

1) Mantenimento degli attuali minimi contributivi anche per i colleghi di cui all'art. 21 commi 8 e 9 Legge n° 247 del 31/12/2012 con adozione del sistema di calcolo contributivo per tutte le pensioni, eventualmente rivedendo l'istituto del pro rata

L'art. 21 della Legge n° 247 del 31/12/2012 (Riforma dell'Ordinamento Forense) ha stabilito, al comma 8, che l'iscrizione all'Albo comporta la contestuale iscrizione a Cassaforense e, al successivo comma 9, ha previsto il termine di un anno per Cassaforense per redigere un regolamento che stabilisca i minimi contributivi per i colleghi che non raggiungono un determinato reddito prevedendo eventuali esenzioni o diminuzioni di contributi e l'eventuale applicazione del regime contributivo.

Si tratta di regolamentare la posizione di circa 60.000 avvocati (alla fine del 2011 erano 56.095) con un reddito dichiarato inferiore ai 10.300,00 euro annui di imponibile, pari ad un fatturato di € 15.000,00 annui.

Il 40% di questi colleghi ha più di 40 anni e come dimostrano le sottoindicate tabelle 1 e 2 **nel Veneto ce ne sono solo 1.079.**

TABELLA 1

	NUMERO AVVOCATI			DISTRIBUZIONE %		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
25 - 29	1.431	787	2.218	4,3%	3,4%	4,0%
30 - 34	9.266	5.683	14.949	28,2%	24,5%	26,6%
35 - 39	10.248	6.229	16.477	31,1%	26,9%	29,4%
40 - 44	5.859	3.273	9.132	17,8%	14,1%	16,3%
45 - 49	3.362	1.887	5.249	10,2%	8,1%	9,4%
50 - 54	1.549	1.138	2.687	4,7%	4,9%	4,8%
55 - 59	628	719	1.347	1,9%	3,1%	2,4%
60 - 64	276	845	1.121	0,8%	3,6%	2,0%
65 - 69	130	889	1.019	0,4%	3,8%	1,8%
70 - 74	84	760	844	0,3%	3,3%	1,5%
74+	78	974	1.052	0,2%	4,2%	1,9%
Totale	32.911	23.184	56.095	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 2

	NUMERO AVVOCATI			%		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
ABRUZZO	972	637	1.609	3,0%	2,7%	2,9%
ALTO ADIGE	22	29	51	0,1%	0,1%	0,1%
BASILICATA	566	315	881	1,7%	1,4%	1,6%
CALABRIA	3.716	2.256	5.972	11,3%	9,7%	10,6%
CAMPANIA	6.508	4.952	11.460	19,8%	21,4%	20,4%
EMILIA ROMAGNA	1.084	750	1.834	3,3%	3,2%	3,3%
FRIULI V. GIULIA	118	95	213	0,4%	0,4%	0,4%
LAZIO	3.730	3.152	6.882	11,3%	13,6%	12,3%
LIGURIA	402	307	709	1,2%	1,3%	1,3%
LOMBARDIA	1.552	1.251	2.803	4,7%	5,4%	5,0%
MARCHE	586	349	935	1,8%	1,5%	1,7%
MOLISE	359	234	593	1,1%	1,0%	1,1%
PIEMONTE	529	398	927	1,6%	1,7%	1,7%
PUGLIA	5.148	3.350	8.498	15,6%	14,4%	15,1%
SARDEGNA	608	441	1.049	1,8%	1,9%	1,9%
SICILIA	5.059	3.340	8.399	15,4%	14,4%	15,0%
TOSCANA	857	574	1.431	2,6%	2,5%	2,6%
TRENTINO	33	31	64	0,1%	0,1%	0,1%
UMBRIA	427	261	688	1,3%	1,1%	1,2%
VALLE D'AOSTA	4	14	18	0,0%	0,1%	0,0%
VENETO	631	448	1.079	1,9%	1,9%	1,9%
TOTALE	32.911	23.184	56.095	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 1

	NUMERO AVVOCATI			DISTRIBUZIONE %		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
25 - 29	1.431	787	2.218	4,3%	3,4%	4,0%
30 - 34	9.266	5.683	14.949	28,2%	24,5%	26,6%
35 - 39	10.248	6.229	16.477	31,1%	26,9%	29,4%
40 - 44	5.859	3.273	9.132	17,8%	14,1%	16,3%
45 - 49	3.362	1.887	5.249	10,2%	8,1%	9,4%
50 - 54	1.549	1.138	2.687	4,7%	4,9%	4,8%
55 - 59	628	719	1.347	1,9%	3,1%	2,4%
60 - 64	276	845	1.121	0,8%	3,6%	2,0%
65 - 69	130	889	1.019	0,4%	3,8%	1,8%
70 - 74	84	760	844	0,3%	3,3%	1,5%
74+	78	974	1.052	0,2%	4,2%	1,9%
Totale	32.911	23.184	56.095	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 2

	NUMERO AVVOCATI			%		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
ABRUZZO	972	637	1.609	3,0%	2,7%	2,9%
ALTO ADIGE	22	29	51	0,1%	0,1%	0,1%
BASILICATA	566	315	881	1,7%	1,4%	1,6%
CALABRIA	3.716	2.256	5.972	11,3%	9,7%	10,6%
CAMPANIA	6.508	4.952	11.460	19,8%	21,4%	20,4%
EMILIA ROMAGNA	1.084	750	1.834	3,3%	3,2%	3,3%
FRIULI V. GIULIA	118	95	213	0,4%	0,4%	0,4%
LAZIO	3.730	3.152	6.882	11,3%	13,6%	12,3%
LIGURIA	402	307	709	1,2%	1,3%	1,3%
LOMBARDIA	1.552	1.251	2.803	4,7%	5,4%	5,0%
MARCHE	586	349	935	1,8%	1,5%	1,7%
MOLISE	359	234	593	1,1%	1,0%	1,1%
PIEMONTE	529	398	927	1,6%	1,7%	1,7%
PUGLIA	5.148	3.350	8.498	15,6%	14,4%	15,1%
SARDEGNA	608	441	1.049	1,8%	1,9%	1,9%
SICILIA	5.059	3.340	8.399	15,4%	14,4%	15,0%
TOSCANA	857	574	1.431	2,6%	2,5%	2,6%
TRENTINO	33	31	64	0,1%	0,1%	0,1%
UMBRIA	427	261	688	1,3%	1,1%	1,2%
VALLE D'AOSTA	4	14	18	0,0%	0,1%	0,0%
VENETO	631	448	1.079	1,9%	1,9%	1,9%
TOTALE	32.911	23.184	56.095	100,0%	100,0%	100,0%

Il Comitato dei Delegati di Cassaforense, appena scaduto, ha predisposto una bozza di regolamento che prevede una serie di benefici per questi colleghi tra cui la possibilità di pagare la metà della metà del contributo soggettivo minimo per i primi cinque anni ed il 50% per i successivi cinque, l'esenzione dal contributo minimo integrativo per i primi cinque anni e il pagamento del 50% per gli ulteriori cinque con la possibilità di retrodatazione dell'iscrizione.

L'esonero, in tutto o in parte, di questi soggetti del pagamento del minimo contributivo - provvedimento proposto e sostenuto anche dall'AIGA oltre che da molti Consigli degli Ordini del Sud - costituisce a nostro avviso un vantaggio eccessivo rispetto a chi è costretto a pagare l'intero contributo.

Noi non riteniamo giuste tali agevolazioni in un momento storico, come quello attuale, dove i redditi della maggioranza degli avvocati stanno diminuendo e il debito previdenziale di Cassaforense sta aumentando.

Riteniamo che tali privilegi possano costituire per i colleghi di cui sopra un vantaggio eccessivo nei confronti di chi è costretto a pagare l'intero contributo minimo integrativo e soggettivo percependo redditi appena superiori agli € 10.300,00 annui e possano comportare un aumento di costi per Cassaforense.

Sicuramente si dovrà prevedere l'applicazione del regime contributivo per questi colleghi e, al fine di evitare conseguenze giudiziali che possano accertare eventuali disparità di trattamento. Tale regime dovrà essere esteso, con il sistema del pro rata a tutti gli iscritti. Conseguentemente, dovrà essere avviato un piano di ammortamento del debito previdenziale maturato proporzionalmente al beneficio ricevuto. In futuro si potrebbe prevedere una pensione minima uguale per tutti e poi una forma di federalismo regionale per un secondo pilastro a capitalizzazione sempre gestito in sezione autonoma da Cassaforense.

Questo sarà il primo importante problema che dovrà essere affrontato dal neoeletto Comitato dei Delegati che ci vedrà, in caso di elezione, orientati nel modo sopraindicato.

2) Approfondimento dei concetti di assistenza e di solidarietà, con realistico riferimento alle concrete esigenze attuali evitando derive assistenzialiste

Cassaforense è sicuramente anche cassa di assistenza e solidarietà ma tali concetti devono necessariamente essere collegati a patologie fisiche, anche temporanee, che possano essere di disagio agli iscritti tenuto conto del criterio ISEE nazionale. **Essendo ormai la crisi economica della professione cronica, non è possibile intervenire economicamente in favore dei colleghi che la subiscono. Ciò comporterebbe una confusione per l'assistenza che avrebbe il possibile effetto di aggravare il debito previdenziale.**

Nel nuovo regolamento, non ancora approvato, si dovrà tener conto di detti concetti.

3) Revisione dei costi di gestione, anzitutto con riduzione del numero dei delegati e dei consiglieri di amministrazione e abolizione dei gettoni di presenza per i delegati e riduzione delle indennità di carica per gli amministratori

E' opportuno che, in questo momento di crisi venga dato un segnale di responsabilità da parte dei Delegati di Cassaforense a tutti gli avvocati.

Le spese della gestione del Comitato e degli Amministratori dovranno necessariamente ridursi.

Dal bilancio relativo all'anno 2012 per oneri degli Organi Amministrativi o di controllo sono stati spesi complessivi € 2.953.637,15 di cui € 648.222,84 per indennità di carica per Amministratori ed € 955.773,41 per i soli gettoni di presenza. **Per rimborsi spese e servizi sono stati spesi complessivi € 1.005.928,49.**

Pare quindi senz'altro opportuno portare il Comitato dei Delegati da 80 membri a 40 ed il Consiglio di Amministrazione da 10 a 5 Consiglieri.

I gettoni di presenza andranno aboliti e dimezzate le indennità di carica.

Inoltre, appare anche eccessivo il numero delle riunioni delle Commissioni e del Comitato dei Delegati che attualmente sono di media una volta al mese. La metà sarebbe sufficiente. **Verrebbe così ottenuto un risparmio di oltre 1 milione e mezzo di euro all'anno, pari al costo di circa 150 pensioni minime.**

4) Aggiornamento dell'attuale struttura finanziaria, per affrontare meglio la crescente difficoltà di gestione del patrimonio valutando i sistemi fiscali più opportuni

Dal Bilancio al 31 dicembre 2012 si evince che:

Patrimonio netto: 6.086.291.432. Riserva legale: 3.361.062.000 (5 annualità delle pensioni in corso). Avanzo di esercizio: 931.722.415 (+58% rispetto al 2011).

Patrimonio immobiliare fabbricati:433.159.895. Totale investimenti immobiliari: 670 milioni (11%, ancora lontano dal 18% prefissato).

E' certamente necessario completare senza ulteriori indugi le procedure già avviate per arrivare alla costituzione del Fondo Immobiliare (con Sgr proprio oppure già esistente, possibilmente coinvolgendo gli altri enti dell'Adepp) nella prospettiva di poter conferire allo stesso anche quella parte del patrimonio immobiliare che risulta meno redditizia e ciò in vista anche di più agevoli eventuali dismissioni.

Dal Cda nell'argomento 5 vi è stato soltanto un fugace inciso a pag. 69 della Relazione che accompagna il Bilancio ("CDA ha deciso di ottimizzare la gestione immobiliare attraverso la costituzione del fondo immobiliare

chiuso Cicerone le cui procedure di gara finalizzate alla selezione della SGR si concluderanno presumibilmente nel corso del 2013), ma nulla è seguito in proposito.

Necessario anche il massimo sviluppo del Sistema di controllo interno e di Gestione dei rischi per meglio affrontare la crescente difficoltà di gestione del patrimonio.

5) Garantire la massima trasparenza nelle convenzioni che saranno stipulate con assicurazioni o altre aziende nell'interesse degli iscritti

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha rilevato, con segnalazione del 17/5/2013 alcune problematiche concorrenziali in merito alla stipulazione delle convenzioni relative alle polizze per la responsabilità civile professionale degli Avvocati iscritti a Cassaforense la cui obbligatorietà è stata prevista dall'art. 3 comma 5 lettera e) del D.L. 13/8/2011 n° 138 convertito in legge 14/9/2011 n° 148.

In particolare, l'Autorità Garante ha sottolineato **come Cassaforense abbia stipulato un'unica convenzione con le Assicurazioni Generali S.p.A., senza consultare altre Compagnie, omettendo così di garantire il massimo confronto concorrenziale e senza procedere a mezzo pubbliche aggiudicazioni.**

La segnalazione termina con il seguente monito: "Al fine di assicurare un pieno confronto competitivo, l'Autorità auspica, pertanto, che la Cassa adotti forme di selezione delle compagnie assicurative convenzionate trasparenti e non discriminatorie che potranno garantire il raggiungimento di soluzioni ottimali per i futuri fruitori della convenzione.

Tali modalità devono sostanziarsi o nell'adozione di modelli di convenzione "aperti" che consentano a tutti gli operatori assicurativi che rispettino determinati requisiti di accedervi, o nella selezione di una o più compagnie attraverso procedure ad evidenza pubblica, rispettando le regole stabilite nel Codice degli Appalti." E' necessario seguire sempre tali indicazioni.

E' evidente che non si debba più ripetere un caso analogo a quello sopraesposto e che **tutte le convenzioni che saranno stipulate a favore degli iscritti da parte di Cassaforense dovranno avere la massima trasparenza e rispetto delle regole della concorrenza.** Ciò, nell'interesse degli iscritti stessi.

6) Valutare i provvedimenti più opportuni per i giovani garantendo le pari opportunità alle colleghe che effettivamente svolgono la professione forense

La presenza femminile è numericamente rilevante nella professione forense che, però, non corrisponde, nei fatti, ad una effettiva opportunità di sviluppo profes-

nale delle colleghe, con dispersione di potenzialità, di valorizzazione del merito, e frustrazione di legittime aspettative.

In particolare, in coincidenza con la maternità (anche adottiva), vi è un periodo cruciale per la prosecuzione della attività delle avvocate ed il loro sviluppo professionale.

Per evitare tale disagio è necessario che accanto alla indennità di maternità (forma di assistenza passiva già prevista), si provveda a creare **forme di assistenza cd. attiva**, che aiutino le avvocate a **conciliare i tempi della vita privata o della cura della famiglia e dei figli con i tempi del lavoro;**

Cura ed assistenza della prole restano totalmente a carico delle Avvocate nei mesi immediatamente precedenti e successivi al parto, nonché successivamente negli anni più delicati di crescita, con grande limitazione dell'esercizio dell'attività forense e forti ripercussioni sulla capacità reddituale, anomalie queste che richiedono l'adozione indifferibile di **misure concrete** da parte delle istituzioni forensi preposte **anche nel periodo successivo**, al fine di garantire l'effettività sia del **diritto alla genitorialità** sia delle sostanziale pari opportunità professionali tra generi, posto che, come indicato chiaramente nella Raccomandazione sulla custodia dei bambini (92/241/CEE del 31 marzo 1992), l'offerta di **servizi adeguati per l'infanzia** costituisce condizione essenziale per consentire a uomini e donne di conciliare obblighi professionali e familiari.

Considerato che la **funzione** attribuita dalla legge alla **Cassa** Nazionale di Previdenza ed Assistenza **Forense**, oltre a quella assistenziale concorrente e delegata attribuita agli Ordini circondariali (artt. 16 e 17, 2° comma, L.11.2.1992 n. 141), può incidere in modo determinante sulla **concreta attuazione** del principio delle **pari opportunità** nello svolgimento della professione forense un intervento significativo da parte della stessa potrebbe comportare riequilibrio dell'esercizio della professione tra i generi con conseguente miglioramento della qualità della vita alle Avvocate, in particolare attraverso i seguenti interventi:

- a) Promuovere e sostenere la **defiscalizzazione dell'indennità di maternità e la sua congruità** rispetto alle necessità effettive, con riconsiderazione della misura contributiva specifica;
- b) Promuovere e sostenere, nelle opportune sedi, previa la necessaria valorizzazione della diversa redditualità professionale tra i due generi e la contrazione dell'attività lavorativa (per avvocate ed avvocati) nel periodo dei primi anni di vita dei figli, la **modifica di parametri, studi di settore** e/o simili strumenti di valutazione automatica della congruità reddituale;
- c) Promuovere e sostenere la organizzazione, lo svolgimento e la partecipazione, anche mediante erogazione di parte dei necessari esborsi, a **percorsi formativi**, corsi, master, per la **riqualificazione**, la **specializzazione** professionale e **l'organizzazione del lavoro** delle avvocate dopo la nascita della prole, onde contrastare il fenomeno dell'abbandono dell'attività che con frequenza purtroppo si verifica;

- d) Promuovere e sostenere per i giovani l'erogazione di **prestiti d'onore o mutui agevolati** per l'apertura di studi legali, e acquisto di attrezzature;
- e) Promuovere e sostenere una adeguata **considerazione del periodo di maternità ai fini della validità dell'anno previdenziale**;
- f) Promuovere e sostenere l'estensione della possibilità di erogazione da parte dei Consigli dell'Ordine, dei trattamenti di assistenza previsti dall'art.178 della legge 141/92 (assistenza ordinaria a chi versa in stato di bisogno) anche a sostegno degli **esborsi** per parte della **spesa per asili nido** sostenuti dalle iscritte e dagli iscritti;
- g) Sostenere ed aderire, in sede locale, alle **proposte dei CPO** degli Ordini Forensi di
 1. **protocolli d'intesa** volti a riconoscere la maternità (ovvero situazioni ad essa equiparabili quali l'adozione, o il padre che necessita o intende occuparsi dei figli minori) quale **legittimo impedimento** a comparire e non suscettibile, entro i confini delineati, di alcuna limitazione
 2. **convenzioni** con baby parking, asili e scuole materne (strutture pubbliche e private) tendenti ad agevolare l'accesso ai figli di iscritte e iscritti all'albo in strutture che garantiscano un'educazione prescolastica di qualità, ed una flessibilità ed ampiezza di orari compatibile con l'effettivo esercizio della professione forense.

7) Costituzione presso ogni COA di uno sportello previdenziale che funga da decentramento territoriale per risolvere i casi di contenzioso tra gli iscritti e Cassaforense.

L'attività di patronato, che già, peraltro viene svolta, dovrà essere intensificata e regolamentata con fissazione di date precise per incontri periodici con gli iscritti a cadenza mensile per agevolare e risolvere le eventuali problematiche previdenziali con Cassaforense, data la difficoltà di interloquire con gli Uffici Centrali.

In tale ottica dovranno anche essere organizzati dei corsi per il personale dipendente degli Ordini al fine di rispondere in tempo reale agli iscritti per le esigenze più facilmente risolvibili.