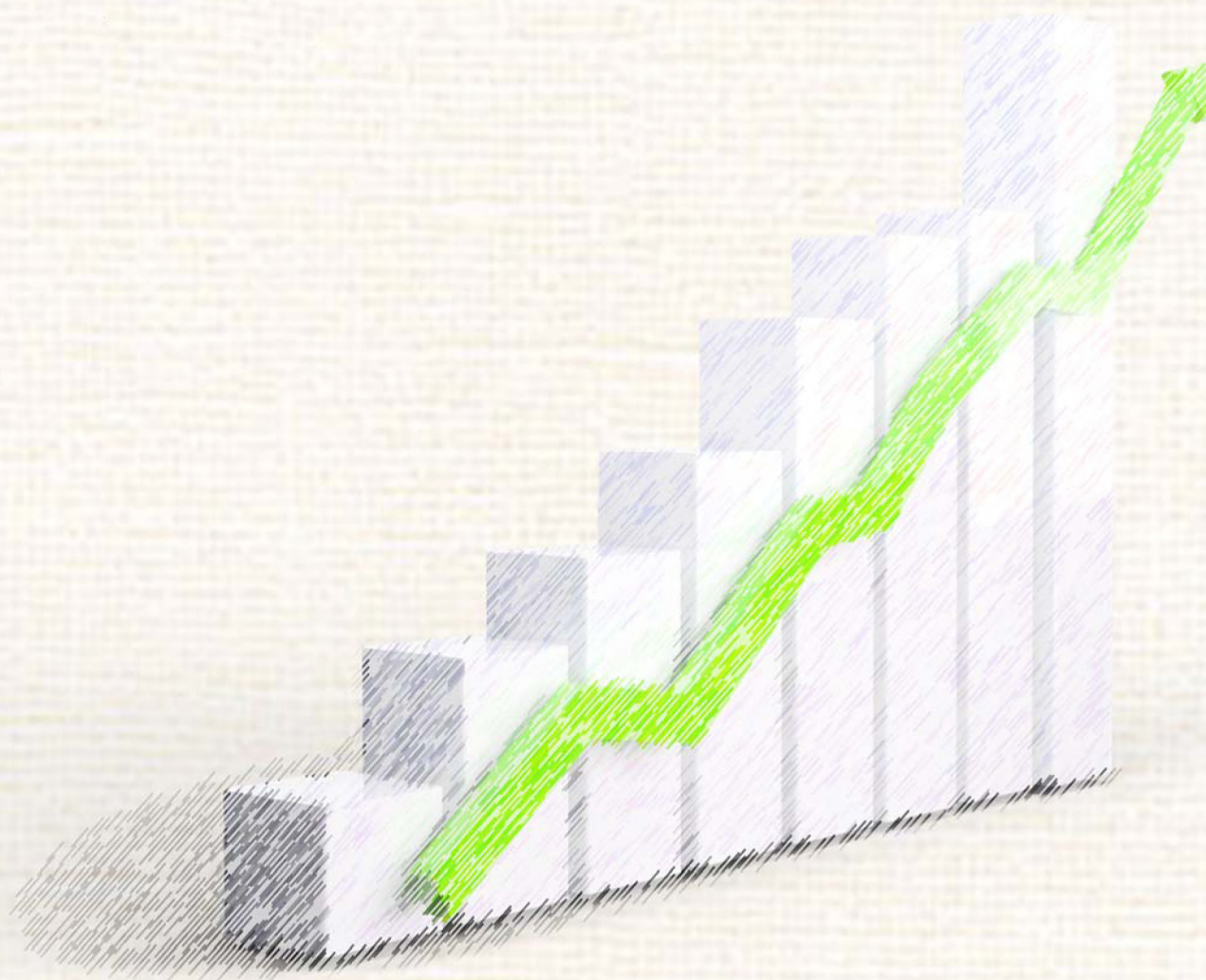


Bilancio

di sostenibilità sociale

2017



INDICE

INDICE	1
LETTERA DEL PRESIDENTE.....	2
CAPITOLO PRIMO – NOTA METODOLOGICA.....	4
CAPITOLO SECONDO – ENPACL	6
2.1 Identità e profilo	6
2.2 La missione, la strategia e i valori	7
2.3 Quadro di regolamentazione	8
2.4 Le Istituzioni e la vigilanza	8
2.5 Gli interlocutori istituzionali e le Associazioni	9
2.6 I servizi di previdenza ed assistenza	9
CAPITOLO TERZO - LA GOVERNANCE	12
3.1 Gli Organi dell’Ente.....	12
3.2 La struttura organizzativa	16
3.3 Modello ex d.lgs. 231/2001, Codice etico e misure anti-corruzione.....	17
3.4 Le Politiche e il sistema di certificazione dei processi.....	20
3.5 Gli obiettivi della strategia di sostenibilità dell’Ente.....	20
3.6. Gli Stakeholder.....	26
CAPITOLO QUARTO – RESPONSABILITÀ ECONOMICA.....	30
4.1 Il patrimonio di ENPACL.....	30
4.2 La sostenibilità del patrimonio – Una prima analisi ESG del portafoglio ENPACL	32
4.3 Investimenti orientati ad aspetti sociali.....	36
4.4 Le società controllate- Teleconsul Editore S.p.a.	38
4.5 L’equità del prelievo contributivo.....	39
4.6 Il valore economico generato	40
4.7 Il valore aggiunto distribuito	43
4.8 Investimenti - Il miglioramento del patrimonio immobiliare di ENPACL	49
CAPITOLO QUINTO – RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	50
5.1 Il Personale	50
5.2 Gli Assistiti	57
5.3 I Fornitori	65
CAPITOLO SESTO – RESPONSABILITÀ AMBIENTALE.....	67
6.1 Impegno ambientale.....	67
6.2 Consumi.....	69
Appendice – GRI Content Index	71

LETTERA DEL PRESIDENTE



Cari Colleghi,

Quest'anno vi scrivo col desiderio di raccontarvi una storia; una storia che va oltre i tecnicismi. Una storia che ha diversi protagonisti, tutti impegnati in una missione chiara quanto complessa: umanizzare i numeri, dargli un significato diverso per immaginare un mondo in cui " non tutto ciò che conta può essere contato".

Nelle pagine che seguiranno e che nel dettaglio vi condurranno alla scoperta del Bilancio di Sostenibilità Sociale 2017, vedrete i volti di professionisti che operano in totale trasparenza, quotidianamente impegnati ad esser utili alla grande famiglia dei Consulenti del Lavoro.

Dal 1994, lo Statuto e il Regolamento d' attuazione ENPACL, sono stati modificati varie volte; ciò vuol dire che la nostra Cassa si adegua di continuo agli scenari sempre diversi che si trova ad affrontare. E' il segnale chiaro ed inequivocabile di un Ente che non si ferma soltanto a custodire gelosamente le regole del passato, ma ricerca e di conseguenza sperimenta, nuove forme e modi di essere, per costruire un futuro ancor più solido.

Un' evoluzione che non deve assolutamente perdere di vista, quelli che sono i due pilastri fondamentali della nostra attività: consolidare la stabilità della Cassa e migliorare costantemente la piattaforma di servizi previdenziali, da garantire a coloro che rappresentano fattivamente la nostra più grande ricchezza: i nostri iscritti.

Evoluzione, crescita, che deve e dovrà essere sostanziale e che per esser tale, ci impone di decidere rapidamente quale sarà la nostra prossima meta. E' il momento di guardare avanti, indirizzando scelte strategiche ed investimenti verso il sociale. Valorizzare e mettere al centro del progetto la persona nella sua globalità, ben oltre il concetto di libero professionista, come forma di buongoverno con vista alla tutela del bene collettivo.

Si tratta di un cambio di rotta dettato da alcune novità legislative, ma anche dallo sviluppo di una cultura sempre più orientata alle dimensioni sociali accanto alle tradizionali scelte di investimento.

Fare assistenza agli anziani, occuparsi dei disabili, accudire ai malati a lunga degenza, sono esempi di interventi in passato visti come risorse sottratte agli investimenti. Non è più così: oggi c'è un modo per trasformare la spesa sociale in un investimento per lo sviluppo della comunità sulla scorta dei bisogni più sentiti.

L'ENPACL ha già avviato un percorso in tal senso da qualche anno e in tal senso continuerà il cammino certo di interpretare i desiderata della Categoria: sostenere l'ingresso dei giovani che si affacciano faticosamente nel mondo della professione e sostenere con pari interesse le difficoltà di chi del mondo della professione fa già parte.

E' nostro dovere, infatti, non restare indifferenti alla centralità che viene oggi giorno universalmente attribuita al Welfare assistenziale e strategico e che appare opportuno sviluppare attraverso politiche finalizzate ed investimenti mirati ad accrescere il livello di professionalità e di vita.

Così come è nostro dovere promuovere un dibattito continuo sulla politica e le modalità operative con cui si intendono sviluppare gli obiettivi per tutelare le varie categorie di professionisti. Aprirsi al confronto con le strutture e le rispettive risorse umane, che svolgono i nostri stessi compiti istituzionali, appare una scelta prospetticamente necessaria da compiere.

Sinergia e interazione fra le Casse, ricerca di una visione e di un'attività comune, costituiscono l'obiettivo per riuscire a trasformare le differenze in risorse destinate alla strutturazione di un prodotto che, in tema di previdenza ed assistenza, sia sempre più qualitativo, soddisfacente e funzionale.



Alessandro Visparelli

CAPITOLO PRIMO – NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di sostenibilità sociale di ENPACL - Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro (di seguito anche 'Ente') contiene le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dall'Ente, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il Bilancio di sostenibilità sociale (di seguito anche 'BSS') è uno strumento fondamentale di valutazione della amministrazione complessiva, indirizzato ai portatori di interesse interni ed esterni ("*stakeholder*"), al fine di comunicare e sottoporre al giudizio di tali interlocutori il valore creato dall'organizzazione in relazione alla propria missione e ai propri fini istituzionali. Il Bilancio di sostenibilità è quindi uno strumento dinamico, aperto e trasparente e testimonia la volontà dell'organizzazione che lo realizza di rappresentare un punto di riferimento chiaramente definito nel contesto di riferimento.

La redazione del BSS riflette, peraltro, un contesto, anche culturale, in cui l'azione etica e di responsabilità sociale delle organizzazioni assume una valenza premiante, anche sul mercato. Il presente documento è parte di un percorso di rendicontazione, che di anno in anno si sviluppa e caratterizza ulteriormente, che consente di:

- raccogliere e organizzare i risultati rilevanti relativi all'impatto dell'organizzazione sul territorio;
- evidenziare il grado di coerenza tra missione, strategie, attività e risultati conseguiti;
- comunicare efficacemente i dati rilevanti e la coerenza funzionale dell'intera organizzazione rispetto agli stakeholder interni ed esterni.

L'obiettivo specifico dell'ENPACL nel redigere il BSS è quello di **dotare l'organizzazione di un ulteriore strumento di governance, migliorare l'efficacia comunicativa, rilevare la produzione di valore aggiunto** e la sua distribuzione agli stakeholder, sulla base delle strategie prefissate.

Il BSS contribuisce al **rafforzamento del senso di appartenenza** e di identificazione del personale interno, al sostegno di una cultura favorevole al cambiamento, al **miglioramento dell'immagine e della reputazione**. Testimonia inoltre la volontà e l'impegno al raggiungimento degli **obiettivi di sostenibilità ambientale, economica, sociale ed istituzionale**, sia a livello locale sia globale.

Destinatari del presente documento sono le parti che interagiscono direttamente o indirettamente con l'Ente: i Consulenti del Lavoro iscritti e pensionati, il Consiglio Nazionale dell'Ordine, i Consigli Provinciali dell'Ordine, il Personale, i Fornitori, la Collettività, le Istituzioni e l'Ambiente.

Sostenibilità e responsabilità sono aspetti non trascurabili da parte di un management orientato al successo e all'equa distribuzione della ricchezza generata tra la comunità nel contesto in cui si opera. Molti studi hanno già ampiamente dimostrato che le responsabilità a livello sociale ed ambientale procedono di pari passo con successi organizzativi e finanziari. Il termine sostenibilità può essere spiegato come la capacità di vivere e lavorare in modo tale da permettere l'incontro e l'integrazione tra i bisogni esistenti ambientali, economici e sociali, senza compromettere il benessere delle generazioni future ma, al contrario, gettare le fondamenta per la stabilità del domani.

Il presente Bilancio di sostenibilità sociale è relativo all'esercizio 2017 ed è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards (opzione '*Referenced*'), pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative ('GRI Standards'), che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione di informazioni di carattere non finanziario.

L'opzione GRI-Referenced prevista dai GRI Standards del Global Reporting Initiative è stata adottata utilizzando i Reporting Principles definiti dal "GRI Standards: 101 Foundation". In particolare il documento fa riferimento ("Referenced") ai "Topic specific standard" elencati nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento.

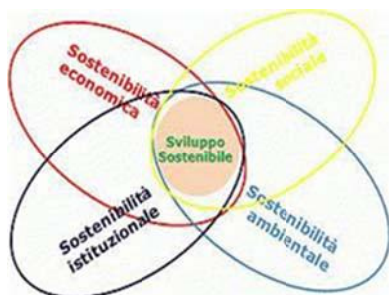
I principi generali applicati per la redazione del BSS sono quelli stabiliti dai GRI Standards: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza. Gli indicatori di performance utilizzati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi dei diversi ambiti di sostenibilità e coerenti con l'attività svolta e gli impatti da essa prodotti. In particolare, la scelta di tali indicatori è stata effettuata sulla base della rilevanza delle tematiche richiamate dai GRI Standards. Nei capitoli del BSS sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nel presente BSS si riferiscono alla performance di ENPACL. Vengono presentati, ai soli fini comparativi, anche i dati riferiti all'esercizio precedente 2016.

Il presente documento, come richiesto dai GRI Standard, contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (GRI Content Index), in modo tale da consentire la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentate all'interno del Bilancio di sostenibilità sociale.

Il processo di predisposizione del BSS ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni dell'Ente.

Il BSS è pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo www.enpacl.it. Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: staff@enpacl.it.



Lo sviluppo sostenibile è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale ed istituzionale, al fine di soddisfare i bisogni delle attuali generazioni, evitando di compromettere la capacità delle future di soddisfare i propri.

CAPITOLO SECONDO – ENPACL

2.1 Identità e profilo

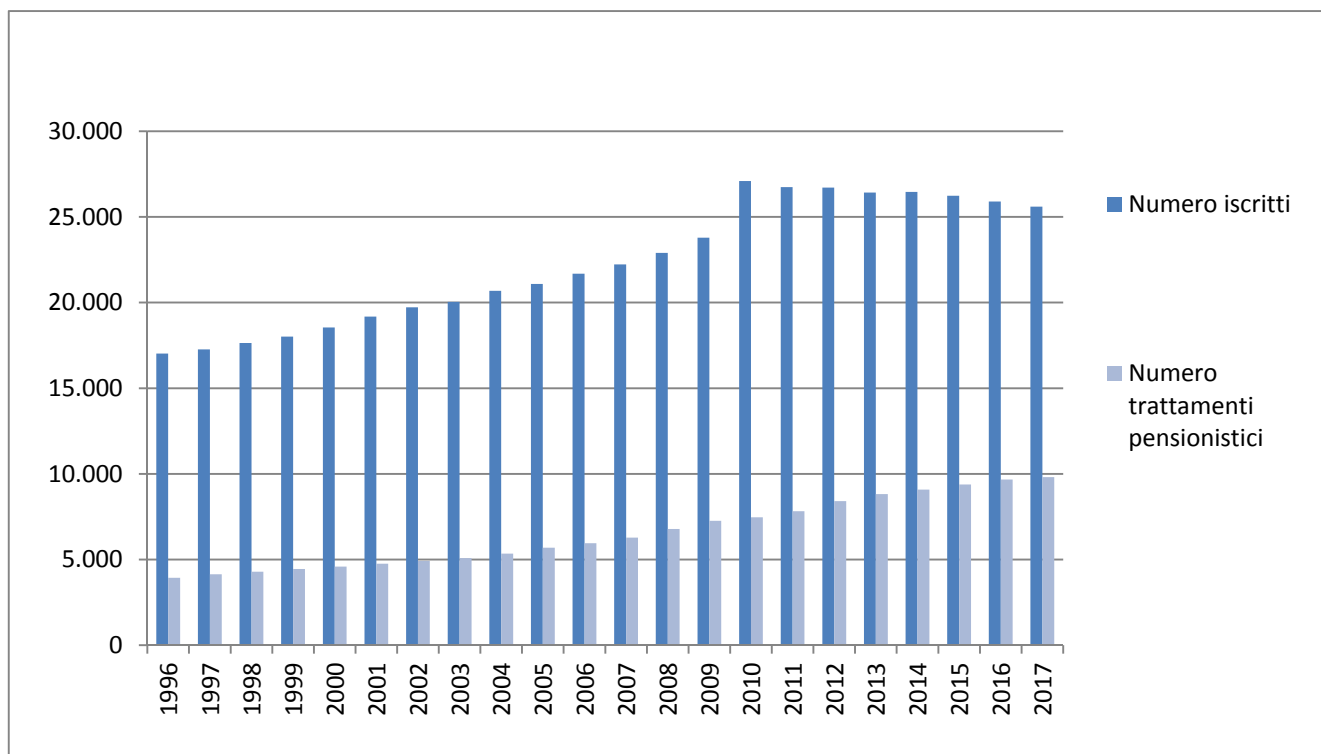
L'E.N.P.A.C.L., Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro (di seguito "ENPACL" o "Ente") è stato istituito come ente pubblico con legge 23 novembre 1971, n.1100 per erogare e gestire trattamenti previdenziali a favore dei Consulenti del Lavoro iscritti e dei loro familiari.

ENPACL è chiamato, ai sensi di legge, a svolgere un'attività istituzionale, finalizzata a garantire adeguate prestazioni previdenziali ed assistenziali alla Categoria, secondo quanto previsto dall'art. 38 della Costituzione italiana.

L'Ente inizia la propria attività nel gennaio 1972, presso la prima sede in Roma, Via Stoppani, 15. Il primo Consiglio di Amministrazione viene nominato nel gennaio 1974, il primo Presidente è eletto nel marzo dello stesso anno e il Direttore Generale viene nominato nel dicembre 1976.

L'Ente ha operato la scelta di trasformarsi in Associazione di diritto privato dal 1° gennaio 1995. In conseguenza è stato predisposto apposito Statuto e Regolamento d'attuazione dello stesso. ENPACL fa parte del contesto AdePP ovvero dell'Associazione Enti Previdenziali Privatizzati per i liberi professionisti.

Il grafico che segue rappresenta l'andamento del numero degli iscritti e dei pensionati nel periodo 1996-2017.



L'andamento congiunturale

Al 31/12/2017 gli iscritti erano 25.598, di cui 13.736 maschi e 11.862 femmine; n. 3.159 iscritti sono anche titolari di una pensione erogata dall'Ente; tra gli iscritti sono stati considerati anche 207 Consulenti del Lavoro sospesi dagli Ordini Provinciali e che, pertanto, non versano il contributo soggettivo fino alla eventuale revoca della sospensione, né maturano anzianità ai fini previdenziali.

Occorre, inoltre, aggiungere che, a fine anno 2017, n. 305 Consulenti del Lavoro erano iscritti solo all'Ordine ma non all'ENPACL, a seguito di opzione esercitata per altra Cassa di previdenza.

A seguito di n. 468 iscrizioni e n. 773 cancellazioni, il numero degli iscritti è diminuito di 305 unità; la distribuzione per sesso in termini percentuali resta stabile rispetto al 2016, con le donne che salgono leggermente dal 46,20% al 46,34%, ma che confermano la loro prevalenza nelle fasce più giovani d'età.

L'andamento di lungo periodo

Il trend crescente del numero degli iscritti nel periodo 2005-2013 ha segnato il primo valore negativo dall'esercizio 2011, dovuto alla cessazione degli effetti della norma transitoria per l'accesso alla professione. Esso risultava a fine 2013, comunque, aumentato del 25,3% rispetto al dato del 2005 con una variazione media annua pari a +3,7%. Il trend delle iscrizioni del 2017 vede una diminuzione: n. 25.598 al 31 dicembre 2017 rispetto ai n.25.903 alla fine del 2016, mentre il numero dei pensionati aumenta (n. 9.925 rispetto ai n.9.672 del 2016).

Il rapporto tra contributi utili per pensioni (€ 171.370.583) e relativa spesa complessiva (€110.845.710) si attesta a 1,55; il rapporto iscritti/pensionati evidenzia una diminuzione, passando da 2,68 del 2016 a 2,58 a fine 2017.

2.2 La missione, la strategia e i valori

L'Alta Direzione assume l'impegno di esplicitare in modo chiaro ed univoco la mission dell'ENPACL e la conseguente "Politica per la Qualità". Tale impegno rende necessario un comportamento di gestione virtuoso, trasparente e che rispetti le esigenze e la sostenibilità di tutte le parti interessate.

Mission

La *mission* istituzionale di ENPACL consiste nello svolgimento di tutte quelle attività finalizzate alla gestione ed erogazione delle prestazioni previdenziali e assistenziali a favore degli iscritti agli Albi provinciali dei Consulenti del Lavoro, in osservanza dell'articolo 38 della Carta Costituzionale italiana. L'Ente svolge, inoltre, tutti gli altri compiti a sostegno della solidarietà e della mutua assistenza che siano compatibili con le disponibilità di bilancio.

ENPACL è impegnato a gestire in maniera efficiente ed economica i contributi raccolti e provvedere alla tempestiva erogazione delle prestazioni pensionistiche ed assistenziali in favore degli iscritti e dei pensionati.

L'Ente svolge, nell'ambito dei compiti di previdenza, mutua assistenza e solidarietà tra i propri iscritti, ogni ulteriore attività a beneficio degli stessi, come disciplinate nello Statuto nonché dal Regolamento di previdenza e assistenza, comprese forme di tutela sanitaria mediante stipula di polizze assicurative annuali a favore degli iscritti, anche pensionati, nonché dei loro familiari e dei praticanti, in considerazione del fondamentale diritto alla tutela della salute costituzionalmente

garantito. Inoltre, l'Ente svolge attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione dei propri associati, con particolare riguardo ai giovani iscritti.

2.3 Quadro di regolamentazione

Come ricordato, ENPACL è stato istituito con la legge 27 novembre 1971, n.1100. Con legge 25 agosto 1991, n. 249, entra in vigore la legge di riforma dell'Ente.

La legge 11 dicembre 1990 n. 379 ha riconosciuto il diritto all'indennità di maternità alle libere professioni. Le disposizioni della norma sono state trasfuse successivamente negli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e nella legge 15 ottobre 2003 n. 289.

Dal 1 gennaio 1995 l'ENPACL, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509, ha trasformato la propria natura giuridica in Associazione di diritto privato, con delibera dell'Assemblea dei Delegati del 30 novembre 1994 e, conseguentemente, le modalità di gestione sono riconducibili alle norme statutarie.

Il 1° gennaio 2013 è entrata in vigore la riforma del sistema pensionistico dei Consulenti del Lavoro, con la quale è stata operata una profonda e strutturale modifica dell'intero impianto previdenziale dell'ENPACL. I principali elementi della riforma, in vigore dal 1° gennaio 2013, sono:

- la correlazione della contribuzione soggettiva al reddito professionale, attraverso l'applicazione dell'aliquota del 12%;
- la determinazione della misura della pensione in funzione del montante contributivo effettivamente maturato (metodo contributivo), *pro rata temporis*;
- la contribuzione integrativa determinata nella percentuale del 4% sul volume d'affari IVA, ferma una misura minima;
- il requisito di accesso anagrafico al pensionamento per vecchiaia gradualmente elevato a 70 anni per uomini e donne e la riduzione del requisito contributivo a 5 annualità;
- il requisito contributivo di accesso al pensionamento per vecchiaia anticipata, gradualmente elevato a 40 anni, fermo il requisito anagrafico minimo di 60 anni;
- sotto il profilo dell'adeguatezza delle prestazioni erogate dall'ENPACL, a seguito dell'entrata in vigore della riforma, i montanti contributivi sono costituiti dai versamenti per contribuzione soggettiva (12% del reddito professionale), dai $\frac{3}{4}$ della contribuzione integrativa (4% del volume d'affari IVA) e dai versamenti facoltativi per contribuzione facoltativa aggiuntiva (c.d. "modularità").

2.4 Le Istituzioni e la vigilanza

I **Ministeri** - La vigilanza sull'ENPACL è esercitata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Nel Collegio dei Sindaci è assicurata la presenza di rappresentanti delle predette Amministrazioni. Nell'esercizio della vigilanza il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, approva i seguenti atti:

- a. lo Statuto e i Regolamenti, nonché le relative integrazioni o modificazioni;
- b. le delibere in materia di contributi e prestazioni, sempre che la relativa potestà sia prevista dai singoli ordinamenti vigenti.

I Ministeri possono formulare motivati rilievi su:

- bilanci preventivi;
- conti consuntivi;
- note di variazione al bilancio di previsione;
- criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti;
- delibere contenenti criteri direttivi generali.

Nel formulare i propri rilievi, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rinvia gli atti al nuovo esame da parte degli Organi di amministrazione, per riceverne una motivata decisione definitiva.

I suddetti rilievi devono essere formulati per i bilanci consuntivi entro sessanta giorni dalla data di ricezione ed entro trenta per tutti gli altri atti di cui al precedente elenco. Trascorsi detti termini, ogni atto relativo diventa esecutivo.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze verifica gli adempimenti di bilancio, la corretta programmazione e la rigorosa gestione delle risorse.

La **Corte dei Conti** - La Corte dei Conti esercita il controllo generale sulla gestione delle assicurazioni obbligatorie, per assicurare la legalità e l'efficacia, e riferisce annualmente al Parlamento.

La **Commissione bicamerale di controllo degli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria** - La Commissione vigila:

- a) sull'efficienza del servizio in relazione alle esigenze degli utenti, sull'equilibrio delle gestioni e sull'utilizzo dei fondi disponibili;
- b) sulla programmazione dell'attività degli enti e sui risultati di gestione in relazione alle esigenze dell'utenza;
- c) sull'operatività delle leggi in materia previdenziale e sulla coerenza del sistema con le linee di sviluppo dell'economia nazionale.

COVIP - E' un'autorità amministrativa che ha il compito di vigilare sul funzionamento dei fondi pensione complementari. In base al D.L. 98/2011, alla COVIP sono stati assegnati alcuni compiti di controllo sugli investimenti delle risorse finanziarie e sul patrimonio degli Enti previdenziali privatizzati e privati.

2.5 Gli interlocutori istituzionali e le Associazioni

In relazione alla natura giuridica ed agli scopi dell'Ente, ENPACL si relaziona con diversi interlocutori istituzionali ed Associazioni:

Interlocutori istituzionali: **Parlamento - Ordini Professionali - Inps - Inail - Istat - Enti previdenziali dei liberi professionisti- A.N.AC.**

Associazioni: Adepp – Cup – Emap – Eurelpro.

2.6 I servizi di previdenza ed assistenza

Oggetto attività - I principali servizi erogati dall'ENPACL in favore dei propri Associati sono:

- Pensioni di vecchiaia
- Pensioni di vecchiaia anticipata (anzianità fino al 31 dicembre 2012)
- Pensioni d'inabilità

- Pensioni d'invalidità
- Pensioni di reversibilità
- Pensioni indirette
- Pensioni in totalizzazione
- Pensioni in cumulo
- Pensione facoltativa aggiuntiva
- Riscatti
- Ricongiunzione
- Rendita contributiva (istituto abrogato dall'1 gennaio 2013).
- Assistenza sanitaria integrativa
- Provvidenze straordinarie;
- Indennità di maternità e sostegno alla genitorialità
- Sostegno al praticantato
- Passaggio studi professionali
- Progetto UniversoPrevidenza
- Borse di studio agli orfani di Consulenti del lavoro
- Mutui e Prestiti

Andamento dei servizi in termini numerici/economici

Numero pensioni e importo erogato nell'ultimo decennio (in migliaia di euro)

Anno	Vecchiaia		Anzianità		Invalidità		Inabilità		Superstiti		Rendita	
	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo
2010	3.837	40.616	918	10.987	278	1.864	159	1.232	2.276	11.725	-	-
2011	3.985	43.188	1.103	13.604	282	1.935	152	1.208	2.426	12.120	114	166
2012	4.106	46.688	1.342	16.883	293	2.068	155	1.235	2.438	12.662	200	312
2013	4.179	50.059	1.616	21.599	302	2.177	161	1.351	2.471	13.283	223	370
2014	4.199	50.802	1.825	25.986	303	2.265	160	1.413	2.497	13.754	227	394
2015	4.180	51.937	2.079	29.801	306	2.350	157	1.437	2.557	14.205	233	398
2016	4.136	52.525	2.342	34.456	316	2.435	156	1.443	2.625	14.811	228	393
2017	4.115	52.437	2.588	38.789	313	2.431	151	1.440	2.644	15.644	228	388

Dal 2005 i totali delle pensioni di vecchiaia, anzianità, inabilità e superstiti includono anche le pensioni in totalizzazione.

Tempo medio di erogazione delle prestazioni

	2017	2016	2015
Pensione vecchiaia	54	55	60
Pensione vecchiaia anticipata	54	42	65
Pensione superstiti	47	45	43
Pensione indirette	35	68	118
Indennità maternità	74	114	115
Pensione invalidità*	72	95	112
Pensione inabilità*	55	84	94

**tempi condizionati dagli accertamenti diagnostici*

I tempi si intendono calcolati dalla data della domanda alla data di erogazione, al lordo dei tempi necessari per l'eventuale regolarizzazione dei crediti contributivi, non imputabili agli uffici dell'Ente.

Andamento numerico delle principali forme di assistenza erogate agli Associati

	2017	2016	2015
	n.	n.	n.
Provvidenze straordinarie	35	16	1
Prestiti (num. fideiussioni)	35	3	3
Assistenza sanitaria integrativa	25.691	25.924	26.308
Long Term Care	24.189	24.700	24.556

La polizza Long Terme Care rappresenta una delle novità che l'Ente ha introdotto nel 2015, con l'intento di integrare le prestazioni a favore di quei professionisti che si trovano in condizioni di particolare difficoltà determinata dalla non autosufficienza.

La polizza per l'assistenza sanitaria integrativa ha riguardato nel 2017 inizialmente n. 25.691 iscritti. E' stata poi estesa, nell'ambito delle misure di sostegno al praticantato, anche ai praticanti (n.980) nonché ai familiari del dante pratica (n.1.019).

CAPITOLO TERZO - LA GOVERNANCE

3.1 Gli Organi dell'Ente

Assemblea dei Delegati

L'Assemblea dei Delegati è costituita dai rappresentanti degli iscritti all'Ente, in ragione di uno per ogni provincia. In base allo Statuto dell'Ente le province con più di trecento iscritti hanno diritto ad un ulteriore delegato per ogni trecento iscritti successivi o frazione di almeno duecento.

L'Assemblea dei Delegati dura in carica quattro anni; è convocata almeno due volte l'anno; delibera a maggioranza dei presenti, fatta eccezione per le deliberazioni riguardanti l'articolo 6 punto 3, lettera g) dello Statuto (*ogni altro diverso investimento o attività ritenuti fonte di reddito o di risparmio, anche attraverso la costituzione di società di capitali o l'acquisto di partecipazioni societarie*) per le quali occorre la presenza dei due terzi dei Delegati ed il voto favorevole della maggioranza degli intervenuti e le modifiche dello Statuto per le quali occorrono, al momento del voto, la presenza di almeno tre quarti dei Delegati in carica ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

L'Assemblea dei Delegati è il massimo organo deliberativo dell'Ente cui è affidata, tra l'altro, l'integrazione o la modifica dello Statuto e dei Regolamenti, l'approvazione delle variazioni dei contributi soggettivi, la definizione delle linee guida degli investimenti patrimoniali, l'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi nonché del bilancio tecnico, l'elezione del Consiglio di Amministrazione e di un membro del Collegio dei Sindaci; esercita, inoltre, tutte le altre attribuzioni previste dalla legge, dallo Statuto o dai Regolamenti ed esprime parere su ogni altra materia ad essa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione.

Per i nominativi dei Delegati ENPA CL in carica si rinvia al sito web dell'Ente www.enpacl.it

Assemblea dei Delegati	2017	2016	2015
Numero delle riunioni	2	2	3
Costi organizzativi (euro)	292.711	311.464	503.481
Delegati n.	126	126	126

L'Assemblea dei Delegati di aprile 2017 si è tenuta a Napoli, in occasione del Congresso di Categoria, mentre quella del 23 novembre 2017 si è svolta nei locali delle nuove Sale Formazione, inaugurate il 21 giugno 2017, ricavate nella zona ex archivio al primo piano interrato della Sede dell'ENPA CL.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente è attualmente composto da sette membri, eletti a scrutinio segreto dall'Assemblea dei Delegati. I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro anni e possono svolgere non più di tre mandati (approvazione ministeriale 31 luglio 2017 delle modifiche agli articoli 14, commi 2 e 3, e 22, comma 5 dello Statuto). Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti in via generale i poteri per la gestione delle attività di previdenza ed assistenza, nonché per l'amministrazione ordinaria e straordinaria. Il Consiglio di Amministrazione si avvale della Commissione per la Gestione del Sistema Qualità Integrato per la trattazione degli aspetti riguardanti il Sistema Qualità dell'Ente.

Il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione fra i suoi componenti, ha la rappresentanza legale dell'ENPACL di fronte a terzi ed in giudizio. In caso di assenza o impedimento, è sostituito dal Vicepresidente.

Il Presidente sovrintende all'andamento generale dell'Ente ed esercita, inoltre, tutte le ulteriori attribuzioni, interne ed esterne, a lui conferite per legge, per Regolamento o per specifiche deleghe del Consiglio di Amministrazione. La composizione del Consiglio di Amministrazione è di seguito rappresentata:

PRESIDENTE Alessandro Visparelli		
VICEPRESIDENTE Pasquale Mazzuca		
CONSIGLIERE Marco Bertucci		
CONSIGLIERE Carlo Calanca		
CONSIGLIERE Gianfranco Ginolfi		
CONSIGLIERE Adriana Regonesi		
CONSIGLIERE Mauro Zanella		

Consiglio di Amministrazione	2017	2016	2015
Numero delle riunioni	10	11	11
Delibere	193	171	160
Costi organizzativi (euro)	574.946	589.885	613.394
Componenti n.	7	7	7

Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi, dei quali uno con funzioni di Presidente, designato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; uno nominato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze ed uno eletto dall'Assemblea dei Delegati, fra gli iscritti all'Ente.

I Sindaci esercitano le proprie funzioni ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 30 giugno 2011, n.123, Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell'attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell'articolo 49 della legge 31 dicembre 2009, n.196, ed intervengono alle sedute dell'Assemblea dei Delegati e del Consiglio di Amministrazione. Il Collegio dei Sindaci resta in carica quattro anni. I componenti eletti dall'Assemblea dei Delegati sono rieleggibili una sola volta.

Presidente Giulia Toti Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	
Sindaco Effettivo Valentina Di Bona Ministero dell'Economia e delle Finanze	
Sindaco Effettivo Giuseppe Santalucia Rappresentante di Categoria (<i>in carica dal 23 novembre 2017</i>)	
Sindaco Effettivo Valentina Torresi Rappresentante di Categoria (<i>in carica fino al 22 novembre 2017</i>)	

Con nota 13 agosto 2018 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha designato la dott.ssa Cinzia Marzoli quale Presidente del Collegio dei Sindaci in sostituzione della dott.ssa Giulia Toti. Con successiva nota 24 ottobre 2018 il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha designato il dott. Lino Pietrobono quale componente del medesimo Organo in sostituzione della dott.ssa Valentina Di Bona.

Collegio dei Sindaci		2017	2016	2015
Numero delle riunioni		20	17	14
Costi (euro)	Compensi	30.471	32.831	32.831
	Gettoni, indennità e diaria di viaggio, contributo integrativo e IVA	33.850	30.866	26.141

Direttore Generale

Il Direttore Generale è a capo della struttura amministrativa dell'Ente, della quale risponde al Consiglio di Amministrazione. E' nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La durata dell'incarico è di cinque anni, rinnovabile.

Direttore Generale Fabio Faretra	
---	---

La struttura amministrativa dell'ENPACL si articola in: Direzione Generale, Direzione Previdenza, Direzione Risorse, Direzione Contabilità, Finanza e Personale. Al 31 dicembre 2017 l'organico dell'Ente è di 73 dipendenti, di cui 4 a tempo determinato. Nei primi tre mesi del 2018 si sono verificate due cessazioni per dimissioni anticipate, che hanno ridotto a 71 il numero dei dipendenti.

Le Commissioni ENPACL

Commissione per la gestione del sistema qualità integrato (ex Commissione ISO 9000)

A seguito della transizione alla norma ISO 9001:2015, alla quale ENPACL è approdato lo scorso luglio 2018, l'Ente ha ritenuto opportuno il cambiamento del Sistema di gestione della Qualità e della relativa conduzione, in coerenza con il ruolo strategico di valutazione dei rischi di un sistema di gestione multidirezionale. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2018, l'Ente ha deciso di modificare la composizione della Commissione ISO9000, precedentemente costituita dal Vicepresidente, da tre Consiglieri di Amministrazione e dal Rappresentante del Personale per la Qualità, con una equilibrata rappresentanza dell'Alta Amministrazione, del management dell'Ente e del personale dipendente.

Commissione rapporti con il Personale

La Commissione Rapporti con il Personale cura i rapporti con le Organizzazioni sindacali dei dipendenti e svolge la sua attività con la collaborazione della Direzione Generale, per lo studio delle proposte da fornire al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti determinazioni.

Commissione previdenza

La Commissione previdenza è preposta all'analisi e allo studio dei diversi istituti previdenziali e assistenziali. Formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a fattispecie particolari

emerse nell'applicazione pratica della normativa e sui ricorsi amministrativi e giudiziari in materia previdenziale.

Commissione investimenti

Ha il compito di analizzare e studiare forme di investimento di natura mobiliare ed immobiliare da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Commissione recupero crediti contributivi

Si occupa di monitorare l'attività di recupero crediti e di proporre al Consiglio di Amministrazione i necessari interventi correttivi.

Commissione trasparenza e anticorruzione

Ha il compito di analizzare e studiare il quadro normativo al quale l'Ente è chiamato a fare riferimento, per il rispetto della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, al fine di renderne concreta l'applicazione attraverso la scrittura degli appositi disciplinari: Documento esplicativo delle misure adottate per il rispetto della normativa sulla trasparenza e Codice etico dell'ENPACL.

Commissione dei rappresentanti regionali dell'Assemblea dei Delegati

E' composta da un rappresentante per ciascuna Regione, individuato tra i componenti dell'Assemblea dei Delegati nonché da eventuali componenti esterni in qualità di esperti. Svolge approfondimenti tecnici sulle materie in discussione presso l'Assemblea dei Delegati.

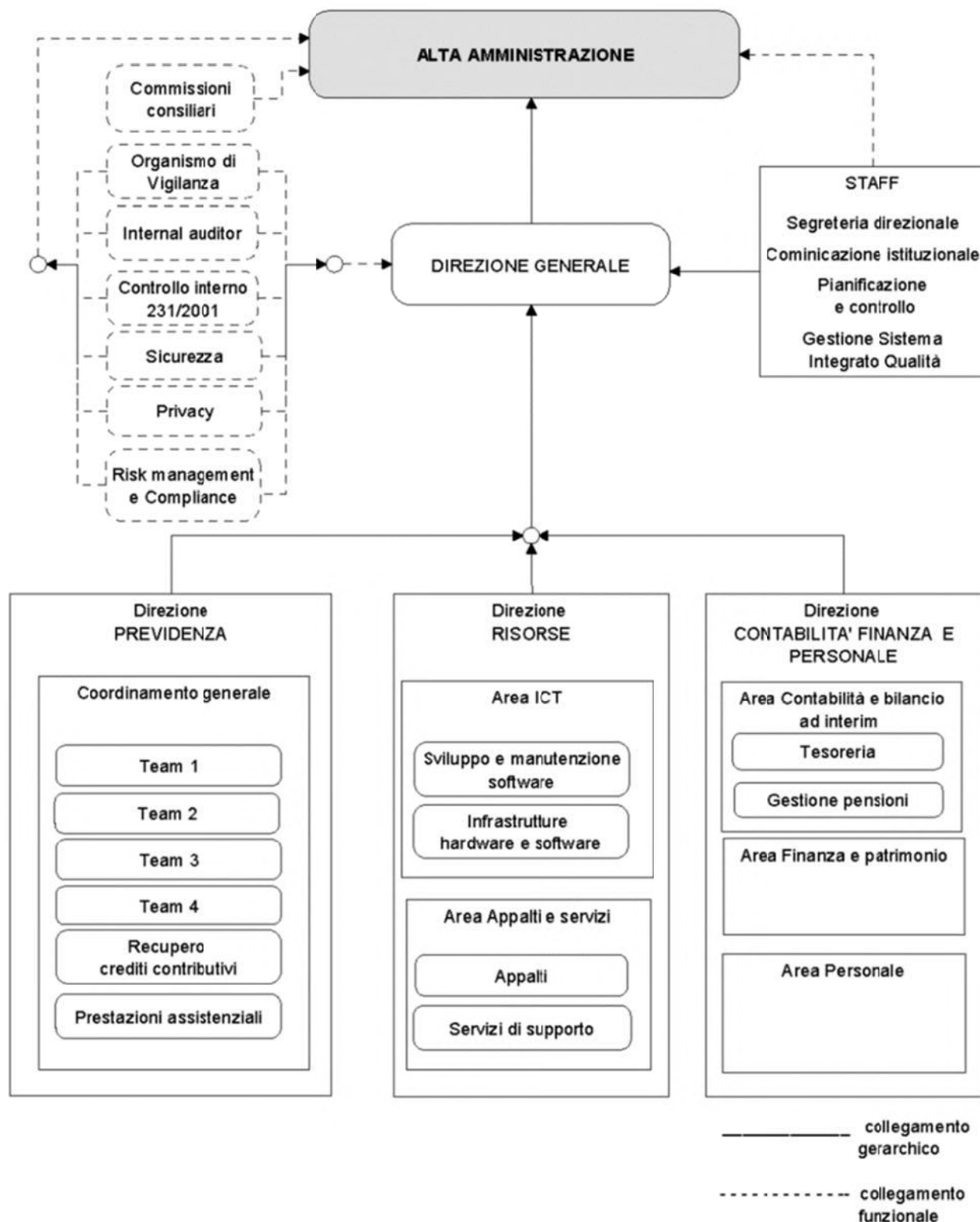
3.2 La Struttura Organizzativa

Il Personale dipendente rappresenta lo stakeholder principale per il funzionamento dell'Ente, indispensabile per la qualità dei servizi erogati.

ENPACL è da sempre attento agli investimenti sul capitale umano, cercando di coniugare le legittime aspettative del Personale con l'economicità di gestione.

Dal novembre 2012, l'Ente ha adottato un nuovo modello organizzativo: si è passati da una struttura gerarchica piramidale, ad un modello incentrato su logiche di processo, puntando sulla valorizzazione delle professionalità interne e sull'efficacia dell'assistenza verso i Consulenti del Lavoro.

La struttura organizzativa è rappresentata nell'immagine che segue:



3.3 Modello ex d.lgs. 231/2001 Codice etico e misure anti-corruzione

L'Ente non contribuisce in alcun modo a forme di finanziamento a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni sindacali o loro rappresentanti e candidati. ENPACL intende diffondere il valore della concorrenza, adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli *Stakeholders*.

L'Ente ha adottato un proprio Codice etico, parte integrante del Modello ex d.lgs. 231/2001(di seguito 'Modello 231') approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2010, che

racchiude i principi etici che vengono riconosciuti come propri ed in base ai quali indirizza, in conformità con le disposizioni di legge, lo svolgimento delle attività aziendali. Tale iniziativa è inserita in un contesto più ampio che vede l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, integrato alla disciplina per la prevenzione dei rischi di reato di cui al decreto legislativo n. 231/2001.

Il Codice etico è un documento ufficiale in cui sono fissati i Principi etici che ENPACL rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto.

Con l'adozione del Codice etico, ENPACL ha inteso:

- stabilire uno standard comportamentale e conseguenti criteri disciplinari, volti a prevenire la commissione di reati connessi all'attività dell'Ente o comunque nel suo interesse;
- individuare norme comportamentali che evitino condotte strumentali alla commissione di reati e prescrivere gli obblighi di trasparenza e corretta gestione dell'Ente;
- individuare misure e strumenti di controllo interno idonei a monitorare il rispetto del Codice stesso;
- creare valore per ENPACL;
- consentire l'accesso ai dati e alle informazioni, anche a soggetti diversi dai propri stakeholder, per gli obblighi della trasparenza.

Nel Codice etico ENPACL ribadisce di condurre le proprie attività con integrità, correttezza, professionalità, trasparenza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli associati, dipendenti, associati, partner commerciali e finanziari e più in generale degli stakeholder con cui viene in contatto svolgendo le proprie attività. Nell'esercizio della sua missione evita qualsiasi condotta possa facilitare o far sorgere il sospetto della commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando la fiducia, la trasparenza o la tranquillità dell'ambiente di lavoro e degli stakeholder.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, il Codice integra il quadro normativo al quale l'azienda è sottoposta e ha l'obiettivo di stabilire specifici principi comportamentali che tutti coloro che operano all'interno o per conto di ENPACL, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati a osservare e fare osservare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Ente può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi esposti.

Inoltre il Codice è integrato con i principi in materia di trasparenza e anticorruzione applicati nei confronti dei dipendenti, nonché dirigenti, dei componenti degli Organi istituzionali, della Pubblica Amministrazione nonché nei confronti di eventuali consulenti e collaboratori.

Sono destinatari del Codice etico e obbligati a osservarne i principi gli Amministratori, i dipendenti, i Sindaci, i Delegati (quando svolgono funzioni di amministrazione e/o gestione) e le società partecipate di ENPACL. Sono altresì destinatari del Codice tutti i lavoratori parasubordinati e tutti i collaboratori anche occasionali di ENPACL, i partner (compresi i fornitori) nonché i Consulenti del Lavoro quando svolgono attività in nome e per conto di ENPACL o sotto il suo controllo.

Sono destinatari *non obbligati* e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del presente Codice, i fornitori, i Consulenti e i partner di ENPACL quando non svolgono attività in nome o per conto dell'Ente.

Nei confronti dei *soggetti non obbligati*, il rispetto e la condivisione dei principi contenuti nel Codice potrebbero costituire un criterio ovvero un requisito indispensabile per la scelta dei soggetti con i quali instaurare o mantenere rapporti.

Con la pubblicazione del Codice etico, ENPACL non ha inteso solamente rispettare quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i. ma stabilire specifiche norme comportamentali che, connesse ad una efficace politica aziendale per la trasparenza e anticorruzione, consolidino la propria immagine nei rispetti degli iscritti.

Di qui la necessità di un approccio non episodico e solo normativo ma piuttosto strutturale.

Nel corso dell'anno 2015, il Modello 231 è stato integrato con le misure per la prevenzione e il contrasto della corruzione nonché con le misure per la trasparenza, in linea con la determinazione n.8 del 17/06/2015, approvata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Come per tutti i reati previsti dal decreto, anche i possibili rischi legati a reati di corruzione sono stati oggetto di mappatura per l'individuazione delle aree sensibili, soggette a monitoraggio. Il modello organizzativo è pubblicato sulla rete intranet aziendale al fine di garantire a tutti i dipendenti l'informazione circa le modalità comportamentali da adottare.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche 'OdV'). Nel 2017, l'Organismo di Vigilanza ha effettuato due visite ispettive volte a verificare la corretta applicazione del modello dell'Ente.

In particolare, la verifica ha interessato le procedure riguardanti le ispezioni e gli accessi, le politiche retributive e i percorsi di carriera, la stipula dei contratti di locazione, la gestione degli immobili, la verifica delle dichiarazioni fiscali all'Ente, l'applicazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro. In merito all'andamento delle verifiche e dei controlli effettuati, non sono stati riscontrati fenomeni di corruzione, né commissione di reati amministrativi.

L'OdV di tipo monocratico, composto fino al 31 agosto 2018 nella persona del dott. Lanfranco Fornari, è ora di tipo collegiale. La trasformazione in collegiale è motivata sia dalla crescente complessità delle attività e delle funzioni oggetto del Modello, sia dal fatto di porre all'interno di un unico OdV sia il Modello 231 ENPACL che il neo modello della Fondazione Universo Lavoro. Con decorrenza 1° settembre 2018, pertanto, l'OdV è composto da tre componenti, di cui due professionisti con competenze specifiche nel settore e un rappresentante della struttura organizzativa.

L'Organismo di Vigilanza collegiale è così costituito:

- dott. Lanfranco Fornari, a cui è stato conferito l'incarico di Presidente;
- avv. Anna Di Lorenzo;
- dott.ssa Tina Fanelli, funzionario ENPACL.

L'OdV è raggiungibile all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@enpacl.it.

3.4 Le Politiche e il sistema di certificazione dei processi

Politica integrata ENPACL

ENPACL ha personalità giuridica di diritto privato, non ha scopo di lucro ed espleta le proprie funzioni in autonomia gestionale, compatibilmente con le risorse di bilancio. Per raggiungere le proprie finalità, attraverso la costituzione dell'apposita Commissione per la Gestione del Sistema Integrato Qualità definisce in modo chiaro ed univoco la Politica per la Qualità, Responsabilità Sociale, Sicurezza delle Informazioni e di contrasto ai reati di corruzione di cui al Modello 231 integrato con le misure di anticorruzione e trasparenza.

A luglio 2018 l'ENPACL ha introdotto tutti gli aspetti richiamati dalla norma ISO 9001:2015, in termini di completezza, conformità e implementazione del sistema documentale e organizzativo del proprio Sistema di Gestione Integrato della Qualità (SGIQ), tali da certificare la transizione alla nuova norma da parte della Lloyd's Register Quality Assurance Italy Srl (LRQA). Al momento, l'ENPACL è l'unica tra le amministrazioni che gestiscono previdenza obbligatoria ad aver ottenuto tali certificazioni.

Sistema di gestione qualità ISO9001:2008 - Nell'anno 1997 l'Ente avvia il processo per l'introduzione del Sistema Qualità secondo le norme ISO9002:1994. Successivamente, nel gennaio del 1999, l'ENPACL ottiene la certificazione del Sistema Qualità con la società di certificazione DNV - Det Norske Veritas. In seguito, l'ENPACL ha evoluto il proprio Sistema Qualità ottenendo la certificazione Vision 2000 (ISO9000:2000). Dal 2010 ha esteso l'applicazione della normativa secondo quanto stabilito dalla ISO9001:2008.

Politica per la responsabilità sociale SA8000:2014 (Social Accountability International) - Dal mese di febbraio 2014 l'Ente ha intrapreso il percorso di certificazione di Responsabilità Sociale. A dicembre 2015, l'apposito Comitato, costituito presso il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro rilascia all'ENPACL l'Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro- Asse.Co. che certifica la regolarità dell'ENPACL nella gestione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente e dirigente. La certificazione alla norma SA8000:2008 è rilasciata il 14 marzo 2016 dalla società di certificazione Det Norske Veritas – GL Business Assurance (DNV –GL). Nel mese di dicembre 2017 ENPACL ha ottenuto, sempre da DNV-GL) la certificazione aggiornata alla norma SA8000:2014.

Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni ISO/IEC27001:2013 - Nel corso del 2016 l'Ente ha implementato il proprio Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni secondo i requisiti previsti dallo Standard ISO/IEC27001:2013 ottenendo, nel mese di marzo 2017, la certificazione rilasciata da Det Norske Veritas-GL Business Assurance (DNV-GL).

3.5 Gli obiettivi della strategia di sostenibilità dell'Ente

Il programma definito per il quadriennio 2015-2018 è caratterizzato da concreti elementi di continuità della politica finora adottata, che ha consentito di mettere in sicurezza il sistema previdenziale ENPACL: oggi l'Ente può vantare un equilibrio attuariale di oltre 50 anni.

Miglioramento continuo per la Qualità - Obiettivi

- Definizione di un sistema analitico di monitoraggio sistematico dell'andamento delle iscrizioni e dell'accesso al praticantato. Predisposizione degli incentivi ed agevolazioni ai praticanti e ai dante pratica;

- Costituzione di uno specifico Gruppo di lavoro per la promozione di iniziative per l'attuazione di forme di previdenza e assistenza per gli Associati;
- Diffusione degli attuali strumenti di welfare a tutti gli iscritti e aumento delle iniziative a sostegno dei Consulenti del Lavoro;
- Indagine conoscitiva dei bisogni e avvio di nuove misure assistenziali;
- Finanziamento a favore di giovani Consulenti del Lavoro per l'acquisto delle attrezzature o degli studi professionali;
- Incremento di iniziative per la tutela della maternità;
- Monitoraggio delle iniziative a sostegno della Categoria;
- Indagine conoscitiva dei bisogni;
- Redazione annuale del Bilancio di sostenibilità sociale;
- Predisposizione e mantenimento dell'area del sito web "Amministrazione trasparente" dell'ENPACL;
- Individuazione delle responsabilità interne;
- Revisione della Busta Arancione sulla scorta delle segnalazioni e suggerimenti della Categoria;
- Revisione del Modello integrato (Qualità – SA8000 – D.Lgs. 231/2001 – Trasparenza e Accesso civico – Privacy e Security);
- Invio sistematico delle informazioni utili ad anticipare le richieste degli Organi Vigilanti;
- Invio tempestivo delle richieste per il recupero crediti delle morosità contributive;
- Monitoraggio costante delle performance interne: tempi di erogazione dei servizi, tempi di liquidazione delle fatture;
- Rafforzamento della Direzione Contabilità, Finanza e Personale (in seguito DCFP): Incremento delle risorse umane specializzate e incremento del 10% della formazione;
- Semplificazione dell'utilizzo dei Servizi On line ENPACL;
- Incentivazione alla piena consapevolezza degli Associati della propria situazione previdenziale.

Miglioramento continuo per la Responsabilità sociale - Obiettivi

- Identificazione di un punto riservato ed anonimo per denunciare eventuali forme di restrizione della libertà e della dignità dell'uomo;
- Disponibilità della cassetta reclami per la rilevazione di violenze, minacce o atteggiamenti coercitivi;
- Definizione di indicatori utili alla rilevazione di eventuali discriminazioni;
- Definizione di una apposita procedura di prevenzione e recupero dei casi di segnalazione;
- Identificazione di indicatori che possano essere intesi come atteggiamenti riconducibili al lavoro forzato, coatto o obbligato;
- Rappresentazione chiara ed inequivocabile delle Politiche ENPACL in tema di Qualità, Responsabilità sociale, Personale, Acquisti e monitoraggio specifico su fornitori considerati a rischio;
- Miglioramento dell'ambiente lavorativo e limitazione delle probabilità di incidente;
- Istituzione del Comitato Salute e sicurezza;
- Comunicazione giornaliera verso i dipendenti;
- Tempestività di ascolto delle rappresentanze del Personale, agevolazioni a momenti di incontro tra i lavoratori;
- Individuazione della soglia minima di retribuzione, monitoraggio della retribuzione accessoria;
- Monitoraggio dettagliato su straordinari effettuati;
- Assenza di lavoro forzato, obbligato e minorile;
- Sistema incentivante basato su sistemi di misurazione delle performance individuali;
- Utilizzo della flessibilità oraria;

- Apposito accordo per la cessione di riposi e ferie , da parte dei lavoratori, a favori di altri lavoratori dell’Ente ai fini di solidarietà;
- Incentivo al part-time;
- Incentivo allo Smart Working;
- Monitoraggio dei permessi retribuiti;
- Monitoraggio delle competenze/conoscenze;
- Incremento della formazione in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- Coinvolgimento dei fornitori nelle best practices;
- Diffusione del Bilancio di sostenibilità sociale ENPACL.

Gli obiettivi pluriennali

L’attività istituzionale svolta da ENPACL consiste nel garantire adeguate prestazioni previdenziali ed assistenziali ai Consulenti del Lavoro. Intende raggiungere i propri obiettivi attraverso la soddisfazione delle parti interessate, il miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi, la definizione di obiettivi di miglioramento, un innovativo sistema di comunicazione interno ed esterno all’organizzazione. ENPACL, attraverso la propria Politica integrata, individua le linee d’azione che consentono di implementare un sistema sostenibile nel tempo, tale da garantire la necessaria equità tra le generazioni di iscritti. Sono stati individuati i seguenti obiettivi pluriennali, per il cui raggiungimento approva annualmente, su proposta della struttura organizzativa dell’Ente, un apposito Piano di miglioramento:

1) I Consulenti del Lavoro

- Monitorare costantemente, al fine di incrementare l’andamento demografico degli iscritti ed il gettito contributivo prodotto in relazione al fatturato e al reddito complessivo della Categoria.
- Governare i meccanismi posti a presidio del regolare funzionamento del sistema previdenziale ENPACL. Il progetto previdenziale è questione che riguarda e interessa l’intera Categoria. Al Consiglio Nazionale dell’Ordine la legge 12/1979 assegna il compito di studiare e promuovere ogni opportuna iniziativa per l’attuazione di forme di previdenza ed assistenza a favore degli iscritti. All’ENPACL la legge assegna la gestione e la responsabilità del buon andamento del sistema. L’Ente garantisce agli iscritti, all’ANCL e ad ogni altra componente della Categoria, la fattiva partecipazione del buon andamento del sistema.
- Proseguire nel percorso di un sempre maggiore coinvolgimento dei Delegati nella vita attiva dell’Ente, anche attraverso l’organizzazione di apposite riunioni formative/informative.
- Consentire la necessaria continuità gestionale, indispensabile per la sicurezza del sistema, anche perfezionando l’attuale modello di governance.
- Promuovere e sostenere un’azione politica da parte dell’Associazione degli Enti Privatizzati (AdEPP) finalizzata a contrastare ogni iniziativa di forzoso ridimensionamento degli ambiti di autonomia del settore della previdenza dei liberi professionisti. L’ENPACL, inoltre, intende favorire un maggior raccordo tra l’AdEPP e la rappresentanza unitaria delle professioni (CUP), affinché le politiche previdenziali del settore siano coerenti con quelle del mercato delle libere professioni.

2) Welfare

- Elaborare e realizzare politiche attive di welfare integrato. Migliorare l’attuale livello di prestazioni dell’assistenza sanitaria integrativa e studiare nuove forme di sostegno ai Colleghi nei momenti di bisogno. A tale riguardo, sarà opportuno creare un sistema di raccordo tra le banche dati dell’ENPACL, del Consiglio Nazionale e dei Consigli Provinciali dell’Ordine per conoscere a fondo le caratteristiche degli iscritti e individuare le misure a loro più idonee.

- Elaborare e realizzare politiche attive a sostegno e sviluppo dell'attività professionale dei Collegghi, utilizzando le risorse derivanti dalle entrate per contribuzione integrativa, come individuate dallo Statuto. Tra queste, a titolo di esempio, il finanziamento ai giovani Collegghi per l'acquisto delle attrezzature o degli studi professionali; interventi a favore delle Colleghe in maternità per consentire loro di mantenere aggiornata la propria preparazione professionale; misure atte a favorire l'accesso al praticantato da parte dei giovani laureati; sviluppo della struttura ad hoc realizzata per la messa a disposizione di strumenti software dedicati ai Consulenti del Lavoro (Fondazione Universolavoro).

3) Trasparenza

- Accrescere l'attuale livello di trasparenza degli atti di gestione dell'Ente attraverso una più ampia pubblicazione all'interno del sito web dell'Ente, in apposita sezione Amministrazione Trasparente con la predisposizione di apposito canale per l'accesso agli atti.
- Proseguire e migliorare l'attività di informazione annuale agli iscritti circa le proprie aspettative pensionistiche (Busta arancione).
- Rafforzare gli attuali presidi di legalità e corretta gestione delle risorse dell'Ente (Modello di prevenzione dei rischi da reato ex d.lgs. 231/2001 integrato, Sistema Integrato Qualità e Sicurezza delle Informazioni ivi compresa l'adozione del GDPR) nonché mantenere leali e ineccepibili relazioni con gli organismi di vigilanza (Collegio dei Sindaci, Società di revisione, Ministeri, COVIP, Corte dei Conti).
- Rafforzare il contrasto all'evasione e all'elusione contributiva, con l'individuazione di misure che sappiano distinguere tra i casi di morosità conclamata e quelli legati a fattori contingenti, con particolare attenzione rivolta alle attività svolte dai centri elaborazione dati. E' auspicabile il supporto dei Consigli Provinciali dell'Ordine, chiamati a fornire risposte concrete in occasione della segnalazione da parte dell'ENPACL degli iscritti che non presentano la periodica dichiarazione del volume d'affari e del reddito.
- Adottare misure atte a fornire, a quella parte della Categoria che versa in condizioni di difficoltà collegate a modifiche del substrato economico, idonei strumenti che incoraggino la ripresa e facilitino la regolarizzazione della propria posizione nei confronti della Cassa di previdenza.

4) Privacy

ENPACL ha implementato un proprio sistema finalizzato alla protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del regolamento (UE) 679/2016. ENPACL, in qualità di Titolare del trattamento, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 considera la privacy e la tutela dei dati personali uno degli obiettivi principali della propria attività. La Privacy Policy si intende resa per il sito www.enpacl.it, costituisce parte integrante del Sito e dei servizi dell'Ente, è resa ai sensi dell'art.13 del Regolamento, a coloro che interagiscono con i servizi web del Sito, sia mediante la semplice consultazione che mediante l'utilizzo di specifici servizi messi a disposizione tramite il Sito.

Il trattamento dei dati personali è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, limitazione delle finalità e della conservazione, minimizzazione ed esattezza, integrità e riservatezza, nonché al principio di responsabilizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento. I dati personali vengono pertanto trattati in accordo alle disposizioni legislative del Regolamento e degli obblighi di riservatezza ivi previsti. Per trattamento di dati personali si intende qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o

l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione. Nel corso del 2017 non sono state rilevate delle violazioni.

5) Operatività

- L'efficacia operativa della struttura è elemento fondamentale per ogni processo interno/esterno in cui l'Ente è coinvolto. Per questo motivo, la gestione è basata su un sistema di controllo interno, fondato su regole e procedure volte a conseguire, attraverso un adeguato processo d'identificazione, misurazione e monitoraggio, i principali risultati in linea con gli obiettivi prefissati. Occorre proseguire nell'incoraggiamento dell'avviata politica di turn over del personale prossimo al pensionamento, in modo da garantire all'ENPACL la necessaria continuità professionale.
- Potenziare la gestione in house del sistema informatico dell'Ente, per raggiungere on line tutti gli iscritti e offrire loro la possibilità di approfondire il funzionamento del sistema previdenziale, così da poter apprezzare in ogni momento la redditività del proprio risparmio previdenziale e lo sviluppo del relativo montante contributivo.
- Rinnovare il sistema informatico dell'Ente per renderlo maggiormente conforme alle esigenze operative potenziandone efficacia ed efficienza attraverso la predisposizione di appositi cruscotti per il monitoraggio dei rischi gestionale e la misurazione costante dei risultati di processo.

6) Attenzione mirata all'Associato e alle parti interessate

Tutti i processi ENPACL sono finalizzati alla continua ricerca e soddisfazione delle aspettative implicite ed esplicite sia degli Associati sia di tutte le parti coinvolte. A tal fine, mette in atto e documenta sistemi di controllo, monitoraggio e miglioramento che possano rendersi necessari al raggiungimento degli obiettivi prefissati, coerenti con la Politica della Qualità, la Politica per la Responsabilità Sociale e la Politica per la sicurezza delle informazioni. Tale processo passa attraverso una pianificata analisi dei feed back percepiti da tutti gli Associati e dalle parti interessate (reclami, assistenze, indagini specifiche, interviste ai Collaboratori, interviste ai fornitori, ecc.) ed attraverso la definizione di modalità di pianificazione e gestione preventiva dei rischi connessi ai processi e con la definizione ed attuazione di un piano di miglioramento continuo.

Inoltre, i servizi erogati da ENPACL sono soggetti a leggi, norme e regolamenti. Pertanto tutti gli aspetti normativi rivestono importanza e priorità altissima, infatti, essi rappresentano un elemento imprescindibile nella definizione dei requisiti. La caduta reputazionale e il danno di immagine costituiscono, infatti, il rischio maggiore per le organizzazioni come gli Enti previdenziali.

ENPACL sostiene l'importanza dei valori d'etica d'impresa, sia per l'impatto che questa ha nel contesto sociale in cui è inserita, sia per quello ambientale che essa genera, sia in un'ottica squisitamente interna, con l'obiettivo di sviluppare un ambiente socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e sovra-nazionali nonché dei diritti umani.

E' volontà di ENPACL che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti gli organi istituzionali e dai dipendenti, ad ogni livello, nonché da tutti i fornitori coinvolti. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno che i fornitori devono garantire l'osservanza dei seguenti requisiti:

- Rispetto della libertà e della dignità dell'uomo
- Rifiuto all'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo
- Rifiuto all'impiego di lavoro forzato o coatto
- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto
- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione
- Impegno allo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo

ENPACL promuove gli sforzi delle comunità tesi ad incoraggiare lo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo, come parte dell'impegno dell'Ente nei confronti delle realtà nelle quali opera e per quanto riguarda l'etica degli affari e l'integrità morale, intende mantenere i più alti standard di qualità.

Si impegna quindi a:

- definire ed aggiornare continuativamente la "Politica per la Responsabilità Sociale" ed applicare e rispettare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare, se necessario, azioni correttive o preventive, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema;
- favorire la costituzione della STP in rappresentanza dei lavoratori;
- selezionare e valutare i fornitori anche sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- pianificare e applicare azioni adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Con l'adesione alle norme SA8000, intende confermare il proprio impegno rivolto a beneficio di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione dei progetti e al raggiungimento delle finalità istituzionali dell'ENPACL.

ENPACL coerente con la propria Politica per la Responsabilità Sociale SA8000, intende instaurare rapporti collaborativi con i propri fornitori adottando comportamenti etici basati sui principi di correttezza, affidabilità e trasparenza.

ENPACL si prefigge l'obiettivo di contribuire alla crescita economica delle imprese fornitrici collaborando appieno nello snellimento delle procedure. Incentiva rapporti di collaborazione con i fornitori tali da garantire efficienza e qualità del servizio.

ENPACL promuove l'adesione ai principi di Responsabilità Sociale e supporta le aziende che intendono aderire, avvia azioni di comunicazione che diano visibilità alle imprese che hanno realizzato interventi di Responsabilità Sociale e che sono inserite nell'albo fornitori di ENPACL, informa, quando richiesto, su Responsabilità Sociale, bilancio sociale, codice etico, certificazioni ambientali.

ENPACL, consapevole del fatto che l'immagine nell'ambito della Responsabilità Sociale nei confronti delle parti interessate può essere danneggiata da azioni scorrette adottate dai partner e fornitori, agisce in piena trasparenza. Affida l'esecuzione di opere e lavori, servizi e forniture ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici D.lgs.163/2006 garantendo la qualità delle prestazioni nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza. L'affidamento di una prestazione ad un fornitore deve altresì rispettare i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, nonché quello di pubblicità. Usa criteri di partecipazione alle gare tali da non escludere le piccole e medie imprese.

ENPACL, in sede di selezione, tiene conto dell'adesione del fornitore ai principi di Responsabilità Sociale e del possesso di certificazioni di sistema.

Nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, coerentemente con la contrattazione nazionale di primo e secondo livello di settore (AdEPP), con la propria Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 e con Asse.Co., adotta una Politica del Personale caratterizzata dall'attenzione verso i collaboratori ed impegno a offrire loro opportunità di crescita personale e professionale, valorizzandone le competenze e capacità nonché sviluppandone le potenzialità, dalla fiducia verso i giovani ai quali assegna anche incarichi di crescente responsabilità, dal rispetto dei valori e tutela dei diritti. La comunicazione con i collaboratori è improntata a trasparenza, chiarezza e completezza.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono finalizzate a garantire i livelli retributivi a parità di posizione e a parità di responsabilità.

I principi e indirizzi generali per la sicurezza delle informazioni definiti dall'ENPACL, con l'obiettivo di garantire la sicurezza delle informazioni in accordo con i requisiti di business, con le leggi e con i regolamenti pertinenti, contribuiscono a completare la Politica del Sistema di Gestione Integrato ENPACL.

ENPACL assume l'impegno di garantire la sicurezza delle informazioni, degli strumenti fisici, logici e organizzativi atti al trattamento delle informazioni, nei confronti degli Associati e terze parti, per assicurare la confidenzialità delle informazioni, ovvero le informazioni devono essere accessibili solo da chi è autorizzato, l'integrità delle informazioni fissando i metodi per la loro elaborazione e la disponibilità delle informazioni nel senso che gli utenti autorizzati possano effettivamente accedere alle informazioni e ai beni collegati nel momento in cui lo richiedono.

Consapevole che la mancanza di adeguati livelli di sicurezza può comportare il danneggiamento dell'immagine aziendale, la mancata soddisfazione dell'iscritto, il rischio di incorrere in sanzioni legate alla violazione delle normative vigenti nonché danni di natura economica e finanziaria, ritiene basilare garantire un adeguato livello di sicurezza delle informazioni.

Il personale che, a qualsiasi titolo, collabora con l'Ente ed è in qualche modo coinvolto con il trattamento di informazioni che rientrano nel campo di applicazione del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, è tenuto all'osservanza e all'attuazione della Dichiarazione sulla sicurezza delle informazioni.

3.6. Gli Stakeholder

Sono considerate parti interessate gli individui e le entità che:

- aggiungono valore all'organizzazione (dipendente/associato);
- sono altrimenti interessate alle attività di ENPACL (fornitori interni/esterni);
- sono influenzate dalle attività di ENPACL (collettività).

Il percorso avviato con gli Stakeholder ha lo scopo di creare sinergie collaborative attraverso elementi quali la tempestività, l'efficienza, il coordinamento, la concertazione, la corrispondenza e il feedback. Strumenti di relazione e coinvolgimento attivati con le parti interessate consistono in comunicazioni, reporting, indagini e reclami.

Il Bilancio di sostenibilità sociale è uno degli strumenti essenziali di comunicazione e dialogo, che rendiconta la vita, le attività, le esigenze ed i servizi dell'ENPACL. I momenti di dialogo sono

specifici per ogni tipologia. Gli strumenti più utilizzati per gli Stakeholder interni sono i corsi formativi, l'intranet aziendale, le riunioni, le assemblee, i gruppi di lavoro, gli approfondimenti, gli incontri con i sindacati, le newsletter. Per i portatori di interessi esterni gli strumenti di dialogo sono il sito web, le email, gli sms, le lettere, i comunicati stampa, la partecipazione ad eventi, l'organizzazione di convegni, la presenza alla radio e tv. Il presente bilancio è pubblicato sulla rete interna aziendale (LAN) e sul sito internet e stampato per gli Stakeholder rilevanti. Una copia del bilancio è inviato per posta agli Stakeholder istituzionali. Ogni parte interessata viene invitata a trasmettere i propri suggerimenti ed a partecipare alla stesura e verifica del bilancio stesso. L'ENPACL raggruppa i portatori di interesse nei seguenti macro gruppi:

Associati all'Ente: gli iscritti, i pensionati iscritti, i pensionati cancellati; Personale dipendente: personale dipendente, lavoratori somministrati, stagisti; Rappresentanze aziendali dei lavoratori: organizzazioni sindacali aziendali, rappresentanti della sicurezza, rappresentante della qualità; Organi di Categoria: Consiglio Nazionale dell'Ordine, Consigli Provinciali dell'Ordine, Sindacati di Categoria, Fondazioni della Categoria; Fornitori: i fornitori rilevanti nei quali l'ENPACL riveste un ruolo di influenzabilità medio / alta; Pubblica amministrazione: Parlamento, Ministeri, Ispettorati, Autorità di controllo; La comunità: cittadini, università, scuole, associazioni di volontariato; L'ambiente; Gli inquilini degli immobili di proprietà; Società di certificazione: DNV- GL e Lloyd's Register Società controllate: Teleconsul Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001

Criteri di valutazione nella individuazione degli *Stakeholder*

La mappatura iniziale degli Stakeholder è stata effettuata in base ai seguenti criteri:

- di **responsabilità** – gli Stakeholder verso i quali si ha, o si potrebbe avere, responsabilità civili o penali, attraverso la stipula di contratti o l'adozione di codici o regolamenti interni di comportamento;
- di **influenza** – gli Stakeholder che con le loro decisioni possono influenzare in maniera significativa l'Ente (Ministeri, Parlamento, ecc.);
- di **dipendenza** - gli Stakeholder che possono essere influenzati direttamente o indirettamente da decisioni dell'ENPACL (associati, personale, fornitori, ecc.);
- di **vicinanza/prossimità** - gli Stakeholder con cui l'organizzazione interagisce maggiormente, compresi gli interni (personale, società controllate, ecc.), e quelli di cui l'Ente si serve maggiormente per l'erogazione di servizi (servizi bancari, postali, infrastrutture locali, ecc.);
- di **rappresentatività** - gli Stakeholder che possono legittimamente farsi portavoce di un'istanza (rappresentanti sindacali, organismi di categoria, ecc.).

Il grado di rilevanza è individuato mediante una scala di valori tra 1 e 5.

Stakeholder / grado di rilevanza	Responsabilità	Influenza	Dipendenza	Vicinanza Prossimità	Rappresentatività
Amministratori	5	5	5	5	5
Associati	5	5	5	5	5
Personale dipendente	4	5	5	5	4
Rappresentanze aziendali	5	4	4	4	5
Organi di categoria	3	5	5	4	5
Fornitori	3	2	2	3	1
Pubblica Amministrazione	4	5	2	3	5
Ambiente	2	5	2	2	5
Inquilini	2	3	2	2	3
Società di certificazione	3	5	2	3	2
Società controllate	4	5	2	5	4
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/01	4	5	2	5	4

Le iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento

Le attenzioni di ENPACL verso gli Stakeholder si concretizzano nei vari progetti che via via vengono descritti in ciascuna sezione dedicata. Di seguito sono riportati i principali temi chiave di interesse per gli Stakeholder (canali di dialogo e argomenti rilevanti).

Stakeholder	Canali di dialogo	Argomenti rilevanti
Associati	Sito internet Accesso telefonico Newsletter Circolari informative /Note esplicative E mail massive Bilanci economici Mass media Convegni Assemblee Bilancio di sostenibilità sociale	Approvazione modifiche Statuto e Regolamento Approvazione dei bilanci Erogazione delle prestazioni Trasparenza di gestione amministrativa Semplicità nell'accesso ai servizi Assistenza nei servizi
Personale dipendente	Intranet Aziendale Ordini di Servizio Comunicazioni interne Assemblee/Riunioni operative Questionari di soddisfazione formazione Audit interni della qualità Newsletter Software risorse umane – Info web Bilancio di sostenibilità sociale	Sicurezza sui luoghi di lavoro Clima aziendale Coinvolgimento Sistemi retributivi Formazione Contratto integrativo Sistemi di incentivazione
Organismi di Categoria	Bilanci economici e di sostenibilità sociale e	Trasparenza Servizi istituzionali
Fornitori	Area dedicata sito internet Sistemi di gara trasparenti e pubblicizzati Bilancio di sostenibilità sociale	Puntualità nei pagamenti Trasparenza dei sistemi di qualifica Fidelizzazione e continuità del rapporto
PA	Bilanci economici e di sostenibilità sociale	Normativa

Ambiente	Iniziative per il risparmio dei consumi Investimenti in energie rinnovabili	Riduzione inquinamento Utilizzo responsabile delle risorse Risparmio energetico
Inquilini	E mail Sito internet Affissione Incontri Mass media	Gestione degli affitti Interventi di manutenzione ordinaria/ straordinaria Gestione dei contratti di locazione
Amministratori	Riunioni CdA e Riunioni Commissioni Incontri e Assemblee Intranet E mail Bilanci economici e di sostenibilità sociale	Statuto Regolamento Gestione Ordinaria Gestione Straordinaria
Società di Revisione	Audit di terza parte Verifiche periodiche di mantenimento delle certificazioni Misure e iniziative per le azioni di miglioramento continuo	Audit Report
Società controllate	Bilanci economici Procedure inerenti comunicazione	Trasparenza e semplicità accesso ai servizi
Organismo di Vigilanza	Verifiche periodiche ispettive corretta applicazione del modello ex D.lgs. 231/2001	Libro dei verbali dell'OdV Relazioni periodiche attività di controllo dell'OdV

CAPITOLO QUARTO – RESPONSABILITÀ ECONOMICA

La presente sezione del Bilancio di sostenibilità sociale ha lo scopo di illustrare i dati economico-finanziari dell'esercizio. Le informazioni di questa sezione consentono di misurare il valore economico generato dall'Ente e apprezzare il cd 'Valore aggiunto' prodotto e rivolto in favore degli Stakeholder.

4.1 Il patrimonio di ENPACL

Nel 2017 è stata definita una allocazione strategica (AAS 2017), organizzata per classi di investimento, suddivise per liquidità, obbligazioni governative (titoli di Stato) indicizzate all'inflazione e non, obbligazioni diverse dai titoli di Stato (Corporate o emissioni di imprese), azionario ed investimenti statutari (come l'acquisto di azioni Banca d'Italia), investimenti immobiliari e investimenti immobiliari di tipo alternativo.

Nella colonna dell'allocazione tattica (AAT 2017) si osserva l'effettiva allocazione. Come si può notare, lo scostamento minimizza le differenze tra situazione tattiche ed obiettivi strategici, mostrando la gradualità con cui avviene la convergenza tra strategie e tattiche poste in essere.

Asset	AAS 2017	AAT 2017	Scostamento 2017
	Peso neutrale	Peso asset	
Liquidità	3%	3,5%	-0,5%
Obbligazionario Gov. Infl. Linked	14%	14%	0%
Obbligazionario Gov.	9%	9%	0%
Obbligazionario Corp.	10%	12%	2%
Azionario	16%	20%	4%
Alternativi	22%	17%	-5%
Fondi Immobiliari + Imm. Diretto	26%	24,5%	-1,5%

Gli investimenti hanno riguardato:

Descrizione investimenti		
Acquisto/rivalutazione partecipazioni	€	42.428
Acquisto fondi	€	287.231.551
Altre attività finanziarie per riclassificazione di titoli immobilizzati	€	9.735.155
TOTALE	€	297.009.134

I disinvestimenti hanno invece riguardato:

Descrizione disinvestimenti		
Smobilizzo fondi	€	39.661.514
Vendita e/o rimborso di attività finanziarie	€	99.871.432
Riclassificazione come attività finanziarie di titoli immobilizzati	€	9.735.155
Vendita titoli di stato	€	14.977.500
Rimborso di obbligazioni per mutui agli iscritti	€	2.050.196
riscossione crediti immobilizzati	€	113.191
TOTALE	€	166.408.988

Nella tabella successiva il patrimonio complessivo dell'Ente a fine 2017 e 2016 è suddiviso tra le diverse forme:

		31 dicembre 2017		31 dicembre 2016	Inc/decr
Fabbricati	€	32.761.119	€	86.024.104	-61%
Immobilizzazioni finanziarie	€	920.764.798	€	700.028.375	16,32%
Altre attività	€	9.735.155	€	99.871.432	
Depositi bancari	€	36.962.982	€	29.380.268	25,80%
TOTALE	€	1.000.224.054	€	915.304.179	9,27%

Immobili (Fabbricati) - Nel 2015 alcuni immobili sono stati ceduti ad un fondo immobiliare appositamente costituito, denominato "Bernini", assumendo come valore di cessione quello risultante dalla relazione di stima appositamente compilata per gli immobili conferiti. Alla fine del 2017 è stato operato un secondo apporto di immobili al medesimo fondo, assumendo anche in questo caso come valore della cessione quello risultante dalla relazione di stima appositamente compilata per gli immobili conferiti. Alla fine dell'esercizio, pertanto, l'Ente rimane proprietario di un solo immobile, in parte locato ed in parte destinato a sede istituzionale.

Nella tabella che segue sono indicati gli immobili oggetto dell'apporto, la loro valutazione in bilancio ed il valore di conferimento, derivante dalla perizia di stima appositamente compilata: dal confronto emerge il minor valore complessivo di € 612.985.

Descrizione immobile	Valori di bilancio	Valori apporto	Differenza
Roma - P.zza A.C. Sabino 67	6.447.136	7.500.000	1.052.864
Roma - Via Sante Vandi 71	2.235.373	2.240.000	4.627
Roma - Via Sante Vandi 124 (albergo)	7.313.807	5.760.000	-1.553.808
Roma - Via Depero 70	18.353.853	21.000.000	2.646.147
Roma - Via Sabatino Gianni 121/123	7.684.618	7.400.000	-284.618
Roma - Via Zoe Fontana snc	11.228.197	8.750.000	-2.478.197
Totale	53.262.985	52.650.000	-612.985

Al 31/12/2017 nella disponibilità dell'Ente è rimasto, per scelta strategica, soltanto l'immobile di viale del Caravaggio 78, destinato in parte a Sede istituzionale ed in parte locato agli altri Organismi di Categoria.

Descrizione immobile	Prezzo acquisto con oneri accessori	Valore di bilancio al 31/12/2017
Roma - Viale del Caravaggio 78 - Sede	23.281.305	25.102.446
Roma - Viale del Caravaggio 78 - parte locata	7.292.452	7.658.673
Totale	30.573.757	32.761.119

Senza tener conto dell'immobile strumentale e facendo riferimento ai soli ricavi per canoni, la redditività lorda 2016 per gli immobili dell'ENPACL è del 3,54%.

Il **patrimonio mobiliare** ha invece generato ricavi complessivi di € 34.552.295, per una redditività lorda del 3,96%, cui corrispondono oneri tributari pari a € 8.284.694 al netto del credito d'imposta di cui alla Legge n.190/2014; se si considerano anche gli altri oneri gestionali afferenti detto patrimonio, pari complessivamente a € 325.595, il ricavo netto risulta essere di € 25.942.006.

Rispetto al 2016, il cui dato (€ 17.989.618) può essere ricavato dal conto economico riclassificato per gestioni, si evidenzia un incremento del 44% circa, grazie soprattutto alle plusvalenze da realizzo.

La tabella che segue evidenzia i ricavi ascrivibili alle diverse componenti del patrimonio mobiliare dell'Ente, al netto degli oneri tributari:

	Proventi	Rettifiche e accontamenti	Oneri finanziari	Oneri tributari	TOTALE
Partecipazioni	2.271.092	42.428		-423.731	1.889.789
Titoli di Stato	2.937.106		-508.021	-352.594	2.076.491
Fondi/Sicav	24.186.679	-972.985	-29.355	-6.139.603	17.044.736
Attività finanziarie	5.957.424			-1.195.105	4.762.319
Depositi bancari	667.927			-173.661	494.266
Totale	36.020.228	-930.557	-537.376	-8.284.694	26.267.601

Di seguito si riportano rendimenti patrimoniali lordi e netti, assoluti e in percentuale:

	Consistenza media	Proventi lordi	Proventi netti	Rendimento	
Immobiliare	60.921.658	1.824.621	183.590	3,00%	0,30%
Mobiliare	872.046.505	34.552.295	25.942.006	3,96%	2,97%
Totale	932.968.163	36.376.916	26.125.596	3,90%	2,80%

Tali rendimenti 2017 non tengono conto delle rilevanti plusvalenze implicite derivanti dal confronto tra valore di bilancio (920.764.797) e di mercato (980.489.285) al 31/12 delle immobilizzazioni finanziarie.

Per completezza di esposizione, occorre rammentare che per il fondo "Investimenti rinnovabili" sono accantonati nel fondo oscillazione titoli 5,4 milioni di euro a copertura della differenza tra valore al costo e valore di mercato, mentre non si ritiene durevole la perdita di valore del fondo FIP, che, oltretutto, è più che compensata dal flusso reddituale generato nell'ultimo triennio, pari a € 1.763.475.

4.2 La Sostenibilità del patrimonio – Una prima analisi ESG del portafoglio ENPACL

L'analisi di redditività del patrimonio e rischiosità nella realizzazione della stessa, non esaurisce le valutazioni da considerare al momento delle scelte di investimento, che sono impattate anche dai cosiddetti fattori 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.

ENPACL ha stabilito pertanto di avviare, nell'ambito della selezione delle allocazioni strategiche 2019, una prima analisi per inquadrare l'effettiva situazione ESG del portafoglio in essere, per poi formulare obiettivi dinamici in termini di miglioramento dei risultati ("Scoring") ESG. Il punto di partenza è rappresentato dallo "Scoring ESG", calcolato da MSCI, principale controparte che emette rating di valutazione ESG attraverso indici internazionali.

Il risultato della valutazione ESG sul portafoglio ha individuato una qualità medio-alta degli investimenti dell'Ente dal punto di vista della sostenibilità, inferiore solo del 7% rispetto all'indice di riferimento, che rappresentava l'obiettivo di sostenibilità di partenza (dato dall'indice globale MSCI ESG, che comprende la valutazione di sostenibilità di tutte le principali società mondiali).

L'Area finanza dell'Ente ha aggiunto a tale "Scoring", una serie di valutazioni di tipo qualitativo, ottenute attraverso un questionario di analisi della sostenibilità degli investimenti sottoposto a tutte le controparti finanziarie dell'ENPACL. Attraverso questo ulteriore strumento l'ENPACL è in grado di definire con maggiore dettaglio l'esatto stato dell'arte del portafoglio dal punto di vista della sostenibilità.

Il questionario è stato inviato a 23 controparti, ottenendo risposte da 19 dei gestori interessati. Il risultato, non dissimile da quello registrato da MSCI individua una suddivisione equa tra gestori, con risultati medi per sette gestori, e medio-bassi per nove gestori, con tre gestori a punteggio "best-in-class".

Il punteggio complessivo ottenuto conseguentemente dall'ENPACL, si attesta quindi su un livello medio, sicuramente migliorabile, ma già buono in prospettiva futura. Da sottolineare anche l'alto numero di risposte ottenute che indicano elevato interesse e coinvolgimento sulla materia oggetto del questionario.

Reporting MSCI - ESG ENPACL

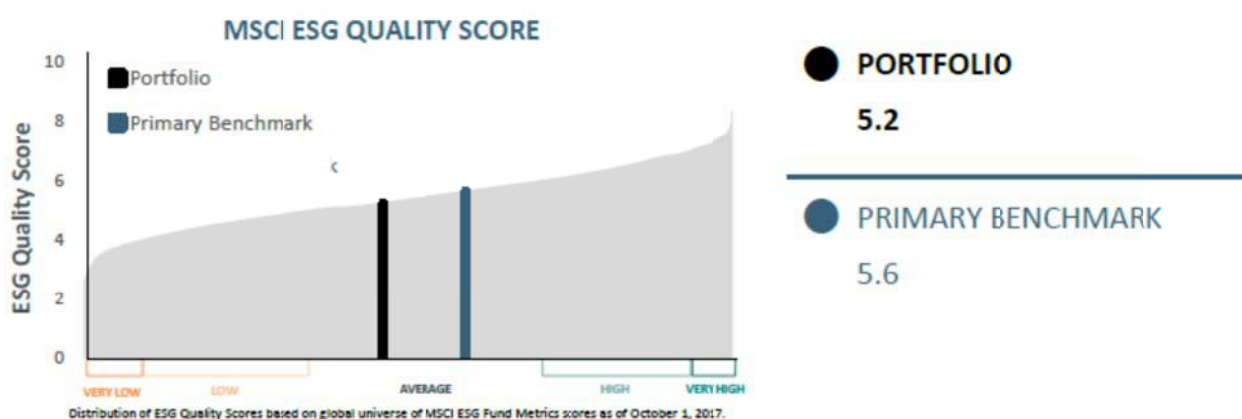
L'analisi ESG svolta da MSCI, per motivi tecnici, non incorpora tutto il portafoglio dell'Ente, ma riguarda la SICAV Multilabel, i titoli di stato ed i fondi liquidi presenti in portafoglio al 30 giugno 2018. Restano quindi esclusi dall'analisi tutti i fondi non liquidi sottoscritti dall'Ente.

SUMMARY ESG ASSESSMENT OF PORTFOLIO HOLDINGS

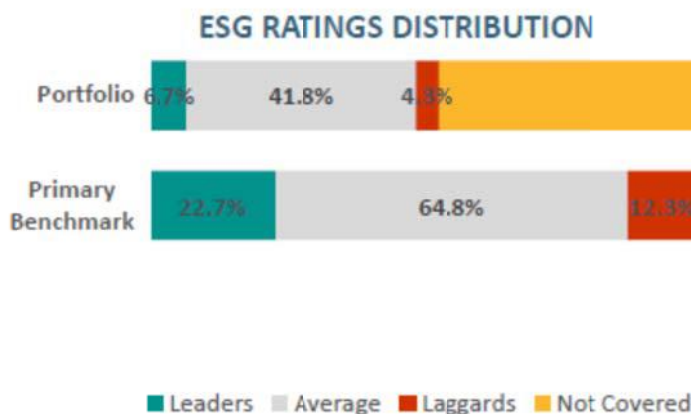
ESG Quality	Average 7.0% below benchmark
ESG Ratings Distribution	Leaders 16.1% under benchmark Laggards 8.0% under benchmark
ESG Ratings Momentum	Upward momentum 12.2% under benchmark Downward momentum 4.0% under benchmark

Valutazione ESG di ENPACL: Qualità media, inferiore del 7% al benchmark di riferimento (MSCI ESG globale). La distribuzione dei rating (alto-medio-basso) vede il portafoglio dell'Ente con un 16% circa in meno del benchmark per quanto riguarda i rating alti (leaders) e un 8% meno del benchmark per i rating bassi (laggards).

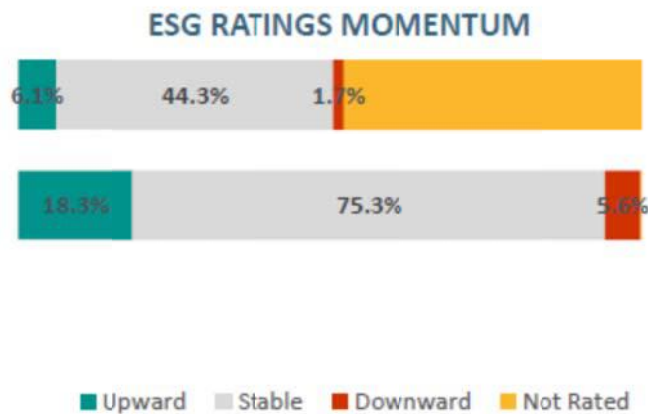
Una situazione simile si riscontra nel *Momentum*. Nel portafoglio dell'Ente figura un 12% circa in meno rispetto al benchmark di asset con un andamento migliorativo per quanto riguarda i criteri ESG. Stessa cosa vale per gli asset con andamento peggiorativo della loro valutazione ESG, che sono inferiori del 4% rispetto al benchmark.



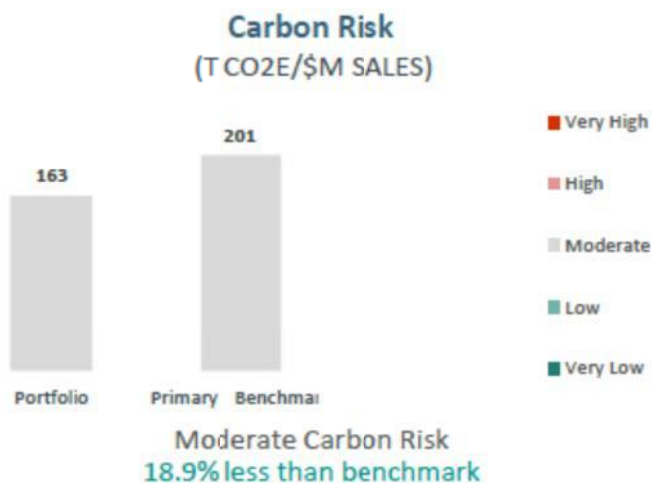
Questa tabella è riepilogativa del posizionamento del portafoglio dell'Ente (punteggio ESG 5.2) rispetto al benchmark (punteggio ESG 5.6) e agli altri portafogli che MSCI esamina. Il risultato si attesta appunto su un valore medio.



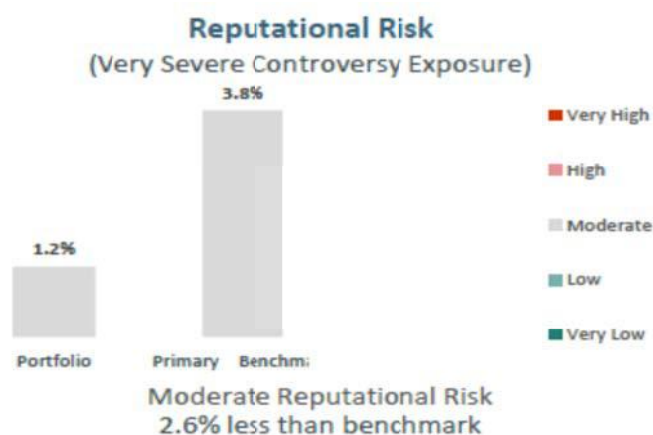
La tabella "ESG Ratings Distribution" fornisce un'analisi più dettagliata della distribuzione delle valutazioni ESG all'interno del portafoglio. In giallo la parte non analizzata, in rosso i "laggards" cioè quegli asset carenti dal punto di vista ESG, in grigio quelli con valutazioni medie e in verde i "leaders" del settore. Nella stringa inferiore c'è la stessa distribuzione riferita al benchmark.



La tabella “ESG Ratings Momentum” paragona, come la precedente, il portafoglio dell’ENPACL e il benchmark, analizzando però il “momentum”, cioè l’andamento e/o l’evoluzione, in bene o in male, dei rating ESG degli asset nel portafoglio. L’Ente ha quindi il 6,1% di asset che stanno migliorando la propria valutazione, il 44,3% stabile e solo il 1,7% in peggioramento. In giallo la parte non analizzata, e nella stringa inferiore è analizzato il benchmark.



La tabella “Carbon Risk” analizza più nel dettaglio la parte “E” (environmental, ambientale) dei criteri ESG, mettendo in risalto come nel portafoglio ci sia un rischio medio, inferiore del 18,9% rispetto al benchmark. Come metro di giudizio/analisi si utilizzano le tonnellate di CO2 emesse per ogni milione di dollari di valore degli asset nel portafoglio (T CO2E/\$M SALES).



Per l'analisi del rischio reputazionale (Reputational Risk), cioè il rischio di esposizione a gravi controversie con conseguente grave danno d'immagine (esempi i casi Volkswagen e Facebook), viene sempre fatto un paragone tra i portafogli dell'Ente e del benchmark, pesando la presenza di prodotti rischiosi all'interno degli stessi. Anche in questo caso il rischio è considerato moderato, inferiore del 2,6% a quello del benchmark. -

Il rischio di Governance invece riguarda quasi esclusivamente i titoli di Stato presenti in portafoglio. Qui la suddivisione è di nuovo tra migliori medi e peggiori, facendo riferimento ai rating ESG che MSCI ha degli stati sovrani corrispondenti; per esempio, come riportato nella pagina successiva, la Repubblica Italiana ha un rating ESG "BBB". Anche qui l'Ente ha un posizionamento diverso rispetto al benchmark, con un 12,9% in meno di "laggards" e un 18% in meno di "leaders".

MSCI ESG PORTFOLIO SUMMARY REPORT

September 10, 2018

LARGEST POSITIONS	PORTFOLIO WEIGHT	ACTIVE WEIGHT	ESG QUALITY SCORE	ESG RATING	ESG HIGHLIGHTS	ESG RATING MOMENTUM	CARBON RISK (T CO2E/\$M SALES)	REPUTATIONAL RISK	GOVERNANCE RISK
REPUBBLICA ITALIANA	13.92%	13.92%	4.9	BBB	N/A	Stable	N/A	N/A	N/A
VONTOBEL FUND - GLOBAL EQUITY USD I	4.25%	4.25%	5.8	N/A	N/A	N/A	Low	Moderate	N/A
VONTOBEL FUND - GLOBAL EQUITY EUR HI (HEDGED)	2.81%	2.81%	5.8	N/A	N/A	N/A	Low	Moderate	N/A
ARCA ECONOMIA REALE EQUITY ITALIA I	1.30%	1.30%	3.8	N/A	N/A	N/A	Moderate	Very Low	N/A
ANIMA INIZIATIVA ITALIA F	1.28%	1.28%	4.7	N/A	N/A	N/A	Moderate	Moderate	N/A

In questa ultima scheda viene fatta un'analisi più di dettaglio sulle posizioni di portafoglio analizzate più grandi, sempre al 30 giugno 2018, esterne alla SICAV. Per gli Stati sovrani c'è un rating aggiuntivo, simile a quelli forniti dalle agenzie di rating e che non si discosta mai eccessivamente da questi. Infatti, MSCI valuta che già il rating dell'affidabilità creditizia sia un indicatore della effettiva situazione di stabilità governativa, e di conseguenza di solidità economica e sociale, di uno stato sovrano. Inoltre per tutti gli stati occidentali, dove le libertà e i diritti individuali sono garantiti, non occorre un'analisi troppo differente.

I fondi Vontobel, Arca e Anima sono invece analizzati nella maniera sopra descritta, riportando il peso percentuale in portafoglio, il punteggio ESG e i relativi livelli di rischio.

4.3 Investimenti orientati ad aspetti sociali

Gli investimenti di tipo sociale di ENPACL sono realizzati attraverso infrastrutture e si caratterizzano come di seguito specificato:

Investimenti pubblici di tipo infrastrutturale, con impatto generale sul miglioramento della società. Si tratta di forme di finanziamento degli investimenti pubblici quali scuole, ospedali, strade, porti, aeroporti, abitazioni ad uso sociale, connessioni, sistema finanziario. Tali investimenti in portafoglio sono:

- titoli di Stato Italia (BTP o BTP indicizzati all'inflazione),
- polizze assicurative (con sottostante i BTP)
- partecipazioni al capitale di Banca d'Italia
- fondo per l'abitare gestito da Cassa depositi e Prestiti.

Investimenti privati in infrastrutture, sempre con obiettivo il miglioramento della società, che sono investimenti finalizzati alla realizzazione di residenze sanitarie, al sostegno delle piccole imprese, che aiutano la crescita di produzione e lavoro, o indirizzati al sostegno del sistema infrastrutturale ed immobiliare, privato e pubblico. Gli investimenti privati in infrastrutture nel portafoglio dell'ENPACL sono:

- Fondo RSA Immobili (residenze sociali assistenziali) di Threestones Capital
- Fondo RiverRock di private debt, che rappresentano sostegno alle piccole imprese italiane
- Fondi Quadrivio ed Armonia di private equity che sono partecipazioni al capitale delle piccole imprese italiane
- Fondo F2i, dedicato alle infrastrutture italiane.

Investimenti infrastrutturali che determinano un impatto immediato e diretto sull'ambiente. Gli investimenti per l'ambiente nel portafoglio dell'ENPACL al 31/12/2017 sono:

- Fondo F2i Energie Rinnovabili,
- Fondo Clean Energy One,
- Fondo Investimenti Rinnovabili

Il valore complessivo degli investimenti in ambito sociale, a valore di mercato, ammonta a 270,7 milioni di euro.

Di seguito, viene riportata una analisi nel dettaglio dei fondi infrastrutturali.

Fondo per l'abitare, che investe in "social housing", costituito dalla sottoscrizione del Fondo investimenti per l'abitare gestito da CDP Investimenti SGR, emanazione di Cassa Depositi e Prestiti. Obiettivo del fondo è operare nel settore dell'edilizia privata sociale, per incrementare sul territorio italiano l'offerta di alloggi sociali per la locazione a canone calmierato e la vendita a prezzi convenzionati, a supporto e integrazione delle politiche di settore dello Stato e degli Enti locali. L'obiettivo è realizzare case a costi accessibili, destinate alle famiglie non in grado di soddisfare sul mercato le proprie esigenze abitative, ma con redditi superiori a quelli che danno diritto alle assegnazioni dell'edilizia residenziale pubblica.

Fondo RSA gestito da Threestones Capital, con l'obiettivo di selezionare immobili da destinare a residenze assistite con personale dedicato a persone sia autosufficienti che non autosufficienti. Il gestore ha ampia esperienza in Europa, con masse gestite superiori ai 500 milioni di euro e con risultati molto interessanti, sia per redditività realizzata che per qualità dei servizi garantiti. L'obiettivo del fondo è proporre tale servizio su tutto il territorio nazionale, offrendo supporto al servizio sanitario nazionale ed essendo disponibile anche a proporre convenzioni agli iscritti dei ENPACL.

Fondo di private debt gestito da RiverRock, che raccoglie liquidità da orientare al prestito a fronte di emissioni obbligazionarie da parte di piccole imprese in fase di riorganizzazione di crescita. Si tratta pertanto di finanziamento per lo sviluppo di imprese italiane, proprio in una fase di disintermediazione bancaria, esplicando quindi la propria socialità nel sostegno al lavoro ed allo sviluppo economico del Paese.

Fondi di private equity gestiti da Quadrivio e Armonia orientati alla partecipazione al capitale di piccole imprese in fase di riorganizzazione, crescita, investimenti strutturali. Si tratta, come per il private debt, di finanziamento per lo sviluppo di imprese italiane, attraverso la partecipazione anche strategica offerta da gestori professionali specializzati in tale attività. Di conseguenza agiscono con obiettivi di tipo sociale al sostegno ed allo sviluppo economico del Paese.

Fondo F2i Energie Rinnovabili. Si tratta di un fondo che raccoglie finanziamenti tesi a supportare progetti infrastrutturali con diretta attinenza alle finalità di tipo sociale, per la creazione della base di riferimento per i processi di crescita industriale prospettica. Sottostante al fondo agiscono la Cassa Depositi e Prestiti ed una serie di Fondazioni Bancarie, che hanno costituito la Società di Gestione F2i, al fine di sostenere la crescita prospettica del tessuto industriale italiano.

Le società su cui il fondo è investito sono le seguenti:

Fondo F2i	Tipologia progetto
2i Rete Gas	Distribuzione gas
Gesac	Aeroporti
Sea	Aeroporti
Sagat	Aeroporti
AdB	Aeroporti
Infracis	Autostrade
So.GE.A.Al	Aeroporti
Iren Acqua	Rete idrica
Alerion	energie rinnovabili
HFV	energie rinnovabili
EF Solare Italia	energie rinnovabili

Attualmente ENPACL esprime un rappresentante nell'Advisory Committee.

Fondo FIP, è un fondo immobiliare di tipo chiuso di diritto italiano, finalizzato alla riorganizzazione del patrimonio immobiliare pubblico, dismesso dal governo italiano.

Clean Energy One, fondo immobiliare chiuso riservato a Investitori Qualificati e specializzato nell'investimento in parchi fotovoltaici, gestito da GAM SGR come risposta alle esigenze specifiche di investitori, istituzionali e qualificati, fortemente orientati ad investimenti sostenibili e caratterizzati da rendimenti stabili e flussi costanti nel tempo.

Fondo Investimenti Rinnovabili, analogo fondo che ha come specificità una maggiore diversificazione, comprendente anche impianti all'estero e bio-masse, gestito da Quadrivio SGR ed orientato agli istituzionali, volto a sostenere la crescita del settore dell'energia attraverso l'utilizzo di fonti alternative, pro ambiente.

4.4 Le società controllate - Teleconsul Editore S.p.a.

Il capitale sociale è pari ad € 312.000, suddiviso in 1.200 azioni da € 260 nominali ciascuna, di cui l'Ente, al 31/12/2017, deteneva il 45%, corrispondente a n. 540 azioni.

In esecuzione alla delibera assembleare del 27 novembre 2017, relativa all'acquisto, da parte dell'Ente, delle quote detenute da Ediconsul Informatica srl, l'Ente ha la titolarità del 95% del capitale sociale di

Teleconsul Editore SpA, con l'immediata conseguenza di assumerne il pieno controllo. Con il pieno controllo della Società l'Ente interviene sia a livello di governance che di strategie di mercato per perseguire con forza il conseguimento di risultati positivi sia in termini di maggiori servizi a favore della Categoria che in termini economico-finanziari. L'operazione dell'Ente, a sostegno del rilancio della Società di servizi di Categoria, è strategica e gli consente di valorizzare la propria partecipazione e, al tempo stesso, salvaguardare il progetto industriale, rappresentato dagli scopi editoriali della Società che, occorre ricordare, vanta asset importanti che vengono quotidianamente utilizzati da oltre 5.000 Consulenti del Lavoro.

4.5 L'equità del prelievo contributivo

L'iscrizione all'ENPACL è obbligatoria per tutti gli iscritti agli Albi dei Consulenti del Lavoro.

Tale obbligo discende direttamente dall'articolo 38 della Costituzione, che impegna lo Stato ad assicurare a tutti i cittadini mezzi adeguati per la vecchiaia e l'invalidità.

Da tale obbligazione deriva il vincolo contributivo tra gli Associati ed il proprio Ente di previdenza.

Sin dalla istituzione avvenuta nel 1972 e per oltre 40 anni, l'ENPACL ha richiesto ai Consulenti del Lavoro un contributo soggettivo in misura fissa e predeterminata, che prescindeva dalla situazione reddituale e, quindi, dalla reale capacità di risparmio previdenziale dei singoli.

Nei primi anni, quindi, la determinazione del contributo avveniva in funzione della sola anzianità di iscrizione all'Ente, senza tener conto se al progredire di tale anzianità corrispondesse un effettivo sviluppo del reddito prodotto.

L'accentuarsi nel tempo del divario nella produzione di reddito tra giovani e meno giovani iscritti, tra Regioni maggiormente e Regioni meno ricche del Paese, ha reso sempre più evidente l'anacronismo e l'iniquità di un simile sistema di prelievo contributivo.

Grazie alla riforma del proprio sistema previdenziale, entrata in vigore il primo gennaio 2013, l'ENPACL ha strutturato un meccanismo di riscossione determinato in percentuale sul reddito professionale di ciascun iscritto, stabilendo altresì una misura minima di contributo soggettivo, a garanzia della prestazione obbligatoria dovuta dall'Ente.

L'ENPACL in quegli stessi anni ha adottato un innovativo sistema di contribuzione che, senza dubbio, si colloca fra la quota pensionistica obbligatoria e quella complementare, volontaria. Si tratta della cosiddetta 'modularità contributiva', un meccanismo in base al quale ciascun iscritto, su base rigorosamente volontaria, può decidere annualmente la misura del proprio contributo obbligatorio tale da consentire un vero e proprio 'piano pensionistico personalizzato' che produca dopo "n" anni una prestazione nella misura voluta dallo stesso iscritto, grazie all'entità dei versamenti da lui scelta anno per anno. Si tratta della consapevolezza da parte degli associati di dover 'costruire' il proprio futuro pensionistico, non più dato in misura predeterminata, ma frutto di un progetto, personale e programmato, realizzato attraverso l'utilizzo di una molteplicità di strumenti.

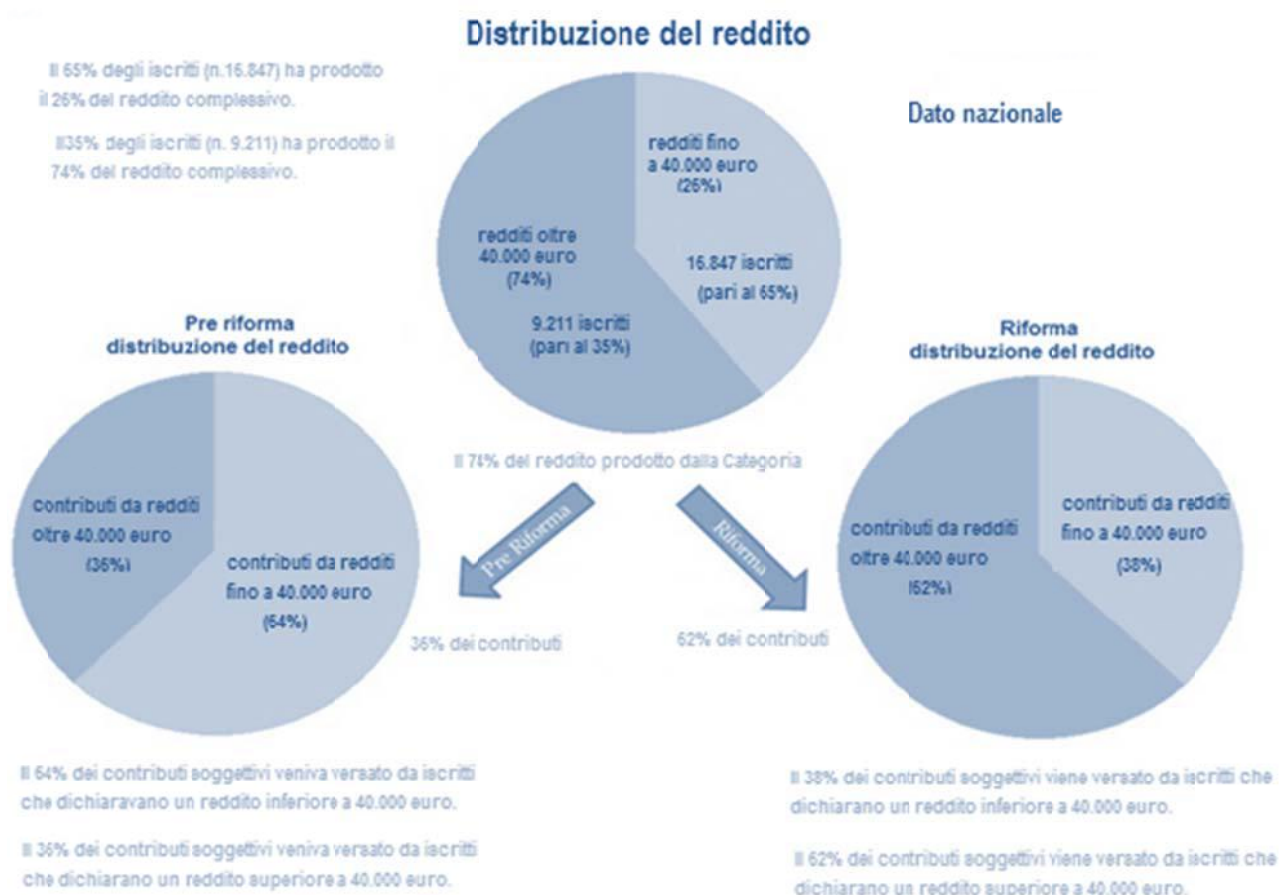
Gli Enti di previdenza dei liberi professionisti possono unire in sé, valorizzando la propria economia di scopo, tutti gli strumenti pensionistici a disposizione: obbligatori, volontari e complementari.

Ecco che, allora, l'adeguatezza delle prestazioni si gioca sulla realizzazione di una nuova cultura previdenziale, che abbandoni definitivamente ogni idea di pensioni garantite e accolga la nuova frontiera del rapporto attivo tra gestioni previdenziali e propri iscritti.

Tale importante cambiamento nelle modalità di determinazione dei contributi ha generato equità del prelievo e maggiore adeguatezza della prestazione. Infatti, durante la fase attiva, ciascun iscritto contribuisce all'Ente in funzione della propria capacità reddituale e, al pensionamento, riceve in funzione dei contributi effettivamente versati.

Già nella fase di prima applicazione, il 71% dei Consulenti del Lavoro ha versato un contributo soggettivo inferiore all'anno precedente, in aderenza alla propria effettiva capacità reddituale, mentre il restante 29% ha avuto la possibilità di migliorare il proprio montante contributivo versando un contributo maggiore.

Tale tendenza non è sensibilmente variata nel corso del 2017 come evidenziato nel grafico che segue e presumibilmente ha risentito delle difficoltà del mercato economico.



4.6 Il valore economico generato

L'impostazione generale del bilancio è finalizzata al rispetto dei principi fondamentali di chiarezza, veridicità e correttezza nell'esposizione delle singole poste, tenendo nella dovuta considerazione le attività previdenziali e assistenziali di ENPACL, svolte in ambito privatistico. Il bilancio consuntivo dell'esercizio 2017, redatto secondo i principi civilistici e le linee guida e lo schema di bilancio-tipo predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato, presenta i seguenti risultati:

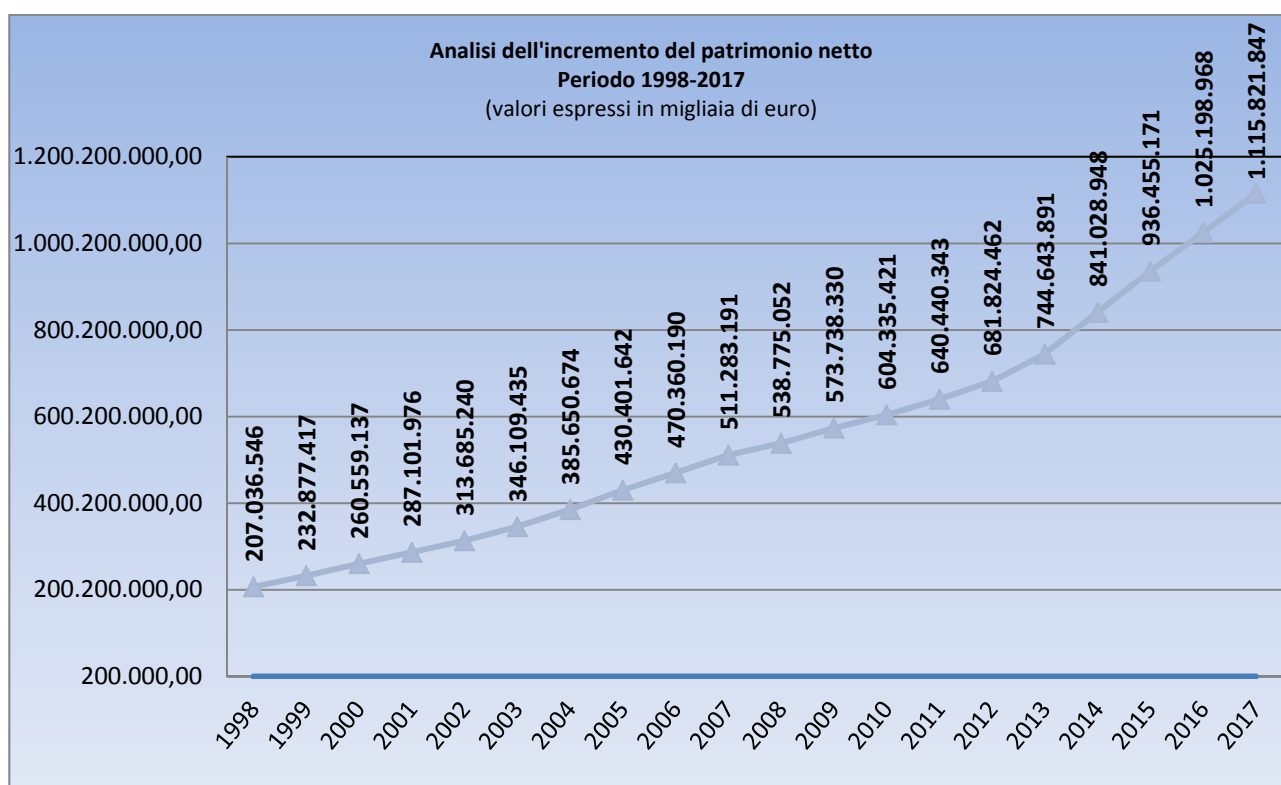
Ricavi	€	227.460.828
Costi	€	146.837.950
Avanzo d'esercizio	€	90.622.878

di conseguenza il patrimonio netto si è modificato come segue:

Riserva legale (art. 1, comma 4, lett. c, D.Lgs. 509/94)	€	77.004.984
Altre riserve	€	948.193.985
Avanzo d'esercizio	€	90.6122.878
Totale	€	1.115.821.847

Il patrimonio netto, oltre ad esercitare un ruolo fondamentale nell'assicurare il mantenimento degli equilibri economico-finanziari, rappresenta la determinante principale della solvibilità dell'Ente, costituendo la garanzia della futura erogazione dei trattamenti di pensione a favore degli iscritti. Al 31/12/2017 presenta un aumento dell'8,84% rispetto al valore dell'esercizio precedente e consente una copertura pari a 10,07 volte le pensioni in essere al 31/12/2017 incluse le rendite (€ 110.845.710), al di sopra della riserva legale richiesta dal D.Lgs. n. 509/1994, pari a n. 5 annualità delle pensioni in essere al 31/12/1994 (€ 15.400.997); le riserve attuali sono, infatti, pari a 72,45 annualità, riferite a tale ultima data. I medesimi indicatori alla fine del 2016 erano, rispettivamente, 9,67 e 66,57.

Il grafico di seguito riportato evidenzia l'incremento del patrimonio netto nel periodo 1998/2016:



Conto economico esercizio 2017	
Contributi a carico degli iscritti	198.304.734
Contributi di competenza	192.916.084
Contributi anni precedenti	2.884.001
Sanzioni e interessi	2.504.649
Canoni di locazione	2.240.386
Interessi e prov. finanziari	36.020.228
Altri proventi	895.480

Altri ricavi	199.501
Proventi straordinari	-
Rettifiche di valore	42.427
Rettifiche di costi	653.552
TOTALE RICAVI	237.460.828
Prestazioni previdenziali e assistenziali	117.846.798
Pensioni (compresa rendita)	110.845.710
Indennità di maternità	2.290.880
Altre prestazioni	4.710.288
Organi collegiali	970.813
Beni e servizi	3.629.420
Compensi professionali/lavoro autonomo	1.335.004
Materiali sussidiari e di consumo	90.662
Utenze varie	234.724
Servizi vari	732.733
Comunicazioni istituzionali	73.200
Altri costi	1.516.100
Personale	5.379.969
Oneri tributari	10.504.572
Oneri finanziari	670.207
Altri oneri	7.483.168
Ammortamenti	849.657
Accantonamenti e svalutazioni	4.997.114
Oneri straordinari	-
Rettifiche di valore	612.985
Rettifiche di ricavi	1.023.412
TOTALE COSTI	146.837.950

AVANZO D'ESERCIZIO	90.622.878
---------------------------	-------------------

L'esercizio si chiude con un risultato economico pari a € 90.622.878, in deciso aumento (19,2%) rispetto al preventivo 2017 assestato, che stimava un avanzo di € 76.000.000. La tabella che segue riporta i dati del Bilancio consuntivo 2017, **distinguendo costi e ricavi della Gestione previdenziale e spese della Gestione ordinaria da quelli di altre gestioni (Gestione finanziaria e Gestione straordinaria).**

Sintesi fatti gestionali del Bilancio consuntivo 2017	
GESTIONE PREVIDENZIALE	
Totale contributi	194.256.505
Totale prestazioni previdenziali e assistenziali	118.875.567
A) – Avanzo contributi	75.380.938
GESTIONE FINANZIARIA	
Reddito netto patrimonio immobiliare	183.590
Reddito netto patrimonio mobiliare	25.942.006
Altri ricavi	199.500
B) – Totale frutti patrimonio	26.325.096

GESTIONE ORDINARIA	
C) – Totale spese gestione ordinaria	11.113.768
D) – Avanzo/disavanzo di gestione (B-C)	15.211.328
GESTIONE STRAORDINARIA	
Proventi straordinari e rettifiche	564.372
Oneri straordinari e rettifiche	533.760
E) – Risultato gestione straordinaria	30.612
F) – Avanzo/disavanzo complessivo (A+D+E)	90.622.878

Il Bilancio consuntivo 2017 registra, rispetto all'esercizio precedente, la diminuzione del 6% circa del risultato della gestione previdenziale (€ 5.139.522 in termini assoluti) ed una rilevante crescita di quello della gestione finanziaria (€ 7.613.983 in termini assoluti, corrispondente ad oltre il 41%); l'onere dovuto alla gestione ordinaria torna a salire, passando da € 10.619.600 ad € 11.113.768; per il quarto anno consecutivo si crea comunque un consistente avanzo gestionale (in assoluto il più alto di sempre), con conseguente miglioramento rispetto al saldo positivo contributi/prestazioni, che nei precedenti esercizi veniva invece eroso dal disavanzo gestionale.

Occorre però valutare con attenzione il trend negativo assunto nell'ultimo triennio dal saldo contributi/prestazioni e studiare misure che consentano di favorire l'incremento delle entrate contributive per bilanciare il costante aumento delle uscite per prestazioni.

4.7 Il cd 'Valore aggiunto' distribuito

La differenza tra il valore della "produzione" dell'Ente e quello dei ricavi e costi sostenuti per la stessa, risulta essere il cd 'Valore aggiunto'.

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 il processo del Valore Aggiunto e la sua distribuzione nel sistema socio-economico ENPACL.

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 2017	Assoluto	Percentuale
Prestazioni Previdenziali ed Assistenziali	117.846.798	51,84%
Organi Collegiali	970.813	0,43%
Compensi Professionali e Lavoro Autonomo	1.335.004	0,59%
Personale	5.379.969	2,37%
Renumeraazione della Pubblica Amministrazione	10.504.572	4,62%
Renumeraazione del capitale di credito (Oneri finanziari)	670.207	0,29%
Renumeraazione d'impresa (Avanzo dell'esercizio)	90.622.878	39,86%

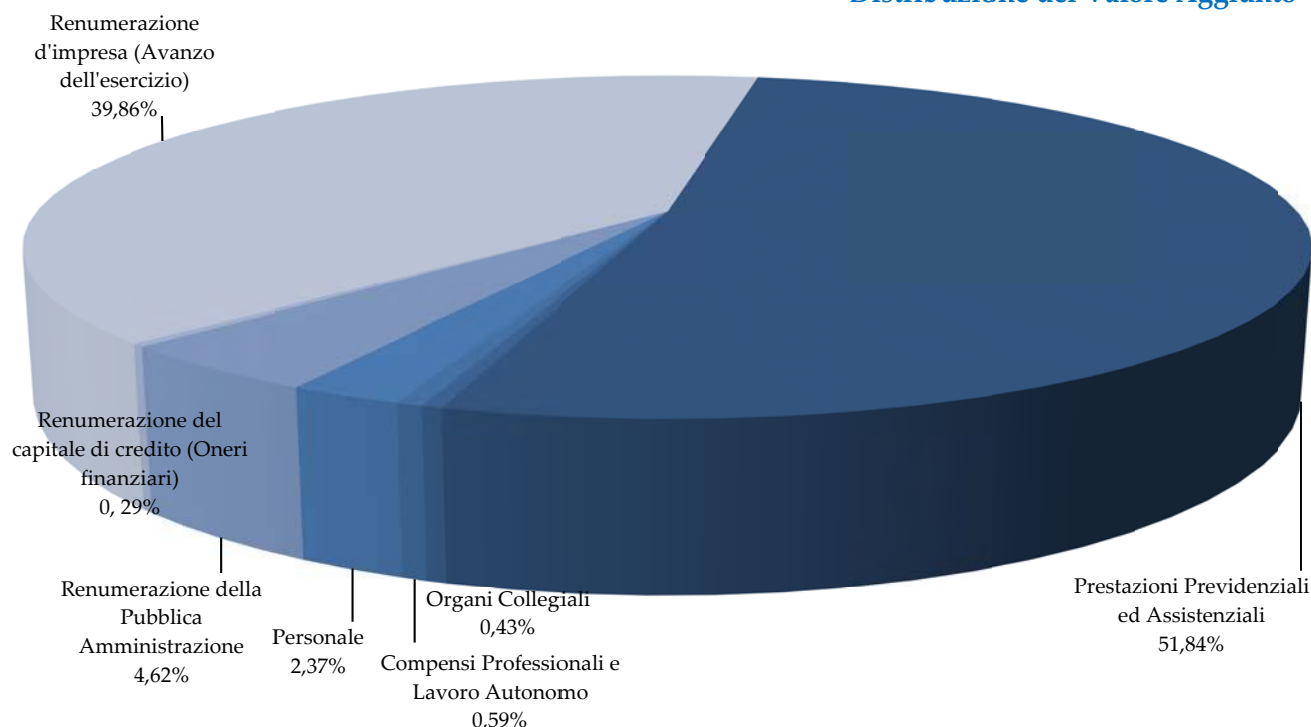
L'anno 2017 vede un leggero aumento delle somme - in valore assoluto - distribuite come Prestazioni previdenziali ed assistenziali dovuto, principalmente, ai positivi effetti della riforma previdenziale e un decremento (- 3%) per la Remunerazione d'Impresa.

Gli importi distribuiti agli Organi collegiali, come compensi professionali e lavoro autonomo e come remunerazione al Personale, rimangono pressoché costanti nei due esercizi.

Gli importi distribuiti alla Pubblica Amministrazione vedono un leggero decremento - in valore assoluto - per effetto delle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa (riversamento a favore dell'entrata del bilancio dello Stato del 15% della spesa sostenuta per consumi intermedi).

La remunerazione del capitale di credito aumenta per effetto della presenza delle minusvalenze da realizzo di valori mobiliari.

Distribuzione del Valore Aggiunto



Il grafico mette in evidenza la distribuzione - in termini percentuali - dell'ammontare del Valore Aggiunto prodotto nel 2017. Il Valore aggiunto creato e distribuito nel corso del 2017 risulta leggermente incrementato, rispetto a quello prodotto nel 2016 (+ 4,93%).

Tale incremento, in valore assoluto, risulta pari ad € 10.919.480

Valore economico per gli Associati

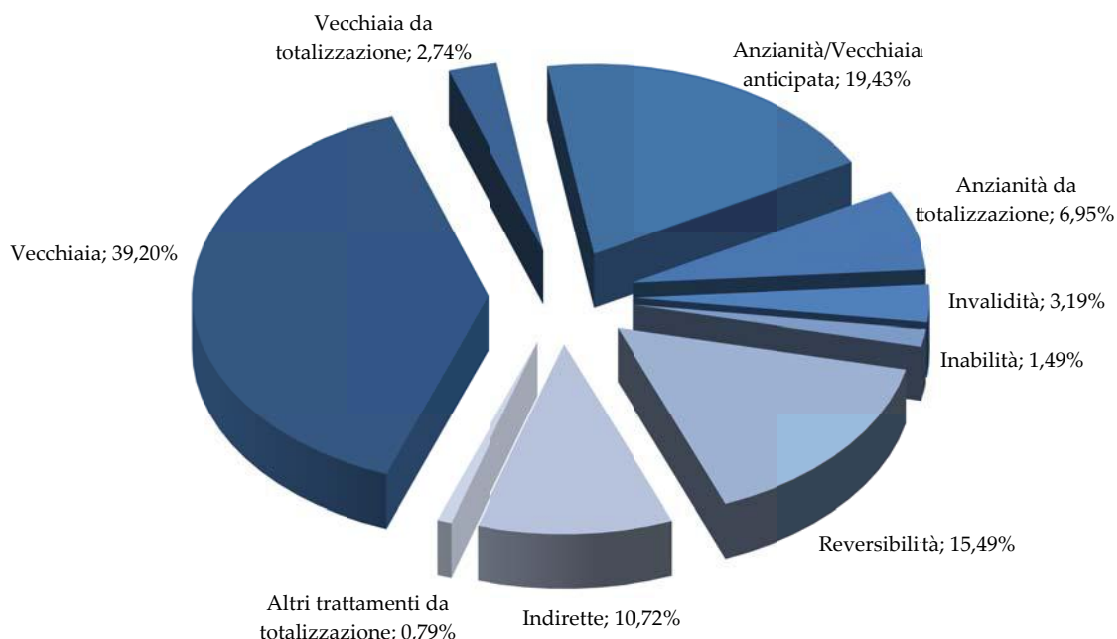
I Consulenti del Lavoro ricoprono la duplice veste di associati e Amministratori dell'Ente, per il tramite dei loro rappresentanti.

Una gestione efficace ed efficiente dell'ENPACL può generare un valore aggiunto economico e sociale maggiore per l'intera Categoria.

L'attenzione posta alla erogazione dei servizi di previdenza in termini economici e qualitativi, insieme ad una forte attenzione ai servizi di assistenza per il sociale, consente all'Ente di porsi come primo sistema di welfare nei confronti della Categoria dei Consulenti del Lavoro.

Di seguito una rappresentazione delle tipologie di prestazioni, entità delle prestazioni erogate, pensione media.

Composizione percentuale degli importi delle pensioni al 31 dicembre 2017



L'importo pensionistico medio annuo, calcolato moltiplicando per 13 il rateo di dicembre, è di € 11.262 (+ 2,2% rispetto al 2016), considerando le pensioni nella loro globalità; se si fa invece riferimento alle singole tipologie, gli importi medi sono i seguenti: € 12.677 (+ 0,9%) per la vecchiaia, € 15.144 (+ 1,6%) per l'anzianità, € 7.596 (+ 1,5%) per l'invalidità, € 9.296 (+1,7%) per l'inabilità e € 5.808 (+ 2,5%) per i superstiti.

Di seguito si riportano tre tabelle con i dati pensionistici al 31/12/2017 divisi per classi di età, di importo e su base regionale (in relazione alle pensioni a superstiti i dati sono riferiti agli aventi diritto e non ai trattamenti).

Numero prestazioni per categoria, classe di età e sesso

Classi di età (anni)	Vecchiaia		Anzianità/ Vecchiaia anticipata		Invalidità		Inabilità		Reversibilità/ Indirette		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
0-14									13	12	13	12
15-29									44	31	44	31
30-39					2		1		7	6	9	7
40-49					15	26	1	5	14	22	30	53
50-54					26	28	2	9	8	56	36	93
55-59					41	28	7	3	19	88	67	119
60-64			325	318	47	34	13	8	19	154	404	514
65-69	210	123	854	411	28	16	18	12	30	242	1.140	804
70-79	1.960	691	495	182	14	8	39	15	72	791	2.580	1.687
80 e più	837	294	2	1			9	9	44	972	892	1.276
Tot	3.007	1	1.676	912	173	140	89	62	270	2.374	5.215	4.596

Classi importo mensile	Vecchiaia		Anzianità/ Vecchiaia anticipata		Invalidità		Inabilità		Reversibilità/ Indirette		Totale	
	uomini	onne	uomini	donne	omini	onne	omini	donne	uomini	donne	uomini	donne
0-250	98	18	27	14					79	290	204	332
51-437 ²	199	46	41	16	12	6	12	4	70	990	334	1.062
38-516 ⁴	251	43	77	45	25	33	6	1	61	506	420	628
17-1.000 ⁵	1.308	568	547	361	135	98	67	55	56	529	2.113	1.611
.001-1.032 ¹	68	39	62	49			1	1		10	131	99
.033-1.500 ¹	695	280	556	315		2	2	1	3	37	1.256	635
.501-2.000 ¹	241	81	215	77		1	1		1	9	458	168
.001-3.000 ²	114	30	119	33	1					2	234	65
.000 e più ³	33	3	32	2						1	65	6
totale ^T	3.007	1	1.676	912	173	140	89	62	270	2.374	5.215	4.596

Importi medi pensionistici (euro).

Tipo di prestazione	2017	2016	variazione
Vecchiaia	12.677	12.565	+0,9%
Anzianità / Vecchiaia anticipata	15.144	14.910	+1,6%
Invalidità	7.596	7.468	+1,5%
Inabilità	9.296	9.167	+1,7%
Superstiti	5.808	5.665	+2,5%

Remunerazione del Personale di ENPACL

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 presente paragrafo illustra nel dettaglio l'onere complessivo relativo al Personale.

Nel 2017 si è verificata la cessazione di un rapporto di lavoro per dimissioni anticipate rispetto ai limiti di età contrattualmente previsti.

La seconda cessazione, rilevabile dal prospetto che segue, è conseguenza della nomina a Quadro del dipendente interessato.

I dipendenti a tempo determinato sono aumentati da 1 a 5 a seguito dell'assunzione in tale veste di 4 dei 6 tirocinanti il cui rapporto era stato attivato nel 2016.

Il numero totale dei dipendenti è variato da 76 a 73 unità complessive. Si riporta di seguito la composizione dell'organigramma.

Dipendenti	Al 31 dicembre 2016		cessazioni		assunzioni		Al 31 dicembre 2017	
	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	5	1			1		6	1
Area A	44	35	2	1			42	34
Area B	12	4					12	4
Area C	4	2					4	2
Tempo determinato	1				4	2	5	2
Tirocinanti	6	3	6	3				
Totale	76	46	8	4	5	2	73	44

Remunerazione della Pubblica Amministrazione

	Aspettativa/ Obiettivo	Livello di raggiungimento
Tempestività nei pagamenti nei termini stabiliti	100%	100%

Riguardo la tempestività nei pagamenti si sottolinea che l'ENPACL ha intrapreso sin dal 2015 uno specifico progetto interfunzionale per l'ottimizzazione di tutte le procedure che operano sulla ricezione, la lavorazione e il pagamento delle fatture pervenute.

Le pubbliche amministrazioni infatti sono tenute a pagare le proprie fatture entro **30 giorni dalla data del loro ricevimento**, ad eccezione degli enti del servizio sanitario nazionale, per i quali il termine massimo di pagamento è fissato in 60 giorni.

Come riportato nel sito web del Ministero dell'Economia e delle Finanze, il rispetto di queste scadenze è un fattore di cruciale importanza per il buon funzionamento dell'economia nazionale e rientra nel rispetto delle direttive europee in materia di pagamenti dei debiti commerciali. Negli ultimi anni, anche grazie all'introduzione della fatturazione elettronica, obbligatoria dal 31 marzo 2015, il numero delle pubbliche amministrazioni che paga i fornitori con tempi medi più lunghi di quelli previsti dalla normativa vigente si è sensibilmente ridotto.

Il processo di estinzione dei debiti commerciali delle pubbliche amministrazioni si sviluppa attraverso l'utilizzo del sistema informatico denominato "Piattaforma dei crediti commerciali" (PCC), che acquisisce in modalità automatica, direttamente dal "Sistema di Interscambio dell'Agenzia delle Entrate" (SDI), tutte le fatture elettroniche emesse nei confronti delle PA e registra i pagamenti effettuati e comunicati dalle singole amministrazioni.

Per ciascuna amministrazione pubblica, sulla base dei dati comunicati, sono stati elaborati alcuni indici riguardanti:

- il rapporto percentuale tra l'importo pagato e l'importo complessivo delle fatture ricevute;
- la media dei tempi di pagamento, ossia il numero di giorni intercorrente tra la data di emissione della fattura e la data di pagamento, ponderata con l'importo della fattura (si ricorda che per le fatture elettroniche, la data di emissione coincide con la data di invio);
- la media dei ritardi di pagamento, ossia il numero di giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento, ponderata con l'importo della fattura.

La Ragioneria Generale dello Stato evidenzia separatamente i 500 enti pubblici che pagano più tempestivamente sul complesso delle oltre **22.000 Pubbliche Amministrazioni**: ENPACL, figura al **123mo posto**, con un tempo medio di liquidazione delle fatture pari a **17 giorni**, con oltre il 98% di liquidazione delle fatture pervenute (n.1.507 per euro 5.915.127).

Il gruppo di costi relativi agli oneri tributari (€ 10.504.572) ha fatto registrare un incremento rispetto al 2016 dovuto alle maggiori imposte versate a seguito della realizzazione di plusvalenze sulla cessione di valore mobiliari.

In conseguenza della facoltà concessa agli Enti di assolvere alle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa (Legge di stabilità 2014), 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. La realizzazione di plusvalenze sulla cessione di valore mobiliari ha determinato altresì un incremento della imposta sostitutiva su interessi da titoli e depositi. La spesa relativa è stata pari ad € 7.944.288. Per altre imposte e tasse la spesa è stata pari ad € 192.822. Di detto importo la voce più consistente è costituita dalla tassa per i rifiuti solidi urbani (€ 118.320).

Collettività: liberalità e sponsorizzazioni

ENPACL non effettua alcun pagamento, prestito o atto di liberalità, nei confronti di qualsiasi partito politico e/o organizzazione politica o sindacale o dei loro membri nonché di candidati indipendenti (sia che rivestano cariche pubbliche o candidati ad elezioni).

Acquisto beni e servizi

Come per i precedenti esercizi, al fine di ridurre i costi, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'utilizzo del c.d. "mercato elettronico" messo a disposizione da CONSIP per le forniture di beni e servizi. Tutte le acquisizioni sono effettuate, pertanto, tramite CONSIP se i beni e le forniture sono presenti nel relativo catalogo e se i prezzi, ovviamente, sono inferiori a quelli richiesti dagli abituali fornitori dell'Ente. Per l'Elenco dei fornitori e delle relative forniture effettuate nel 2017 si rinvia all'indirizzo <http://www.enpacl.it/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti> della sezione Amministrazione Trasparente del Sito della Cassa.

4.8 Investimenti - Il miglioramento del patrimonio immobiliare di ENPACL

Al fine di mantenere e ottimizzare il patrimonio immobiliare, migliorando le condizioni di utilizzo da parte degli inquilini, nel corso del 2017 sono stati effettuati interventi per € 709.906. Il costo è suddiviso tra interventi di manutenzione che hanno interessato gli stabili dell'Ente, pari a € 361.585, costi per spese condominiali, pari a € 176.255 e costi sostenuti per la vigilanza dell'immobile ad uso alberghiero di Via Sante Vandì. Nella valutazione dei costi occorre tener conto dell'apporto di alcuni immobili al fondo Bernini avvenuto a fine 2015.

Nel 2017, nell'ambito delle attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione deliberate dall'Assemblea dei Delegati, l'ENPACL ha realizzato il progetto di costruzione di apposite Sale di formazione dove poter organizzare corsi per i propri dipendenti e per gli organismi di categoria od ospitare, a scopo divulgativo, soggetti della collettività interessati alle materie oggetto di attività dei Consulenti del Lavoro. La spesa per la costruzione è stata pari per il 2017 ad € 368.709.

CAPITOLO QUINTO – RESPONSABILITÀ SOCIALE

ENPACL sostiene l'importanza dei valori d'etica d'impresa, sia per l'impatto che questa ha nel contesto sociale in cui è inserita, sia per quello ambientale che essa genera, sia in un'ottica squisitamente interna, con l'obiettivo di sviluppare un ambiente socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e sovra-nazionali nonché dei diritti umani.

E' volontà dell'ENPACL che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti gli organi istituzionali e dai dipendenti, ad ogni livello, nonché da tutti i fornitori coinvolti nella catena dei servizi oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire l'osservanza dei seguenti requisiti:

- Rispetto della libertà e della dignità dell'uomo
- Rifiuto all'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo
- Rifiuto all'impiego di lavoro forzato o coatto
- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto
- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione:
- Impegno allo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo
- Etica degli affari

5.1 Il 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.

Al fine 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). E' 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.

OBIETTIVI	
	Livello di raggiungimento 2017
Rapporto retribuzione incentivante massima / minima	1,12
Contenziosi/ricorsi	-
Flessibilità	100%
Formazione - ore pro capite	5,25
Stabilità	93,15%
Media ore straordinario	61,04

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.

Composizione della struttura organizzativa

Composizione organico 2017	Divisione per genere					
	Donne		Uomini		TOTALE	
	n.	%	n.	%	n.	%
Direttore	-	0,00%	1	100,00%	1	1,37%
Dirigenti	1	33,33%	2	66,67%	3	4,11%
Quadri	1	20,00%	4	80,00%	5	6,85%
Impiegati	40	67,80%	19	32,20%	59	80,82%
Impiegati a Tempo Determinato	2	40,00%	3	60,00%	5	6,85%
Totali	44	60,27%	29	39,73%	73	100,00%
Funzione	Direzione generale	Direzione previdenza	Direzione risorse	DCFP	Totale	
Direttore	1	-	-	-	1	
Dirigenti	-	1	1	1	3	
Quadri	-	2	2	2	6	
Impiegati	4	29	16	9	58	
	5	32	19	12	68	

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.

ENPACL ha fruito di forme di alternanza scuola/lavoro:

Tirocini formativi	2017		
	donne	uomini	totale
Tirocini	3	3	6

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.

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 ENPACL è caratterizzato dalla volontarietà, temperando le esigenze organizzative d'ufficio con quelle del lavoratore.

Vengono prese in considerazione prioritariamente 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. Nel caso di parere positivo, si procede alla modifica contrattuale. L'anno 2017 non ha visto richieste.

	2017
Richieste Part Time	0
Lavoratori Part Time	0

Classi di età

La connotazione del Personale ENPACL 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	2017
Età < 40 anni	5
Età 40 – 49 anni	12
Età 50 – 54 anni	10
Età 55 – 59 anni	21
oltre	20

Età e Anzianità medie	2017
Età media	54,21
Anzianità di servizio	24,08

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

Fasce di anzianità di servizio	2017
Anzianità < 6 anni	6
Anzianità 6 – 10 anni	2
Anzianità 11 – 15 anni	2
Anzianità 16 – 20 anni	10
Anzianità 21 – 25 anni	19
Anzianità 26 – 30 anni	12
Anzianità 31 – 35 anni	11
oltre	6

Livello di istruzione

Livello di istruzione	2017
Laurea	13
Diploma scuola media secondaria	45
Diploma scuola media primaria	10

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.

Cessazioni

Nel corso del 2017 ci sono state n. 1 cessazioni di rapporto di lavoro.

Cessazioni	2017
Termine servizio	1
Donne	1
Uomini	0

Le ore di straordinario della totalità dei dipendenti risultano diminuite rispetto al 2016 e questo fenomeno può attribuirsi all'ingresso di ulteriori unità di giovani lavoratori.

Ore straordinarie	Direzione generale	Direzione previdenza	Direzione risorse	DCFP	Totale
Uomini	171,00	240,00	977,00	320,00	1.708,00
Donne	480,00	858,00	369,00	426,00	2.133,00
totale	651,00	1.098,00	1.346,00	746,00	3.841,00

ENPACL 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'ENPACL 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.

Formazione

Al fine del corretto utilizzo delle risorse umane presenti nell'Ente e per garantire un elevato standard di qualità nei ruoli che hanno un'incidenza diretta sulla qualità del servizio, l'Alta Direzione individua le competenze necessarie per il corretto svolgimento di tali attività.

Nel ritenere fondamentale la crescita professionale del proprio Personale, l'Ente si impegna ad attuare processi per la formazione e l'addestramento continuo, per l'arricchimento delle competenze e la soddisfazione dei propri collaboratori.

L'Alta Direzione ritiene che le risorse umane siano fondamentali per lo sviluppo dell'Ente, in relazione all'influenza del comportamento e delle prestazioni dei singoli collaboratori sulla qualità del servizio reso ed a tale scopo attua programmi di formazione, addestramento e qualificazione per tutto il Personale.

2017	
Ore formazione totali	379,00

Affinché i processi dell'ENPACL si svolgano in maniera controllata ed al fine di prevenire eventuali scostamenti dannosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, ENPACL individua annualmente il grado di competenza necessario per lo svolgimento di ogni attività che abbia influenza diretta sulla qualità del servizio erogato.

Gli scostamenti rilevati rivestono sostanziale importanza nella rilevazione delle attività formative da inserire nel piano annuale di formazione.

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 di politiche retributive premianti. In ENPACL si è, infatti, passati da una politica retributiva basata esclusivamente sul raggiungimento dei risultati aziendali, ad una sistema incentivante individuale.

Tale sistema prende in considerazione l'obiettivo aziendale, di ufficio, nonché quello individuale, basandosi su presenza ed apporto quali-quantitativo individuale.

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

L'Ente non trattiene salario a scopi disciplinari. L'Ente 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. L'ENPACL non stipula accordi di sola manodopera o contratti di falso apprendistato.

	Retribuzioni accessorie €	Totale costi per retribuzioni €	Incidenza %
Dirigenti	118.744,28	570.609,83	20,82%
Impiegati e quadri	633.747,41	3.088.770,22	20,52%
Totale	752.491,69	3.659.380,05	20,56%

Relazioni industriali e sistemi incentivanti

Il sistema delle relazioni industriali, a livello aziendale, si avvale prevalentemente delle rappresentanze sindacali aziendali finalizzato a contemperare l'interesse ed il miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficienza e efficacia dei servizi erogati.

Forme di relazioni sindacali: Contrattazione collettiva a livello nazionale - Contrattazione collettiva a livello aziendale – Consultazione – Informazione - Interpretazioni autentica

Tutte le forme di relazione sono descritte in maniera puntuale all'art. 2 del CCNL. L'Ente, in particolare, tende a sviluppare momenti di incontro a livello aziendale in occasione di presentazioni di bilanci, riorganizzazioni aziendali, richieste di lavoro straordinario, incentivazione per i lavoratori, salute e sicurezza, piani di formazione e tutte le questioni che generano un impatto diretto sui lavoratori.

ENPACL rispetta il diritto di tutto il personale ad aderire ai sindacati e alla contrattazione collettiva; garantisce ai rappresentanti del personale di non essere soggetti a discriminazione e ne agevola la comunicazione con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

In particolare, gli incontri hanno consentito di addivenire anche al rinnovo del sistema incentivante la produttività, che prevede criteri di valutazione individuale. La quota di retribuzione spettante ai dipendenti tiene conto dei risultati raggiunti dai dipendenti riuniti in Circoli della Qualità cui vengono affidati progetti mirati al miglioramento continuo della efficacia ed efficienza dell'Ente. L'obiettivo realizzato da' diritto al premio di produzione sulla scorta ed in funzione della valutazione individualmente effettuata dal Dirigente e condivisa con il Direttore Generale.

Salute e sicurezza

	Aspettativa/ obiettivo	Livello di raggiungimento
Infortuni	0	0

Tutti i processi dell'Ente vengono svolti nel rispetto dell'ambiente di lavoro, delle normative cogenti relative alla sicurezza ed igiene del posto di lavoro, a salvaguardia degli aspetti legati ai fattori umani, in accordo con lo specifico documento della valutazione rischi (DVR – ENPACL). All'interno dell'ENPACL è presente un Rappresentante per la salute e la sicurezza. Le caratteristiche ambientali dei singoli uffici sono pienamente adeguate per lo svolgimento delle varie tipologie di attività, nel rispetto delle prescrizioni in materia di rumorosità, luminosità e atmosferiche.

L'ENPACL tiene in costante monitoraggio indicatori di incidenti, infortuni, sinistri. Il documento della valutazione rischi è aggiornato annualmente in conformità al decreto legislativo n. 81 del 2008. Nel corso del 2017 non si sono registrati infortuni.

L'ENPACL mette in atto un sistema di controllo di valutazione dei rischi, garantendo salute e sicurezza per il proprio personale attraverso:

- una formazione specifica;
- la nomina della rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza;
- una efficace e tempestiva comunicazione specifica;
- la fornitura al proprio personale di locali igienicamente idonei e di acqua potabile;
- l'applicazione delle disposizioni legislative in materia.

5.2 Gli Assistiti

Al 31/12/ 2017 gli iscritti erano 25.598, di cui 13.736 uomini e 11.862 donne; n. 3.159 iscritti sono anche titolari di una pensione erogata dall'Ente. Il numero degli iscritti è diminuito purtroppo di 305 unità a seguito di 468 iscrizioni e 773 cancellazioni; la distribuzione per sesso in termini percentuali resta stabile rispetto al 2016, con le donne che salgono leggermente dal 46,20% al 46,34%, ma che confermano la loro prevalenza nelle fasce più giovani d'età, come si evince dalla tabella successiva, cui segue quella con la ripartizione per Regione del numero degli iscritti al 31/12/2017.

Classi di età	Iscritti		Pensionati iscritti		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
20-29	78	116			78	116
30-39	2.330	2.477	2		2.332	2.477
40-49	4.115	4.292	16	23	4.131	4.315
50-59	3.282	3.086	60	51	3.342	3.137
60-64	1.029	749	249	193	1.278	942
65-69	508	223	648	256	1.156	479
70-79	128	18	1.101	335	1.229	353
80 e oltre	6	2	184	41	190	43
totale	11.476	10.963	2.260	899	13.736	11.862

	donne	uomini	Totale
Piemonte	724	577	1.301
Valle d'Aosta	42	44	86
Liguria	317	256	573
Lombardia	1.355	1.495	2.850
Trentino-A.Adige	89	144	233
Friuli-V. Giulia	229	251	480
Veneto	854	1.025	1.879
Emilia-Romagna	763	513	1.276
Toscana	926	963	1.889
Lazio	1.799	1.772	3.571
Umbria	215	196	411
Marche	326	314	640
Abruzzo	294	325	619
Molise	93	93	186
Campania	1.017	1.917	2.934

Basilicata	129	187	316
Puglia	935	1.389	2.324
Calabria	349	476	825
Sicilia	910	1.354	2.264
Sardegna	496	445	941
TOTALE	11.862	13.736	25.598

Per rispondere al meglio alle esigenze degli assistiti, l'ENPACL dal 2010 si è strutturato internamente per **Team regionali**. Attualmente sono presenti 4 Team che si occupano dell'intero processo istituzionale e che raggruppano le seguenti regioni italiane.

	Regioni
TEAM 01	Veneto / Toscana / Piemonte / Calabria / Umbria
TEAM 02	Lombardia / Sicilia / Emilia Romagna
TEAM 03	Lazio/ Puglia/ Friuli Venezia Giulia/ Valle d'Aosta
TEAM 04	Campania/ Sardegna/Abruzzo / Liguria /Trentino A.A. / Marche / Basilicata / Molise

Il rapporto tra contributi utili per pensioni (€ 171.370.583) e relativa spesa complessiva (€110.845.710) si attesta a 1,55; il rapporto iscritti/pensionati, evidenzia una diminuzione, passando da 2,68 del 2016 a 2,58 a fine 2017.

Gli Enti previdenziali dei professionisti sono caratterizzate da un quadro normativo di riferimento molto complesso. La privatizzazione effettuata con il decreto legislativo 30 Giugno 1994, n. 509 e successivamente la normazione contenuta nel decreto legislativo 10 Febbraio 1996, n. 103 hanno determinato un processo legislativo di lenta ma costante ripubblicizzazione in considerazione della finalità di rilievo nazionale e comunitario perseguita dalle Casse di previdenza.

Gli Enti, anche se privatizzati, continuano a perseguire una finalità di pubblico interesse e costituiscono un elemento fondamentale del sistema previdenziale obbligatorio sul quale lo Stato continua ad esercitare la vigilanza poiché l'autonomia degli enti di previdenza privati dei professionisti va comunque esercitata nel rispetto delle finalità istituzionali. Agli stessi Enti non sono consentiti finanziamenti pubblici diretti o indiretti, con esclusione di quelli connessi con gli sgravi e la fiscalizzazione degli oneri sociali. Pur svolgendo una funzione pubblica, hanno personalità giuridica di diritto privato e conseguentemente una gestione di natura privatistica, hanno autonomia gestionale, organizzativa e contabile.

Il quadro normativo che si è delineato negli anni ha però certamente ridotto l'autonomia gestionale: la qualificazione come organismo di diritto pubblico e la qualificazione come amministrazione pubblica dal punto di vista della finanza pubblica, hanno portato ad introdurre diversi vincoli anche di natura gestionale. La finalità istituzionale perseguita, di previdenza ed assistenza, e la natura delle entrate contributive, obbligatorie in forza di una legge, hanno portato il legislatore ad aumentare la regolamentazione sugli Enti. Nell'ultimo decennio norme in materia di previdenza, di investimenti mobiliari ed immobiliari e in materia di finanza pubblica hanno definito un quadro normativo articolato dal quale emerge che il settore casse di previdenza è uno degli ambiti più normati e controllati, con inevitabili ridondanze e duplicazioni che rendono complesso il lavoro degli operatori.

Alcune norme di finanza pubblica hanno cercato di salvaguardare la specialità delle casse di previdenza prevedendo, la possibilità di attivare interventi di promozione e sostegno al reddito dei professionisti e interventi di assistenza in favore degli iscritti nonché di svolgere funzioni di

promozione e sostegno dell'attività professionale anche nelle forme societarie previste dall'ordinamento vigente, destinando a queste funzioni i maggiori risparmi nella gestione.

Alla luce di ciò, la politica di investimento e disinvestimento inerente il patrimonio ENPACL è finalizzata a garantire, in funzione delle analisi economico finanziarie del mercato, la sostenibilità e copertura previdenziale degli associati nel medio e lungo periodo come previsto ed indicato nel bilancio tecnico approvato dall'Assemblea dei Delegati espressione della Categoria dei Consulenti del Lavoro ed organo deliberante delle scelte strategiche nazionali e previdenziali.

L'allocazione strategica avviene pertanto con la definizione dell'obiettivo principale dell'equilibrio previdenziale di lungo termine, ovvero la copertura dei passivi previdenziali con gli attivi, analizzati dinamicamente in un'ottica di gestione integrata attivi – passivi.

La gestione integrata si concretizza nella determinazione di una strategia di investimento dilungo periodo, che massimizza la probabilità di copertura degli impegni previdenziali. A tale assetallocation strategica il patrimonio converge con la gradualità che il contesto di mercato tempo per tempo consente. La gestione dei montanti contributivi non comporta, infatti, la massimizzazione dei rendimenti finanziari, i quali si limitano ad alimentare un patrimonio finalizzato alla massimizzazione della probabilità di far fronte a tutti gli impegni, previdenziali ed assistenziali degli Associati.

Le Prestazioni

Dall'1 gennaio 2013, con l'entrata in vigore dello Statuto e del Regolamento di previdenza e assistenza, il sistema pensionistico dell'ENPACL è stato radicalmente riformato. Il sistema socio economico generale, nonché le recenti disposizioni di legge, hanno consentito all'ENPACL di modificare in maniera sostanziale i criteri di accesso alle prestazioni.

Pensione di vecchiaia

Pensione vecchiaia (valori al 31 dicembre 2017)	n.	Importo medio
€ 52.166	4.115	€ 12.677

Pensione di vecchiaia anticipata (ex anzianità)

Pensione di vecchiaia anticipata (valori al 31 dicembre 2017)	n.	Importo medio
€ 38.789	2.588	€ 15.144

Pensione d'inabilità

Pensione di inabilità (valori al 31 dicembre 2017)	n.	Importo medio
€ 1.440	151	€ 9.296

Pensione d'invalidità

Pensione di invalidità (valori al 31 dicembre 2017)	n.	Importo medio
€ 2.431	313	€ 7.596

Pensione a superstiti

Pensione a superstiti (valori al 31 dicembre 2017)	n.	Importo medio
€ 15.360	2.644	€ 5.808

Pensione facoltativa aggiuntiva

Valore al 31 dicembre 2017	n.	Importo medio
€ 114.100	902	€ 127

Convenzioni

Nell'ambito dei servizi in favore degli Associati, l'Ente ha sottoscritto un menù di convenzioni di pronto utilizzo riservato ai propri iscritti e pensionati. Questo progetto è stato realizzato perché consci del valore dei servizi "accessori" con cui agevolare i Consulenti del Lavoro sia nell'esercizio della professione che nel loro tempo libero. Per ulteriori dettagli si veda www.enpacl.it.

Welfare ENPACL

L'ENPACL gestisce una serie di prestazioni, sia istituzionali sia non, con carattere solidaristico, tra cui:

- Indennità di maternità e sostegno della genitorialità
- Assistenza sanitaria e Long Term Care
- Provvidenze straordinarie
- Prestiti ai neo-iscritti
- Mutui agli iscritti
- Sostegno al praticantato
- Passaggio studi professionali
- Attività di sviluppo e sostegno alla professione
- Polizza RC professionale per i neo iscritti
- Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA)
- Sussidio economico in favore degli orfani minori di Consulenti del Lavoro

Indennità di maternità e sostegno alla genitorialità

L'iscrizione all'ENPACL dà diritto, a domanda, alla corresponsione della indennità di maternità per i periodi di gravidanza e puerperio calcolata sull'ottanta per cento del reddito professionale dichiarato l'anno che precede l'evento. L'importo massimo erogabile è stato pari per l'anno 2017 ad € 24.791,00. In assenza di reddito professionale è riconosciuta una indennità minima pari per l'anno 2017 ad € 4.958,20. Spetta anche per l'ingresso in famiglia di un bambino adottato o affidato fino alla maggiore età sia per le adozioni nazionali che per le adozioni internazionali.

Apposite facilitazioni per l'aggiornamento, il miglioramento e il perfezionamento della preparazione professionale sono previste per Consulenti del Lavoro ai quali l'ENPACL avrà riconosciuto nell'anno corrente un'indennità di maternità ex decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.

A tale scopo l'Ente individua:

- specifici corsi di aggiornamento professionale effettuati con modalità di e-learning, riconosciuti ai fini del vigente “Regolamento recante le disposizioni sulla formazione continua” e validi per il riconoscimento dei relativi crediti formativi;
- e-book gratuiti, a scelta, tra quelli presenti nello *Store* della Fondazione Studi dove è disponibile una serie di guide operative sugli argomenti più attuali e di maggiore interesse per il mondo del lavoro trattati in modo completo ed esaustivo. E' disponibile, altresì, un ventaglio di argomenti che vanno dalla somministrazione ai tirocini, ai trasferimenti d'azienda passando dalla gestione del lavoro domestico alla lettura della busta paga, alla previdenza integrativa e molto altro;
- abbonamenti a riviste specializzate.

Assistenza Sanitaria Integrativa e Long Term Care

I Consulenti del Lavoro sono gratuitamente assicurati dall'Ente con la Polizza EMAPI/RBM Salute contro i rischi di cui alla Garanzia "A" : grandi interventi chirurgici e gravi eventi morbosi. Oltre alla copertura di base, i Consulenti del Lavoro hanno la possibilità di estendere la tutela assistenziale al proprio nucleo familiare ovvero di ampliarla ad una forma globale che è articolata in due diverse opzioni:

- Garanzia B Smart, che concentra la copertura sui ricoveri
- Garanzia B Plus, che comprende anche la parte extra ospedaliera.

La facoltà va esercitata entro il 15 luglio attraverso il sito web di EMAPI dove sono illustrate le modalità di adesione ed è pubblicata la relativa modulistica. I pensionati che cessino l'attività professionale, hanno la possibilità di mantenere la Polizza di Assistenza Sanitaria Integrativa a titolo individuale, con onere a proprio carico, a condizione che non vi sia soluzione di continuità con l'adesione in forma collettiva sottoscritta dall'ENPACL.

La polizza “Long Terme Care” rappresenta una delle novità che l'Ente ha introdotto nel 2015 con l'intento di integrare le prestazioni a favore di quei professionisti che si trovano in condizioni di particolare difficoltà determinata dalla non autosufficienza.

Le due polizze, concluse attraverso EMAPI, Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani, hanno decorrenze diverse: dal 16 aprile la prima e dal 1 marzo la seconda. Fino allo scorso 15 aprile e 28 febbraio erano entrambe stipulate con le Assicurazioni Generali, mentre per la nuova annualità EMAPI ha firmato apposita convenzione con RBM Assicurazione Salute per l'assistenza sanitaria integrativa e con Poste Vita S.p.A. per la “Long Terme Care”.

Provvidenze straordinarie

Gli iscritti, i pensionati iscritti, i titolari di pensione di reversibilità e indiretta, che vengono a trovarsi in particolari condizioni di bisogno, determinate da circostanze o da situazioni di notevole gravità.

E' un indennizzo di entità non superiore a 10 volte il contributo soggettivo minimo, pertanto, pari a € 20.890,00 – aumentato di una somma pari allo stesso contributo soggettivo minimo per ciascun familiare a carico.

Tipologia delle situazioni di gravità'

- calamità naturali;
- furto o incendio del materiale e dell'attrezzatura dello studio professionale purché non dipendenti da dolo o da colpa grave, tali da impedire e/o compromettere il normale esercizio della professione e/o l'integrità fisica della persona stessa;
- malattie e infortuni dell'iscritto, del pensionato e dei suoi familiari che determinino condizioni di particolare disagio economico;

- decesso dell'iscritto o del pensionato che abbia generato situazioni economiche disagiate nell'ambito familiare.

Mutui agli iscritti

L'Ente ha sottoscritto con la Banca Popolare di Sondrio (di seguito 'BPS'), Istituto tesoriere dell'Ente, una convenzione a favore degli iscritti per l'erogazione di mutui.

In base all'accordo, ciascun iscritto potrà accedere ad un finanziamento sino a un massimo di euro 250.000 per l'acquisto, la ristrutturazione o la costruzione di unità immobiliari, comprese pertinenze accessorie, destinate ad abitazione o studio professionale. I mutui potranno essere di durata pari a 5 anni, 10 anni, 15 anni o 19 anni e sei mesi. E' data la possibilità di avvalersi di tasso variabile o fisso.

L'erogazione del mutuo richiesto è subordinata alla sussistenza dei requisiti di ammissibilità all'iscrizione all'Ente previdenziale, alla regolarità della posizione contributiva e la delibera di concessione del finanziamento è a insindacabile giudizio della Banca Popolare di Sondrio.

Prestiti agli iscritti

L'Ente ha stipulato con la BPS apposite convenzioni per

- Prestiti personali: finanziamenti per qualsiasi finalità a favore degli iscritti:
- Prestiti personali a neoiscritti: finanziamenti per esigenze personali riconducibili all'attività professionale a favore degli iscritti da meno di 10 anni. L'Ente si fa carico degli interessi relativi al finanziamento.
- Prestiti finalizzati: finanziamenti finalizzati all'acquisto di beni strumentali e funzionali all'esercizio della libera professione. E' richiedibile una sola volta e dovrà riguardare spese ancora da sostenere alla data di presentazione della domanda. L'Ente si fa carico degli interessi relativi al finanziamento.
- Prestiti per pagamento contributi: finanziamenti a favore degli iscritti (anche in situazione di irregolarità contributiva) finalizzati al pagamento dei contributi previdenziali all'Ente.

Sostegno al praticantato

Attraverso la specifica convenzione, con EMAPI/RBM Previmedical, l'Ente tutela la relazione che si instaura tra il Consulente del Lavoro, che nel rapporto assume la posizione di dante pratica e il soggetto praticante, ai fini dell'acquisizione da parte di quest'ultimo della formazione teorico-pratica necessaria all'espletamento dell'esame di Stato. Infatti, l'Ente ritiene che il sostegno al praticantato sia strategico per garantire un regolare e crescente flusso di iscritti all'Ordine, condizione essenziale per il corretto funzionamento del sistema a ripartizione con il quale è finanziato l'ENPACL.

In tal modo

- garantisce a tutti i praticanti, che abbiano in corso la pratica, la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa (Garanzie A – Grandi interventi chirurgici e Gravi eventi morbosi copertura per i rischi di invalidità permanente da infortunio), attualmente vigente in favore di tutti gli iscritti all'ENPACL
- garantisce a tutti i Consulenti del Lavoro che acquisiscano presso il proprio studio un praticante l'estensione ai propri familiari della copertura di assistenza sanitaria integrativa (Garanzie A).

La copertura assistenziale inizia dalla data di iscrizione del praticante nell'apposito registro tenuto presso il Consiglio Provinciale di appartenenza e da quest'ultimo comunicata all'ENPACL.

Già dal 2015 è stata estesa ai praticanti nonché ai familiari del dante pratica anche la polizza Long Term Care.

Passaggio Studi professionali e cessione quote

ENPACL favorisce e salvaguarda la continuità degli Studi professionali attraverso la promozione di iniziative volte ad agevolare passaggio generazionale degli Studi stessi. L'iniziativa si colloca nell'ambito delle attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione di Consulente.

L'Ente, tramite la sottoscrizione di convenzioni con il sistema dei Confidi per la concessione di finanziamenti da parte di Istituti di Credito assistiti dalla garanzia degli stessi Confidi, favorisce la concessione di finanziamenti per l'acquisto dello Studio professionale, nel limite di 250.000 euro per ogni iscritto.

Alla sottoscrizione del contratto di cessione dello Studio, l'Ente eroga all'iscritto cessionario un contributo a fondo perduto pari al 12 per cento del finanziamento ottenuto con un massimo di 30.000 euro per ogni iscritto. Nel caso in cui il cessionario si costituisca nella forma di Studio associato o STP, di nuova costituzione, il contributo spettante è erogato, sempre nei limiti del 12 per cento del finanziamento ottenuto, con un massimo di 30.000 euro per ogni socio o associato.

Attività di sviluppo e sostegno alla professione

L'art. 4, comma 5, dello Statuto prevede che compatibilmente con le disponibilità di bilancio, e comunque nel limite massimo del tre per cento del gettito del contributo integrativo risultante dall'ultimo bilancio consuntivo approvato, senza pregiudizio delle attività previdenziali di cui al comma 2 del medesimo art. 4, l'Ente svolge attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione dei propri associati, con particolare riguardo ai giovani iscritti.

L'Assemblea dei Delegati dell'Ente, in data 24 luglio 2014, in ossequio di quanto previsto nello Statuto, ha deliberato il "Regolamento di attuazione per l'attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione dei propri associati" definitivamente approvato con nota n.13953 del 14 ottobre 2014 da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Regolamento, all'articolo 2 elenca gli obiettivi da raggiungere da parte dell'Ente al riguardo:

1. facilitare l'esercizio della libera professione dei propri associati, organizzando e/o favorendo, anche per quanto attiene i rapporti con la pubblica amministrazione, l'accesso a servizi informatici di supporto all'attività di studio, a banche dati, archivi, corsi di apprendimento a distanza e altri servizi similari;
2. favorire l'erogazione di aiuti finanziari sotto la forma di prestiti agevolati per l'acquisto di attrezzature, strumenti, arredi, hardware e software, tutti finalizzati all'allestimento e/o al potenziamento degli studi professionali dei propri associati e/o allo svolgimento di incarichi professionali;
3. erogare aiuti economici finalizzati alla tutela della maternità ed al sostegno della genitorialità;
4. salvaguardare la continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali, attraverso la promozione di iniziative atte a favorirne il passaggio generazionale;
5. promuovere convenzioni o accordi commerciali per l'accesso agevolato a servizi e forniture inerenti l'attività professionale.

Conseguentemente, fin dal 2015, è stato istituito un apposito conto per lo svolgimento di attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione, tenendo in particolare considerazione i giovani professionisti.

L'Assemblea dei Delegati del 24 novembre 2016 ha deliberato il programma delle attività per l'anno 2017, poi modificato nella riunione del 23 novembre 2017, indicando le relative risorse entro il limite dello stanziamento di € 2.315.000, costituito dal 3% del contributo integrativo a bilancio 2015.

Per l'anno 2017 la spesa complessiva per le attività di sviluppo e sostegno alla professione è stata pari ad € 1.953.062, così suddivisa: € 1.600.000 a Fondazione "Universolavoro", per la realizzazione e lo sviluppo di soluzioni informatiche a favore di tutti gli iscritti e della infrastruttura telematica che consente una interlocuzione informatica riservata ai Consulenti del Lavoro con la Pubblica Amministrazione, attraverso la porta di dominio gestita dal Consiglio Nazionale dell'Ordine; € 73.200 per la convenzione stipulata con MEFOP avente ad oggetto il supporto ai Consulenti del Lavoro su temi di welfare; € 90.000 destinati alla erogazione di aiuti economici a tutela della maternità ed al sostegno della genitorialità; € 70.000 per la produzione di materiale video per la professione messo a disposizione dei Consigli provinciali e presentato in occasione della Summer School 2017; € 118.800 per la concessione di agevolazioni finalizzate a salvaguardare la continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali ed € 1.062, infine, per il finanziamento della quota interessi dovuta in caso di erogazione di prestiti finalizzati all'acquisto di attrezzature e arredi per lo studio professionale.

Polizza professionale

Ai Consulenti del Lavoro iscritti all'ENPACL è offerta, per l'anno di iscrizione, la tutela contro i rischi di eventuali danni arrecati a terzi nell'esercizio dell'attività professionale.

All'atto dell'iscrizione la polizza è già operativa, dalla data di iscrizione all'Albo professionale, senza ulteriori formalità da parte del neo iscritto. Il massimale è pari a 250.000 euro per sinistro/assicurato/periodo assicurativo. La franchigia è pari a 250 euro per sinistro – non opponibile al terzo.

Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA)

ENPACL ha promosso un investimento nel fondo TSC Fund-Eurocare real estate gestito da Threestones Capital Management, società leader negli investimenti immobiliari nel settore "long term care" diretto a finanziare strutture sanitarie ed assistenziali, sia per persone autosufficienti che per persone non autosufficienti, in tutta Europa, con un focus importante sull'Italia.

ENPACL è in grado così di offrire ai Consulenti del Lavoro e ai loro familiari particolari condizioni di favore nelle strutture in cui il Fondo è investito, consentendo non solo di avere posti riservati ma anche di poter beneficiare di costi inferiori rispetto a quelli di mercato, grazie al contributo, pari al 30 per cento della retta di degenza, versato dal gestore del Fondo. La prima convenzione è già attiva: riguarda la RSA "Icilio Giorgio Mancini" – Altipiani di Arcinazzo (Roma).

Sostegno agli orfani di Consulenti del Lavoro

A titolo di sostegno e vicinanza agli orfani dei Colleghi Consulenti che, in quanto minori, si trovano in una particolare condizione di necessità, è stato riconosciuto un sussidio in misura fissa e uguale per tutti i destinatari dell'iniziativa. Il contributo è pari ad euro 500 mensili, ragguagliato ai ratei di pensione percepiti durante l'anno di erogazione.

Si indicano gli interventi effettuati nel 2017 per alcune forme assistenziali per un importo complessivo di euro 2.692.900 (provvidenze straordinarie, la sottoscrizione della polizza per assistenza sanitaria integrativa e della polizza "Long Terme Care" a favore della Categoria per l'anno 2017, sussidio un tantum in favore di orfani minori di Consulenti del Lavoro.)

Provvidenze straordinarie ed interventi assistenziali integrativi		
Spesa complessiva		€ 2.692.900
Provvidenze straordinarie		
Prestazioni liquidate	n. 35	€ 548.498
Polizza Assistenza sanitaria integrativa (vigenza polizza 16/04/2017-15/04/2018)		
Assicurati alla stipula	n. 25.691	€ 1.339.402
Long Term Care (vigenza polizza 01/03/2017-28/02/2018)		
Assicurati alla stipula	n. 24.546	€ 503.000
Sussidio "una tantum" orfani minori di Consulenti del Lavoro		
Beneficiari	n. 59	€ 302.000

Prestiti ai neo iscritti – Mutui agli iscritti

Prestiti erogati nell'anno 2017	Importo complessivamente erogato	Importo medio
10	€ 95.000	€ 9.500

Mutui concessi nell'anno 2017	Importo complessivamente erogato	Importo medio
442	€ 58.019.000	€ 131.265

5.3 I Fornitori

ENPACL, coerente con la propria Politica per la Responsabilità Sociale SA8000, intende instaurare rapporti collaborativi con i propri fornitori adottando comportamenti etici basati sui principi di correttezza, affidabilità e trasparenza. Si prefigge l'obiettivo di contribuire alla crescita economica delle imprese fornitrici collaborando appieno allo snellimento delle procedure.

ENPACL incoraggia rapporti di collaborazione con i fornitori tali da garantire efficienza e qualità del servizio ed intende avviare una serie di azioni per incoraggiare e condividere i principi della Politica legati alla Responsabilità Sociale SA8000, quali promuovere l'adesione ai principi di Responsabilità Sociale e supportare le aziende che intendono aderire, avviare incontri informativi rivolti alle imprese per favorire l'adesione alla Responsabilità Sociale ed avviare azioni di comunicazione che diano visibilità alle imprese che hanno realizzato interventi di Responsabilità.

ENPACL, consapevole del fatto che l'immagine nell'ambito della Responsabilità Sociale nei confronti degli stakeholder può essere danneggiata da azioni scorrette adottate dai partner e fornitori, agisce in piena trasparenza.

ENPACL affida l'esecuzione di opere e lavori, servizi e forniture ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n.50/2016) garantendo la qualità delle prestazioni nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza; l'affidamento di una prestazione ad un fornitore deve altresì rispettare i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, nonché quello di pubblicità.

ENPACL usa criteri di partecipazione alle gare tali da non escludere le piccole e medie imprese e, ai criteri previsti nei bandi, ove possibile, subordina il principio di economicità ponendo particolare attenzione alle esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.

In sede di selezione, tiene conto dell'adesione del fornitore ai principi di Responsabilità Sociale e del possesso di certificazioni di sistema. Inoltre, l'ENPACL manifesta la propria Responsabilità Sociale promuovendo lo spirito imprenditoriale e lo sviluppo economico della provincia e della regione ospitante.

La gestione degli acquisti di beni e servizi garantisce il rispetto dei principi imposti dal Codice degli appalti pubblici (decreto legislativo n. 50 del 2016) e assicurano:

- trasparenza e non discriminazione nell'espletamento degli affidamenti per i fornitori di lavori, beni e servizi;
- pubblicazione e monitoraggio dei fornitori di lavori, beni e servizi comprensivi dei requisiti di qualità, sicurezza ambiente ed etica;
- ricorso alla gara per l'affidamento di lavori e servizi di valore superiore alla soglia definita dal Codice dei contratti pubblici.

ENPACL, inoltre, richiede l'accettazione, in sede di qualifica dei fornitori, dei Codici di comportamento, nonché di politiche sociali prese in riferimento alla norma SA 8000, che soddisfa appieno tutti i requisiti in termini di diritti dei lavoratori e dei cittadini.

Tipologia e dislocazione delle forniture

Le forniture in ENPACL sono classificate in tre diverse tipologie:

- 1) spese generali di funzionamento, relative ai servizi, materiali di consumo e cancelleria, agli impianti ed alle manutenzioni della Sede, alle forniture varie;
- 2) spese per acquisti/investimenti patrimoniali, relativi ai beni mobili ed immobili, agli impianti ed alle manutenzioni degli immobili a reddito ;
- 3) spese per servizi di consulenza riguardanti i professionisti e consulenti esterni.

CAPITOLO SESTO – RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

L'ENPACL è impegnato a perseguire la tutela dell'ambiente attraverso il rispetto delle prescrizioni legislative e attraverso un atteggiamento costruttivo sui temi legati all'ambiente.

	Costo 2016	Costo 2017	Differenza	Percentuale
Rifiuti	120.231	118.320	- 1.911	-1,7%
Energia elettrica	99.422	97.448	- 1.974	-2,0%
Gas naturale	24.404	26.913	+2.509	10,3%
Cartucce	3.379	3.716	+337	10%
Carta	1.527	1.280	+247	16,2%
Toner	348	398	+50	10,6%
Totale	249.311	248.075	1.236	- 0,50%

Nel corso dell'esercizio 2017, l'Ente ha realizzato un risparmio di spesa, sui costi con impatto ambientale, di € 1.236, pari ad un risparmio rispetto all'anno precedente dello 0,50%.

6.1 Impegno ambientale

ENPACL eroga i propri servizi con particolare attenzione nei confronti dell'ambiente e delle risorse utilizzate.

Negli anni, si sono susseguite iniziative volte al risparmio energetico ed all'utilizzo di materiale riciclato (carta, cartucce per stampanti ecc.).

L'Ente, nel 2012, ha conferito incarico ad una società esterna (SINTEC S.r.l.) per uno studio analitico sui consumi energetici e le relative criticità.

Lo studio ha consentito, da quel momento, di avviare importanti iniziative che hanno migliorato l'efficienza energetica della Sede.

A partire dal 2013 l'Ente ha posto particolare attenzione ai consumi energetici di funzionamento dello stabile adibito a propria sede con uno specifico progetto che ha previsto due macro step:

1. studio analitico dei consumi;
2. interventi mirati a migliorarne le performance.

L'Ente ha previsto un investimento di circa 250 mila euro così ripartito:

	Investimento	Costo €	Risparmio energetico
A	Istallazione di caldaie a condensazione	65.000	5%
B	Istallazione di scaldacqua a pompa di calore	15.000	2%
C	Istallazione di un gruppo refrigeratore modulare	90.000	5%
D	Istallazione di un recuperatore di calore	10.000	2%
E	Istallazione di un micro-cogeneratore	36.000	6%
F	Istallazione di un sistema di controllo e gestione utenze	32.000	4%

Dettaglio degli interventi effettuati

- sostituzione del generatore di calore attualmente installato nella centrale termica dell'edificio con un generatore di calore modulare a condensazione;
- sostituzione dei dodici scaldacqua elettrici con scaldacqua a pompa di calore;
- sostituzione del gruppo frigorifero e della torre evaporativa, attualmente installate sulla copertura dell'edificio, con un nuovo gruppo refrigeratore modulare;
- istallazione di un recuperatore di calore a servizio dell'attuale unità di trattamento aria da 23.000 m³/h;
- installazione di un gruppo di cogenerazione per la produzione congiunta e contemporanea di energia elettrica (potenza elettrica 18 kWe) e calore utile (potenza termica 36 kWt);
- implementazione di un sistema di controllo e supervisione delle utenze installate nell'edificio di proprietà dell'ENPACL.

Gli interventi riguardanti la sostituzione del sistema ad alto consumo energetico per la climatizzazione invernale della sede e quelli relativi alla sostituzione dell'impianto refrigerante sono stati ultimati a fine 2014. Gli interventi realizzati, sulla base della stima dei consumi energetici a venire, pari a € 130.000 annui, permetteranno di ottenere risparmi di circa € 42.000 per anno. Pertanto, possiamo stimare un tempo di rientro dell'investimento di circa 5/6 anni.



L'ENPACL effettua il monitoraggio attento ai consumi, adottando politiche comunicative interne, atte a diffondere tra i propri collaboratori una politica e comportamenti per la salvaguardia dell'ambiente.

6.2 Consumi

I consumi principali, finalizzati all'erogazione dei servizi di previdenza ed assistenza, riguardano i materiali e gli strumenti utili alla comunicazione e all'istruttoria delle pratiche. ENPACL ha realizzato proprie procedure interne e strutturato le apparecchiature hardware e software con l'intento di limitare al minimo il consumo di carta, toner e inchiostro per stampanti. Presso l'Ente è presente una gestione documentale completamente digitalizzata per mezzo della quale tutti i documenti relativi agli Associati e agli altri Stakeholder, possono essere consultati in qualunque momento e da qualunque postazione di lavoro a video.

ENPACL incentiva l'utilizzo delle comunicazioni digitali, attraverso posta elettronica, posta elettronica certificata, sistema di ticketing on line e contact call.

Consumi per energia elettrica

La tabella sottostante evidenzia che i risultati di miglioramento, in termini economici, dei consumi di energia elettrica ottenuti fino al 2014 sono stati dell'11%. Nel 2015 è risultata una inversione della tendenza con un aumento dei consumi del 13,22%. La tendenza è riscontrabile, in misura molto più leggera, anche relativamente ai consumi 2016, aumentati del 3,47%

Nel 2017 si assiste invece nuovamente ad un miglioramento in termini economici e di consumo.

Anno	kWh TOTALI	PREZZO TOTALE (iva inclusa)
2012	577.104	129.157
2013	465.961	100.792
2014	457.894	90.182
2015	527.678	112.053
2016	546.651	99.422
2017	517.599	97.442

Consumi gas naturale

Nel corso dell'anno 2017 l'Ente ha consumato 33.722 metri cubi di gas metano. Rispetto ai consumi dell'anno precedente si evidenzia un leggero incremento che tuttavia costituisce un ottimo risultato se

lo si raffronta con il dato dei consumi del 2015. ENPACL ha quindi adottato misure idonee a segnare un'inversione di tendenza nei consumi di gas naturale.

	2017	2016	2015
Standard metro cubo (Smc)	33.722	33.023	48.558

Gestione dei rifiuti

	2017	2016	2015
Rifiuti speciali (Kg)	Kg 14.486	Kg.10.132	Kg.3.760

Dall'analisi dei dati 2017, emerge un consistente aumento della quantità di rifiuti speciali rispetto all'anno precedente, dovuto ai lavori di manutenzione degli spazi interni della Sede dell'ENPACL.

ENPACL persegue la tutela dell'ambiente attraverso la progressiva riduzione dell'utilizzo e consumo della carta.

Tale obiettivo si concretizza nell'utilizzo pressoché esclusivo della posta elettronica certificata, della posta elettronica ordinaria per lo scambio di informazioni, dati e documenti, nonché rendendo disponibili on-line moduli e formulari per la presentazione, da parte degli stakeholder, di istanze, dichiarazioni, dati.

Appendice – GRI Content Index

GRI Sustainability Reporting Standard		
GRI 100 - GENERAL DISCLOSURE		Riferimento Capitolo / Sezione
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'organizzazione	Cap. Secondo Enpac1 / 2.1
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Cap. Secondo – Enpac1 / 2.6
102-3	Ubicazione sede aziendale	Cap. Secondo / 2.1
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Cap. Secondo / 2.1
102-6	Mercati serviti	Cap. Secondo / 2.9
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Cap. Quarto / 4.1
102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	Cap. Quinto / 5.1
102-9	Catena di fornitura	Cap. Quinto / 5.3
STRATEGIA		
102-14	Lettera agli Stakeholder	Lettera del Presidente
ETICA ED INTEGRITA'		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Cap. Secondo / 2.2.
GOVERNANCE		
102-18	Sistema di governance	Cap. Terzo / 3.1 – 3.2
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
102-40	Stakeholder del Gruppo	Cap. Terzo / 3.6
102-41	Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	Cap. Quinto / 5.1
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	Cap. Terzo / 3.6
102-43	Approccio nel coinvolgimento degli stakeholder	Cap. Terzo / 3.6
102-44	Temi chiave e criticità emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	Cap. Terzo / 3.6
PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE		
102-50	Periodo di rendicontazione	Cap. Primo
102-51	Data dell'ultimo report pubblicato	Cap. Primo
102-52	Periodicità di rendicontazione	Cap. Primo
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul Bilancio di sostenibilità sociale	Cap. Primo
102-54	Opzione di rendicontazione "in accordance" scelta	Cap. Primo
102-55	Indice dei contenuti del GRI	Appendice
APPROCCIO DEL MANAGEMENT		
103-2	Approccio di gestione e sue componenti	Cap. Terzo / 3.4 3.5
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	Cap. Terzo / 3.4 – 3.5

GRI 200 - ECONOMIC TOPICS		
PERFORMANCE ECONOMICA		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Cap. Quarto / 4.6 – 4.7
IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI		
203-1	Investimenti in infrastrutture e in servizi di interesse per la collettività	Cap. Quarto / 4.3
203-2	Principali impatti economici indiretti	Cap. Quarto / 4.7
LOTTA ALLA CORRUZIONE		
205-1	Operazioni valutate per rischi di corruzione	Cap. Terzo / 3.3
205-2	Comunicazione e formazione su politiche e procedure anticorruzione	Cap. Terzo / 3.3.
ENVIRONMENTAL TOPICS		
MATERIALI		
301-1	Materiali utilizzati	Cap. Sesto / 6.2
ENERGIA		
302-1	Consumi diretti di energia	Cap. Sesto / 6.2
302-4	Risparmio energetico	Cap. Sesto / 6.2
SCARICHI E RIFIUTI		
306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e metodo di smaltimento	Cap. Sesto / 6.2 (Rifiuti speciali)
SOCIAL TOPICS		
OCCUPAZIONE		
401-1	Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	Cap. Quinto / 5.1
401-2	Benefit per i dipendenti	Cap. Quinto / 5.1
401-3	Congedo parentale	Cap. Quinto / 5.1
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI		
403-1	Rappresentanza dei lavoratori in comitati per salute e sicurezza, formati da lavoratori e dalla direzione	Cap. Quinto / 5.1
403-2	Infortuni sul lavoro, malattie professionali, assenteismo e decessi connessi al lavoro	Cap. Quinto / 5.1
403-4	Accordi formali con i sindacati per la sicurezza e la salute	Cap. Quinto / 5.1
FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
404-1	Ore medie annue di formazione pro capite	Cap. Quinto / 5.1 (Ore totali)
DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'		
405-1	Composizione degli organi di governo e del personale per indicatori di diversità	Cap. Terzo / 3.1
POLITICHE PUBBLICHE		
415-1	Contributi finanziari a partiti politici e relative istituzioni	Cap. Terzo / 3.3 (nessuno)