

Codice Isin	Immobilizzazioni finanziarie	Valore bilancio	Valore mercato
IT0004243512	BTP HCPI LINK 15/09/2023	15.810.964,21	19.068.311,70
IT0004604671	BTP HCPI LINK 15/09/2021	15.700.434,06	17.610.302,85
IT0005012783	BTP ITALIA 23/04/2020	20.084.668,32	20.372.804,80
IT0005174906	BTP ITALIA 11/04/2024	10.013.698,05	9.549.965,90
IT0005138828	BTP HCPI LINK 15/09/2032	10.390.553,10	9.495.458,10
IT0005004426	BTP HCPI LINK 15/09/2024	11.625.004,00	11.042.053,40
IT0004735152	BTP HCPI LINK 15/09/2026	13.208.661,29	12.259.879,60
IT0005332835	BTP ITALIA 21/05/2026	4.798.282,07	4.664.870,60
IT0005340929	BTP 01/12/2028	19.248.200,00	20.154.700,00
	Contratto di capitalizzazione Cattolica	2.000.000,00	2.694.275,03
	Contratto di capitalizzazione Unipol Sai	5.000.000,00	5.577.775,04
	Contratto di capitalizzazione Cattolica	3.000.000,00	3.332.925,14
	Contratto di capitalizzazione Generali	5.000.000,00	5.544.395,33
LU0533935945	ENPACL Multistrategia	184.882.591,94	189.367.434,84
LU0533936240	ENPACL Credito	84.894.031,40	83.249.742,72
FR0010914572	Allianz Euro Oblig C T ISR-I	9.999.997,11	9.920.348,86
LU0175818722	Uniinstitutional SH T Credit	9.999.974,43	9.683.425,42
LU0325598752	Parvest Enhanced 6 Months €	9.999.999,98	9.764.468,94
IE00B85RQ587	Muzinich L.S.Credit	10.000.000,00	9.717.626,86
	OBBLIGAZIONI FONDARIE	22.711.489,60	22.711.489,60
IT0000784196	Banca Popolare di Sondrio	329.750,00	194.110,00
	Banca d'Italia	70.000.000,00	70.000.000,00
	Partecipazione Teleconsul	856.715,70	856.716,00
IT0005094203	Arca Economia Reale EQ IT-I	10.000.000,00	8.777.978,59
IT0005074056	PM Anima Iniziativa Italia I	10.000.000,00	8.974.392,13
LU1854908404	ENPACL Imprese	60.000.000,00	55.636.533,08
LU155549754	ENPACL Flessibile	90.000.000,00	84.253.616,61
	F2i-Terzo Fondo per le infrastrutture	27.599.648,71	43.059.876,00
	Clean Energy One	7.400.262,47	8.321.021,00
	Fondo Investimenti Rinnovabili	10.575.472,62	3.967.010,00
IT0005174625	RiverRock HICF	4.067.090,46	3.876.729,00
IT0005199366	Armònia Italy Fund	7.449.835,77	7.417.172,73
IT0005122152	GAC Private Equity Fund 3	4.748.119,91	4.351.684,20
	AMUF - European Growth Capital	2.437.598,09	1.399.611,46
	IDEA AGRO	79.140,00	79.140,00
LU0425115283	Optimum Ev. Fund Property I	104.590,94	195.580,99
LU0912149621	Optimum Ev. Fund Property III	6.778.466,76	8.563.484,71
LU0912741914	Optimum Ev. Fund-USA Property I	9.800.000,00	10.064.600,00
	Optimum Ev. Fund-USA Property II	10.000.000,00	10.000.000,00
	CdP Fondo investimenti per l'abitare	4.235.792,67	4.220.321,62
IT0003791222	Fondo FIP	5.956.624,59	5.194.919,38
IT0005143497	Fondo Immobiliare Bernini	169.379.248,67	169.098.704,03
IT0005250961	Fondo Sant'Alessio	15.000.000,00	15.052.633,20
LU1387565564	TSC Fund - RSA Eurocare	20.000.000,00	19.453.600,00



I movimenti di mercato e gli andamenti sottostanti gli investimenti hanno determinato due interventi sul fondo oscillazione titoli, rivisto in aumento per complessivi euro due milioni, a seguito dei peggioramenti, non recuperabili, nelle valutazioni del Fondo Investimenti Rinnovabili e del Fondo FIP (Fondo immobili pubblici).

Non determinano invece revisioni del fondo oscillazione titoli le minusvalenze registrate al 31 dicembre per:

- ▼ i fondi azionari small caps Italia denominati "Arca Economia Reale" e "PM Anima Iniziativa Italia", pari ad euro un milione circa per ciascuno, compensate dalle plusvalenze maturate nei primi due mesi dell'esercizio 2019;
- ▼ il comparto azionario globale denominato "ENPACL Imprese", pari a 4,36 milioni di euro (-7,27%), recuperate quasi totalmente a fine febbraio 2019 (+7,1% da inizio 2019);
- ▼ il comparto ENPACL Flessibile, che chiude il 2018 con una perdita cumulata dal 2017 di euro 5,75 milioni (-6,38%), per poi recuperare nei soli mesi di gennaio e febbraio 2019 l'1,20%;
- ▼ il comparto obbligazionario emissioni di imprese, denominato "ENPACL Credito", che presenta minusvalenze a fine 2018 pari ad euro 1,64 milioni (-1,94%), già più che compensate dalla crescita dei valori 2019 (+2,10%);
- ▼ i BTP sottoscritti dall'ENPACL, che presentano a fine 2018 un risultato complessivo positivo, in cui le scadenze 2024, 2026 e 2032 hanno minusvalenze più che compensate dai BTP 2020, 2021, 2023 e 2028; del resto già a marzo 2019 le minusvalenze sono state recuperate in misure che oscillano tra un terzo ed un quarto della loro consistenza;
- ▼ il fondo di fondi di private equity AMUF gestito dal FEI; considerati i costi di avvio e tutti gli addebiti per commissioni e spese, legati al fatto che si tratta di fondo di fondi che ha iniziato gli investimenti a settembre 2018, il NAV a fine 2018 risulta pari ad euro 1,4 milioni a fronte di circa euro 2,4 milioni di conferimenti. La perdita di euro 1 milione non è rilevabile come perdita di mercato né come perdita di valore effettivo dei sottostanti, ma come costo di avvio, peraltro parametrato ad un obiettivo di investimento a regime pari ad euro 90 milioni.

L'analisi di redditività e rischiosità degli strumenti in portafoglio per la realizzazione degli obiettivi previdenziali non esaurisce tuttavia le valutazioni da considerare al momento delle scelte di investimento. Parte integrante dei fattori considerati nella politica di investimento dell'ENPACL sono infatti i parametri di tipo ESG (acronimo di sostenibilità ambientale, sociale e organizzativa: Environmental – Social – Governance).

Nella sua definizione, l'investimento sostenibile mira a creare valore per l'investitore e per la società nel suo complesso, attraverso strategie orientate al medio-lungo periodo. Nelle valutazioni di investimento si integrano quindi, oltre all'analisi finanziaria, anche considerazioni su ambiente, temi sociali ed organizzativi relativi ad imprese ed istituzioni che con l'investimento si finanziano o relativi ai gestori che operano tatticamente per conto dell'investitore.

Le motivazioni per cui si sono affermati tali criteri di analisi riguardano le loro caratteristiche di tipo sociale, che sono statutarie per gli enti di previdenza ed assistenza di primo pilastro come l'ENPACL.

Vi sono tuttavia ulteriori ed importantissime motivazioni, funzionali alle improcrastinabili ragioni di ordine sociale ed ambientale, che si stanno via via affermando nella società odierna e che hanno portato all'individuazione di una serie di obiettivi appunto di sostenibilità, da parte di importanti istituzioni sovranazionali, in primis l'ONU. La presa d'atto dell'esigenza di intervenire riguarda attualmente tutti i

principali Stati del mondo ed a fronte di tale base di partenza, che ha portato all'affermazione della sostenibilità come parametro strategico per gli investimenti, vi sono le osservazioni di una forte correlazione tra le selezioni ESG ed i risultati, che tendono a migliorare con in più un abbassamento delle rischiosità.

Gli investimenti che rientrano nell'ambito delle valutazioni strategiche di sostenibilità sono i seguenti:

Teleconsul Editore SpA

L'investimento nella società Teleconsul, attraverso una partecipazione a fine 2018 per euro 856.716 pari al 95% del capitale, è rappresentato dal sostegno ad una serie di attività editoriali e di analisi a beneficio della Categoria.

Partendo da tale investimento, nel corso dell'Assemblea dei Delegati del 10 gennaio 2019, l'ENPACL si è determinato favorevolmente nei confronti di un progetto di crescita del capitale apportato nel tempo, per un valore fino ad euro 18,5 milioni, con l'obiettivo di sviluppare un software per la gestione di paghe e contributi nonché, in un secondo tempo, un applicativo per la gestione delle aziende e della contabilità. A ciò si aggiunga che, con l'entrata in vigore della fatturazione elettronica, l'operazione presenta l'ulteriore obiettivo di garantire all'Ordine il presidio di un aspetto strategico del proprio business come quello della gestione autonoma del dato.

L'iniziativa ricade inoltre pienamente nel tema della sostenibilità, su cui l'Ente considera strategico puntare.

La società Teleconsul prevede di procedere attraverso una o più acquisizioni di società di software che possano garantire una valida base di partenza per lo sviluppo sia strategico sia gestionale delle attività inerenti paghe, contributi e successivamente gestione aziendale e contabilità. Le competenze necessarie allo svolgimento delle attività gestionali sono garantite dalle caratteristiche della medesima Teleconsul, dal management che sarà appositamente reclutato ad un Consiglio di amministrazione che riunirà le figure apicali degli organi della Categoria.

Il Business Plan risulta costruito tenendo conto delle dimensioni medie delle aziende target oggetto di valutazione e cerca di stimare realisticamente gli investimenti necessari a supportare la piena realizzazione del progetto, a prescindere dalla specifica identità della società con la quale si chiuderà la possibile operazione di acquisizione. Lo sviluppo del Piano, vista l'ampiezza delle attività che entrano nell'ambito di gestione di Teleconsul, avviene su un orizzonte di 6 anni, distinto in due fasi triennali. Il periodo analizzato dal piano è 2019-2024.

Per il primo triennio (2019-2021) viene prevista l'acquisizione di un software già esistente, lo sviluppo di un software ex novo per la contabilità nonché interventi organizzativi per la realizzazione dei servizi e delle utenze previste.

Si conta di agire, inoltre, sulla implementazione delle attrezzature elettroniche necessarie, sulla realizzazione di un numero adeguato di utenze nonché sui servizi di manutenzione necessari, oltre ad operare sulla comunicazione e promozione commerciale dei servizi.

Nel secondo triennio (2022-2024) si ipotizza l'arrivo a maturazione del progetto, con conseguente realizzazione di risultati importanti, che possono supportare anche dal punto di vista finanziario gli sviluppi e la manutenzione del software nonché l'organizzazione del business.

La classe di investimento specificamente coinvolta è quella in generale del private equity, corrispondendo ai parametri di valutazione delle categorie Assogestioni, assunte da Covip come indicative per le suddivisioni degli investimenti patrimoniali delle realtà previdenziali. Inoltre, anche dal punto di vista delle caratteristiche dell'investimento in società non quotata ed illiquida, che ha la forma del supporto



all'economia reale, ed ancor più a supporto delle attività della platea degli iscritti, si identificano i medesimi parametri osservati per gli investimenti di private equity.

I valori di investimento, attraverso un aumento di capitale nella partecipazione societaria dell'ENPACL, saranno parificati agli investimenti attuali in progetti di private equity.

Altri investimenti di private equity

Sempre sul tema della sostenibilità si riepilogano gli investimenti in fondi di private equity, che rappresentano sostegno alla crescita per società medie e piccole, non quotate ed il cui finanziamento rappresenta supporto alla governance e garanzia di continuità del loro business, parte cruciale dello sviluppo dell'economia italiana.

Di seguito si riepilogano le situazioni aggiornate al 2018 ed i posizionamenti di sintesi dei fondi di private equity su cui ENPACL ha investito:

ARMONIA:

Fondo che finanzia società industriali non quotate, attraverso la partecipazione al capitale in forma maggioritaria. Le acquisizioni di partecipazioni sono, aggiornate al 2018, pari a circa un terzo degli investimenti obiettivo. Le tre società su cui si è proceduto, operative sul territorio nazionale, sono nel settore della moda, dei servizi e delle forniture di grandi e piccoli elettrodomestici e apparecchi elettronici.

Le attività di supporto alle attività, ricadenti nell'ambito ESG, sono di sostegno organizzativo del business e dei mercati di riferimento, procedendo con finanziamenti attraverso il capitale.

GAC Private Equity 3:

Analogamente al fondo Armonia, finanzia le realtà non quotate e ne supporta la crescita. A fine 2018 il fondo ha proceduto con investimenti pari ad oltre il 40% degli impegni di sottoscrizione. Le società coinvolte sono operative nell'ambito dell'elettronica al consumo, dell'automotive, della cosmetica e della moda, focus Italia.

Rispetto ad Armonia il gestore GAC procede sempre nel supporto organizzativo e di sviluppo, ma attraverso partecipazioni di minoranza.

AMUF:

Fondo di fondi di private equity, di sostegno alla crescita europea, gestito dal Fondo Europeo per gli Investimenti (100% della Banca Europea per gli Investimenti).

Avviato nell'autunno del 2018, presenta la duplice prospettiva del sostegno a crescita e sviluppo industriale per paese e ambito Europa. Partecipano i paesi europei ed extra-europei e si finanziano progetti che sono politicamente individuati attraverso il veicolo UE, con piano di investimento internazionale.

Attualmente è investito appena il 5%, ma la sottoscrizione complessiva è di 90 milioni di euro per tre anni, in modo da partecipare a questi temi, di indubbia sostenibilità, ad elevata diversificazione europea.

RIVER ROCK:

Fondo che investe su veicoli di finanziamento ibridi, sia obbligazionari che azionari. Il sostegno alla crescita economica avviene attraverso la consulenza ad emissioni ed allo sviluppo del business. Investimento in tre società per circa il 40% dell'obiettivo di sottoscrizione. Settori: cosmetica, servizi, editoria, semilavorati auto.

Finanziamento a supporto, non acquisisce partecipazioni maggioritarie ma partecipa a revisione e redazione dei piani industriali nelle fasi della crescita aziendale e dello sviluppo. Anche in questo caso pertanto si individuano tematiche di sostenibilità.

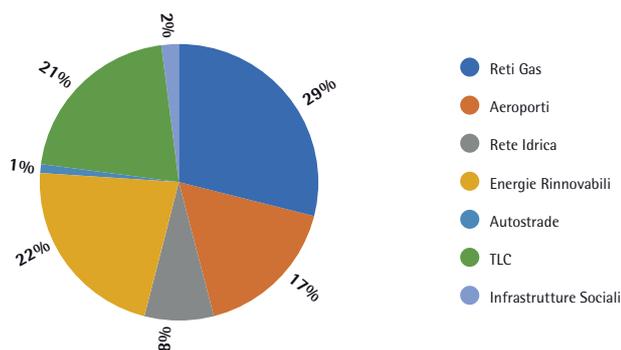
Investimenti infrastrutturali

Nell'ambito degli investimenti in fondi alternativi con profilo di sostenibilità analogo al private equity, si rendono i seguenti aggiornamenti inerenti i progetti infrastrutturali.

F2i:

Società di gestione di Cassa Depositi e Prestiti, braccio operativo del Ministero dell'Economia, a sostegno di importanti interventi negli ambiti delle infrastrutture italiane.

Impegni 2018 nelle seguenti infrastrutture (con specificazione delle percentuali di investimento infrastrutturale):



Filiera (dati in mil. Euro)

Richiamato e impegnato

Peso %

Reti Gas	998	29%
Aeroporti	596	17%
Rete Idrica	287	8%
Energie Rinnovabili	754	22%
Autostrade	26	1%
TLC	717	21%
Infrastrutture sociali	73	2%
Totale	3.450	100,0%

Il raffronto 2017 / 2018 consente di vedere la dinamica di sostegno ai diversi progetti infrastrutturali nazionali, come si vede di importo elevato e quindi ad alto impatto economico – finanziario, a sostegno della crescita industriale del Paese.

Settore di attività	31/12/2018 (mil. Euro)	%	31/12/2017 (mil. Euro)	%
Reti Gas	997,6	37,6%	891,6	44,2%
Rete Idrica	286,7	10,8%	286,7	14,2%
Aeroporti	595,6	22,4%	595,6	29,5%
Energie Rinnovabili	359,4	13,5%	219,0	10,8%
Autostrade	25,6	1,0%	26,2	1,3%
TLC	351,8	13,3%	-	-
Infrastrutture sociali	37,4	1,4%	-	-
Totale Valore di carico	2.654	100,0%	2.019,0	100,0%



Investimenti rinnovabili

Sottoscrizione diretta di società di gestione degli impianti fotovoltaici e delle biomasse italiani. Impianti in dismissione. Attualmente l'ENPACL sta procedendo con il realizzo e l'orientamento degli investimenti verso ambiti più allargati delle energie rinnovabili (vedasi investimenti di F2i).

CLEAN ENERGY ONE:

Fondo che sottoscrive direttamente gli impianti fotovoltaici. Completamente investito, sostiene le infrastrutture che operano nell'energia rinnovabile con obiettivo efficientamento ambientale, sostegno all'economia ciclica e organizzazione della produzione di energia (specificamente fotovoltaico).

L'investimento complessivo è di circa 8 milioni di euro ed agisce su tutto il territorio nazionale. Il tema infrastrutturale ambito energie rinnovabili rappresenta la base per la gestione industriale italiana e la loro autonomia tra produzione e consumo dell'energia.

THREE STONES CAPITAL:

Fondo che investe in residenze sanitarie assistenziali (RSA). Si tratta di un fondo a reddito ma con importante focus sociale ed assistenziale. L'ENPACL, oltre che come investitore, agisce nel fondo anche quale agevolatore di convenzione con le cliniche per conto della Categoria dei Consulenti del Lavoro.

L'investimento attualmente è pari ad euro 20 milioni, per il 60% si rivolge a cliniche gestite da primarie società internazionali, con livello qualitativo delle strutture medio alto, posizionate per oltre la metà dell'investimento in Italia, e in maniera residuale in Spagna, Francia e Germania.

Il settore RSA supporta il Ministero della Sanità nella gestione delle criticità legate alle situazioni sociali croniche della terza età, sostenendo quindi esigenze ESG specifiche.

FONDO IMMOBILIARE SANTALESSIO:

Fondo infrastrutturale focalizzato nella gestione di college universitario a sostegno delle attività formative e specificamente rivolto alla preparazione professionale a livello universitario della categoria dei Consulenti del Lavoro.

L'investimento dell'ENPACL è pari ad euro 15 milioni e gli obiettivi generali del fondo sono di sostegno alla valorizzazione immobiliare, attraverso progetti che oltre alla parte formativa, direttamente sostenuta dall'Ente, privilegia altre situazioni infrastrutturali ambito turistico, valorizzazione culturale e storico paesaggistica, finanziate da un'IPAB regionale.

FIP:

Fondo di investimento sugli immobili pubblici, a cui l'Ente partecipa per sostenere i progetti di riqualificazione dei beni immobiliari cartolarizzati e con immediato finanziamento delle realtà pubbliche ex proprietarie.

Il beneficio in termini di sostenibilità è dato quindi dal supporto al finanziamento delle attività governative e dalla valorizzazione e riqualificazione del patrimonio pubblico. La partecipazione dell'ENPACL a tali temi, oltre che inquadarsi nel tema generale della sostenibilità, ha un indubbio carattere sistemico, legato alle caratteristiche dell'Ente Previdenziale quale organismo di primo pilastro della previdenza italiana.

L'investimento complessivo sul fondo FIP è per un valore pari a 5,1 milioni di euro.

FIA:

Fondo di sostegno all'abitare, gestito da Cassa Depositi e Prestiti per le attività di residenze sociali a supporto prettamente dei settori pubblici di sanità e formazione, organizzato dagli Enti Locali.

La partecipazione dell'ENPACL è di 4,2 milioni di euro.

L'analisi della sostenibilità negli investimenti dell'ENPACL

ENPACL nel 2018 ha deciso di proseguire ed ampliare il tema della sostenibilità degli investimenti per il proprio portafoglio. Nel corso degli anni le valutazioni di sostenibilità per gli investimenti dell'Ente erano già entrate, ad esempio inserendo nell'ambito della selezione degli strumenti di investimento fondi specializzati nelle energie rinnovabili o in temi di welfare quale quello delle cosiddette RSA (strutture sanitarie/assistenziali), individuati in quanto aderenti a principi generali di sostenibilità socio-ambientale.

Ora detto approccio è rafforzato, allargando tali interventi "spot" ad una più generale visione di insieme che comprenda tutte le tematiche ESG, ovvero "ambiente", "sociale" e di "governance".

Tale approccio consente di ottimizzare monitoraggi e controlli, in particolare su investimenti di tipo tradizionale, in cui poter valutare dal punto di vista quantitativo i parametri di attenzione ad ambiente, socialità ed organizzazione delle società. Più complesse le valutazioni, prettamente qualitative, negli investimenti in strumenti più complessi, alla ricerca di maggiore redditività e decorrelazione agli alti e bassi di mercato.

Gli strumenti più complessi, definiti "di tipo alternativo", a volte non consentono monitoraggi immediati e di facile accesso e fruibilità, malgrado i sottostanti di investimento siano a beneficio del sostegno alla crescita economica ed abbiano spesso ricadute positive nei parametri ESG. Si è deciso quindi di procedere con un approccio bidimensionale, con valutazioni di tipo sia quantitativo che qualitativo, sistemico e posto in essere a livello strategico, in quanto calcolato nelle fasi di implementazione dei piani di investimento (fase del bilancio preventivo – a novembre di ogni anno) e delle attività di controllo di gestione (fase del bilancio consuntivo – ad aprile di ogni anno).

Le valutazioni quantitative sono calcolate dalla controparte MSCI, leader del settore della individuazioni di indici che rappresentano le valutazioni ESG negli investimenti globali.

Le valutazioni qualitative sono effettuate attraverso un questionario somministrato a tutte le controparti di gestione finanziaria, che identifichi i posizionamenti di ciascuna rispetto alle tematiche ESG.

Entrambe le analisi hanno restituito risultati parzialmente positivi mostrando un punteggio di livello medio, in linea con i benchmark di riferimento.

In seguito, ENPACL ha partecipato all'evento "Settimana SRI" organizzato dal Forum per la Finanza Sostenibile, evento apicale dell'anno nel panorama ESG italiano. In seguito alla partecipazione, ENPACL ha deciso di iscriversi come socio sostenitore al Forum per la Finanza Sostenibile, sostenendolo in tutte le importanti attività e iniziative previste per il futuro. Tale iscrizione è intesa anche come supporto per l'Ente sia nella relazione con le controparti di settore, sia per tutte le più importanti novità che si dovessero sviluppare nel settore. Alla luce di tutto ciò, l'Ente si è data due "linee guida" ESG per il 2019: miglioramento e trasparenza. Per miglioramento si intende una crescita del risultato di portafoglio rilevato da MSCI nel 2018 e il miglioramento della fruibilità delle informazioni e delle valutazioni riguardanti il mondo ESG. In tal senso si integra anche il concetto di trasparenza dell'informazione verso gli iscritti, esso stesso uno dei principi ESG fondamentali.

La gestione amministrativa

L'esame dell'andamento della gestione viene completato con l'analisi dei costi di amministrazione, che nel successivo prospetto includono gli ammortamenti e sono considerati nel loro complesso, mentre nell'economico riclassificato per gestioni sono suddivisi in base al criterio della pertinenza gestionale.



bilancio consuntivo 2018

80

consulenti del lavoro ente nazionale previdenza assistenza

Costi di amministrazione	2018	2017	Differenze	
Organi collegiali	1.160.968	970.813	190.155	19,6%
Compensi professionali	1.237.121	1.335.004	-97.883	-7,3%
Personale	5.556.323	5.379.969	176.354	3,3%
Beni di consumo e servizi	2.351.749	2.647.419	-295.670	-11,02%
Materiali sussidiari e di consumo	54.792	90.662	-35.870	-39,6%
Utenze varie	270.834	234.724	36.110	15,4%
Servizi vari	823.403	732.733	90.670	12,4%
Comunicazioni istituzionali	73.200	73.200	-	-
Altri costi	1.129.520	1.516.100	-386.580	-25,5%
Ammortamenti	895.115	849.657	45.458	4,4%
Totale	11.201.276	11.182.862	18.414	0,2%

L'aumento complessivo degli oneri in questione (€ 18.414 in termini assoluti e 0,2% in termini percentuali) è quasi irrilevante, soprattutto se messo in correlazione con la variazione in aumento dei gettoni e rimborsi e del compenso spettante ai componenti del Collegio dei Sindaci, deliberata dall'Assemblea dei Delegati di novembre 2017 (€ 190.155), nonché con il rimborso ai Consigli Provinciali dell'Ordine delle spese per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati (€ 217.032).

Per i costi del Personale è già stato sottolineato che l'incremento è dipeso quasi totalmente dagli incentivi all'esodo corrisposti ai dipendenti dimissionari (€ 158.689).

Per le altre differenze si rimanda alla dettagliata esposizione in Nota integrativa.

In relazione alle spese per gli Organi collegiali, la tabella che segue riporta i dati aggregati di compensi e indennità suddivisi in funzione dell'Organo cui il costo si riferisce, senza tener conto dei costi per l'organizzazione di Commissioni, Comitati e Assemblee (€ 32.682).

Descrizione	Compensi	Gettoni e indennità	C.I.	IVA	Totale
Consiglio Amministrazione	201.753	384.538	23.452	134.143	743.886
Collegio Sindaci	44.328	42.235	1.856	10.616	99.035
Assemblea Delegati		224.910	8.996	51.459	285.365
Totale	246.081	651.683	34.304	196.218	1.128.286

Da ultimo è il caso di accennare ai cosiddetti costi per "consumi intermedi", in relazione ai quali il Consiglio di Amministrazione ha deciso di avvalersi della facoltà di cui all'art. 1, comma 417, della Legge n. 147/2013 (Legge di stabilità 2014), come modificato dal D.L. n. 66/2014, che consente agli Enti di cui al D.Lgs. n. 509/1994 e n. 103/1996 di assolvere alle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa, effettuando un riversamento a favore dell'entrata del bilancio dello Stato entro il 30 giugno di ciascun anno, pari al 15% della spesa sostenuta per consumi intermedi nel 2010. Per il 2018, come già accaduto negli anni 2014/2017, l'importo di tale riversamento è pari a € 502.767.

Dal 2020, in base all'art. 1, comma 183, della Legge n. 205/2017, le Casse per liberi professionisti sono escluse dalle norme di contenimento della spesa previste a carico dei soggetti inclusi nell'elenco Istat: di conseguenza l'Ente non sarà più tenuto al riversamento di cui sopra.

Il 'Valore aggiunto' generato e distribuito

La differenza tra il valore della "produzione" dell'Ente (ricavi) e i costi sostenuti per tale "produzione", è definito 'Valore aggiunto'.

Il Valore aggiunto è un dato che intende esprimere la ricchezza creata dall'Ente nello svolgimento delle proprie attività. L'apporto di ENPACL al benessere collettivo è dato, oltre che dai positivi effetti derivanti dall'efficace svolgimento delle proprie attività, soprattutto dalla distribuzione agli stakeholder della ricchezza prodotta.

L'analisi della distribuzione del Valore aggiunto consente di valutare in modo oggettivo l'incidenza economica dell'Ente. I soggetti identificati quali destinatari della distribuzione del Valore aggiunto creato dall'Ente sono:

- ▼ gli Iscritti, come primi soggetti interessati all'efficace ed efficiente gestione dell'Ente;
- ▼ gli Organi collegiali, sotto forma di emolumenti e rimborsi, nonché spese per il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo;
- ▼ i Professionisti a titolo di come compensi per affidamento incarichi;
- ▼ il Personale dell'Ente come retribuzioni, indennità, rimborsi spese, attività formativa, oneri per attività sociali e convenzioni a favore dei dipendenti;
- ▼ la Remunerazione della Pubblica Amministrazione per imposte e tasse;
- ▼ la Remunerazione del Capitale di credito (Oneri finanziari);
- ▼ la Remunerazione d'Impresa.

La tabella che segue contiene schematicamente la somma algebrica dei dati di conto economico del bilancio d'esercizio esposti secondo una classificazione finalizzata ad evidenziare la distribuzione del sistema socio-economico con cui l'ENPACL interagisce.

VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO	2018		2017	
	Assoluto	Percentuale	Assoluto	Percentuale
Prestazioni previdenziali ed assistenziali	123.541.515	51,85	117.846.798	51,84
Organi Collegiali	1.160.968	0,49	970.813	0,43
Compensi profess.li e lavoro autonomo	1.237.121	0,52	1.335.004	0,59
Personale	5.556.323	2,33	5.379.969	2,37
Remunerazione della P.A.	9.733.391	4,08	10.504.572	4,62
Remunerazione capitale di credito (oneri finanziari)	550.977	0,23	670.207	0,29
Remunerazione d'impresa (avanzo di esercizio)	96.507.588	40,50	90.622.878	39,86

L'anno 2018 vede un leggero aumento delle somme - in valore assoluto - distribuite come Prestazioni previdenziali ed assistenziali dovuto, principalmente, ai positivi effetti della riforma previdenziale, un incremento (0,64%) per la Remunerazione d'Impresa ed un decremento per Oneri finanziari.



Le infrastrutture

La sede ENPACL

La sede ENPACL si trova a Roma - Viale del Caravaggio 78 nel Quartiere urbano Ardeatino - Zona sud di Roma, tra l'EUR e P.zza dei Navigatori a ridosso di Via Cristoforo Colombo (Tenuta Tor Marancia).

ENPACL da sempre ha scelto Roma come sede della propria attività.

Trattandosi di Ente Nazionale con sede unica ha optato per la città che, capitale d'Italia e sede dell'apparato di governo, meglio rappresentava e consentiva la realizzazione degli obiettivi connessi con i propri fini istituzionali.

A Roma peraltro hanno sede anche gli Organismi di Categoria e gli altri Enti previdenziali con i quali ENPACL si interfaccia.

La tenuta di Tor Marancia rappresenta, oltre all'importanza storico-archeologica, un luogo di elevato valore paesistico: è infatti uno dei pochi lembi esistenti di Agro romano ormai quasi completamente inglobato nel tessuto urbano della Capitale. Il paesaggio leggermente ondulato e la presenza di "zone umide" permettono una biodiversità elevatissima in rapporto al luogo: siamo praticamente al centro di Roma, a ridosso di quartieri intensamente abitati. Numerose testimonianze documentano che questo territorio suburbano era destinato allo sfruttamento agricolo mediante il sistema della villa rustica: vere e proprie aziende appartenenti all'aristocrazia romana organizzate per la produzione agricola intensiva. Esisteva quindi una estesa viabilità che aveva come assi principali le antiche via Ardeatina e Laurentina con tutta una serie di strade minori a collegamento delle ville rustiche, tra cui l'attuale via di Grotta Perfetta. Questo intenso uso del territorio si mantenne anche con l'avvento del Cristianesimo prima e del Medioevo successivamente. Il nome di Tor Marancia appare prima del '500, probabilmente per deformazione del nome Amatanthus, liberto romano proprietario di alcuni fondi.

La zona dell'attuale quartiere di Tor Marancia era originariamente occupata da terreno paludoso su cui sin dal 1930 i poveri si costruirono una sorta di ghetto fatto di baracche. Queste furono abbattute nel 1948 per costruire le attuali case popolari. L'espansione è poi proseguita lungo la Via Cristoforo Colombo e il quartiere della Montagnola e lungo Via di Grotta Perfetta con i comprensori di Roma 70, Rinnovamento e Sogno. Nel 1999 sono stati completati gli imponenti edifici di Via di Grotta Perfetta e via Benedetto Croce. Dunque nel giro di pochi decenni l'area ha radicalmente cambiato il suo aspetto, da abitato sparso, ad una serie di grandi insediamenti realizzati lungo le vie principali, le quali hanno però conservato l'aspetto e la portata originaria. La Tenuta di Tor Marancia ha attualmente un'estensione di circa 220 ettari.

La sede ENPACL è un fabbricato da cielo a terra. Il piano primo è la sede del Consiglio Nazionale dell'Ordine e della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro. I piani dal secondo al quarto sono adibiti a sede dell'Ente, con uffici, zone di attesa, sale riunioni, posti di lavoro informativi. Il piano quinto è sede della Direzione e del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Presenta una forma planimetrica ad "L"; un'ala della L è disposta parallelamente a Viale del Caravaggio, mentre l'altra si affaccia sull'area che ospita gli edifici del centro direzionale di Via del Giorgione. L'angolo concavo intercluso tra le due ali si apre verso lo spazio a verde prospiciente costituito da una rigogliosa pineta. Ai piani ci sono terrazze pedonabili con lastrico di calpestio quadroni di cemento con superficie in ghiaietto lavato. La delimitazione delle terrazze è costituita da fioriere prefabbricate. Il fabbricato sorge su un'area con destinazione d'uso prevalente direzionale e commerciale, comprendente numerosi fabbricati destinati ad uffici tra cui alcuni della Regione Lazio e dell'Agenzia delle Entrate. Nella zona sono presenti tutti i servizi essenziali per la collettività.

L'immobile è molto bello con rifiniture di pregio, nella zona corridoi sono fissati tubolari a sbalzo che

sostengono il controsoffitto. In alcuni ambienti sono presenti mensole sagomate in lamiera microforata di ferro. L'illuminazione è costituita da faretti sospesi al soffitto per corridoi e uffici.

Le risorse umane

La gestione del Personale

La rendicontazione di sostenibilità ha lo scopo di illustrare in maniera dettagliata i principali aspetti di performance relative a pratiche di lavoro, diritti umani, società e responsabilità nei servizi erogati. ENPACL riconosce nel proprio Personale una risorsa essenziale per la qualità dei servizi erogati ed il buon funzionamento dell'Ente.

ENPACL rispetta le leggi locali e nazionali nonché le norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, al fine di valorizzare e tutelare il personale ricadente nella propria sfera di controllo e influenza. Nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, coerentemente con la contrattazione nazionale di primo e secondo livello di settore (AdEPP) e con la propria Politica per la Responsabilità Sociale SA8000, l'ENPACL adotta la presente Politica del Personale caratterizzata da:

- ▼ attenzione verso i collaboratori e impegno a offrire loro opportunità di crescita personale e professionale, valorizzandone le competenze e capacità nonché sviluppandone le potenzialità;
- ▼ fiducia verso i giovani di valore aperti e desiderosi di affermarsi, ai quali vengono assegnati anche incarichi di crescente responsabilità;
- ▼ rispetto dei valori e tutela dei diritti.

Il Personale viene assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, di sfruttamento, di lavoro forzato, obbligatorio o minorile. La comunicazione con i collaboratori è improntata a trasparenza, chiarezza e completezza.

ENPACL garantisce la correttezza e l'imparzialità del processo di selezione e assunzione del personale. Le politiche di remunerazione e incentivazione sono finalizzate a garantire i livelli retributivi a parità di posizione e a parità di responsabilità. L'insieme della retribuzione include vari benefit, ritenuti un fattore importante per la fidelizzazione e la partecipazione all'organizzazione.

Ai fini di conciliare gli impegni di lavoro con le esigenze familiari e personali, i dipendenti dell'ENPACL possono usufruire di orari di lavoro flessibili e part-time, nel rispetto delle norme contrattuali previste, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Ai lavoratori sono riconosciute le assenze retribuite previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi aziendali per matrimonio, decesso di un familiare, gravidanza, allattamento, congedo di maternità/paternità, malattie dei figli, visite mediche e analisi cliniche, studio, assistenza a familiari disabili e donazione di sangue.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, per modulare ulteriormente la flessibilità, ai lavoratori possono essere riconosciuti anche permessi retribuiti e/o permessi con recupero dell'orario. Inoltre, in caso di giustificati motivi personali o familiari, possono essere riconosciuti periodi di aspettativa (assenza non retribuita). È riconosciuto un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi relativi alla situazione personale.

Sono ammesse, previo avviso, le visite da parte dei familiari dei dipendenti presso i luoghi di lavoro, compatibilmente con il rispetto del normale svolgimento delle attività lavorative, dell'incolumità, sicurezza e salute sul lavoro.

La formazione, l'aggiornamento professionale e lo scambio di conoscenze sono elementi fondamentali per sostenere il processo strategico e produttivo, lo sviluppo del sistema culturale e organizzativo nonché per l'evoluzione tecnologica e legislativa dell'ENPACL.



ENPACL garantisce ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale in luoghi di lavoro salubri, sicuri, protetti e conformi alle norme vigenti in materia di sicurezza e salute. Particolare attenzione viene riservata alle donne in gravidanza, alle madri e ai lavoratori con disabilità.

ENPACL valuta i rischi e identifica le cause che determinano lo stress da lavoro correlato, per prevenire il quale sono previste le seguenti misure: corsi di formazione, workshop, indagini d'opinione, team dedicati, riduzione degli straordinari, flessibilità degli orari di lavoro e interventi sulla sede al fine di mantenere l'organizzazione dei luoghi di lavoro adeguata a tutelare al meglio la sicurezza dei lavoratori, per rendere più confortevoli le condizioni di lavoro .

ENPACL attiva gli strumenti necessari al fine di salvaguardare il Personale migliorandone il luogo e le condizioni lavorative. Tra gli altri interventi proposti a tal fine, è stato reso disponibile un contributo per la fornitura di lenti ottiche correttive, nel caso siano ritenute necessarie a seguito delle visite oculistiche predisposte dall'Ente. Inoltre, nell'ambito del Piano di miglioramento per la prevenzione e sicurezza, è stato presentato un innovativo progetto in favore dei lavoratori dell'Ente, denominato "Benessere Aziendale". Tale progetto, unico nel suo genere, prevede la possibilità da parte del Personale di usufruire gratuitamente all'interno dell'orario di lavoro di figure professionali preposte a gestire in maniera individuale un sano e salutare stile di vita.

ENPACL è continuamente impegnato nella ricerca delle migliori condizioni di lavoro possibili. Il coinvolgimento, la comunicazione interna, la contrattazione ed i sistemi premianti rappresentano uno strumento privilegiato per il miglioramento continuo delle condizioni generali di lavoro.

Particolare attenzione è da sempre posta all'ambiente di lavoro, con la ricerca di condizioni sempre più stimolanti e funzionali, finalizzati al rispetto delle esigenze dei lavoratori.

Grado di raggiungimento	2017	2018
Rapporto retribuzione incentivante massima / minima	1,12	1,13
Contenziosi/ricorsi	0	0
Flessibilità	100%	100%
Formazione. Ore pro capite	5,25	9,69
Stabilità	93,15%	93,31%
Media ore straordinario	61,04	56,25

ENPACL si impegna a non utilizzare né a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, nonché a prevenirne e scoraggiarne la diffusione presso i propri fornitori.

L'attenzione al Personale si realizza anche attraverso la soddisfazione economica, derivante dalla remunerazione proporzionata alle attività lavorative richieste al dipendente dall'Ente, in base agli incarichi, alle responsabilità e alle mansioni assegnate.

Il personale – Gli indicatori

Nel 2018 si è verificata la cessazione di quattro rapporti di lavoro per dimissioni anticipate rispetto ai limiti di età contrattualmente previsti di cui uno con raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata.

I dipendenti a tempo determinato sono aumentati da 5 a 6 a seguito dell'assunzione di un nuovo dipendente di sesso maschile e di età minore di 40 anni (uno dei sei contratti dal 1° gennaio 2019 è stato trasformato a tempo indeterminato).

Il numero totale dei dipendenti è variato da 73 a 70 unità complessive. Si riporta di seguito la composizione dell'organigramma.

Dipendenti	Al 31/12/2017		cessazioni		assunzioni		Al 31/12/2018	
	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne
Direttore	1						1	
Dirigenti	3	1					3	1
Quadri	6	1					6	1
Area A	42	34	3	1			39	33
Area B	12	4	1				11	4
Area C	4	2					4	2
Tempo								
Determinato	5	2			1	0	6	2
Tirocinanti			1		1			
Totale	73	44	5	1	2	0	70	43

Cessazioni e politica di turnover

Nel 2018 si è verificata la cessazione di 4 rapporti di lavoro di cui n. 3 uomini e n. 1 donna di età media 60 anni, per dimissioni anticipate rispetto ai limiti di età contrattualmente previsti di cui uno con raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata.

Il dato del 2017 vedeva la cessazione di 1 rapporto di lavoro.

E' stata avviata una politica di turn over del personale prossimo al pensionamento, in modo da garantire all'ENPA CL la necessaria continuità professionale e ricambio generazionale.

Le ore di straordinario della totalità dei dipendenti risultano diminuite rispetto al 2017 e questo fenomeno può attribuirsi all'ingresso di ulteriori unità di giovani lavoratori.

Ore straordinarie	Dir. generale	Dir. previdenza	Dir. risorse	DCFP	Totale 2018	Totale 2017
Uomini	88	146	1.015	504	1.708	1.753
Donne	468	1.015	283	424	2.133	2.191
Totale	556	1.162	1.298	928	3.841	3.944

ENPA CL garantisce il rispetto delle normative vigenti in materia di orario di lavoro, evitando in ogni caso il superamento delle 48 ore lavorative settimanali.

Il personale dell'ENPA CL ha diritto ad almeno un giorno libero nell'arco della settimana. Il lavoro straordinario è richiesto in forma non obbligatoria ed è retribuito con una percentuale aggiuntiva rispetto a quello dell'orario normale di lavoro.



Composizione della struttura organizzativa

Composizione organico 2018	Divisione per genere				Totale	
	donne		uomini		n.	%
	n.	%	n.	%	n.	%
Direttore	0	0,00%	1	100,00%	1	1,43%
Dirigenti	1	33,33%	2	66,67%	3	4,29%
Quadri	2	33,33%	4	66,67%	6	8,57%
Impiegati	39	72,22%	15	27,78%	54	77,14%
Impiegati a Tempo Determinato	2	33,33%	4	66,67%	6	8,57%
Totali	44	62,86%	26	37,14%	70	100%

Funzione	Dir. Generale	Dir. Previdenza	Dir. Risorse	DCFP	totale
Direttore	1	-	-	-	1
Dirigenti	-	1	1	1	3
Quadri	-	2	2	2	6
Impiegati	4	27	14	9	54
	5	30	17	12	64

ENPACL, negli ultimi anni, ha perseguito politiche di incentivazione all'esodo in favore di inserimento nell'organico di forza lavoro giovane e questo anche ai fini di contribuire ad abbassare, per quanto possibile, il livello di disoccupazione giovanile. Nelle more di addivenire ad un sistema programmato delle uscite, ai lavoratori che hanno fatto richiesta di uscita in epoca anteriore alla maturazione dei requisiti pensionistici, è stata riconosciuta una indennità esodo concordata con il lavoratore alla presenza del rappresentante sindacale.

Nel corso del 2018 è stato attivato un tirocinio formativo della durata di sei mesi.

Tirocini Formativi	2017			2018		
	donne	uomini	Totale	donne	uomini	Totale
Tirocini	3	3	6	0	1	1

I canali di reclutamento principali sono: curriculum vitae, scuole, università, master, agenzie per il lavoro, società di selezione, borsa lavoro. La selezione del Personale avviene considerando diversi fattori: titoli formativi, capacità operative, doti morali, capacità tecniche, esperienze lavorative.

ENPACL non attua alcun tipo di discriminazione al momento dell'assunzione per quanto riguarda nazionalità, ceto, religione, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a formazioni politiche o sindacali ed età; in particolare, intende garantire le pari opportunità tramite valutazioni del profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni.

Ogni anno il personale dipendente è inserito in appositi Circoli della Qualità che hanno il compito di raggiungere obiettivi aziendali annuali a fronte dei quali è liquidato un Premio Aziendale di risultato.

La partecipazione al Circolo è sottoposta a valutazione finale da parte del Dirigente responsabile, del Direttore Generale e del Consiglio di Amministrazione.

Detta valutazione si basa su parametri correlati a efficienza, partecipazione, motivazione e spirito di iniziativa nonché risoluzione delle problematiche. La valutazione è effettuata sull'attività di Circolo e sull'attività generalmente offerta dal dipendente nel corso dell'anno.

Part time

L'istituto del part time è riconosciuto come utile strumento per dare risposta alla flessibilità del lavoro nella sua organizzazione, nonché alle esigenze dei lavoratori. In ENPA CL è caratterizzato dalla volontarietà, contemperando le esigenze organizzative d'ufficio con quelle del lavoratore.

Vengono prioritariamente prese in considerazione le domande motivate da esigenze familiari di tutela delle lavoratrici madre o di assistenza a portatori di handicap, di gravi patologie, così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale vengono valutate dai Dirigenti e dal Direttore Generale. Viene considerata la fattibilità sulla base delle esigenze di servizio.

In caso di parere positivo, si procede alla modifica contrattuale.

L'anno 2018 non ha visto richieste.

	2018
Richieste Part Time	0
Lavoratori Part Time	0

Classi di età e anzianità di servizio

La connotazione del Personale ENPA CL continua ad essere quella di una popolazione di elevata esperienza maturata all'interno dell'Ente.

L'età media del Personale con contratto a tempo indeterminato, infatti, è di circa 54,21 anni, con una anzianità media di servizio pari a 24,8 anni.

Fasce	2018
Età < 40 anni	5
Età 40 - 49 anni	9
Età 50 - 54 anni	11
Età 55 - 59 anni	19
oltre	20
Età e Anzianità medie	2018
Età media	54,85
Anzianità di servizio	24,80



Segue la ripartizione del Personale per fasce d'età per anzianità di servizio

Fasce di anzianità di servizio	2018
Anzianità < 6 anni	6
Anzianità 6 - 10 anni	1
Anzianità 11 - 15 anni	2
Anzianità 16 - 20 anni	3
Anzianità 21 - 25 anni	21
Anzianità 26 - 30 anni	15
Anzianità 31 - 35 anni	8
oltre	8

Livello di istruzione

Livello di istruzione	2018
Laurea	13
Diploma scuola media secondaria	43
Diploma scuola media primaria	8

ENPACL non ammette alcun tipo di discriminazione tra i propri dipendenti. Inoltre promuove comitati paritetici per garantire le pari opportunità al fine di prevenire l'insorgere di comportamenti che possano ledere i diritti e la dignità dei lavoratori o eventuali discriminazioni.

Non sono stati registrati nel corso dell'anno 2018 episodi di discriminazione di alcun genere e non sono stati registrati ricorsi per inosservanza di leggi e/o regolamenti.

Politiche retributive

L'esperienza contrattuale integrativa maturata nel corso degli anni attraverso gli accordi sottoscritti con le OO.SS. in materia di retribuzione di produttività ha consentito all'Ente di raggiungere un elevato livello qualitativo delle politiche retributive premianti.

ENPACL garantisce che il salario pagato corrisponda agli standard previsti dal CCNL del comparto di appartenenza.

L'Ente non trattiene salario a scopi disciplinari. Comunica in maniera chiara e trasparente a tutto il Personale la composizione del salario.

L'Ente eroga tutte le indennità retributive in conformità con i contratti di riferimento.

Totale costo per retribuzioni (euro)	2017	2018
Dirigenti	570.609,83	579.878,59
Impiegati e quadri	3.088.770,22	2.983.910,78
Totale	3.659.380,05	3.563.789,37

A titolo di benefit è stipulata a favore del personale dipendente una polizza sanitaria EMAPI per ricoveri e grandi interventi chirurgici con premio parzialmente a carico dell'Ente.

E' prevista altresì l'adesione ad un Fondo di previdenza complementare con partecipazione dell'Ente al versamento di parte percentuale di contribuzione.

E' prevista l'erogazione di buoni pasto in sostituzione della mensa.