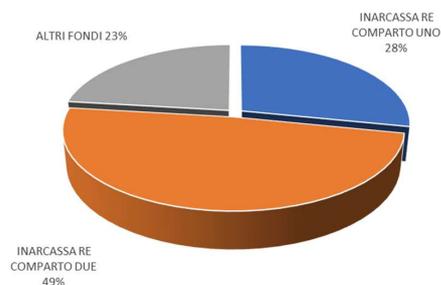
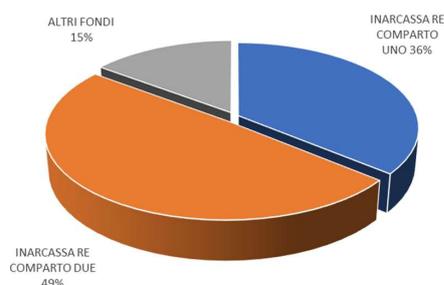




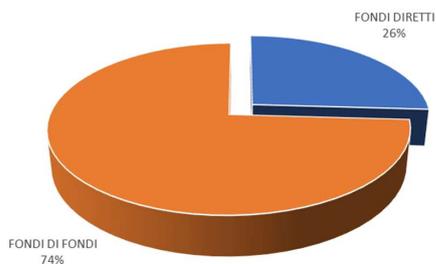
PORTAFOGLIO IMMOBILIARE DOMESTICO IMPEGNI



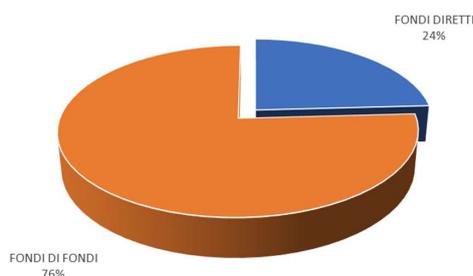
VALORE DI MERCATO



PORTAFOGLIO IMMOBILIARE GLOBALE IMPEGNI



VALORE DI MERCATO



Fonte: Inarcassa

IL FONDO IMMOBILIARE INARCASSA RE

Nel 2021 è proseguita la gestione delegata del patrimonio immobiliare, sostanziata a livello domestico dal Fondo Inarcassa RE. Il Comparto UNO, destinato strategicamente agli investimenti immobiliari sul mercato domestico, ha proseguito l'attività di gestione degli immobili in portafoglio e di ricerca di immobili da acquisire. Alla fine del 2021 si è realizzato un nuovo investimento nell'immobile denominato "Casa Milan" sito in Milano Via Aldo Rossi 8, già interamente locato, che ha portato il patrimonio del comparto a superare i 630 mln di Euro. Le caratteristiche del nuovo immobile rispettano i migliori standard in termini di sostenibilità ambientale in linea con la nuova policy della Cassa in materia di investimenti sostenibili.

PORTAFOGLIO IMMOBILIARE COMPARTO UNO

N.	Indirizzo	Comune	Anno acquisto	Tipologia	Superficie commerciale lorda (mq)
1	Via Viotti	Torino	2010	Ufficio	8.206
2	Via Viola	Roma	2011	Ufficio	29.685
3	Via Moscova	Milano	2011	Ufficio	5.060
4	Via Brera	Milano	2011	Ufficio	2.093
5	Via Roma	Palermo	2011	Commerciale	8.182
6	Via G. Negri 1	Milano	2014	Ufficio	11.303
7	Via Tiziano 32	Milano	2015	Ufficio	12.815
8	Viale Jenner	Milano	2015	Ufficio	15.871
9	Viale America	Roma	2018	Ufficio	6.070



10	Via Algardi	Milano	2019	Ufficio	8.321
11	Via Ennio Quirino Visconti	Roma	2019	Ufficio	8.065
12	Via Valadier	Roma	2019	Ufficio	7.168
13	Galleria Regina Margherita	Roma	2020	Terziario	13.406
14	Via Aldo Rossi 8	Milano	2021	Ufficio	11.659

FONTE: INARCASSA

Alla fine del 2021 il portafoglio del comparto UNO è prevalentemente locato (circa il 95%) con un monte canoni annuo complessivo a regime di circa 29 milioni di euro, che esprime una redditività lorda da canoni di circa il 5,5%. Anche il valore della quota, dalla data di avvio del fondo (19 novembre 2010) è cresciuto di circa il 40%. Il comparto del Fondo Inarcassa RE ha distribuito proventi nel corso del 2021, in accordo con quanto previsto dal Regolamento di Gestione, per un totale di circa 8,5 milioni di euro al lordo della fiscalità e la performance lorda annua del comparto comprensiva di tale distribuzione, è di poco superiore al 5,3%.

Il Fondo Inarcassa Re Comparto DUE ha proseguito l'attività di gestione degli asset in portafoglio registrando a fine 2021 una redditività lorda da canoni del 3,3%. Sono proseguiti i lavori di ristrutturazione sull'immobile di Roma in via Viola, che prevedono tra l'altro il raggiungimento della certificazione LEED GOLD, con il completamento degli stessi previsto entro la prima parte del 2022 con conseguente avvio della locazione ad una primaria istituzione internazionale. È stato sottoscritto il contratto di appalto per la riqualificazione delle facciate dell'immobile di Trieste in Via Grignano. Restano in gestione diretta solo i beni strumentali (sede ed archivio documentale).

Il portafoglio immobiliare risulta pertanto così composto:

PORTAFOGLIO IMMOBILIARE COMPARTO DUE

N.	Indirizzo	Comune	Anno apporto	Tipologia	Superficie commerciale lorda (mq)
1	Vecchia Ferriera	Vicenza	2014	industriale	7.752
2	Via Caccia, 29	Udine	2014	università	6.092
3	Via Caccia, 17	Udine	2014	pubblica	14.329
4	Via Ospedalichio 11 - 13	Taranto	2014	residenziale	14.642
5	Via Carlo Felice 29	Sassari	2014	pubblica	2.364
6	Via Po	Roma	2014	uffici	4.043
7	Via G. Valmarana 68	Roma	2014	residenziale	5.383
8	Via Silvio D'Amico 53	Roma	2014	uffici	4.436
9	Via S. Martini, 136/C	Roma	2014	residenziale	2.057
10	Via Rubicone 11	Roma	2014	uffici	2.874
11	Via Pastrengo 20	Roma	2014	uffici	8.490
12	Via Lucania 29, Via Sicilia 172	Roma	2014	pubblica	25.569
13	Via Gherardi 60-62 / L.Tevere Pietra Papa 61-63	Roma	2014	residenziale	16.915
14	Via Cesare Giulio Viola 63	Roma	2014	uffici	7.337
15	Via Flavia 93	Roma	2014	pubblica	2.401
16	Via Torre Gaia 7/9	Roma	2014	residenziale	6.761
17	Via Magliana Nuova 424	Roma	2014	pubblica	6.775
18	Via del Calice 54 g	Roma	2014	pubblica	9.529
19	Via Cavriglia 21-23-25-27-29 / Pienza 215-226-230	Roma	2014	residenziale	15.675
20	Via Aurelia 294	Roma	2014	uffici	3.869
21	L.go Maresciallo Diaz 13	Roma	2014	residenziale	7.479
22	Galleria Gallucci / Via Aspetti 101-105 / Via Minio 4	Padova	2014	residenziale	6.626
23	Via G.Cesare 151 / Via Monte S.Gabriele 25b	Novara	2014	residenziale	9.022



24	Via G. Porzio 4 - Isola G4	Napoli	2014	uffici	5.346
25	Via P. Da Cannobio 33	Milano	2014	uffici	2.297
26	Via Renato Fucini 2-4	Milano	2014	uffici	4.187
27	Via Giuseppe Frua 16/18	Milano	2014	residenziale	12.093
28	Via Ca' Rossa 38	Venezia Mestre	2014	pubblica	2.757
29	Largo Duomo 15	Livorno	2014	uffici	240
30	Corso Garibaldi 15	Isernia	2014	commerciale	4.284
31	Viale Matteotti 15	Firenze	2014	uffici	2.764
32	Via Dante, 106 - Via G. Verdi	Cagliari	2014	residenziale	4.046
33	Piazza Malpighi 10/12	Bologna	2014	residenziale	1.255
34	Via dei Mulini 59/A	Benevento	2014	università	13.038
35	Corso Trieste 27	Bari	2014	pubblica	6.982
36	Via N. Sauro, 32	Arma di Taggia	2014	turistico	2.874
37	Via della Vittoria 9-11-13-15/ Via Uccellis 3/A	Udine	2014	commerciale	3.989
38	Via Alessandria 12	Settimo Torinese	2014	turistico	8.751
39	Via Cassanese 224	Segrate	2014	uffici	6.666
40	Via Rava 150/ Castiglione ed B-C-D	Roma	2014	uffici	26.765
41	Via Machiavelli 22	Roma	2014	cliniche alta specializz.	1.969
42	Via Genova 2	Roma	2014	caserma	5.161
43	Via Frigia 27	Milano	2014	uffici	5.823
44	Via Albricci / P.zza Velasca 2	Milano	2014	uffici	5.468
45	Via Marsala 40 Torre D	Gallarate	2014	uffici	5.117
46	Via Torino 25 Centro Dir. Summit Edificio D	Cernusco	2014	uffici	12.190
47	Via Torino 25 Centro Dir. Summit Edifici A-B-C	Cernusco	2014	uffici	15.598
48	Via OrzINUOVI 111	Brescia	2014	uffici	9.008
49	Via Colleoni 1-3-5-7-9-11 Palazzi "Taurus", "Sirio"	Agrate Brianza	2014	uffici	32.070
50	Via Prato della Fiera 19-21-22	Treviso	2014	uffici	384
51	Piazza Umberto I n. 3	Trapani	2014	uffici	1.160
52	Corso Trento 21	Torino	2014	uffici	2.137
53	Via di Santa Maria in Via 12	Roma	2014	uffici	3.841
54	Via Crescenzo 16	Roma	2014	uffici	1.650
55	Piazza Duomo 10	Pistoia	2014	pubblica	3.350
56	Via delle Venezie 15	Livorno	2014	uffici	238
57	Via Pontereale 5	Genova	2014	uffici	2.493
58	Via Lungarno Corsini 2/Via Tornabuoni 1/a	Firenze	2014	uffici	3.811
59	Via Barberia 23	Bologna	2014	uffici	3.557
60	Lungomare Nazario Sauro 39	Bari	2014	uffici	2.412
61	Via San Lorentino 25	Arezzo	2014	pubblica	4.823
62	S. Croce 1679-1681 (Palazzo Giovannelli)	Venezia	2015	uffici	2.275
63	Cannareggio 2217 (Palazzo Correr)	Venezia	2015	uffici	2.614
64	Via Grignano 9	Trieste	2015	albergo	8.998
65	Via Crescenzo 14/16	Roma	2015	uffici	1.466
66	Via Arno 42-44	Roma	2015	uffici	5.219
67	Via del Chiostro 9/Via C. Battisti 15	Napoli	2015	uffici	903
68	Via Serra 3 -3°	Genova	2015	caserma	3.757
69	Piazza della Stazione 1	Firenze	2015	uffici	405
70	Corso Marruccino	Chieti	2015	uffici	196

FONTE: INARCASSA

Alla fine del 2021 il portafoglio del comparto DUE risulta locato per il 55% circa, con un monte canoni annuo complessivo di circa 28 milioni di euro e una redditività lorda da canoni di circa il 3,3%.



Il comparto DUE ha distribuito proventi nel corso del 2021, in accordo con quanto previsto dal Regolamento di Gestione, per un totale di circa 7,5 milioni di euro al lordo della fiscalità e la performance lorda annua del comparto comprensiva di tale distribuzione, è pari al 2%.

La tabella che segue pone a raffronto i rendimenti del patrimonio, con separata evidenza dei comparti mobiliare e immobiliare. I Fondi immobiliari e i relativi rendimenti che contabilmente, in coerenza con i principi di riferimento, sono classificati all'interno del Patrimonio Mobiliare, "gestionalmente", in ragione della natura del sottostante, vengono inclusi in quello immobiliare. Di conseguenza il rendimento contabile immobiliare fa riferimento a ciò che rimane residualmente in gestione diretta.

PATRIMONIO MOBILIARE	RENDIMENTO CONTABILE	RENDIMENTO GESTIONALE
RENDIMENTO LORDO	4,00%	7,41%
RENDIMENTO NETTO	3,09%	6,42%
PATRIMONIO IMMOBILIARE	RENDIMENTO CONTABILE	RENDIMENTO GESTIONALE
RENDIMENTO LORDO	6,61%	4,95%
RENDIMENTO NETTO	1,51%	4,58%
TOTALE PATRIMONIO	RENDIMENTO CONTABILE	RENDIMENTO GESTIONALE
RENDIMENTO LORDO	4,00%	7,00%
RENDIMENTO NETTO	3,09%	6,12%

Fonte: Elaborazione Inarcassa su dati banca depositaria

L'ASSET ALLOCATION STRATEGICA 2022

Nella riunione dell'8 ottobre 2021, il Comitato Nazionale dei Delegati è stato chiamato a deliberare l'Asset Allocation Strategica tendenziale di Inarcassa per il quinquennio 2022-2026. Il rendimento atteso della nuova Asset Allocation Strategica è stato fissato al 3,0% (come nel 2021). La rischiosità massima tollerata è pari all'8,0%, che rappresenta la percentuale di perdita massima (5° percentile dei rendimenti - Shortfall) che può manifestarsi sul singolo anno. In una logica puramente cautelativa si è voluto mantenere il margine di sotto ponderazione delle classi maggiormente rischiose ricorrendo, conseguentemente, alla possibilità di sovra ponderare quelle caratterizzate da minore rischiosità mediante bande di oscillazione asimmetriche. A partire da quest'anno, sono state aggiunte delle bande di oscillazione sull'esposizione valutaria per consentire di sovra/sotto pesare l'esposizione al rischio cambio in funzione sia delle attese di mercato sia della relazione tra costi di copertura e riduzione del rischio.

	min	max
Monetario	-4%	8%
Obbligazionario	-4%	6%
Azionario	-10%	4%
Ritorno assoluto & Investimenti Reali	-5%	4%
Immobiliare	-3%	3%
Esposizione netta al rischio cambio	-10%	5%



È stata confermata nel limite del 30% l'esposizione massima alle divise diverse dall'euro, in conformità con quanto previsto dalla bozza di Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze in materia d'investimento delle risorse finanziarie degli Enti previdenziali, nonché dal Codice di autoregolamentazione adottato dall'ADEPP.

Nell'ambito della revisione dell'Asset Allocation Strategica sono stati introdotti anche obiettivi di sostenibilità, da raggiungere attraverso l'implementazione di portafoglio. In particolare, 3 saranno i target selezionati: ESG Quality score, livello di Carbon Intensity (contenimento delle emissioni di CO2), miglioramento rispetto al livello del benchmark strategico, anche attraverso investimenti tematici e ad impatto, delle percentuali di portafoglio che perseguono alcuni SDGs delineati nella policy di sostenibilità.

L'Asset Allocation Strategica deliberata soddisfa gli obiettivi istituzionali dell'Ente, ovvero quello di raggiungere un rendimento tale da garantire l'equilibrio finanziario di lungo periodo e contestualmente mantenere un livello della rischiosità degli investimenti idoneo a preservare il patrimonio in un contesto di mercati incerto come precedentemente descritto.



4 - ANALISI DELLE AZIONI OPERATIVE PREVISTE DAL PIANO INDUSTRIALE E BUDGET 2021

4.1 - LE LINEE STRATEGICHE

Con il 2021 si chiude il primo anno di rendicontazione piena dei contenuti del piano industriale 2020-2025 che rappresenta, all'interno dell'associazione, il documento primario di indirizzo nel medio periodo e traccia le linee guida entro le quali gli amministratori intendono muoversi nel quinquennio di riferimento del proprio mandato.



Con l'obiettivo di far evolvere il ruolo di Inarcassa, trasformandola in un vero e proprio "partner" capace di orientare, accompagnare e sostenere la progettazione dell'intero percorso previdenziale e assistenziale degli associati, sono state individuate all'interno del piano cinque aree di intervento considerate strategiche:

- Struttura Organizzativa/Governance
- Adeguatezza/Equità/Sostenibilità
- Tutela sociale, sostegno al reddito e alla famiglia
- Tutela dell'ambiente
- Comunicazione

In una logica tipica delle realtà aziendali, i contenuti del piano industriale vengono declinati, nel breve periodo, all'interno dei bilanci di previsione annuali e vengono rendicontati dai bilanci di esercizio. A seguire si riportano sinteticamente le iniziative che hanno caratterizzato il 2021.



4.2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA/GOVERNANCE

Digitalizzazione, innovazione e formazione sono i driver delle iniziative attivate all'interno dell'area strategica dedicata alla struttura organizzativa e alla governance tecnica. Un obiettivo sfidante, che comporta necessariamente il riallineamento e la reingegnerizzazione dell'intera struttura organizzativa.

La tempestiva rilevazione dei bisogni e l'erogazione di servizi efficienti ed efficaci passano, oggi, anche attraverso il ruolo centrale della tecnologia e così, nel corso del 2021, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione il piano dei sistemi informativi per il periodo 2021-2025, che contiene le attività progettuali del prossimo quinquennio. Il piano riporta in un approccio top-down, le linee guida strategiche e la programmazione operativa per l'evoluzione in ambito informatico che è stata suddivisa in cinque aree: Applicazioni, Infrastruttura tecnologica, Data Management, Sicurezza informatica e Workplace- Service Desk-Demand Management. Tutto nell'ottica di perseguire il duplice obiettivo di offrire agli associati un numero sempre crescente di servizi on-line fruibili, sempre più in modalità self-service, e di automatizzare e digitalizzare le attività svolte dal personale di Inarcassa per rispondere tempestivamente alle loro richieste.

Nel mese di gennaio 2022 è stato inoltre approvato il Piano strategico di cybersecurity 2022-2025, nella consapevolezza che la sicurezza informatica debba necessariamente far parte delle strategie di business e garantire che i relativi rischi siano correttamente pesati all'interno del sistema di gestione aziendale. Ciò con l'obiettivo di promuovere quella che comunemente viene definita "Cyber Resilienza", ovvero la capacità di rimanere operativi durante un eventuale attacco informatico.

PROGETTO CREDITI CONTRIBUTIVI

A fronte delle risultanze dell'*assessment* realizzato sul fenomeno del credito contributivo, Inarcassa, nel corso del 2021, ha lavorato per ridurre i punti di caduta del processo di recupero, implementando un modello di parziale esternalizzazione delle relative attività, con ricorso a società specializzate.

In questa direzione si sono orientate le attività del Comitato strategie creditizie, organismo interno costituito a garanzia del presidio e del monitoraggio continuo della materia. Per quanto riguarda l'introduzione di un *servicer* esterno è stato disegnato un percorso di avvicinamento strutturato in tre distinte fasi:

1. l'avvio preliminare di un progetto pilota sperimentale, finalizzato ad acquisire in tempi brevi indicazioni puntuali, non presenti nella base-dati dell'Associazione e utili alla profilazione del portafoglio crediti, e a verificare, su un campione rappresentativo della popolazione, il grado di successo del recupero stragiudiziale mediante soft collection;
2. la definizione di meccanismi predittivi per una gestione avanzata e proattiva del credito (early warning) e l'elaborazione di stime di recupero sui diversi segmenti di portafoglio, di criteri di misurazione delle performance del *servicer* e la proiezione delle dinamiche attese sui flussi e sullo stock;
3. l'avvio della selezione per l'individuazione del *servicer*.

Il progetto pilota si è concluso nel mese di febbraio 2022; nel corso dello stesso anno verranno realizzate anche le rimanenti due fasi.

Nel 2021 sono proseguite inoltre le attività propedeutiche all'affido del debito scaduto all'Agenzia delle Entrate Riscossione, che hanno portato alla formazione di ruoli esattoriali per un totale di circa 247 milioni di euro, relativi a circa 33.300 posizioni.



LE SOCIETÀ DI INGEGNERIA

Il settore delle Società di ingegneria è stato caratterizzato, nel 2021, dall' intensificazione delle attività di accertamento a fronte dell'incremento della platea. In tal senso sono state attivate diverse iniziative, che proseguiranno anche nel 2022, delle quali si riportano in sintesi quelle più rilevanti:

- L'utilizzo dei dati ricevuti a seguito del perfezionamento del protocollo ANAC, che ha consentito di comunicare ad una prima platea sperimentale di società le differenze relative al volume d'affari professionale dichiarato all'ANAC e quello dichiarato ad Inarcassa.
- L'utilizzo dei dati forniti da Agenzia delle Entrate sul Volume d'Affari Totale.
- L'aggiornamento periodico del Massimario giurisprudenziale, valida guida nella gestione delle posizioni societarie.
- L'ampliamento delle fonti informative esterne per la rilevazione delle nuove società censite presso le Camere di Commercio e le azioni a tutela del credito dell'Associazione. In questo senso, nell'ambito del progetto crediti, sono state acquisite, nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno, informazioni necessarie a definire l'effettiva probabilità di incasso dell'insoluto attualmente in essere.
- Il completamento dei protocolli di cooperazione tra Casse Tecniche, per un migliore controllo sulle dichiarazioni e sul gettito contributivo nei confronti delle società di capitali che operano anche in ambiti relativi ad ordinamenti diversi da quello dell'ingegneria e dell'architettura, nonché a iniziative integrate verso Enti esterni (es.: Agenzia delle Entrate, Ministeri competenti, etc.) per una migliore efficienza generale nella identificazione dei contribuenti potenziali e degli imponibili previdenziali.
- L'apertura alle Società del servizio "Inarcassa in Conference" per garantire un contatto risolutivo a distanza per problematiche complesse, in analogia a quanto avviato in parallelo per i liberi professionisti.
- L'avvio di una ipotesi di un Regolamento per le Società, finalizzato ad acquisire una maggiore certezza normativa in ordine ad alcuni aspetti, incluso quello relativo alla capacità ispettiva dell'Associazione, ad oggi possibile unicamente in merito alla richiesta di documentazione e supporti amministrativi.

IMPLEMENTAZIONE SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

In conformità alle linee guida del Piano industriale e nella prospettiva futura di un miglioramento costante, nel tempo, dell'organizzazione interna e dei servizi erogati, Inarcassa ha definito il modello di riferimento per il proprio Sistema di Gestione per la Qualità. Il Consiglio di Amministrazione, nel mese di luglio 2021, ha infatti approvato il documento sulla "Politica della qualità" attraverso il quale Inarcassa ha deciso di adottare lo standard ISO 9001, per far evolvere costantemente nel tempo le prestazioni della propria organizzazione e assicurare il mantenimento ed il miglioramento dei servizi erogati ai propri iscritti.

Una scelta che deriva dalla convinzione che il buon esito delle strategie passi anche attraverso la conformità delle azioni attuate ai principi di obbligatorietà fissati da norme, regolamenti e direttive e che la mappatura dei processi rappresenti un presupposto indispensabile in materia di trasparenza e digitalizzazione. Il percorso verso la qualità ha visto, a novembre 2021, il rilascio della relativa certificazione da parte di un organismo esterno accreditato, in seguito alla rilevata conformità del sistema di gestione per la qualità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015.

Lo scopo del sistema di gestione per la qualità di Inarcassa è quello di garantire:

- la conoscenza, la formalizzazione, la gestione e il monitoraggio delle procedure definite;
- la capacità di supportare lo sviluppo delle risorse umane con interventi finalizzati all'accrescimento delle competenze organizzative e trasversali;



- la puntuale definizione delle responsabilità e del coinvolgimento delle risorse umane nel conseguimento degli obiettivi;
- il coinvolgimento della Governance, della Direzione, del Management e di tutte le figure poste a Gestione della Qualità.

4.3 - ADEGUATEZZA/EQUITÀ/SOSTENIBILITÀ

L'area strategica dedicata alla adeguatezza ha registrato l'avvio di alcune iniziative che proseguiranno anche nel 2022. In campo previdenziale, infatti, proseguiranno i lavori di revisione dell'art. 26.6 del RGP relativo alla rivalutazione dei montanti contributivi degli iscritti. L'obiettivo è, in primo luogo, quello di definire, il meccanismo di "copertura" del tasso minimo garantito dell'1,5% e dell'eventuale maggior tasso di capitalizzazione, come chiesto anche dai Ministeri vigilanti. A questo scopo è stato costituito un gruppo di lavoro con la partecipazione di esperti esterni, che ha analizzato il tema della rivalutazione dei montanti contributivi anche in un'ottica comparata con le altre principali Casse. Sempre in relazione al finanziamento ed ai relativi meccanismi di gestione, sono state analizzate le ipotesi del recupero e della costituzione di un fondo di stabilizzazione, entrambe valutate sia sotto il profilo di sostenibilità finanziaria di lungo periodo sia in relazione alle possibili ricadute in termini di equità intergenerazionale e di singole prestazioni future. Sono stati inoltre presi in considerazione scenari storici e previsivi, per simulare l'andamento "ciclico" dei redditi degli iscritti alla Cassa.

Le prime analisi sono state presentate nel Workshop di aprile 2021. Successivamente, si è avviato un ampio confronto in seno al Comitato Nazionale dei Delegati a partire dalla riunione di luglio 2021, con prosecuzione dei lavori nei due successivi Comitati di ottobre e di novembre 2021.

Nel 2022 si procederà alla predisposizione di un modello finanziario-attuariale di simulazione degli scenari stocastici dal lato dei redditi e dei rendimenti, per la determinazione delle risorse da destinare al finanziamento del tasso minimo e del maggior tasso di capitalizzazione, nel rispetto dell'equilibrio finanziario della Cassa.

Nel corso del 2021 si è inoltre lavorato alla realizzazione di un'indagine online, da condurre su un campione rappresentativo degli iscritti, con l'obiettivo di anticipare il risultato sull'evoluzione del reddito professionale e del fatturato degli iscritti rispetto ai dati di consuntivo che, in base all'attuale meccanismo di acquisizione delle dichiarazioni dei redditi, sono disponibili con oltre un anno di ritardo. L'indagine consentirà inoltre di stimare i redditi dell'anno di riferimento. Nel 2021 sono stati definiti i principali aspetti dell'attività: tipologia di indagine, tempistiche e periodo di realizzazione dell'indagine pilota e di quella completa. Sono state inoltre effettuate analisi sui redditi degli iscritti in preparazione del campionamento ed è stata predisposta una bozza del questionario, anche in base ad una serie di incontri preliminari con Istituzioni ed esperti in indagini sui redditi.

Nel 2022, una volta individuata la società, si procederà alla costruzione del campione, alla realizzazione dell'indagine online e alla presentazione dei risultati.

4.4 - TUTELA SOCIALE, SOSTEGNO AL REDDITO E ALLA FAMIGLIA

Per quanto attiene al settore del welfare, in linea con le disposizioni del Regolamento Generale Assistenza, Inarcassa sta lavorando alla predisposizione del Piano Annuale dell'Assistenza,

Il relativo Regolamento, deliberato dal CND a giugno 2020, disciplina in forma unitaria le prestazioni assistenziali precedentemente ricomprese in una pluralità di Regolamenti; individua una fonte specifica di finanziamento dell'Assistenza, con uno stanziamento annuo fino ad un massimo dell'8% dei contributi integrativi, e prevede un



Sussidio per la non autosufficienza. Nel mese di novembre 2020 la delibera e il Regolamento sono stati inviati ai Ministeri vigilanti che, a giugno del 2021, hanno fatto pervenire richieste di chiarimento e di modifica di alcuni articoli. Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente riformulato gli articoli segnalati, che sono stati sottoposti al Comitato Nazionale dei Delegati del 30 novembre - 1° dicembre 2021. La delibera del Comitato, unitamente alla Relazione illustrativa, è stata inviata ai Ministeri vigilanti nei primi giorni del 2022.

Nel 2022, subordinatamente all'approvazione ministeriale, verrà predisposto il Piano Annuale dell'Assistenza. Le attività saranno finalizzate, in estrema sintesi, alla determinazione dello stanziamento annuo, entro il "tetto" dell'8% dei contributi integrativi, e alla sua ripartizione tra le diverse voci delle prestazioni assistenziali. Dovranno inoltre essere determinati l'importo mensile del Sussidio per non autosufficienza e, più in generale, gli importi delle altre prestazioni assistenziali.

4.5 - TUTELA DELL'AMBIENTE

Con il Piano Industriale 2020-2025 Inarcassa ha confermato il suo impegno verso la sostenibilità individuando tra le priorità strategiche del quinquennio, la tutela dell'ambiente, un tema tra i più sentiti del nostro tempo, e la transizione ecologica, che compaiono anche tra le missioni del PNRR come leve di ripresa del Paese.

In questo solco si inserisce il progetto Inarcassa Green, approvato dal Consiglio di Amministrazione con l'obiettivo di fornire un contributo concreto in favore della sostenibilità tramite l'adozione di un piano di misure volte alla riduzione degli impatti ambientali in ambito lavorativo e all'accrescimento della cultura della sostenibilità. Ciò nell'ottica di contribuire ad una gestione efficiente e strategica delle risorse a disposizione, siano esse naturali, finanziarie, umane o relazionali, per generare valore in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Nel corso del 2021 sono state attivate diverse iniziative orientate alla progressiva eliminazione della plastica monouso, all'utilizzo di materiali e prodotti a basso impatto ambientale, allo sviluppo della mobilità sostenibile, alla riduzione di consumi e sprechi e al risparmio energetico. In ottemperanza alle norme di legge in materia di mobilità sostenibile e tutela dell'ambiente è stato inoltre, nominato un Mobility Manager per l'implementazione delle attività di pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile dell'Associazione nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente.

In linea con i contenuti del piano industriale - che annovera la tutela dell'ambiente tra le priorità strategiche dell'Associazione - e con l'obiettivo di perseguire investimenti sostenibili e socialmente responsabili, nel mese di settembre il Consiglio di Amministrazione ha inoltre approvato la "Politica di Sostenibilità" di Inarcassa. Ciò con l'obiettivo di promuovere ed applicare in maniera evolutiva, nelle scelte di investimento del proprio patrimonio ed in ambito previdenziale, i criteri di sostenibilità e responsabilità promuovendo le seguenti linee di azione:

- adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze;
- garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;
- assicurare l'accesso all'energia a prezzi accessibili, affidabile, sostenibile e moderno per tutti;
- rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili;
- costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e promuovere l'innovazione;
- rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile.



4.6 - COMUNICAZIONE

Tra le aree strategiche la comunicazione rappresenta lo strumento complementare da affiancare ad ogni azione intrapresa in modo da divulgare i contenuti nel modo più efficace possibile. Le iniziative intraprese nel corso degli anni non devono essere intese come un punto di arrivo bensì un punto di partenza per conseguire le molteplici istanze delle categorie.

In quest'ottica ed in coerenza con il Piano Industriale del quinquennio, a settembre 2021 è stato approvato il "Piano strategico di comunicazione integrata 2020-2025" predisposto a seguito dell'analisi e della definizione del posizionamento reputazionale di Inarcassa.

Come tutti i processi aziendali, anche quello della comunicazione ha richiesto una fase di progettazione per approfondire finalità e obiettivi e poi definire tempi, risorse e modalità operative. Crescere, infatti, comporta il cambiamento della relazione tra i soggetti coinvolti e una complessa organizzazione delle informazioni e della loro circolazione.

Pertanto, le attività di assesment, propedeutiche alla stesura del Piano di comunicazione, hanno impegnato l'intero secondo trimestre dell'anno, coinvolgendo le diverse Direzioni e Funzioni dell'Associazione, al fine di individuare un percorso orientato alla riorganizzazione e valorizzazione delle attività strategiche, per renderle più efficaci e performanti, e delle azioni integrate necessarie al coinvolgimento degli stakeholder chiave e dei diversi pubblici della Cassa.

Gli ambiti di azione del Piano, che traccia le linee guida per conseguire i migliori risultati nel medio-lungo termine a copertura dell'attuale legislatura, sono stati definiti nel solco di quattro direttrici principali:

Comunicazione interna ed esterna

Rinnovare il posizionamento di Inarcassa, trasmettendo i valori dell'operato ai dipendenti e agli associati, indirizzando e rafforzando i flussi informativi, per coinvolgere tutte le persone sulla Vision e la Mission dell'Ente.

Comunicazione Istituzionale

Creare relazioni solide e di valore con gli iscritti e un network di rappresentanti istituzionali e portatori di interesse, per rafforzare il posizionamento di Inarcassa.

Media Relations

Trasformare le attività di Inarcassa in occasioni di notiziabilità, attraverso un presidio proattivo dei media per favorire la riconoscibilità e il rafforzamento della reputazione.

Comunicazione digitale

Ottimizzare la presenza online di Inarcassa e sfruttare le piattaforme digitali e i social media per valorizzare la comunicazione.

L'intero progetto mira alla definizione di un posizionamento efficace e facilmente trasmissibile, per fare in modo che Inarcassa possa essere realmente percepita quale soggetto chiave del settore, vicino agli associati e partner strategico per le Istituzioni, grazie a misure e interventi a supporto delle categorie professionali degli ingegneri e architetti.

In linea con le strategie definite e con il cronoprogramma dell'operatività conseguente, già nel 2021 sono state avviate azioni propedeutiche allo start up e alla messa a regime, nel 2022, delle linee di base del Piano, con particolare riferimento all'intelligence del contesto istituzionale - grazie alla fattiva collaborazione con consulenti di alto profilo per le azioni di monitoraggio, analisi di scenario ed organizzazione di incontri di accreditamento - e riguardo alla comunicazione digitale.

Nel corso dell'anno è stato infatti portato a termine il progetto per la reingegnerizzazione di grafica, contenuti e gestione del sito istituzionale www.inarcassa.it. Il nuovo sito, il cui rilascio è programmato nel 2022, costituirà un innovativo strumento centrale di informazione e interazione con tutti gli stakeholder di riferimento, a supporto della



Cassa e del ruolo di partner previdenziale degli architetti e ingegneri liberi professionisti, che intende assumere. Un processo, questo, che prevede l'attivazione di sempre nuovi strumenti, utili a promuovere l'incontro con i bisogni e le attese degli associati, e la rivisitazione di quelli attualmente in essere, con una particolare attenzione alle attività dedicate alla comunicazione scritta e alle leve di contatto.

Il miglioramento qualitativo del rapporto con gli iscritti e il consolidamento delle relazioni con gli stakeholder di riferimento, a cui punta il nuovo Piano di comunicazione, costituiscono per Inarcassa obiettivi strategici da sempre. Nelle ultime due legislature, i citati obiettivi sono stati al centro di complessi piani operativi, messi in atto con azioni diversificate e finalizzate ad assicurare presidi specifici, differenziando i canali di accesso alle informazioni ed aprendosi progressivamente al dialogo diretto con i professionisti. Un percorso costantemente presidiato per lo sviluppo e la crescita delle attività offerte dalla Cassa.

Al riguardo, durante l'anno è stata avviata la razionalizzazione delle leve di contatto, gestite dall'Ufficio Front-line e Qualità del Servizio, con due interventi di semplificazione che costituiscono la prima fase di un più ampio progetto, orientato al miglioramento della qualità dell'assistenza, alla trasformazione di IOL in punto di accesso privilegiato per comunicare con la Cassa e all'efficienza dei canali, con l'eliminazione di sovrapposizioni e duplicazione di richieste.

Dai primi di gennaio del 2022 è stato attivato su Inarcassa On Line un servizio guidato per richiedere informazioni, inviare proposte e reclami, a disposizione nell'area riservata alla voce 'Parla con noi'. 'Inarcassa Ascolta' ha assorbito le funzioni di 'Inarcassa Risponde' e ora gestisce tutte le richieste d'informazione su aspetti procedurali o normativi e sullo stato di lavorazione delle pratiche. In contemporanea, lo sportello di consulenza previdenziale da remoto, 'Inarcassa in Conference', è stato esteso da 9 a 22 Province, nuova tappa per arrivare a coprire l'intero territorio nazionale entro l'anno.

Un'importante sperimentazione è stata infine avviata con la rassegna di video-tutorial dedicati alle modifiche introdotte nel Regolamento Generale Previdenza e nel Regolamento Riscatti e Ricongiunzioni, in vigore dal 1° gennaio 2021. I video, realizzati in collaborazione con la testata istituzionale Inarcassa welfare e professione, sono stati progressivamente rilasciati dall'edizione online del giornale da luglio a settembre 2021 e costituiscono un 'format originale' Inarcassa, che troverà nuove applicazioni, come strumento di diffusione della cultura previdenziale, alternativo alla parola scritta e di maggiore efficacia per la comprensione di una materia complessa come la previdenza.



5 – LA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

La prosecuzione dell'emergenza pandemica COVID-19 ha richiesto, anche per l'anno 2021, un'attenzione specifica nella gestione del capitale umano al fine di assicurare la massima resilienza e continuità dei servizi da parte della struttura operativa, garantendo al contempo elevate misure di prevenzione e protezione. L'Associazione, tenendo conto dell'evoluzione della pandemia e avvalendosi delle norme di legge emergenziali, ha provveduto nel corso dell'anno a modulare le attività lavorative dei propri dipendenti attraverso prestazioni lavorative "ibride". Ciò è stato possibile grazie all'efficace digitalizzazione dei processi aziendali.

Tali cambiamenti hanno reso necessaria una riflessione sul futuro e sul raggiungimento di una "nuova normalità" nella struttura organizzativa, tenuto conto:

- dell'invecchiamento della popolazione;
- dell'inserimento di nuove risorse che pongono generazioni differenti fianco a fianco nello stesso contesto lavorativo;
- della necessità di generare stabilmente un cambiamento ed un'innovazione continua;
- della necessità di cogliere gli effetti della digitalizzazione e del cambiamento culturale.

Il futuro richiede di rafforzare la centralità della struttura e delle persone che operano per l'Associazione, a conferma del ruolo chiave del capitale umano nell'erogazione di tutti i servizi a favore degli Iscritti.

In quest'ottica è fondamentale concentrarsi sulla valorizzazione delle opportunità derivanti dalla rivoluzione digitale, sulla promozione e sullo stimolo al cambiamento e sull'innalzamento dell'attenzione ai valori della socialità e della condivisione, per promuovere:

- un crescente coinvolgimento e una maggiore motivazione delle risorse umane;
- la crescita della produttività dell'Associazione e la creazione di valore per l'utente finale;
- una valorizzazione del merito delle persone a qualsiasi livello gerarchico;
- una promozione della formazione professionale;
- un congruo utilizzo di tutti gli strumenti contrattuali;
- un aggiornamento del quadro culturale e valoriale, basato su un miglior connubio di responsabilità personale ed etica professionale nell'espletamento delle prestazioni lavorative;
- un miglioramento del benessere organizzativo e personale (anche fondato sull'evoluzione di strumenti di welfare, i quali assumono maggior valore grazie ad un contesto normativo che prevede sgravi fiscali e contributivi su particolari servizi a favore dei dipendenti).

Pertanto, nel corso del 2021, in linea con il Piano Industriale, che ha identificato nell'adeguatezza, nel coinvolgimento e nella valorizzazione della Struttura Organizzativa, una leva fondamentale per il perseguimento della Visione e della Missione, è stato implementato il progetto generale di cambiamento culturale, di crescita ed evoluzione dell'organizzazione e delle sue competenze.

In tal senso, hanno rappresentato tasselli fondamentali:

- il Piano di formazione, teso all'adozione di una nuova cultura in termini di valori, comportamenti quotidiani e processi organizzativi;
- la prosecuzione del progetto di affiancamento operativo e di inserimento di nuove risorse, finalizzato ad una sana contaminazione culturale tra risorse con professionalità "mature" e giovani "brillanti" risorse laureate con potenzialità di sviluppo;
- l'implementazione di ulteriori evoluzioni organizzative ed attività progettuali tese ad allineare costantemente l'Associazione alle esigenze degli Iscritti;



- la negoziazione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale, in grado non solo di intercettare e fornire strumenti idonei ad introdurre un migliore perseguimento dei risultati ed un cambiamento culturale necessario per l'Associazione, ma anche di dar seguito alle nuove esigenze espresse dal personale dipendente.

Il Piano di formazione, che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale, è stato orientato a potenziare il capitale umano (sviluppo delle competenze individuali), sociale (migliore funzionamento e "catalizzazione" delle reti sociali lavorative) e psicologico (migliore motivazione) dei dipendenti.

Le specifiche linee di indirizzo seguite nell'implementazione della formazione sono state quelle mirate:

- alla promozione di modelli attesi nei diversi ruoli organizzativi;
- al soddisfacimento di differenti motivazioni e bisogni delle persone operanti nell'Associazione, segmentate in relazione all'appartenenza a generazioni differenti e/o a differenti fasi del "ciclo di vita lavorativo";
- al supporto e allo sviluppo dei differenti progetti strategici avviati nel corso dell'anno (Piano di evoluzione dei Sistemi Informativi; Sistema Gestione Qualità-ISO 9001; Progetto Inarcassa Green; ...);
- all'aggiornamento costante delle differenti "famiglie professionali" presenti nell'Associazione;
- all'informazione diffusa ed articolata, diretta alla creazione di processi virtuosi orientati alla prevenzione di rischi specifici a fronte di norme di legge o di adesione volontaria a standard e best practice.

Nel corso del 2021, è proseguita l'iniziativa di ricambio generazionale, sia attraverso la prosecuzione dell'attività di affiancamento operativo delle risorse "interfunzionali" già inserite, sia mediamente l'attivazione di un nuovo processo di ricerca e selezione di un ulteriore gruppo, il cui inserimento è improntato sulla job rotation, che comporta l'affiancamento operativo in differenti aree organizzative per consentire l'acquisizione di competenze specialistiche e manageriali nei processi "core" previdenziali ed assistenziali

Tale modalità di inserimento arricchisce l'Associazione attraverso il costante scambio e la collaborazione tra i senior, in possesso di competenze "mature", e le giovani nuove risorse, in un'ottica di continuità ed apertura alle sfide ed ai cambiamenti futuri. Peraltro, l'approccio "interfunzionale" permette una conoscenza a 360° dei processi, costituendo le migliori premesse per uno sviluppo manageriale delle risorse. È in corso, e si concluderà nei primi mesi del 2022, il rigoroso processo di selezione per il quale ci si è avvalsi del contributo di una primaria società di ricerca per l'assunzione a tempo indeterminato di nuove "brillanti" giovani risorse laureate, con possibilità di avvalersi degli incentivi all'occupazione giovanile previsti dalla Legge n. 178 del 30 dicembre 2020.

Nell'ambito di un progetto più generale di revisione organizzativa, nel corso dell'anno è proseguita l'opera di riorganizzazione delle principali unità organizzative - revisioni inerenti ad un miglior presidio delle missioni della Funzione Amministrazione e Controllo; aggiornamenti inerenti ad un migliore presidio del Call Center e del monitoraggio e recupero proattivo dei crediti all'interno della Direzione Attività Istituzionali; revisioni inerenti alla gestione della ESG Strategy nell'ambito della Direzione Patrimonio; attivazione di una unità di progetto volta all'implementazione di una "Inarcassa Green" volta ad una crescente attenzione ai problemi della sostenibilità ambientale, con costituzione di un Mobility Manager; costituzione di un'Area di Gestione del Sistema Qualità, con nomina del Comitato Gestione Qualità - che ha permesso una migliore articolazione dei processi e delle responsabilità, in maggiore aderenza alla missione ed al Piano Industriale dell'Associazione. È stato condotto un processo di assessment della Funzione Comunicazione e Relazioni Esterne, con l'obiettivo di promuovere una migliore e più evoluta articolazione delle attività di comunicazione, in linea con le esigenze di conoscenza della Associazione e dei suoi servizi previdenziali ed assistenziali da parte degli Iscritti e di tutti gli ulteriori "portatori di interesse".

Un altro ulteriore processo di assessment è stato avviato per la revisione dei processi del modello di erogazione dei servizi e, di conseguenza, del modello organizzativo della Direzione Attività Istituzionali, tesa a promuovere un processo di miglioramento nell'erogazione dei servizi previdenziali ed assistenziali.



Nel 2021, a seguito di una intensa fase di interlocuzione e negoziazione “costruttiva” con le Organizzazioni Sindacali è stato sottoscritto il nuovo Contratto Integrativo Aziendale del Personale non Dirigente, per il triennio 2021 -2023. Tale accordo è intervenuto dopo:

- un lungo periodo di proroga contrattuale causato dai blocchi della contrattazione previsti dalle "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" definite dal Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78 (coordinato con la Legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122);
- una connessa fase di mancato rinnovo del CCNL in ambito AdEPP, determinatosi a seguito del suddetto blocco, che si è concluso solo il 15 gennaio 2020 con la sottoscrizione del nuovo Contratto, che è scaduto alla data del 31.12.2021;
- una fase interna di “congelamento” delle trattative, dovuta al processo di rinnovo degli Organi Collegiali dell’Associazione avvenuto nel 2020.

Il nuovo Contratto Integrativo Aziendale, agendo sulle materie allo stesso delegate dal CCNL, ha consentito di intervenire in particolare:

- sul nuovo Premio Aziendale di Risultato, così come riconfigurato a valle dell’istituzione del nuovo istituto denominato EDR, introdotto dal CCNL, che, ponendosi come istituto contrattuale fondamentale per il perseguimento del Piano Industriale dell’Associazione, orientando armonicamente e sinergicamente l’attività, l’impegno e la responsabilità dei singoli dipendenti agli obiettivi aziendali ed individuali, determina elementi di profondo cambiamento ed innovazione finalizzati alla valorizzazione dei punti di forza ed all’attuazione degli spunti di miglioramento emersi nell’applicazione del Premio Aziendale di Risultato precedentemente applicato;
- sulle disposizioni relative all’orario di lavoro, ai permessi ed alle modalità di erogazione delle prestazioni lavorative;
- sul sistema indennitario correlato ad una crescita della professionalità determinata dall’evoluzione della struttura organizzativa;
- sul Welfare dei dipendenti, attraverso la attivazione di uno specifico piano che, avvalendosi dei vantaggi fiscali e sgravi contributivi previsti dalla normativa di riferimento vigente, ha consentito di introdurre iniziative e misure di sostegno volte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia ed il benessere organizzativo dei dipendenti dell’Associazione; la valorizzazione del well-being organizzativo, personale, familiare e sociale di ciascun lavoratore concorre a migliorare il senso di appartenenza dei lavoratori, il clima lavorativo e l’orientamento dei dipendenti al perseguimento dell’efficienza ed efficacia dei risultati aziendali.

Si segnala infine che il numero degli organici, al 31 dicembre del 2021, risulta inferiore di 10 unità rispetto ai valori del 31 dicembre dello scorso anno, a causa di un significativo numero di cessazioni del rapporto di lavoro che si sono determinate nel corso dell’anno.

In relazione alle norme di contenimento del costo del personale cui l’Associazione è soggetta, si conferma che, anche per il 2021, è stata data piena applicazione alle disposizioni di cui all’art. 5 del D.L. 95/2012, convertito in legge con modificazioni, dall’art.1, comma 1, L. n. 135/2012, per le parti espressamente previste a carico delle “amministrazioni pubbliche” inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall’Istituto nazionale di statistica (ISTAT), ai sensi dell’articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.



6 - I FATTI DI RILIEVO SUCCESSIVI ALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO E L'EVOLUZIONE PREVEDIBILE DELLA GESTIONE

Nel corso dei primi tre mesi del 2022:

- il numero degli iscritti è aumentato di 578 unità, passando da 173.957 a 174.535, a fronte di un aumento di 164 unità riscontrato nel corrispondente periodo del 2021;
- i titolari di pensioni sono aumentati di 557 unità, passando da 40.992 a 41.549;
- i trattamenti di maternità sono stati pari a 460, quelli di paternità a 60.

In questi primi mesi del 2022 i mercati finanziari si sono mossi più rapidamente del previsto, con un riprezzamento degli asset obbligazionari innescato da una brusca inversione nelle politiche monetarie e fiscali e dalla persistenza dell'inflazione. L'anno è iniziato all'insegna di venti contrari alla crescita economica e le pressioni inflazionistiche si sono fatte sempre più intense allorquando a fine febbraio l'Ucraina è stata invasa dalla Russia. Come conseguenza degli eventi bellici anche gli assets azionari hanno iniziato a subire le conseguenze di uno scenario influenzato dagli effetti della guerra. Lo shock energetico cui stiamo assistendo, in questo turbolento primo trimestre, si sta traducendo in cambiamenti strutturali tra i Paesi ed in tale contesto i mercati continuano ad essere dominati dalle incertezze riguardanti gli scenari geopolitici e le mutate prospettive macroeconomiche.

A fine febbraio 2022 il patrimonio di Inarcassa a valori correnti di mercato scende leggermente sotto i 13 mld come conseguenza della penalizzazione registrata dai mercati azionari e delle uscite per prestazioni previdenziali. Grazie ad una serie di contrappesi già presenti nel portafoglio, la penalizzazione a valori correnti di mercato rimane entro limiti contenuti soprattutto se paragonata a quanto accaduto nel 2020. La resilienza strutturale del patrimonio deriva sia dal fatto che: a) il 35% è investito nei private markets (incluso l'immobiliare) che non risentono della volatilità di breve periodo; b) che un altro 35% del patrimonio è investito in assets obbligazionari che dopo la penalizzazione di inizio anno ovviamente beneficiano della maggiore risk aversion e delle possibili conseguenze di una frenata economica; c) l'esposizione significativa al dollaro, consueto asset rifugio in periodi di crisi generalizzata. Contributo positivo sta offrendo la piccola componente (peraltro recentemente aumentata in occasione di un CdA straordinario indetto il 28 febbraio) dedicata all'oro.

Risultano assolutamente residuali (un controvalore inferiore ai 15 mln di Euro) gli assets russi detenuti dai fondi a replica passiva presenti in portafoglio.