

Trasferire le competenze per sostenere le pensioni

L'intervista del presidente Stella su previdenza e conflitto generazionale

«**L**a sostenibilità del sistema previdenziale dei liberi professionisti non può prescindere dalla continuità competitiva degli studi professionali che, oggi più che mai, devono fare i conti con un mercato dei servizi fortemente orientato verso l'innovazione tecnologica e l'intelligenza artificiale. Purtroppo, però, c'è ancora una scarsa consapevolezza dei professionisti su questo tema». Intervistato a latere del 2° Forum nazionale dei commercialisti ed esperti contabili, promosso da *ItaliaOggi* a Milano, il presidente di **Confprofessioni**, **Gaetano Stella**, insiste sul trasferimento delle competenze e del passaggio generazionale negli studi professionali «per assicurare continuità anche al sistema previdenziale».

DOMANDA. Presidente Stella, la rivoluzione digitale sta cambiando i paradigmi della professione. Ma come si può gestire questo processo in un'ottica di continuità dello studio?

RISPOSTA. Oggi ci troviamo di fronte a un'economia sempre più orientata verso i dati, gli algoritmi, e la pervasività del digitale nelle professioni, nelle sue varie forme, impone un drastico cambio di rotta, se si vuole rimanere competitivi nel mercato dei servizi professionali. L'avvento tumultuoso del digitale porta con sé la necessità di un'evoluzione del professionista che deve trasformarsi in un testimonial autorevole, per esempio, nell'uso dei big data per favorire lo sviluppo di piattaforme di aggregazione e per attingere e utilizzare algoritmi e intelligenza artificiale. Si tratta di un processo irreversibile che richiede un radicale mutamento dell'organizzazione e

della gestione dello studio professionale.

D. Quale impatto sull'organizzazione e sulla gestione dello studio professionale?

R. Si tratta di avere una visione imprenditoriale della professione: anticipare i trend del mercato, acquisire tutti gli strumenti che la tecnologia mette a disposizione, investire e fare "rete" con altri professionisti, condividendo spazi, professionalità, competenze, meglio se multidisciplinari. Inoltre, è fondamentale valorizzare il lavoro in team, trasmettere e condividere con i collaboratori e con chi prenderà in mano le redini dello studio la visione e il senso della

missione che caratterizza ogni singolo studio.

D. Lei afferma che i professionisti non sono ancora consapevoli della portata di questo cambiamento. Perché?

R. Pochi giorni fa abbiamo presentato a Vicenza la conference closing di "Professioni Domani", un progetto pilota, unico nel suo genere in Europa, che mira a valorizzare il capitale intellettuale e dare continuità agli studi professionali (vedi box in pagina, ndr). Dal progetto emerge come non sia più sufficiente una competenza tecnico-specialistica, ma diventa essenziale proprio la capacità di innovare, cavalcando i nuovi strumenti messi a disposizione dalle tecnologie. Viceversa, si rischia di uscire dal mercato. Ma non tutti hanno preso coscienza di questo pericolo.

D. Mancano competenze specifiche o si tratta di un problema da rimandare alle future generazioni?

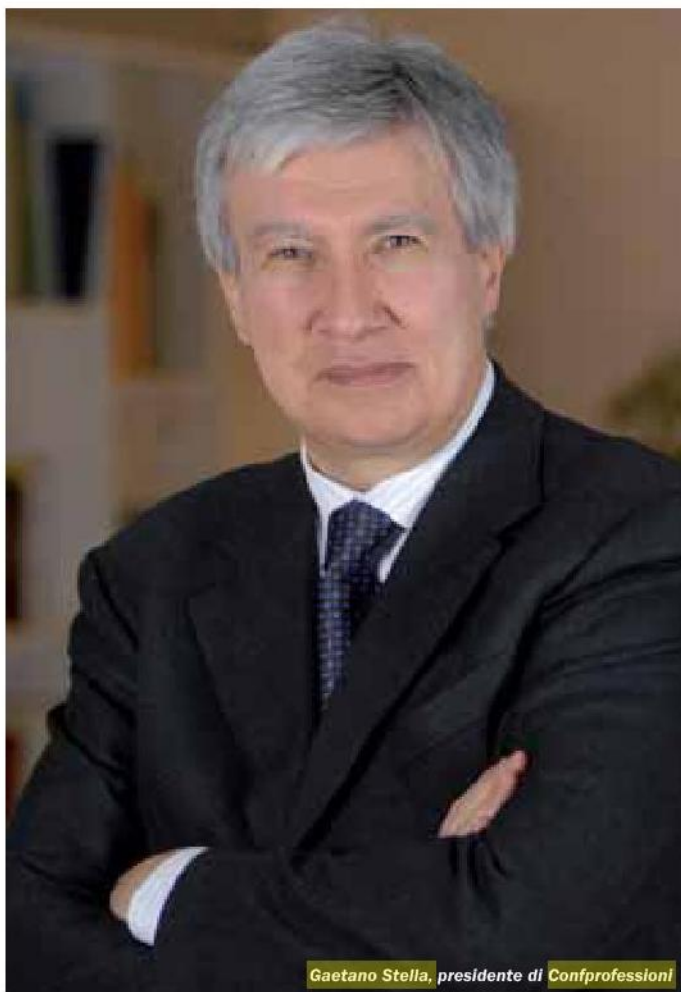
R. Nè l'uno, né l'altro. Il concetto tradizionale di studio sta rapidamente evolvendosi verso una prospettiva di "polo di rete", che sappia integrare una conoscenza e una corretta interpretazione teorica e pratica delle normative con le nuove funzioni imposte dal cambiamento: tecnologia, formazione, finanziamenti, fondi europei, comunicazione, relazione con i social network, lingue e internazionalizzazione. E i giovani ne sono il motore propulsore. Hanno un approccio più dinamico rispetto al cambiamento, hanno una visione del mercato più ampia, padroneggiano le tecnologie digitali, hanno un'straordinaria propensione alla comunicazione e alla capacità di lavorare in team.

D. Un modello sostenibile, anche in un'ottica previdenziale?

R. Non vedo molte altre alternative. Negli ultimi anni diversi interventi del legislatore hanno imposto alle casse di previdenza il vincolo della sostenibilità a 50 anni e il sistema degli enti ha adottato criteri estremamente prudentziali di investimento. Oggi stiamo entrando in una nuova fase del modo di fare professione e il *business transfer* può essere la strada per dare continuità agli studi professionali e, quindi, sostenere il sistema previdenziale.



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni

Professioni domani

Secondo i più recenti dati europei due aziende su tre chiudono i battenti entro i cinque anni successivi dal passaggio generazionale. Una tendenza assai diffusa tra le imprese del settore manifatturiero, ma che non risparmia gli studi professionali. Del resto, anche il mondo dei servizi professionali negli ultimi anni ha subito i contraccolpi dell'economia, innescando un ricambio generazionale alla guida degli studi professionali. In questo scenario ha preso corpo il progetto "Professioni domani per la continuità e la valorizzazione del capitale intellettuale negli studi professionali", promosso da Proservizi, Confprofessioni Veneto, e cofinanziato dal Fondo sociale europeo 2014-2020 e selezionato nel quadro del Programma operativo Fse della Regione Veneto. I risultati del progetto sono stati illustrati lo scorso 17 settembre a Vicenza nel corso di un'affollata closing conference. Il progetto, unico in Europa è stato avviato un anno e mezzo fa in Veneto e ha coinvolto 24 studi professionali, tra cui Studio centro veneto come partner operativo, e si è sviluppato attraverso 18 interventi di ricerca, consulenza, formazione, tirocini e scambi culturali a livello internazionale. Attraverso una serie di workshop si è arrivati a sensibilizzare i professionisti senior, junior e loro collaboratori sul tema del passaggio generazionale e proporre un nuovo modello di transizione negli studi che fa leva sull'evoluzione del processo decisionale, per affrontare le sfide imposte dall'era digitale. Dal progetto pilota è emersa l'esigenza di una nuova cultura della rete, che implichi maggior condivisione delle competenze. Anzi la condivisione di competenze si propone come potenziale modello innovativo funzionale al tessuto dinamico che si va quotidianamente sviluppando.

Per far fronte a quota 100 saranno introdotte penalizzazioni

Quota cento costa troppo, e i soldi non si trovano, quindi dovrà essere mitigata con alcuni correttivi. Nell'ultima bozza di riforma della Fornero, infatti, si consentirebbe di andare in pensione raggiunti i 62 anni di età e 38 anni di versamenti contributivi, ma con una riduzione dell'assegno previdenziale per ogni anno di anticipo rispetto all'età di uscita dal lavoro prevista dalla legge Fornero. Lo ha detto ieri, al forum nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili, organizzato da *ItaliaOggi*, il presidente della Cassa nazionale dottori commercialisti, Walter Anedda.

Il quale ha ricordato che l'Italia ha già visto cinque o sei riforme previdenziali, quasi tutte però realizzate da governi tecnici: al contrario, la previdenza è stata spesso utilizzata dai governi politici come ammortizzatore sociale o come strumento per acquisire il consenso. Si dice che l'Inps è in pareggio, ha ricordato Anedda, dimenticando però che ogni anno incassa 90 miliardi di euro dallo stato per l'attività di assistenza.

Gran parte del dibattito ha ruotato intorno al tema del conflitto intergenerazionale e alla difficoltà che i responsabili delle casse di previdenza dei professionisti trovano nel cercare di ridurre le disparità di trattamento tra chi è vicino alla pensione o ci è già andato e chi invece ha da poco iniziato a lavorare. Anedda ha ricordato che «nella nostra cassa abbiamo previsto un contributo di solidarietà, è vero che alcuni colleghi ci hanno fatto causa e spesso hanno vinto, ma ci sono anche molti colleghi che hanno accettato il principio di

solidarietà. I diritti acquisiti hanno un limite ed è quello della loro sostenibilità. In questi giorni», ha proseguito, «abbiamo in corso l'approvazione di un nuovo pacchetto di welfare che prevede tra l'altro anche la banca del tempo (colleghi che mettono a disposizione il loro tempo per sostituire altri colleghi, pagati dalla cassa) e il finanziamento dell'acquisto di studi professionali».

Sul tema del conflitto intergenerazionale molto incisivo è stato l'intervento di Luigi Pagliuca, presidente della cassa ragionieri: «nei primi anni di esistenza della cassa ragionieri», ha detto Pagliuca, «si versavano 80 euro l'anno di contributi e non c'erano problemi perché la cassa non aveva pensioni da pagare. Inoltre il sistema registrava una crescita geometrica dei professionisti iscritti all'albo e quindi alla cassa. Tale idilliaca condizione nel corso degli anni ha

cominciato a venir meno fino ad arrivare all'attuale situazione che vede pochi nuovi iscritti e tanti nuovi pensionati ogni anno. Tra i più anziani iscritti all'ordine dei ragionieri ci sono stati casi limi-

te di colleghi che in tutta la loro vita hanno versato l'equivalente di 120 mila euro attuali e, se incasseranno la pensione fino a 85 anni, porteranno a casa 2 milioni di euro di pensione. Siccome la cassa di previdenza non è altro che un contenitore dove da una parte si versano contributi e dall'altra si prelevano pensioni, se non si interviene ci potrà essere qualcuno che, per garantire i diritti acquisiti, potrebbe dover versare 2 milioni per incassarne 120 mila!».

Più complesso il giudizio sul ventilato condono previdenziale, che potrebbe trovare spazio nella legge di bilancio. Nettamente contrario Anedda, che ricorda che la sua cassa ha rifiutato la rottamazione delle cartelle, anche se

questo porterà a un contenzioso nei confronti di alcuni colleghi: il condono previdenziale, ha detto, è la negazione dei principi su cui si regge il sistema previdenziale. In ogni caso, ci ha tenuto a sottolineare, «mi auguro che in qualunque riforma di carattere previdenziale si tengano fuori gli enti di previdenza, in rispetto dell'autonomia degli enti di previdenza, recentemente riconosciuta anche dalla corte costituzionale».

Diverso il giudizio di Pagliuca che, pur ribadendo il principio dell'autonomia delle casse di previdenza, ha ricordato che la sua cassa ha grossi problemi con la riscossione dei contributi. Ben venga quindi, ha detto Pagliuca, qualcosa che incentivi il collega a versare gli arretrati. In questo modo la cassa di previdenza ottiene un po' di liquidità e sgombra il tavolo da pratiche di recupero crediti, riuscendo così a dedicarsi con maggior cura al recupero degli arretrati che rimangono. Pagliuca ha annunciato anche l'intenzione di avviare un progetto di recupero rapido degli arretrati annunciando che, nel momento in cui un collega sarà inadempiente, si passerà direttamente la pratica all'avvocato, che magari cercherà in un primo tempo un approccio morbido ma poi passerà al decreto ingiuntivo. Una battuta anche sull'equo compenso che, secondo Pagliuca, se dovesse essere applicato senza esclusive avrebbe il solo effetto di mettere il professionista ordinistico fuori dal mercato, perché ci sarà sempre qualcun altro che svolgerà la stessa attività a un costo inferiore.





Da sinistra **Gaetano Stella**, Marco Cuchel, Nunzio Luciano, Walter Anedda, Luigi Pagliuca, Giuseppe De Filippi

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato