13,30
Molise	14,45
Piemonte	13,51
Puglia	13,64
Sardegna	13,49
Sicilia	13,31
Toscana	13,23
Trentino Alto Adige	13,62
Umbria	13,30
Valle d'Aosta	13,79
Veneto	13,37
Esteri	13,89

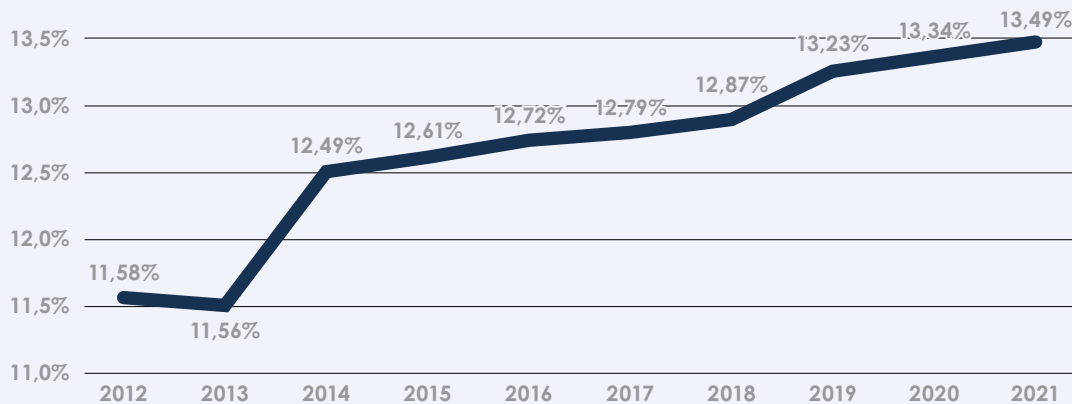
L'aliquota media degli uomini è pari al 13,47% contro un 13,55% medio delle loro colleghe.

Nelle fasce d'età "mediane" da 36 a 65 anni 1 iscritto su 5 sceglie un'aliquota contributiva superiore a quella minima.
Il dato scende al 15% per gli under 35 anni e al 5% per gli over 65.

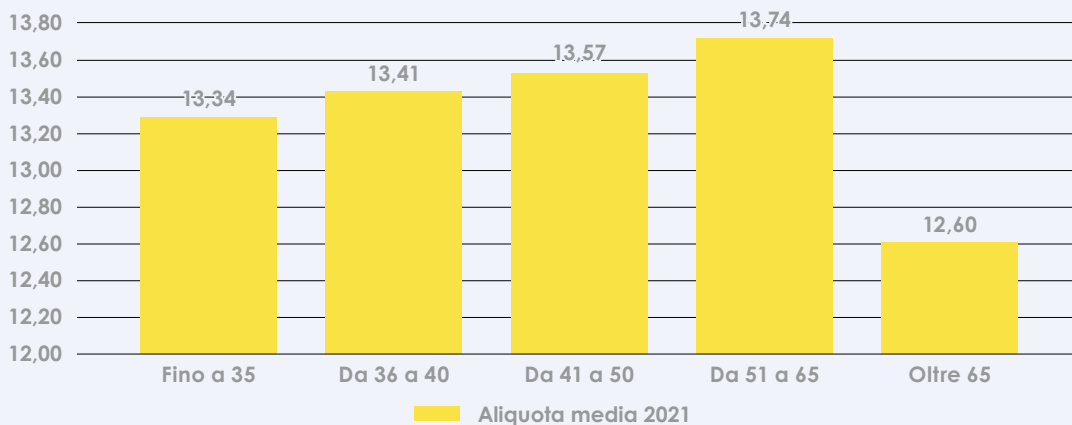
Dichiaranti (n.) e fasce di aliquote (%)



Aliquota media di contribuzione



Aliquota 2021 per fasce d'età (%)



4.4 COMUNICARE I VALORI DELLA CASSA

4.4.1 *Accrescere la conoscenza del sistema e la consapevolezza del futuro previdenziale*

Comunicare, informando: raccontare l'impegno per il welfare e la cultura previdenziale

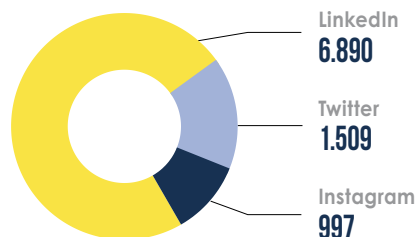
Garantire soluzioni efficaci in termini di supporto ai dottori commercialisti è una delle finalità principali della Cassa, un impegno che non si esaurisce nella sola offerta di servizi, ma si riflette nella visione strategica di lungo periodo e nell'attuazione di politiche di *welfare* in grado di andare incontro alle esigenze che emergono dal contesto attuale, in rapida e continua evoluzione.

L'anno trascorso, caratterizzato dal perdurare della pandemia, ha registrato un impegno crescente da parte della Cassa nel suo ruolo di *partner* per il supporto e la crescita dei propri Associati, ampliando l'offerta di assistenza e di servizi per accompagnare e sostenere l'intero percorso professionale, con un'attenzione particolare alla tutela della salute degli iscritti e dei loro familiari e all'equilibrio tra vita professionale e privata, grazie ad interventi specifici a supporto della genitorialità.

In questo contesto, la comunicazione ha rivestito un ruolo importante nell'accompagnare gli Associati in un percorso di informazione e aggiornamento sulle iniziative dell'ente. Lo ha fatto attraverso un dialogo diretto, che ha visto coinvolti tutti gli strumenti di comunicazione a disposizione, in un'ottica multi-canale, dalla funzione interna dedicata alla comunicazione, al sito istituzionale, alle attività di *direct mailing*, alla *newsletter* e ai profili *social*, oltre

Con un pubblico che ha raggiunto i 6.890 follower, la pagina LinkedIn si è confermata uno spazio di riferimento nel dialogo tra la Cassa e gli iscritti.

I follower CDC sui social media nel 2021



I numeri 2021 dei canali social della Cassa

Tweet pubblicati	158
Post pubblicati su LinkedIn	136
Post pubblicati su Instagram	74
Video YouTube	5
Visualizzazioni Tweeter	134.533
Visualizzazioni post LinkedIn	195.834
Like ai post Instagram	1.134

alla presenza sul territorio e alla riprogrammazione dei due principali eventi istituzionali, dopo l'interruzione dovuta all'emergenza pandemica.

Un nuovo canale si è inoltre aggiunto per contribuire a una comunicazione sempre più puntuale e accessibile, ovvero *CDC App*, l'applicazione sviluppata dalla Cassa e dedicata agli iscritti, per aggiornarli su servizi, iniziative e scadenze tramite accesso diretto e aggiornamenti in tempo reale.

Informare attraverso i canali social: il ruolo di LinkedIn

La Cassa ha consolidato e incrementato il suo seguito sui *social media* secondo una **strategia che vede l'informazione e l'approfondimento come asset principali di interesse per gli iscritti e stakeholder**. Soprattutto puntando sul *network* LinkedIn che permette di valorizzare studi, contenuti di approfondimento, articoli, anche grazie a nuovi "spazi" editoriali disponibili sul canale. Inoltre, sui canali social trovano spazio contenuti legati ad eventi, servizi e opportunità per gli Associati.

Partecipare al dibattito, la Cassa e gli eventi

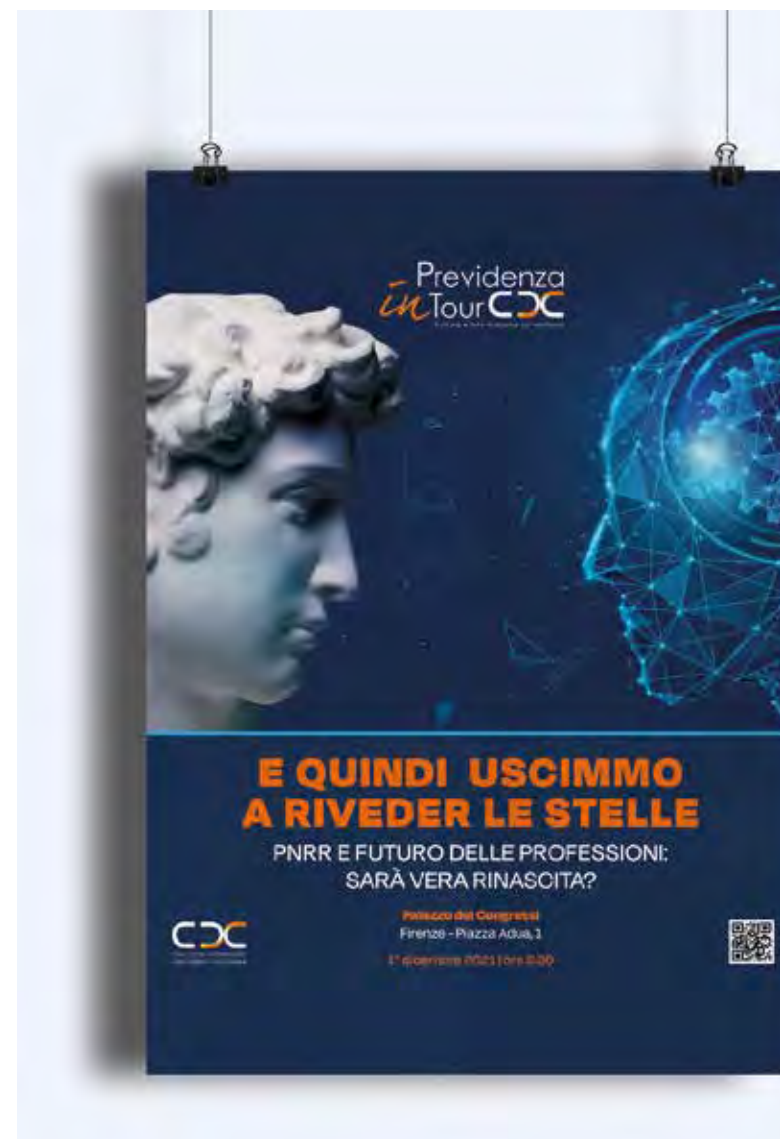
Il 2021 ha visto la Cassa **riprendere la programmazione**, in sicurezza e nel rispetto delle disposizioni governative relative all'emergenza pandemica, degli eventi ancora nella **duplice modalità, in presenza e da remoto**.

Non solo in occasione degli appuntamenti con gli Ordini territoriali nell'ambito dell'iniziativa "La Cassa sul Territorio", ma anche tramite la partecipazione a eventi istituzionali organizzati da altri enti e associazioni, la Cassa ha partecipato al dibattito pubblico, portando avanti le istanze della categoria dei dottori commercialisti e dei liberi professionisti in generale.

Gli eventi sul territorio hanno ricevuto **nuovo impulso grazie alla costruzione di un format**, pensato per diffondere e valorizzare la cultura previdenziale.

Per ognuno degli eventi locali sono programmate le seguenti attività:

- supporto agli Ordini territoriali a disposizione dei quali la Cassa ha messo dei materiali di comunicazione finalizzati a promuovere una sempre più diffusa cultura previdenziale a livello locale;
- promozione degli appuntamenti sul sito istituzionale e sui canali *social* della Cassa;
- coinvolgimento della Stampa nazionale e locale;
- consulenza da parte del personale della Cassa, in presenza o in collegamento da remoto, per simulazioni personali e ogni altra informazione di carattere contributivo, previdenziale e assistenziale.





I numeri 2021 degli eventi della Cassa

Numero di eventi totali	27
Numero di eventi Cassa sul territorio	8 eventi 6 webinar e 2 in presenza Regioni: Lombardia, Lazio, Marche, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia
Numero partecipazione eventi di settore	16 eventi (9 webinar e 7 in presenza)
Gli eventi istituzionali sui profili social	53.511 visualizzazioni complessive per i post dedicati al "Previdenza in Tour" e al Forum in "Previdenza"

Parlare ai giovani - Mese dell'educazione finanziaria

Tra le manifestazioni di settore la Cassa anche quest'anno ha rinnovato il suo **impegno nella diffusione della cultura previdenziale tra i più giovani**, partecipando per il terzo anno consecutivo al Mese dell'educazione finanziaria. L'iniziativa, che il *Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria* organizza a cadenza annuale nel mese di ottobre, offre a tutti i cittadini, tramite incontri, eventi, iniziative di comunicazione, la possibilità di accrescere le proprie conoscenze di base sulla gestione e programmazione delle risorse finanziarie personali e familiari, oltre che sui temi assicurativi e previdenziali.

Per questa edizione la **Cassa è tornata tra i banchi anche se ancora virtuali** per spiegare l'importanza del *welfare* e della cultura previdenziale agli studenti di due istituti superiori romani.

Gli appuntamenti istituzionali della Cassa

Il 2021 ha visto la ripresa dei due principali appuntamenti istituzionali della Cassa, organizzati annualmente come momenti per promuovere il dialogo e il dibattito sui temi legati a previdenza, professione e *welfare* con il coinvolgimento delle istituzioni, del mondo della politica e di referenti accademici.

Forum in Previdenza “Non c’è più il futuro di una volta - Disegnare e costruire il *welfare* di domani”

Il tema al centro dell'undicesima edizione del *Forum in previdenza*, organizzato a Roma nella sede di Villa Miani il 14 luglio 2021, è stato quello della costruzione di un nuovo *welfare* che dovrà puntare su tutele crescenti e sullo sviluppo di competenze per i lavoratori in generale e per il mondo delle professioni, in particolare, ispirandosi a principi di inclusione, equità, crescita professionale e attenzione allo sviluppo dei territori.

L'evento, moderato dalla direttrice del TG1 Monica Maggioni, ha visto fra i suoi ospiti: Gian Carlo Blangiardo (Presidente Istat), Guido Maria Brera (Direttore investimenti del Gruppo Kairos e scrittore), Sabino Cassese (Giudice emerito della Corte Costituzionale), Elsa Fornero (Professoressa d'Onore, Università degli Studi di Torino e Coordinatore scientifico CeRP - Collegio Carlo Alberto), Mauro Magatti (Professore ordinario di Sociologia presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali, Università Cattolica del Sacro Cuore), Tommaso Nannicini (Senatore della Repubblica, Presidente della commissione di con-



Nel Forum in Previdenza 2021 sono stati 8 i relatori coinvolti con 2 ore di diretta streaming sul sito del Sole 24 ore con il coinvolgimento di 2 media partner e 2 testate giornalistiche. Sono state 73 le pubblicazioni stampa e 33 mila le visualizzazioni complessive dei post pubblicati sui profili social della Cassa.



Per il *Previdenza in Tour* 2021 sono state 68 le pubblicazioni stampa e 12 mila le visualizzazioni dei post pubblicati sui profili social della Cassa. Sono stati coinvolti 15 relatori con 3 ore di diretta *streaming* sul sito del Sole 24 ore alla presenza di 6 testate giornalistiche.

Nel 2021 sono stati: 30 i comunicati stampa e 28 gli interventi e commenti a firma dei membri del CdA.

trollo sull'attività degli enti gestori di forme di previdenza e assistenza sociale) e Paola Profeta (Professoressa di Scienza delle Finanze, Università Bocconi).

Previdenza in tour “E quindi uscimmo a riveder le stelle - PNRR e futuro delle professioni: sarà vera rinascita?”

Tenutosi a Firenze, presso l'Auditorium del Palazzo dei Congressi il 1° dicembre, l'evento è stato un momento di confronto per analizzare le opportunità che il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* può offrire in termini di rinascita delle libere professioni, attraverso elementi chiave come l'innovazione, la formazione continua e l'acquisizione di competenze sempre più specialistiche e consulenziali.

Dicono di noi....

Il numero medio di riprese mensili sui media delle notizie Cassa è stato pari a 44,8, mentre sono stati **151 i giorni di presenza sui media di notizie riguardanti la Cassa nel 2021**. CDC è stata presente sui media nel **41,4%** dei giorni di calendario (compresi festivi), percentuale che sale al **59,2%** considerando le sole giornate lavorative (255 nel 2021).

Il 2021 è stato caratterizzato da una **strategia di comunicazione** pensata in ottica **multi-canale**, affiancando ai canali più tradizionali il **nuovo strumento CDC App**.

La sinergia tra i vari canali ha permesso alla Cassa di consolidare il suo ruolo di fonte di informazioni aggiornate e puntuali agli associati e all'insieme degli *stakeholder*, rafforzando l'efficacia dei messaggi veicolati e mantenendo vivi l'interesse e l'attenzione verso le proprie attività.

Al fine di rendere sempre più costante la comunicazione con gli iscritti, il sito istituzionale continua a ricoprire un ruolo di riferimento, affiancato dalle attività di *direct mailing* e dai canali *social*. Gli approfondimenti specifici su *welfare*, convenzioni e assistenza vengono poi declinati anche come contenuti delle *newsletter* inviate a tutti gli iscritti.

Uscite stampa nel 2021

Testate <i>online</i>	335
Carta stampata	111
Agenzie stampa	85
Servizi/interviste video	6
Servizi/interviste radio	1
Totale	538
Di cui su:	
Stampa locale	122
Stampa nazionale	416

I dati 2021 dei canali di comunicazione:

- **Sito web istituzionale: n. 3.828.740 visualizzazioni di pagina^(*);**
- **Sito web istituzionale: n. 451 pubblicazioni effettuate;**
- **Newsletter: n. 5;**
- **Direct mailing: n. 99;**
- **SMS: n. 14.**

* Fonte Google Analytics



CDC App ogni giorno con te

Nell'ambito del processo di *digital transformation*, la Cassa ha puntato sulla **semplificazione e sulla portabilità dei servizi**, grazie alla nuova app che permette a tutti gli iscritti di accedere ai suoi **servizi direttamente da mobile**. Per sensibilizzare all'utilizzo del nuovo strumento la Cassa ha portato avanti una campagna di informazione che, durante tutto il corso dell'anno, ha coinvolto tutti i canali di comunicazione a disposizione.

Per spiegare al meglio le funzionalità della app è stato inoltre realizzato un video *tutorial* e una guida ai servizi.

CDC App oggi si presenta come strumento primario a disposizione degli iscritti per **dialogare costantemente** ed essere sempre aggiornati sulle iniziative della Cassa.



Nel 2021 l'app è stata scaricata da oltre il **40%** del totale degli iscritti.

4.5 GESTIRE CON RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA LE RISORSE DELLA CDC

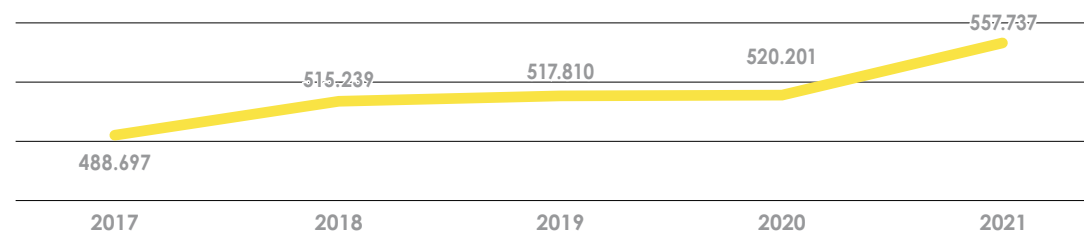
Nel perseguire l'autonomia "gestionale, organizzativa e contabile", la Governance della Cassa ha operato in ambiti di intervento utili ad implementare una gestione efficiente delle proprie risorse economico-finanziarie, avvalendosi di adeguati processi di cambiamento ed innovazione, promuovendo al contempo il benessere organizzativo e la valorizzazione delle competenze del proprio Personale.

4.5.1 Gestire in maniera efficiente le risorse economico-finanziarie

La gestione della Cassa punta ad assicurare l'equilibrio finanziario come condizione necessaria della certezza e della continuità delle prestazioni, cercando di prevenire eventuali cause di squilibrio.

Coerentemente con la propria *mission*, **la Cassa destina interamente il risultato economico** realizzato nel tempo, misurato dall'avanzo corrente riportato nel proprio bilancio d'esercizio, **alle riserve legali** che costituiscono la garanzia dell'erogazione delle prestazioni future sia **ai fini previdenziali che assistenziali**.

Saldo Gestione Istituzionale (importi in €/000)

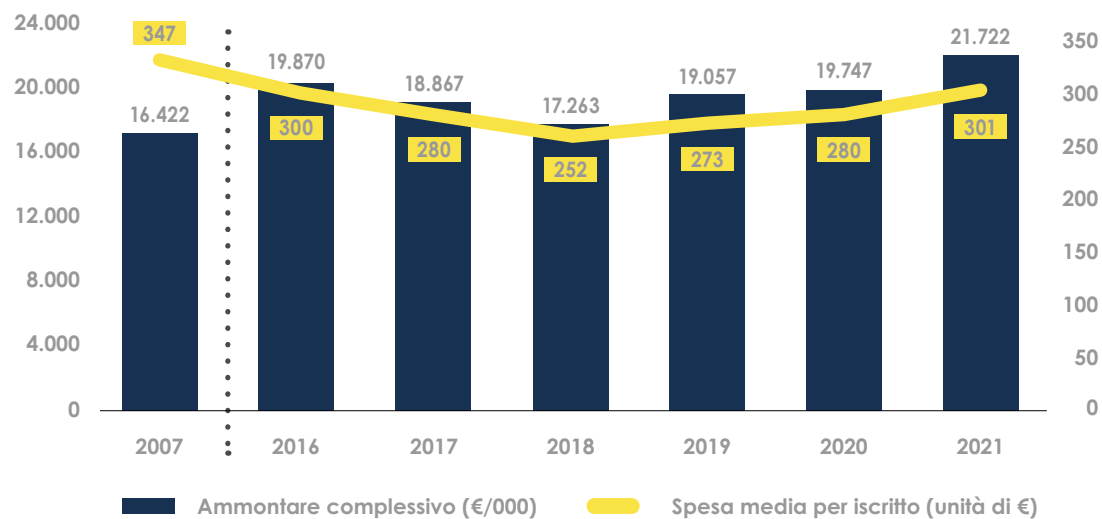


A fronte di un incremento degli iscritti osservato nel periodo dal 2007 al 2021 di quasi 25.000 unità (da 47.322 a 72.061) pari a oltre il 50%, il costo per iscritto delle spese di funzionamento scende di circa il 13%.

La composizione demografica dell'ultimo quinquennio, con un rapporto iscritti/pensionati nel 2021 che si attesta intorno a 7 ha garantito un andamento del saldo della gestione istituzionale - calcolato come differenza tra le entrate contributive e le uscite per prestazioni previdenziali ed assistenziali - in continua crescita.

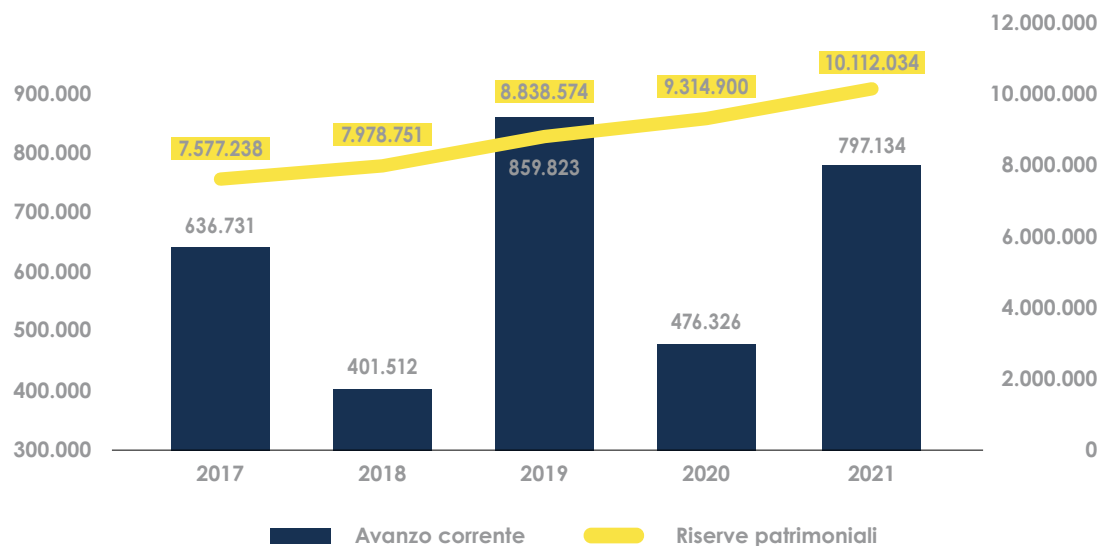
Le **spese per il funzionamento** dell'Ente, che comprendono gli oneri per gli Organi Sociali, per il personale dipendente e i costi per l'acquisto di beni e servizi, nel 2021 sono pari ad € 21,7 milioni (€ 19,7 ml nel 2020) e **rappresentano circa il 4% del Saldo della Gestione istituzionale.**

Spese di funzionamento



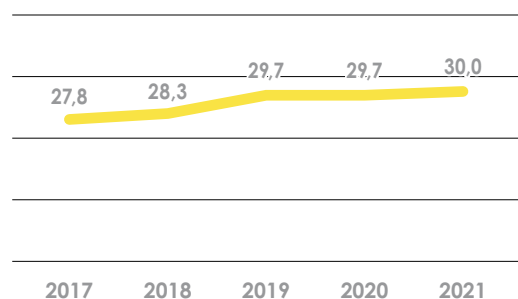
La consolidata capacità di accumulo alle riserve previdenziali è principalmente dovuta all'attuale dinamica demografica della Categoria, supportata, da un lato, dall'attuazione delle azioni di contenimento dei costi e, dall'altro, da un'efficiente e sicura gestione del Patrimonio investito.

Andamento delle riserve patrimoniali (importi in €/000)



Nell'ultimo quinquennio sono stati destinati alle Riserve patrimoniali oltre € 3,2 miliardi di avanzo corrente.

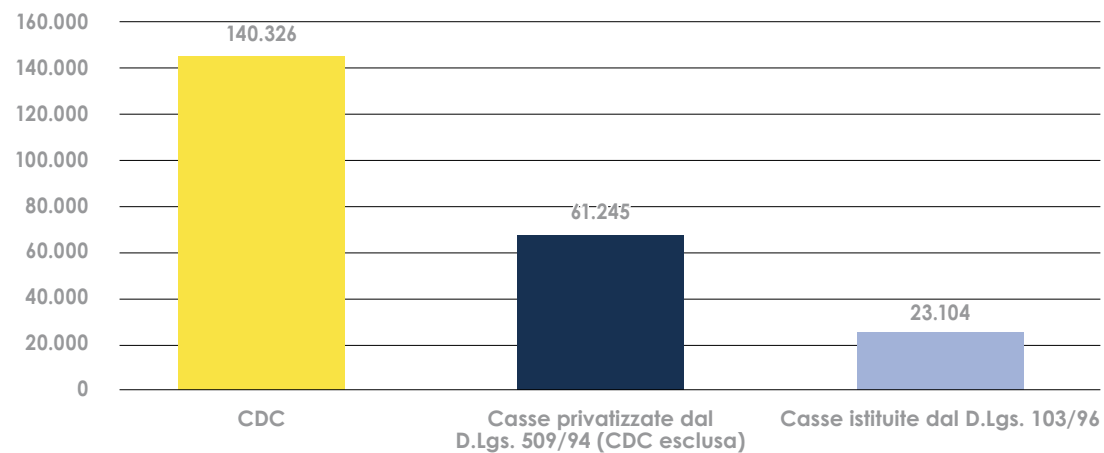
Rapporto delle riserve patrimoniali su pensioni



La capacità di garantire un'adeguata copertura delle pensioni è immediatamente misurabile con l'indice rappresentato dal **rapporto fra il totale delle riserve patrimoniali ed il costo delle pensioni correnti**. Il valore 2021, **pari a 30**, è la conferma di un *trend* di costante crescita che testimonia l'efficacia delle azioni adottate dalla Cassa per garantire un sistema previdenziale solido ed in equilibrio ai propri Associati.

Per meglio apprezzare l'importanza delle riserve patrimoniali cumulate al 31 dicembre 2021 dalla Cassa, risulta interessante il confronto con i dati del settore di riferimento.

Riserve patrimoniali per singolo iscritto (importi in unità di €)

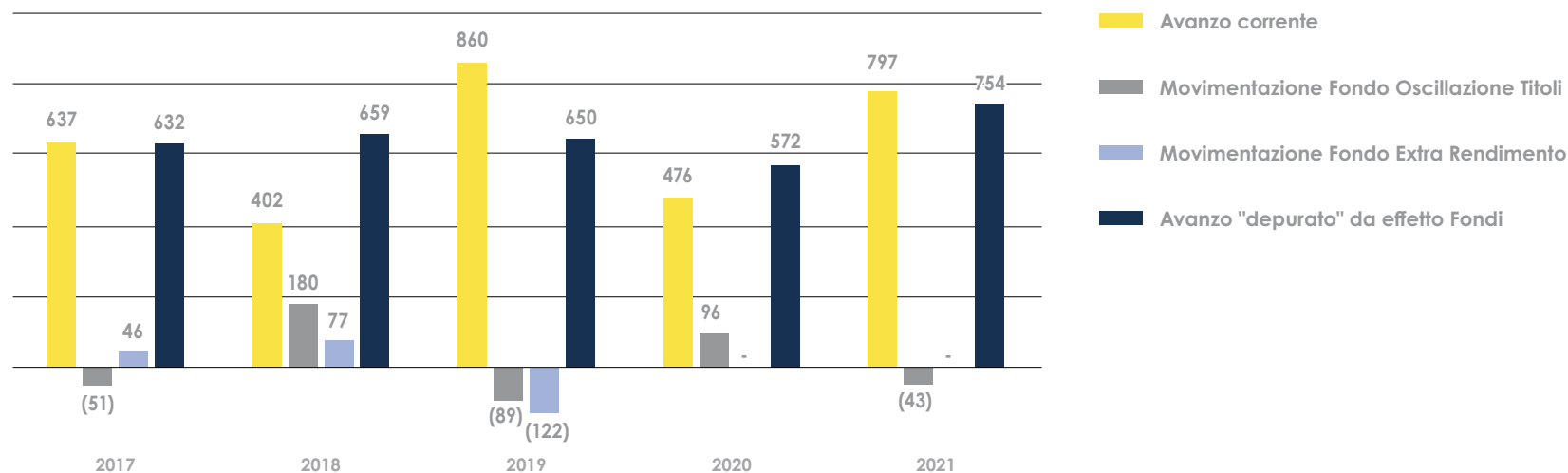


Per valutare l'andamento dei risultati conseguiti dalla Cassa nell'ultimo quinquennio è essenziale analizzare i dati di bilancio isolando alcune poste particolari, non direttamente legate alla ordinaria amministrazione, rappresentate dagli accantonamenti e dai rilasci del fondo oscillazione titoli e del

fondo extra-rendimento.

L'analisi di dettaglio consente di valutare appieno la gestione "ordinaria" dei diversi anni, fermo restando che la dinamica "straordinaria" potrebbe avere il suo converso nell'anno successivo.

Analisi della performance economica (importo in milioni di €)



Il valore economico generato e distribuito

Il prospetto sulla produzione e distribuzione del valore economico permette di quantificare la ricchezza generata dalla Cassa, le modalità con cui questa si è determinata ed infine come la stessa viene distribuita agli *stakeholder*.

Nel contesto previdenziale ed assistenziale nel quale la Cassa opera, il concetto di “**valore economico generato**” deve intendersi come un “**valore aggiunto**” distribuito per mezzo della sua organizzazione al sistema Paese per le finalità di protezione sociale che vengono perseguite.

Valore economico generato e distribuito (importi in €/000)

Descrizione	2021	2020
Entrate contributive	947.890	897.175
Gestione patrimoniale	279.042	129.339
Altri ricavi	15.131	10.371
Totale valore economico generato	1.242.063	1.036.885
Iscritti	376.862	365.141
Pubblica Amministrazione	64.017	40.025
Personale	12.156	11.643
Fornitori	7.940	6.669
Conduttori	2.019	1.817
Organi Sociali	1.663	1.826
Totale valore economico distribuito	464.657	427.121
Accantonamenti e riserve	797.134	476.326
Movimentazioni fondi rischi ed oneri	(30.820)	107.982
Ammortamenti e svalutazioni	11.092	25.456
Totale valore economico trattenuto	777.406	609.764

Il **valore economico generato** rappresenta la ricchezza prodotta nell'anno dall'Ente attraverso lo svolgimento della propria attività ed è stato calcolato secondo le linee guida comunemente adottate per la rendicontazione economica e sociale opportunamente adattate alla realtà della Cassa.

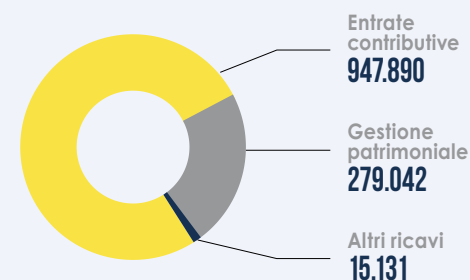
Nell'esercizio 2021, lo stesso è pari ad € 1,2 miliardi (€ 1,0 miliardi nel 2020), ed è costituito dalle seguenti voci:

- **entrate contributive**, ossia i ricavi attinenti ai versamenti contributivi da parte degli iscritti, che costituiscono circa il **76% del valore economico generato**;
- **gestione patrimoniale**, che comprende i proventi derivanti dalla gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare, al netto dei relativi oneri e rappresenta circa il 22% del valore economico complessivo;
- **altri ricavi**, non allocabili nelle precedenti voci.

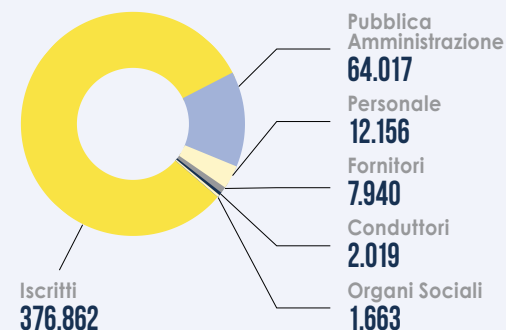
Il **valore economico distribuito** evidenzia il flusso di risorse destinate nell'anno ai propri *stakeholder*, ed è costituito principalmente dalle seguenti voci:

- **gli Associati**, che **ricevono valore** sotto forma di prestazioni previdenziali ed assistenziali **per l'81,1% del totale**;
- **la Pubblica Amministrazione**, che riceve, a titolo di imposte e tasse € 64 milioni, ovvero il 13,8% del valore distribuito agli Iscritti;
- **il Personale**, sotto forma, principalmente, di retribuzioni e oneri sociali, pari a circa il 2,6% del totale distribuito;
- **i Fornitori di beni e servizi**, attraverso gli affidamenti effettuati in conformità del dettame del Codice Appalti (l'1,7%);
- **i Conduuttori** degli immobili di proprietà dell'Ente, nell'interesse dei quali la Cassa sostiene spese di manutenzione, riparazione, utenze (lo 0,4%);
- **gli Organi Sociali**, che ricevono un compenso per il contributo apportato alla missione della Cassa, risultato pari a circa lo 0,4% del valore totale.

Valore economico generato (importi in €/000)

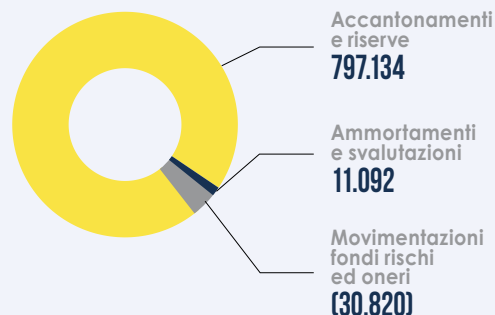


Valore economico distribuito (importi in €/000)



Nel 2004 il costo unitario per iscritto degli Organi Sociali era pari ad € 58, mentre nel 2021 si attesta ad € 23.

Valore economico trattenuto (importi in €/000)



Nel 2021 la Cassa ha pagato le fatture con 12 giorni medi di anticipo rispetto alla scadenza prevista dalla normativa.

La *mission* della Cassa, che prevede istituzionalmente una focalizzazione sulla sostenibilità del futuro previdenziale, determina una destinazione del valore economico generato in cui l'incidenza del "trattenuto" (63%) è superiore a quella del "distribuito" in piena coerenza con la fase di accumulo che la Cassa sta attraversando.

In appendice si riporta il prospetto che consente altresì di collegare il *Reputational Report* al Bilancio di esercizio, riclassificando il valore economico presentato nel Bilancio Civile e mettendolo in relazione a quanto è stato distribuito agli *stakeholder*.

Gli acquisti della Cassa

La Cassa opera i propri acquisti in ossequio a quanto previsto dal *Codice dei contratti pubblici*. Nel corso dell'ultimo anno è proseguita l'azione di popolamento dell'**albo fornitori** che a fine 2021 consta di n. **758 aziende**. Nell'anno sono stati formalizzati **1.805 contratti d'acquisto per un totale di € 12,4 milioni**.

Il tempo medio di liquidazione delle fatture nel 2021 è risultato pari a 19 giorni con 3.528 fatture regolate e un volume corrisposto a terzi pari ad € 13,0 milioni (vs 21 giorni con 3.097 fatture regolate e un volume corrisposto pari a € 12,9 ml nel 2020).

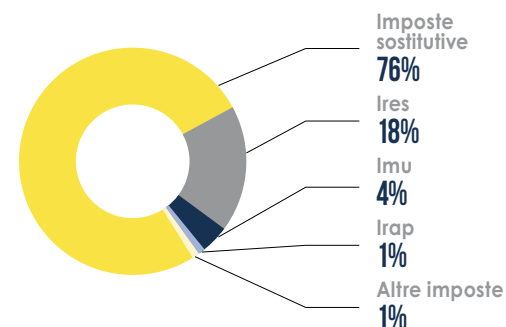
Focus sulla fiscalità

Il gettito fiscale erogato allo Stato ed agli Enti pubblici locali per l'anno 2021 ammonta complessivamente ad € 64,0 milioni e rappresenta un significativo contributo al Paese in termini di copertura delle spese correnti e di sviluppo economico.

La tassazione si riferisce per il 76% alle imposte sui proventi derivanti dagli investimenti mobiliari e di liquidità che la Cassa attua, quale *condicio sine qua non* per realizzare entrate destinate a garantire l'erogazione delle future prestazioni.

Descrizione (importi in €/000)	2021	2020
Imposte sostitutive		
• su gestioni patrimoniali	1.140	508
• su dividendi	17.586	15.598
• su plusvalenze da cessione titoli	26.072	1.510
• su interessi da titoli di Stato ed obbligazioni	1.879	2.354
• su interessi bancari	1.374	3.534
• su altri strumenti	695	3.444
	48.746	26.948
Ires	11.459	9.677
Imu	2.917	2.791
Irap	481	262
Altre imposte	414	347
Valore economico distribuito alla Pubblica Amministrazione	64.017	40.025

Fiscalità 2021 (composizione)



L'importo assorbito dalle imposte sostitutive (€ 48,7 ml) è oltre il doppio della spesa 2021 per gli interventi a favore degli Associati (€ 20,4 ml).

FATTORI:



4.5.2 Governare il cambiamento e l'innovazione

Un'organizzazione riesce a sopravvivere solo se è capace di gestire nel tempo il cambiamento e l'innovazione.

Il successo dell'organizzazione, auspicabilmente, coincide dunque con la piena soddisfazione dei propri Associati (nelle aziende *profit* si parla di *customer experience*) e con la loro valutazione positiva in ogni ambito del rapporto con l'organizzazione stessa. Diviene sempre più centrale lo sperimentare nuove tecniche ed innovazioni, per rafforzare il coinvolgimento del principale dei propri *stakeholder*, perseguendo costantemente lo sviluppo proattivo di nuove modalità d'interazione.

La Cassa, dopo gli importanti cambiamenti organizzativi e tecnologici degli ultimi anni, ottenuti cercando di ben equilibrare la combinazione dei quattro fattori critici di successo (tecnologia, organizzazione, *change management* e *commitment*) ha dovuto affrontare l'inevitabile e traumatico cambiamento legato alla grave crisi epidemiologica mondiale, che ha colpito anche il nostro Paese.

Nel corso dei primi mesi dell'anno 2021, sono state completate le attività, già iniziate durante il 2020, per la definizione degli aspetti organizzativi, giuslavoristici e formativi necessari allo svolgimento del lavoro in modalità *smart working*. È stato, parallelamente, predisposto il piano di rientro con la logistica degli uffici della Sede, la cui completa applicazione, a seguito della recrudescenza della pandemia nell'ultimo bimestre dell'anno 2021, si è conclusa nel corso del primo trimestre 2022.

Lo svolgimento delle attività anche da remoto, senza soluzione di continuità, ha garantito l'erogazione dei servizi a favore dei Clienti Associati ed il mantenimento della *compliance* a fronte della cospicua normativa emergenziale emanata dal Governo.

Durante l'anno 2021 sono state presentate ed avviate **33 iniziative progettuali**, di cui 9 derivanti da adeguamento normativo e 24 derivanti da modifiche regolamentari, esigenze strategiche ed efficientamento dei processi aziendali.

Il modello operativo della Cassa, orientato all'innovazione tecnologica e organizzativa, anche con la modalità di lavoro *smart* ha consentito, durante il 2021, di rendere disponibile la presentazione di ulteriori o rinnovati **servizi online**; in particolare, relativamente alla gestione delle **attività legate all'emergenza epidemiologica per l'anno 2021**:

- **Servizio DEC**: per la gestione delle domande degli iscritti per richiedere l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti per l'anno 2021;
- **Servizio RUI**: per la gestione delle domande di indennità a valere sul Fondo del reddito di ultima istanza per i professionisti titolari di pensione di invalidità inizialmente esclusi da tale beneficio;
- **Servizio CSF**: per la gestione delle istanze per il contributo a supporto del finanziamento;
- **Servizio CSP**: per la gestione delle istanze del contributo a supporto della professione;





- **Servizio DRS:** nel 2021 è stato implementato il servizio di regolarizzazione spontanea per le inadempienze legate alla contribuzione sospesa nell'anno 2020 per l'emergenza epidemiologica;
- **Servizio PPC - Portale Pagamento Contributi:** per emissione dei MAV relativi a:
 - contributi minimi 2021 con possibilità di esclusione dal pagamento della contribuzione dei contributi oggetto di esonero;
 - contributi e relativi accessori di prossima emissione a ruolo;
 - eccedenze contributive con possibilità di esclusione dal pagamento della contribuzione dei contributi oggetto di esonero;
- **Servizio DCM:** per la gestione delle istanze per l'intervento assistenziale alle iscritte che non possono accedere all'indennità di maternità per effetto del principio di incumulabilità con altre indennità di maternità;
- **Servizio DRC:** per la gestione delle domande di riscatto del servizio civile volontario.

Questi progetti - ed i relativi investimenti in asset tecnologici e risorse umane, apparsi in tutto il loro valore aggiunto durante la pandemia - costituiscono importanti ulteriori passi verso la completa dematerializzazione dei processi di lavoro della Cassa ed un significativo valore aggiunto in termini di qualità dei servizi resi agli Associati.

Modello di Organizzazione e Gestione 231

Nel corso del 2021 è stata operata una ulteriore revisione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG ex D.lgs. n. 231/2001, approvato, nella attuale versione, dal CdA della Cassa in data 9 giugno 2021), finalizzata a recepire le novità intervenute nello scenario normativo di riferimento.

Attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si compone di tre professionisti esterni all'organizzazione. È stato nominato dal CdA - nell'attuale composizione - in data 08/09/2021 e si è ufficialmente insediato il 05/10/2021.

Le funzioni di competenza dell'OdV sono definite dal D.lgs. n. 231/2001, così come volontariamente recepito nel Modello Organizzativo specifico adottato dalla Cassa.

Nel corso dell'anno 2021 l'Organismo di Vigilanza della Cassa si è riunito 8 volte. Gli incontri hanno avuto ad oggetto principalmente le attività di analisi del modello di funzionamento della Cassa e del MOG 231 in essa implementato, un focus sulla documentazione in materia di sicurezza sul lavoro.

MODELLO 231

- ▶ ORGANISMO DI VIGILANZA
- ▶ PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE E SPECIALE
- ▶ ORGANIZZAZIONE
- ▶ PROCESSI
- ▶ PROCEDURE
- ▶ POLICY

Nel 2021 non sono state irrogate sanzioni alla Cassa per non conformità a leggi e regolamenti.

Nessun rilievo per l'anno 2021 in termini di adempimenti per trasparenza, anticorruzione, privacy, appalti attuati, oltre le richieste della norma.

Gestione della protezione dei dati personali

La Cassa, in virtù della qualificazione come Organismo di Diritto Pubblico ai sensi dell'art. 1, comma 10-ter del DL 162/2008 (come modificato dall'art.32, comma 12 del DL. n. 98/2011), rientra nell'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 27 del GDPR ed è tenuta alla nomina del *Data Protection Officer* (DPO).

Il DPO è un soggetto esterno nominato dal CdA della Cassa e svolge, in piena autonomia e indipendenza, i compiti e funzioni disposti dall'art.39, par.1 del GDPR.

Sistema di Gestione Integrato - SGI

La Cassa, anche nel 2021, ha potenziato ulteriormente l'approccio *customer and risk oriented*, e, pur in vigenza della crisi pandemica, ha mantenuto e confermato il proprio **Sistema di Gestione Integrato** (Sistema per la Qualità - UNI EN ISO 9001:2015; Sistema di Prevenzione della Corruzione - UNI ISO 37001:2016; MOG 231; GDPR/*Data Privacy*).

La Cassa definisce e rivede periodicamente la propria Politica per la Qualità e per la Prevenzione della Corruzione attraverso un *iter* di miglioramento continuo, da realizzare in tutte le fasi dei propri processi aziendali, monitorato attraverso la raccolta ed analisi periodica e costante di circa **45 indicatori chiave di processo** (KPI).

In funzione di tale obiettivo, la Cassa, nell'ambito del rapporto che intrattiene con i propri Associati, si propone di garantire agli stessi la qualità certificata e la trasparenza gestionale di tutti i propri processi.

Il Presidente ed il Direttore Generale attivano adeguate modalità di comunicazione esterna per fornire alle parti interessate, per quanto appropriato e pertinente, le informazioni necessarie a sviluppare la consapevolezza in merito ai contenuti della Politica per la Qualità e Prevenzione della Corruzione e relativi obiettivi.

In coerenza con il risultato raggiunto nel 2020, la Cassa ha superato con successo le verifiche di sorveglianza operate nei mesi di novembre e dicembre 2021 dall'Ente di **certificazione internazionale** esterno, confermando la conformità del proprio Sistema di Gestione Integrato ai requisiti degli standard **UNI EN ISO 9001:2015** con il certificato Nr. 50 100 12557 - Rev.005 ed **UNI ISO 37001:2016** con il certificato Nr. 50 100 15405.



Nel 2021 non è stata rilevata alcuna Non Conformità (NC) né alcuna Osservazione (OSS) nel corso dell'Audit di sorveglianza.



Nel 2021 nessun reclamo pervenuto su 362 istruttorie ordinarie gestite e chiuse nel 2021 (di cui 61.642 relative alla verifica dell'eventuale stato di incompatibilità con l'esercizio della professione), analogamente alle 22.985 istruttorie ordinarie gestite e chiuse nel 2020.

Il team di audit esterno dei certificatori, infine, ha ritenuto opportuno segnalare - come punto di forza dell'Organizzazione - la significativa consapevolezza del personale in merito alla prevenzione della corruzione nei processi della Cassa ed il costante impegno dimostrato dall'Organizzazione, a tutti i livelli, nella focalizzazione sulle aspettative degli iscritti, degli aventi diritto e delle parti interessate più significative quale obiettivo strategico della struttura.

Tutela dell'Ambiente

In ottemperanza ai suoi valori la Cassa adotta comportamenti organizzativi etici di sostenibilità ambientale. La Cassa da oltre un decennio può vantare la completa dematerializzazione dei propri processi di lavoro.

Nel corso del 2021 sono stati digitalizzati oltre 1.933 documenti cartacei (circa 21.000 pagine) in entrata.

Parallelamente, sono state **ricevute ed inviate** circa **158 mila PEC**, che, sino a qualche anno fa, sarebbero stati altrettanti documenti cartacei da gestire.

Sono stati poi **riciclati/smaltiti circa 825 Kg di rifiuti assimilabili agli urbani**, di cui 605 Kg di carta e 220 Kg di imballaggi misti. Ogni dipendente della Cassa ha riciclato circa 3,2 Kg di carta e 1,2 Kg di materiali misti.

4.5.3 Promuovere il benessere organizzativo e valorizzare le competenze del Personale

Proseguendo l'attività iniziata negli anni precedenti, al fine di aumentare la qualità e la diversificazione della gamma dei servizi resi ai propri Associati, la Cassa ha investito nel 2021 sul potenziamento delle competenze - anche di quelle c.d. "trasversali" - del Personale, innanzitutto attraverso l'*empowerment* del proprio capitale umano supportato con un più ampio e razionale utilizzo delle nuove tecnologie. L'attenzione, la formazione permanente e la valorizzazione del Personale, ed in particolare del merito individuale e delle capacità di raggiungere *in team* gli obiettivi aziendali, rappresentano elementi fondamentali della gestione "associato-centrica" della Cassa, orientata verso un continuo miglioramento del clima di soddisfazione aziendale a beneficio degli Associati.

La Cassa è impegnata a favorire un miglior bilanciamento fra vita privata e lavoro, elemento importante per il benessere dei dipendenti, che si riflette positivamente sulla qualità dei servizi erogati.

Per questo motivo, nel 2021 è stata completata l'attività progettuale di configurazione organizzativa, giuslavoristica e formativa del lavoro *smart*, con svolgimento delle attività anche da remoto, assegnazione di obiettivi individuali, declinati a partire dagli obiettivi strategici.





Risorse umane e politiche del personale

L'attività della Cassa è stata svolta, nel 2021, da **186 risorse**, il 98,3% delle quali a tempo indeterminato. Agli 8 portieri inclusi nella pianta organica, a servizio degli stabili di proprietà dislocati sul territorio italiano, è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di categoria, mentre al resto dei dipendenti sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali - dipendenti e dirigenti - degli Enti Previdenziali Privati (AdEPP).

Nel corso del 2021, relativamente alla dinamica della forza lavoro, si registra l'**assunzione di 9 persone**, principalmente nelle aree dedicate all'informatica, all'innovazione e alla gestione del patrimonio; le assunzioni sono legate sia al normale *turnover* del personale sia alla esigenza di potenziamento di alcune aree organizzative strategiche.

Per rispondere alle esigenze di servizio e sempre con il fine di migliorare l'organizzazione del lavoro, nel corso del 2021 la **mobilità interna** ha riguardato **5 risorse**.

Per realizzare un miglior **benessere organizzativo**, in aggiunta a quanto previsto dai Contratti Nazionali di lavoro di comparto, sono previsti istituti economici e non economici fissati *dall'Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato*, stipulato tra la Cassa e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Per ulteriori commenti sulle dinamiche del Personale si rimanda all'apposito capitolo "Focus: che genere di Cassa siamo?" dedicato all'analisi del *gender gap* ed in specifico al paragrafo "Che genere di personale abbiamo?".

La valutazione delle performance e la formazione

Il processo di innovazione ha contribuito allo **sviluppo delle professionalità** ed alla valorizzazione delle persone, con grande attenzione ai temi della formazione e della valutazione delle *performance* del Personale. La Cassa, da molti anni, investe in formazione professionale - di base, tecnico-professionale e trasversale - al fine di una sempre maggiore qualificazione delle proprie risorse ed in considerazione dell'accresciuta complessità tecnologica delle infrastrutture e della professionalizzazione inerente ai procedimenti amministrativi, anche in tema di *compliance*.

Tale qualificazione è finalizzata all'erogazione di più moderni e diversificati servizi agli Associati e, unitamente allo sviluppo di nuove competenze manageriali, a sviluppare e governare l'evoluzione dei modelli organizzativi e potenziare gli *skills* gestionali.



A seguito della sottoscrizione del CCNL e degli Accordi cosiddetti di secondo livello tra Amministrazione e OO.SS. di comparto, in tema di elemento distinto della retribuzione (EDR) e di premio di risultato, è stato completamente rivisto il **modello di valutazione delle performance** del personale dipendente, basandolo su una moderna impostazione per obiettivi individuali, ruoli, famiglie professionali, competenze trasversali e manageriali, al fine di una sempre maggiore valorizzazione del merito. Il modello sviluppato è stato successivamente implementato nel sistema informativo integrato della Cassa.

La formazione del Personale - effettuata sia con **modalità di aula online sia attraverso l'utilizzo di un portale di e-learning** - è stata seguita con particolare attenzione, affinché l'organizzazione e la *governance* possano contare su processi e procedure efficaci, garantendo il giusto presidio di controllo delle rischiosità dei processi gestionali e dei Sistemi di funzionamento.

Tra i temi trattati più rilevanti, si segnalano gli interventi formativi per aggiornamento tecnico, normativo obbligatorio, in tema di sicurezza sul lavoro ai sensi del Testo Unico 81/2008 e MOG ex D. Lgs. n. 231/2001, e trasversale, in tema di valutazione *performance* e *smart working*.

Nel 2021 la Cassa ha continuato a investire nella formazione del Personale, focalizzandosi sull'acquisizione di competenze specifiche, non solo sul piano prettamente tecnico, ma anche e soprattutto sulle cd. *soft skill* utili a migliorare le capacità personali a livello di *problem solving*, interazione tra *team* e organizzazione del lavoro.

Necessità emerse con ancora maggior forza nel contesto particolare del lavoro da remoto in cui capacità di adattamento e di gestione dello stress, coordinamento e lavoro per obiettivi diventano strumenti fondamentali per l'ottimizzazione dei risultati.





4.6 LAVORI IN CORSO

Gli eventi straordinari di questo ultimo biennio, sia la crisi pandemica sia il conflitto russo-ucraino, hanno spinto la Cassa a fare delle profonde riflessioni in merito al *welfare* di categoria, al monitoraggio del patrimonio investito e al proprio modello organizzativo.

Con il preciso obiettivo di costruire un **welfare integrato ed innovativo**, nel 2022 la Cassa ha emanato un bando che mette a disposizione, con domande da effettuarsi nel 2023, **€ 3.000.000** per sostenere gli iscritti nella **formazione professionale**, favorendo l'acquisizione di nuove competenze e supportando gli obblighi alla formazione continua secondo quanto disciplinato dal *Regolamento per la formazione professionale continua*.

A **supporto dell'attività professionale** la Cassa, inoltre, ha messo a disposizione **€ 500.000** per l'erogazione di contributi atti a partecipare alle spese da sostenere nelle fasi di aggregazione incentivando, secondo le regole descritte nell'apposito bando, la **costituzione di studi associati, STP e RTP**.

Nell'anno in corso sono disponibili per gli iscritti nuove risorse, per un totale di **€ 1.500.000**, per l'**acquisto o leasing finanziario di beni e/o servizi funzionali allo svolgimento dell'attività professionale**.

Parlando di "lavori in corso" è opportuno fare cenno alle **opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** che richiede un contributo importante allo sviluppo del tessuto imprenditoriale da parte dei professionisti.

In questo contesto il supporto della Cassa nel costruire e mettere in campo i sostegni sopra descritti per la formazione di tipo specialistico, così come per le aggregazioni intra e interprofessionali, può contribuire concretamente allo sviluppo dei percorsi professionali degli iscritti pronti a cogliere le nuove opportunità.

L'auspicio è che il **dottore commercialista** possa essere **punto di riferimento** sia nel ruolo di interprete delle norme in grado di facilitare l'accesso delle aziende ai fondi e progetti previsti, che in quello di certificatore delle spese sostenute in fase di rendicontazione dei finanziamenti legati ai fondi del *PNRR*.

L'obiettivo della Cassa è far sì che gli iscritti possano giovare di sempre maggiori risorse investite nella propria crescita, alimentando un circuito virtuoso destinato, nel lungo periodo, a creare sviluppo per la categoria e, allo stesso tempo, a mantenere l'equilibrio di lungo periodo.

In relazione al **monitoraggio del patrimonio investito** si conferma, pur essendo temporaneamente saltate le correlazioni sia nel 2020 durante la pandemia che, parzialmente, nel corso del 2022, l'importanza della **diversificazione dei portafogli a protezione dei patrimoni degli investitori istituzionali**. Le scelte operate nel tempo da parte della Cassa si sono rivelate utili ad affrontare il presente con la giusta tranquillità. L'analisi *ex post* della reazione del portafoglio investito agli eventi finanziari e geo-politici continua a mostrare come le simulazioni di scenario, operate in fase di costruzione della *asset allocation*, abbiano costituito un valido esercizio di gestione del rischio. I risultati ottenuti,

in tal senso, suggeriscono di proseguire nel 2022 nella strategia sinora adottata operando un costante monitoraggio delle attuali situazioni di incertezza.

Per quanto attiene al modello organizzativo dell'Ente è stata introdotta nel 2022 una modalità di *smart working* bilanciata fra le esigenze lavorative della Cassa e quelle personali dei dipendenti. Dopo una prima fase di "remotizzazione forzata" del lavoro, richiesta dalle misure di contenimento della pandemia, il prossimo futuro sarà un'occasione importante, sulla base dei risultati raggiunti con questa modalità "mista", per ulteriormente adattare la gestione delle risorse alle esigenze specifiche dell'Ente.

APPENDICE

Prospetto di raccordo tra le voci del Conto Economico e lo schema del Valore Aggiunto (importi in €/000)

Voce del valore aggiunto	Voce del conto economico	Codice	Bilancio 2021	Bilancio 2020
Entrate contributive			947.890	897.175
	Contributi a carico degli iscritti	A-1	947.890	897.175
Gestione Patrimoniale			279.042	129.339
	Proventi gestione immobiliare	A-5-a	15.704	15.134
	Proventi gestione mobiliare (parz. escluso imposte)	A-5-b	276.324	160.568
	Oneri diversi gestione mobiliare	B-14-b	(12.721)	(46.098)
	Servizi diversi (parz.) - Commissioni Banca depositaria	B-7-b	(265)	(265)
Altri ricavi			15.131	10.371
	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	A-4	108	-
	Proventi diversi (parz. escluso rilascio fondi)	A-5-c	8.130	1.574
	Altri proventi finanziari	C-16-d	6.893	8.797
	Totale valore economico generato		1.242.063	1.036.885
Iscritti			376.862	365.141
	Pensioni (escluso acc.to per pensioni maturate)	B-7-a-1	337.427	313.879
	Prestazioni assistenziali	B-7-a-2	20.355	23.222
	Indennità di maternità	B-7-a-3	7.394	7.097
	Restituz. e rimborsi di contrib. (escl. acc.to per restituz. contrib.)	B-7-a-4	11.242	20.793
	Servizi diversi (parz.) - Servizi a favore degli iscritti	B-7-b	349	27
	Oneri diversi di gestione (parz.) - Area previdenziale	B-14-c	6	36
	Interessi ed altri oneri finanziari (parz.) - Int. su restituz. e rimb. di contributi	C-17-b	89	87
Pubblica Amministrazione			64.017	40.025
	Proventi gestione mobiliare (solo imposte)	A-5-b	1.140	508
	Imposte sul reddito dell'esercizio	20	59.545	36.379
	Oneri di gestione immobiliare (parz.) - IMU sugli immobili, altre imposte e tasse	B-14-a	3.017	2.865
	Oneri diversi di gestione (parz.) - Oneri da versamento SR, altre imposte e tasse	B-14-c	58	5
	Servizi diversi (parz.) - Marche da bollo per registrazioni contratti, registrazione contratti imm.ri	B-7-b	257	268

Voce del valore aggiunto	Voce del conto economico	Codice	Bilancio 2021	Bilancio 2020
Personale			12.156	11.643
	Costo del lavoro	B-9	11.608	11.160
	Servizi diversi (parz.) - Formazione e altri costi personale, medicina del lavoro	B-7-b	548	483
Fornitori			7.940	6.669
	Servizi diversi (parz.) - Forniture di servizi ed assistenze/consulenze	B-7-b	7.233	6.152
	Godimento di beni di terzi	B-8	117	172
	Oneri diversi di gestione (parz.) - cancelleria, mater. consumo, convegni, sp.esattoriali, associaz. di categoria	B-14-c	586	345
	Interessi ed altri oneri finanziari (parz.) - Altri Interessi passivi	C-17-b	4	-
Conduttori			2.019	1.817
	Servizi diversi (parz.) - Manutenz. e gest. immob., premi assicurativi, ademp. tecnici e legali	B-7-b	1.833	1.816
	Oneri di gestione immobiliare (parz.) - Perdite su crediti	B-14-a	185	-
	Interessi ed altri oneri finanziari (parz.) - Interessi passivi su depositi cauzionali	C-17-b	1	1
Organi sociali			1.663	1.826
	Servizi diversi (parz.) - Organi Collegiali	B-7-b	1.633	1.769
	Oneri diversi di gestione (parz.) - Spese elezioni organi, organizzazione assemblee	B-14-c	30	57
	Totale valore economico distribuito		464.657	427.121
Accantonamenti e riserve			797.134	476.326
	Avanzo corrente		797.134	476.326
Ammortamenti e svalutazioni			11.092	25.456
	Ammortamenti e svalutazioni	B-10	11.092	25.456
Movimentazioni fondi rischi ed oneri			(30.820)	107.982
	Pensioni (accant. per pensioni maturate)	B-7-a-1	13.464	9.762
	Restituz. e rimborsi di contrib. (acc.to per restituz. contrib.)	B-7-a-4	3.915	5.679
	Accantonamenti per rischi	B-12	41.831	119.104
	Proventi diversi (parz. rilascio fondi)	A-5-c	(90.030)	(26.563)
	Totale valore economico trattenuto		777.406	609.764

PER CONOSCERE
IL 2021
IN SINTESI





Cassa Dottori Commercialisti

OGNI GIORNO IL TUO DOMANI

CNPADC - ASSOCIAZIONE DI DIRITTO PRIVATO

(D. LGS. 30/6/1994 n. 509)

Via Mantova 1 - 00198 ROMA

CODICE FISCALE 80021670585

Luglio 2022

Progetto Grafico CDC - Eurolit S.r.l.



Cassa Dottori Commercialisti
OGNI GIORNO IL TUO DOMANI

Via Mantova 1 - 00198 Roma
www.cnpadc.it

