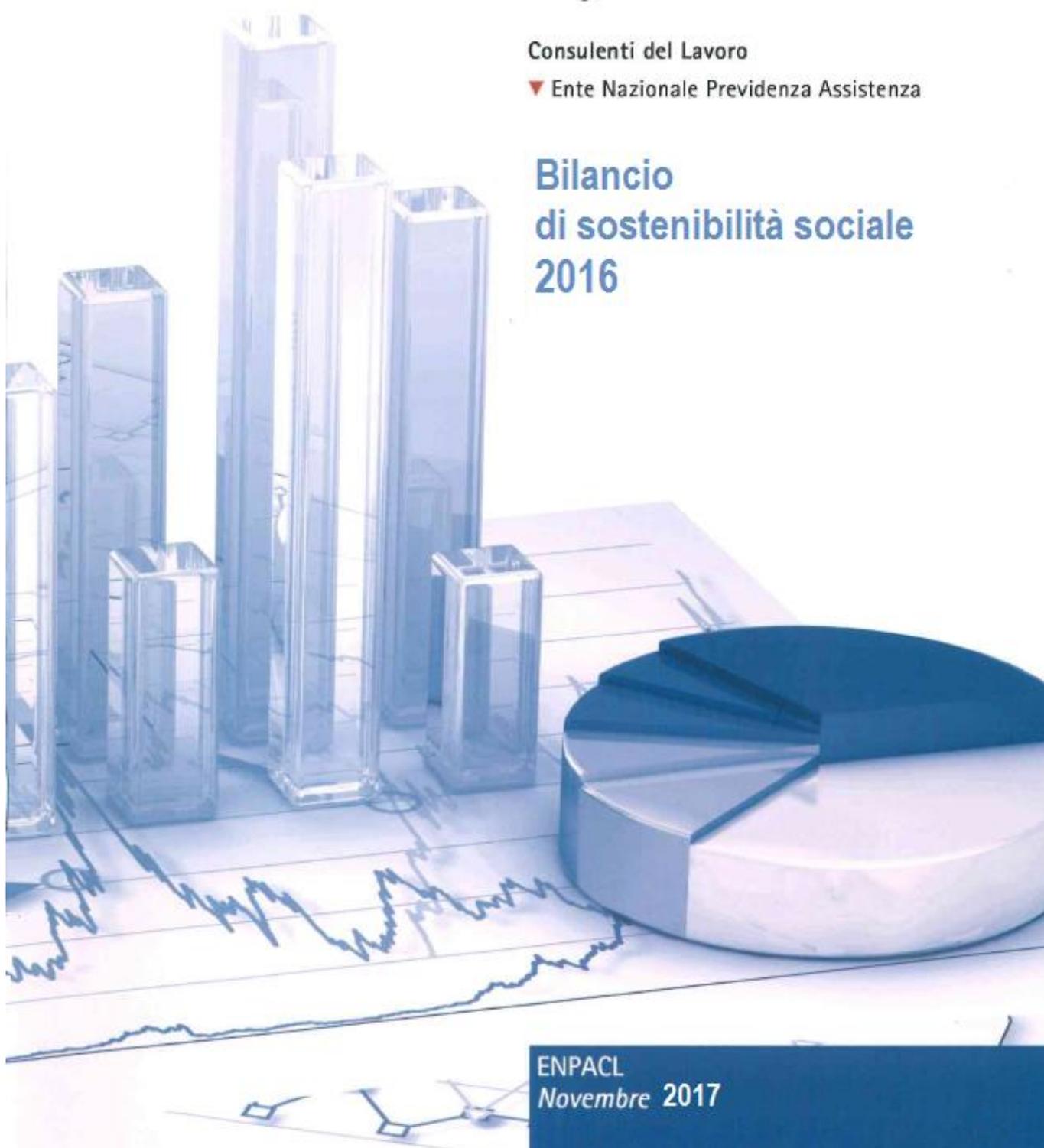




Consulenti del Lavoro

▼ Ente Nazionale Previdenza Assistenza

Bilancio di sostenibilità sociale 2016



ENPACL
Novembre 2017



Lettera del Presidente

Cari colleghi Consulenti del Lavoro, collaboratori, fornitori, cittadini,

nel presentare la quarta edizione del Bilancio Sociale dell'ENPACL, redatto in conformità agli standard internazionali, mi piace sottolinearne il valore di strumento utile alla rendicontazione delle performances dell'Ente, attraverso una lettura multidimensionale dell'"Universo ENPACL", che consenta di apprezzare non solo gli elementi di carattere economico ma, soprattutto, quelli di ambito sociale ed ambientale.

Inserito dal Consiglio di Amministrazione nel piano di miglioramento continuo pluriennale, proprio della politica della Qualità dell'Ente, e realizzato secondo le metodologie del Sistema Qualità ISO9001, il Bilancio Sociale rappresenta lo strumento fondamentale di rendicontazione degli obiettivi richiesti dalla normativa SA8000 (Social Accountability 8000), orientati al rispetto dei valori della persona, intesa come Consulente del Lavoro iscritto, lavoratore e cittadino, offrendo una lettura trasversale e analitica delle attività svolte annualmente dall'ENPACL.

Il Bilancio sociale si prefigge lo scopo di far apprezzare in termini numerici il valore aggiunto ottenuto dall'Ente nello svolgimento delle proprie attività istituzionali, protette dalla Carta Costituzionale.

Il nostro impegno è indirizzato ad orientare i processi produttivi verso principi di rispetto sociale e ambientale, a raggiungere risultati positivi in termini di qualità dei servizi erogati, di ambiente di lavoro, di utilizzo delle risorse, di investimenti indirizzati verso ambiti sociali. A tale ultimo riguardo, siamo consapevoli che l'attività finanziaria dell'Ente è in grado di innescare un processo virtuoso, tale da creare e aggiungere valore all'economia reale del Paese, verso cui è sempre più orientata parte dei nostri investimenti, perché possa essere sostenuta concretamente la nostra professione, che ha il delicato ruolo di presidio di legalità nei rapporti di lavoro.

Il vero patrimonio dell'ENPACL sono gli iscritti: ecco perché sempre maggiori risorse vengono indirizzate alle politiche attive di welfare integrato verso gli associati. Assistenza sanitaria integrativa, aiuti a sostegno e per lo sviluppo dell'attività professionale, con particolare riguardo ai giovani iscritti, misure a beneficio della genitorialità, solidarietà e assistenza economica ai Colleghi interessati da calamità naturali o che, comunque, vengano a trovarsi in particolari condizioni di bisogno.

Nei suoi 45 anni di storia, l'ENPACL ha raggiunto performances e risultati molto significativi. Il nostro obiettivo è garantire la continuità di tale processo, ispirandoci a principi di Trasparenza, Qualità e Responsabilità Sociale.

Alessandro Visparelli

1. CAPITOLO PRIMO - PARTE INTRODUTTIVA

- 1.1 Premessa metodologica
- 1.2 I confini del report
- 1.3 Periodo e periodicità di rendicontazione delle informazioni fornite
- 1.4 Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio

2 CAPITOLO SECONDO - PERSONALITÀ E SERVIZI

- 2.1 Profilo
- 2.2 Contesto di regolamentazione
- 2.3 La missione, la strategia, i valori
- 2.4 Politica ed obiettivi
- 2.5 Impatti per la sostenibilità
- 2.6 Eticità dell'Ente
- 2.7 Corporate governance
- 2.8 Costo per le attività degli Organi di amministrazione e di controllo
- 2.9 I servizi di Previdenza e Assistenza
- 2.10 I nostri Stakeholders
- 2.11 Le iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento

3 CAPITOLO TERZO - RESPONSABILITÀ ECONOMICA

- 3.1 Il patrimonio dell'Ente
- 3.2 L'equità del prelievo contributivo
- 3.3 Il valore economico generato e distribuito
- 3.4 Remunerazione del Personale dell'Enpacl
- 3.5 Remunerazione della Pubblica Amministrazione
- 3.6 Collettività: liberalità e sponsorizzazioni
- 3.7 Gli Inquilini
- 3.8 Acquisto beni e servizi
- 3.9 Il valore aggiunto prodotto e distribuito

4 CAPITOLO QUARTO - RESPONSABILITÀ SOCIALE

- 4.1 Il Personale
- 4.2 Gli Assistiti
- 4.3 Privacy
- 4.4 Le Istituzioni
- 4.5 Impegno per il sociale
- 4.6 I Fornitori
- 4.7 Investimenti orientati ad aspetti sociali

5 CAPITOLO QUINTO - RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

- 5.1 Impegno ambientale
- 5.2 Consumi per erogazione dei servizi
- 5.3 Consumi per energia elettrica
- 5.4 Consumi per gas naturale
- 5.5 Gestione dei rifiuti

Appendice 1 – Tabella di correlazione G3

1 CAPITOLO PRIMO - PARTE INTRODUTTIVA

1.1 Premessa metodologica

Il Bilancio Sociale rappresenta per l'Enpacl un fondamentale strumento di reportistica e di testimonianza della volontà e dell'impegno dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale ed istituzionale, sia a livello locale sia globale. Testimonia il rispetto degli indicatori di qualità e di servizio previsti e condivisi con il sistema gestionale aziendale "ISO 9001", certificato dalla fine del 1997 secondo gli standard volontari delle norme UNI EN ISO 9000.

Le informazioni riguardanti le attività svolte e i risultati ottenuti dall'Ente in ambito economico, ambientale e sociale sono raccolte con uno specifico sistema interno di rilevazione attraverso la definizione degli indicatori di performance dei processi.

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.

Il bilancio è rendicontato secondo il livello C di applicazione della Linea guida GRI-G3. L'Enpacl intende mantenere questo livello di rendicontazione, con l'obiettivo di incrementarlo negli anni.

Il bilancio è stato redatto, avendo cura dell'aspetto di semplificazione del testo e delle tabelle, offrendo una rappresentazione dei contenuti adatta a garantire la massima chiarezza e facilità di lettura.

Il documento è organizzato secondo le seguenti sezioni:

Capitolo primo – Parte introduttiva

Metodologia del bilancio sociale. Nella parte introduttiva è indicato l'approccio metodologico utilizzato per la redazione del bilancio, la raccolta dei dati e delle informazioni, al fine di una rendicontazione chiara e di facile lettura.

Capitolo secondo – Personalità e Servizi

Sono presentati l'assetto istituzionale, le caratteristiche dell'Enpacl, gli elementi conoscitivi che rendono possibile la sua identificazione oggettiva, i principali elementi che ne definiscono la storia e l'evoluzione, la dimensione e l'assetto organizzativo. E' esplicitata, inoltre, la politica e la mission.

Capitolo terzo - Responsabilità Economica

Rappresenta il principale tramite di relazione con il bilancio di esercizio. Struttura un modello di formazione e ripartizione del valore aggiunto che consente di misurare il valore economico generato dall'Enpacl e monitorare la ripartizione del medesimo agli Stakeholders.

Capitolo quarto - Responsabilità Sociale

Sono rendicontati, sia in termini qualitativi sia quantitativi, i risultati ottenuti dall'Ente, in relazione agli impegni assunti e ai programmi realizzati per il personale, gli associati, le istituzioni, la collettività e i fornitori.

Capitolo quinto - Responsabilità Ambientale

Sono indicate le attività svolte in riferimento all'impatto ambientale.

La raccolta dei dati necessari per la redazione del bilancio avviene costantemente in occasione della rendicontazione degli indicatori di processo aziendali. La tabella di correlazione tra gli indicatori della linea guida G3 ed i paragrafi del presente documento è riportata nell'appendice n° 1 "Tabella di correlazione G3". I contenuti del bilancio sono stati predisposti in conformità alle linee guida definite dal GRI - *Global Reporting Initiative*, tenendo conto delle informazioni considerate rilevanti per gli Stakeholders aziendali.

Il processo di rendicontazione implementato si ispira alle linee guida AA1000 (*Account Ability* 1000 del 2006) che definiscono i passaggi indispensabili per la costruzione dei bilanci sociali e di sostenibilità. Per garantire la qualità e l'adeguata presentazione delle informazioni sono stati utilizzati principi di garanzia della qualità quali la materialità, l'inclusività degli Stakeholders ed il contesto di sostenibilità. Si conferma la redazione del presente documento secondo tali criteri attraverso l'analisi dei dati interni ed esterni pubblicati, le iniziative di ascolto delle parti interessate e la contestualizzazione degli impatti locali attuali e futuri di tipo economico, ambientale e sociale.

Il Bilancio di Sostenibilità Sociale è pubblicato sul sito internet www.enpacl.it da cui è possibile scaricare la versione digitale in formato PDF.

Su detto sito è presente anche una scheda di valutazione del bilancio stesso. Le indicazioni ricevute saranno utilizzate per le future elaborazioni.

1.2 I confini del report

Il perimetro del report di questo bilancio comprende le attività svolte dall'Enpacl e i servizi erogati.

I dati di bilancio si riferiscono al territorio nazionale.

Gli indicatori utilizzati sono tutti quelli previsti dalla linea guida GRI 2006.

Limitazioni del perimetro del bilancio.

Sono escluse le sezioni relative alla produzione dei beni e servizi, in quanto l'Enpacl non è un'entità con impatti significativi sulle tematiche di sostenibilità ambientale.

Informazioni relative alle società collegate.

TeleConsul Editore s.p.a.

La TeleConsul Editore s.p.a., con sede sociale in Roma, via Vinicio Cortese n.147/F, è una società di servizi dei Consulenti del Lavoro. Agisce per ideare, studiare e realizzare, in piena sinergia con i propri utenti, tutte quelle iniziative che possono soddisfare le esigenze di quanti affrontano problematiche inerenti le materie lavoro e fiscale.

Annovera tra i suoi clienti, oltre numerosi professionisti, anche Enti ed Istituzioni quali Inps, Inail e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

1.3 Periodo e periodicità di rendicontazione delle informazioni fornite

Le informazioni fornite nel presente Bilancio sono relative all'anno solare 2016. Al fine di offrire una lettura più ampia, i dati sono confrontati, ove possibile, con almeno due annualità precedenti.

E' intenzione dell'Amministrazione mantenere frequenza annuale al Bilancio al fine di intraprendere stabilmente un percorso di chiarezza e trasparenza con gli Stakeholders.

1.4 Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio

Per osservazioni, dubbi o consigli in merito al Bilancio è istituita una specifica casella di posta elettronica: staff@enpacl.it

2 CAPITOLO SECONDO - PERSONALITÀ E SERVIZI

2.1 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 chiamato dalla legge a svolgere una attività istituzionale finalizzata a garantire adeguate prestazioni previdenziali ed assistenziali alla Categoria, secondo quanto previsto dall'art. 38 della Costituzione italiana.

L'Enpacl è istituito nel 1972 come ente pubblico, con la legge 23 novembre 1971, n.1100.

Lo scopo dell'Ente è quello di erogare e gestire trattamenti di previdenza e di assistenza in favore dei Consulenti del Lavoro e dei loro familiari.

L'Enpacl inizia la sua attività nel gennaio 1972, presso la prima sede in Roma, Via Stoppani, 15.

Il primo Consiglio di Amministrazione è costituito nel gennaio 1974, il primo Presidente è eletto nel marzo dello stesso anno ed il primo Direttore Generale è nominato nel dicembre 1976.

Dal 1° gennaio 1995 l'Enpacl, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509, ha trasformato la propria natura giuridica in Ente privato.

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 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.

Nell'anno 2010 l'Enpacl ha introdotto il Modello di prevenzione dei rischi di reato di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e istituito l'Organismo di Vigilanza nella forma di tipo monocratico.

Dal mese di febbraio 2014 l'Ente ha intrapreso il percorso di certificazione di Responsabilità Sociale.

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.

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 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, lo scorso 17 marzo, la certificazione rilasciata da Det Norske Veritas-GL Business Assurance (DNV-GL).

Al momento, l'Enpacl è l'unica tra le amministrazioni che gestiscono previdenza obbligatoria ad aver ottenuto tali attestazioni.

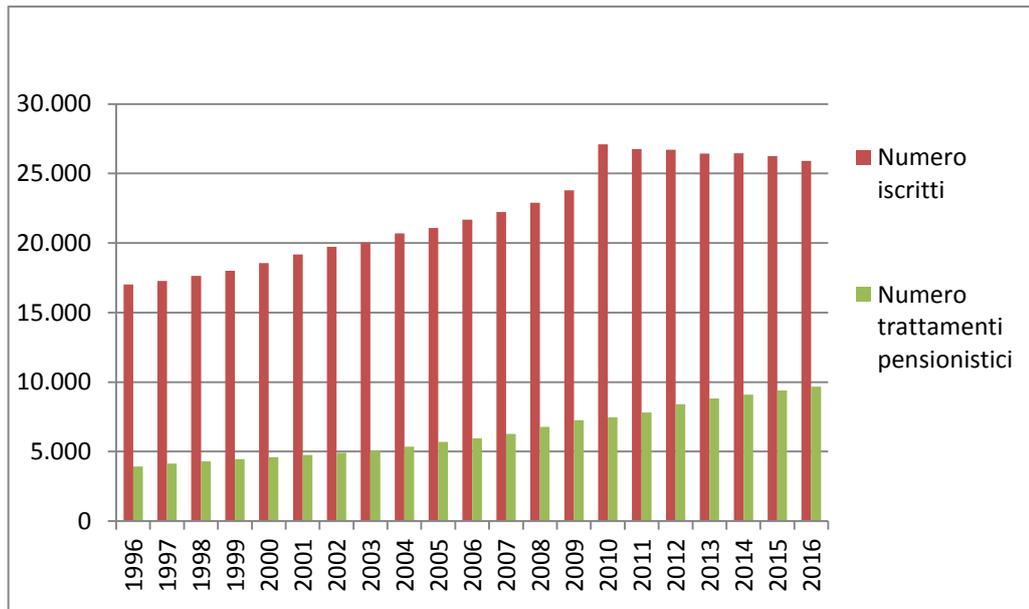
I grafici che seguono rappresentano l'evoluzione del numero degli iscritti e dei pensionati e del relativo rapporto, nel periodo 1996-2016.

Numero degli assistiti nel tempo

Anno	Numero iscritti	Numero trattamenti pensionistici	Numero pensionati	Rapporto *
1996	17.022	3.940		4,32
1997	17.263	4.140		4,17
1998	17.639	4.291		4,11
1999	18.013	4.450		4,05
2000	18.548	4.586		4,04
2001	19.183	4.753		4,03
2002	19.727	4.917		4,01
2003	20.040	5.085		3,94
2004	20.687	5.345		3,87
2005	21.087	5.688		3,71
2006	21.684	5.951		3,64
2007	22.225	6.282		3,54
2008	22.897	6.782		3,38
2009	23.784	7.261		3,28
2010	27.092	7.468		3,63
2011	26.742	7.818	8.062	3,42
2012	26.712	8.410	8.534	3,18
2013	26.423	8.818	8.952	3,00
2014	26.460	9.086	9.211	2,91
2015	26.239	9.386	9.512	2,80
2016	25.903	9.672	9.803	2,68

Dal 2011 il rapporto è calcolato con riferimento al numero dei trattamenti pensionistici.

La seguente tabella riporta l'andamento grafico del numero degli iscritti e dei pensionati, nel periodo 1996-2016.



2.2 Contesto di regolamentazione

L'Enpacl è stato istituito con la legge 27 novembre 1971, n.1100.

Con la legge 25 agosto 1991, n. 249, entra in vigore la legge di riforma dell'Ente.

Le principali modifiche introdotte dalla legge n. 249 del 1991 riguardano:

- la contribuzione a carico degli iscritti, di tipo “misto” che consente di acquisire le risorse finanziarie attraverso un contributo soggettivo fisso e un contributo integrativo calcolato in percentuale sul volume d'affari ai fini dell' I.V.A. professionale;
- la prestazione pensionistica d'anzianità al raggiungimento del trentacinquesimo anno di contribuzione;
- la prestazione pensionistica d'invalidità;
- l'innalzamento del requisito minimo contributivo richiesto per la maturazione del diritto a pensione di vecchiaia da 20 a 30 anni.

La legge 11 dicembre 1990 n. 379 ha riconosciuto il diritto all'indennità di maternità alle libere professioniste. 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 Ente privato.

Con delibera dell'Assemblea dei Delegati del 30 novembre 1994, l'Ente ha scelto di trasformarsi in ente privato di tipo associativo. In conseguenza, 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.

Gli assi portanti 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").

2.3 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 (*Stakeholders*).

Mission

La *mission* istituzionale dell'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.

L'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.

2.4 Politica ed obiettivi

Politica per la Qualità

L'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 l'Ente, attraverso la costituzione dell'apposita Commissione ISO9000 (di seguito Alta Amministrazione) definisce in modo chiaro ed univoco la presente Politica per la qualità.

L'attività istituzionale svolta dall'Enpacl consiste nel garantire adeguate prestazioni previdenziali ed assistenziali ai Consulenti del Lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 38 della Costituzione italiana.

L'Ente intende raggiungere i propri obiettivi attraverso la soddisfazione degli Stakeholders, 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.

L'Alta Amministrazione, attraverso la presente Politica per la Qualità, individua le linee d'azione che consentano di implementare un sistema sostenibile nel tempo, tale da garantire la necessaria equità tra le generazioni di iscritti.

L'Alta Amministrazione individua 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

1.1) Monitorare costantemente, al fine di incrementare l'andamento demografico degli iscritti ed il gettito contributivo prodotto in relazione al fatturato e al reddito complessivi della Categoria.

1.2) 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'Enpacl e ad ogni altra componente della Categoria la fattiva partecipazione al buon andamento del sistema.

1.3) Proseguire nel percorso di un sempre maggiore coinvolgimento dei Delegati nella vita attiva dell'Ente, anche attraverso l'organizzazione di apposite riunioni formative/informative.

1.4) Consentire la necessaria continuità gestionale, indispensabile per la sicurezza del sistema, anche perfezionando l'attuale modello di governance.

1.5) 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

2.1) 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.

2.2) Elaborare e realizzare politiche attive a sostegno e sviluppo dell'attività professionale dei Colleghi, utilizzando le risorse derivanti dalle entrate per contribuzione integrativa, come individuate dallo Statuto. Tra queste, a titolo di esempio, il finanziamento ai giovani Colleghi 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

3.1) Accrescere l'attuale livello di trasparenza degli atti di gestione dell'Ente attraverso una più ampia pubblicazione all'interno del sito web dell'Ente.

3.2) Proseguire e migliorare l'attività di informazione annuale agli iscritti circa le proprie aspettative pensionistiche (Busta arancione).

3.3) 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, Sistema Qualità) nonché mantenere leali e ineccepibili relazioni con gli organismi di vigilanza (Collegio dei Sindaci, Società di revisione, Ministeri, COVIP, Corte dei Conti).

3.4) 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.

4) Operatività

4.1) L'efficacia operativa della struttura è elemento fondamentale per ogni processo interno/esterno in cui l'ente è coinvolto. Per questo motivo, la gestione dovrà essere 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 avviare una politica di turn over del personale prossimo al pensionamento, che garantisca all'Enpacl la necessaria continuità professionale.

4.2) 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.

Politica per la Responsabilità Sociale

L'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

E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità di qualsiasi persona.

L'Enpacl garantisce il sostegno, il rispetto e la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

Rifiuto all'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, che non abbiano adempiuto all'obbligo scolastico, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Nel caso in cui l'organizzazione dovesse trovare al lavoro, al suo interno o presso suoi fornitori, giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti, non superi le 10 ore al giorno.

L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporre i minori a rischi relativi alla loro salute e sicurezza né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

Rifiuto all'impiego di lavoro forzato o coatto

E' proibito sostenere l'impiego di personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

L'Enpacl si impegna a sviluppare e mantenere eque procedure per la gestione delle lamentele dei dipendenti e delle pratiche disciplinari.

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

L'organizzazione mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'Enpacl nomina un Rappresentante della Direzione che sia responsabile della salute e della sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi e l'attuazione dei requisiti stabiliti dal d.lgs 81/2008.

I lavoratori nominano un loro Rappresentante della Salute e Sicurezza, che ha il compito di rappresentare i lavoratori in tema di salute e sicurezza e di rilevare reali o potenziali rischi nell'ambiente di lavoro.

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

L'Enpacl non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ad organizzazioni sindacali ai propri dipendenti.

I rappresentanti sindacali non sono in alcun modo discriminati e viene promossa la contrattazione collettiva.

L'Enpacl facilita le regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici.

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, integrato dalla contrattazione collettiva aziendale, che attua la soddisfazione dei bisogni primari del personale oltre che a fornire guadagni discrezionali, assicurando così una vita dignitosa a tutta la sua famiglia.

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno un giorno libero alla settimana.

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

L'Enpacl assicura che la composizione dei salari e dei benefici extra sia regolarmente e chiaramente dettagliata e che il compenso sia erogato in piena conformità con le leggi vigenti.

Impegno allo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo

L'Enpacl, partecipando attivamente, promuove gli sforzi della comunità tesi ad incoraggiare lo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo, come parte dell'impegno dell'Ente nei confronti delle realtà nelle quali opera.

Etica degli affari

L'Enpacl intende mantenere i più alti standard per quanto riguarda l'etica degli affari e l'integrità morale, collaborare con le autorità nazionali e internazionali e sostenere progetti rivolti ad attuare migliori standard etici

Sistema di gestione della Responsabilità Sociale

L'Enpacl si impegna a :

- definire ed aggiornare continuativamente la presente “Politica per la Responsabilità Sociale” e 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;
- documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all’interno che alle altre parti sociali interessate;
- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell’efficacia del sistema;
- nominare un rappresentante della direzione e favorire l’elezione di un rappresentante dei lavoratori;
- selezionare e valutare i fornitori anche sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell’individuazione di non conformità.

Con l’adesione alle norme SA8000, l’Alta Direzione 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.

Politica acquisti

L’Enpacl, attraverso i collaboratori della Direzione Risorse , 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.

L’Enpacl si prefigge l’obiettivo di contribuire alla crescita economica delle imprese fornitrici collaborando appieno allo snellimento delle procedure.

L’Enpacl incentiva rapporti di collaborazione con i fornitori tali da garantire efficienza e qualità del servizio.

L’Enpacl intende avviare una serie di azioni per incentivare 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;
- avviare azioni di comunicazione che diano visibilità alle imprese che hanno realizzato interventi di Responsabilità Sociale e che sono inserite nell’albo fornitori dell’Enpacl;
- informare, quando richiesto, su Responsabilità Sociale, bilancio sociale, codice etico, certificazioni ambientali.

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

L'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.

L'Enpacl usa criteri di partecipazione alle gare tali da non escludere le piccole e medie imprese.

L'Enpacl, 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.

L'Enpacl, 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.

Politica del Personale

L'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.

L'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 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.

L'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.

L'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 .

L'Enpacl si impegna all'eliminazione delle cause di assenteismo dovuto a stress lavorativo.

Obiettivi

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 60 anni.

Politica per la Qualità - Obiettivi per il miglioramento continuo

- 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 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: 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.

Politica per la responsabilità sociale – Obiettivi per il miglioramento continuo

- Identificazione di un punto riservato ed anonimo per denunciare forme di restrizione della libertà e della dignità dell'uomo .
- Definizione di una apposita procedura di recupero dei casi segnalazione.
- Monitoraggio specifico su fornitori considerati a rischio.
- Identificazione di indicatori che possano essere intesi come atteggiamenti riconducibili al lavoro forzato, coatto o obbligato.
- Implementazione e diffusione del Sistema Integrato Qualità dell'Enpacl (ISO9001 - SA8000 - ISO27001 - prevenzione reati ex D.Lgs.231/2001 e di corruzione - trasparenza e accesso civico – gestione sicurezza delle informazioni (privacy e security)
- rappresentazione chiara ed inequivocabile delle Politiche Enpacl in tema di Qualità, Responsabilità sociale, Personale, Acquisti.
- Disponibilità della cassetta reclami per la rilevazione di violenze, minacce o atteggiamenti coercitivi.
- Definizione di una apposita procedura di gestione dei reclami segnalati in forma anonima.

- Miglioramento dell'ambiente lavorativo e limitazione delle probabilità di incidente.
- Istituzione del Comitato Salute e sicurezza.
- 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 .
- Definizione di indicatori utili alla rilevazione di eventuali discriminazioni.
- Assenza di lavoro forzato, obbligato e minorile.
- Comunicazione giornaliera verso i dipendenti.
- Sistema incentivante basato su sistemi di misurazione delle performance individuali.
- Utilizzo della flessibilità oraria.
- Incentivo al part-time.
- Attento monitoraggio dei permessi retribuiti.
- Monitoraggio delle competenze/conoscenze.
- Incremento della percentuale di personale con formazione specifica in tema di sicurezza.
- Incremento della formazione in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
- Miglioramento dell'ambiente e condizioni di lavoro.
- Coinvolgimento dei fornitori nelle best practices.
- Diffusione del Bilancio Sociale.

2.5 Impatti per la sostenibilità

L'andamento congiunturale

Al 31/12/2016 gli iscritti erano 25.903, di cui 13.934 maschi e 11.969 femmine; n. 3.081 iscritti sono anche titolari di una pensione erogata dall'Ente; tra gli iscritti sono stati considerati anche 212 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 2016 n. 386 Consulenti del Lavoro erano iscritti solo all'Ordine ma non all'Enpacl, a seguito di opzione per altra Cassa di previdenza.

Il numero degli iscritti è diminuito di 336 unità a seguito di n. 451 iscrizioni e n. 787 cancellazioni; la distribuzione per sesso in termini percentuali resta stabile rispetto al 2015, con le donne che salgono leggermente dal 46,03% al 46,20%, 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%. Tale inversione di trend dell'ultimo anno si manifesta anche nel 2016 per il numero degli iscritti attivi all'Enpacl (n. 25.903) a differenza del numero degli iscritti attivi pensionati (9.672) che, invece, segna variazioni positive su tutto l'orizzonte temporale determinando il rapporto.

2.6 Eticità dell'Ente

L'Ente non contribuisce in alcun modo a forme di finanziamento a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni sindacali o loro rappresentanti e candidati.

L'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, 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 del 2001.

A seguito delle modifiche legislative con cui sono state ampliate le fattispecie di reato contemplate nel decreto legislativo n. 231/2001, l'Ente ha intrapreso un processo di aggiornamento che si è concluso con l'approvazione del "Modello di prevenzione dai rischi di reato ex d.lgs.231/2001" (di seguito "Modello 231") da parte del Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 ottobre 2010.

Dal 2015 il Modello 231 è integrato, inoltre, con i principi etici di lealtà, imparzialità, riservatezza e correttezza disposti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione contenuti nelle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).

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 (OdV). L'Organismo è di tipo monocratico ed è composto dalla persona del dott. Lanfranco Fornari, raggiungibile all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@enpacl.it. I referenti diretti dell'Ente per l'Organismo di Vigilanza sono: Fabio Faretra, delegato all'applicazione del Modello 231 (fabio.faretra@enpacl.it); Marco Profeta, gestore della funzione di controllo interno (marco.profeta@enpacl.it).

Nel corso dell'anno 2011, avviata la formazione del Personale dell'Ente, si è concretizzata l'applicazione del Modello organizzativo di prevenzione.

Nel 2016, l'Organismo di Vigilanza ha effettuato tre visite ispettive volte a verificare la corretta applicazione del modello penalpreventivo 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.

2.7 Corporate governance

Gli Organi dell'Ente sono:

l'Assemblea dei Delegati;
il Consiglio di Amministrazione;
il Presidente;
il Collegio dei Sindaci.

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.

I Delegati Enpacl



Cognome	Nome	Consiglio provinciale	
AIAZZI	PAOLA	PRATO	
ALBIANI	MASSIMO	ROMA	
ALONZI	ROCCO	FROSINONE	
ARTICO	CESARE	TREVISO	Fino al 18/07/16
BABINI	STEFANO	RAVENNA	
BALBONI	ENRICO	FERRARA	
BALDARI	CROCIFISSO	BRINDISI	
BALLARDINI	CARLO	BOLOGNA	
BARGHINI	BRUNO	VITERBO	
BASILI	ALFREDO	ROMA	
BEGLIUOMINI	PIERLUIGI	AOSTA	
BELOTTI	TIZIANO	BERGAMO	
BERGAMINI	PAOLO	MODENA	
BERNASCONI	CLAUDIO	COMO	
BERTOSSI	MARIO	UDINE	
BERTUCCI	ADALBERTO	ROMA	
BERTUCCIOLI	TIZIANO	RIMINI	
BESIO	GIOVANNI	SONDRIO	
BET	RENZO	PORDENONE	
BOEMO	GIANLUIGI	GORIZIA	
BORELLI	ADELE	PARMA	
BREGA	FABIO	NOVARA	
BRICCOLI	MONICA	FIRENZE	
BUDA	CRISTIAN	TRIESTE	
CACCIAGRANO	PAOLO	PESCARA	
CAIRO	ANTONIO	COSENZA	
CAPALDO	ALBERICO	SALERNO	Fino al 04/01/16
CAPPIELLO	GIUSEPPE	NAPOLI	
CAPRERA	GIUSEPPE	VIBO VALENTIA	
CARLINI	GABRIELE	PESARO - URBINO	
CARRARO	GIANNI	PADOVA	
CARROZZO	FILIPPO	TORINO	
CHIAPPA	ANNA RITA	ANCONA	
CHIRICO	DOMENICO	CASERTA	
CIRILLI	GABRIELE	LATINA	
COCOLA	SERGIO	SIRACUSA	
COLUCCIA	ANTONIO	LECCE	
COPPARI	PAOLA	RIETI	
COSTANZA	PIERPAOLO	BARI	
COSTANZO	MASSIMILIANO	ROMA	Dal 30/09/16
COTTARELLI	CARLO	CREMONA	Fino al 02/06/17

CROCE	FLAVIA	L'AQUILA	
DE BERNARDO	LORIS	BOLZANO	
DE LAURENTIS	NICOLA	CHIETI	
D'ELIA	ELIANA	ASTI	
DESTRI	DORIANO	GROSSETO	
DI NUNZIO	POTITO	MILANO	
D'IPPOLITO	ALBERTO	LA SPEZIA	
DURACCIO	EDMONDO	NAPOLI	
ESPOSITO	GIOSUE'	NAPOLI	
FABBRI	BRUNO	LUCCA	
FAGGIOLI	PAOLO	FIRENZE	
FATATO	GAETANO	MESSINA	
FEDELI	LUCA	AREZZO	
FELICE	MARIA COSTANZA	CROTONE	
FILIPPI	NICOLA	CUNEO	
FRACASSI	TIZIANA	PIACENZA	
GALEANO	PIETRO MARIA	PALERMO	
GALGANO	LUIGI	AVELLINO	
GEROSA	DONATELLA	MILANO	
GHEIDO	MARIA ROSA	ALESSANDRIA	
GIACALONE	LEONARDO	TRAPANI	
GIACOMIN	ANTONIETTA	TREVISO	Dal 28/07/16
GIARRAPUTO	IGNAZIO	AGRIGENTO	
GIORGI	ANNALISA	CAGLIARI	
GIOVINAZZO	ANTONIO	REGGIO CALABRIA	
GIULIACCI	GIULIANO	TERNI	
GIUSTO	FRANCESCO	BARLETTA - ANDRIA -TRANI	
GRASSEN	ALESSANDRO	REGGIO EMILIA	
GRAZIANO	ALESSANDRO	MILANO	
GRIECO	ROSANNA	POTENZA	
IACONO	SEBASTIANO	RAGUSA	
IANESE	MASSIMILIANO	BELLUNO	
IAQUINTO	ANNA	MANTOVA	
INCUTTI	LIDIA	BIELLA	
IOVINO	MARCO	MASSA CARRARA	
IZZO	ALFONSO	SALERNO	Dal 04/02/16
LANZA	FEDERICA	VERONA	
LAURI	CARLA	FERMO	
LEZZI	ANTONIO	LECCE	
LORETI	MASSIMO	PERUGIA	
MAGGIONI	DANIELE	SAVONA	
MANCUSO	FRANCESCO GIUSEPPE	MONZA E BRIANZA	
MARCHIONE	ANGELINA	FOGGIA	
MARCHIONI	PAOLA	VARESE	
MARINI	ROSSANA MARIA	BRESCIA	
MARMORE'	ANTOINETTE	MACERATA	
MARRUCCI	MAURO	LIVORNO	
MARZANI	ELEONORA	ROMA	
MASI	LIVIO	PALERMO	
MICHELETTI	GIANCARLO	ROVIGO	
NERLI	LUIGI	PISTOIA	
OPERTI	MARCO	TORINO	
PADDEU	ALESSANDRA	NUORO	
PANZETTA	PIETRO	TARANTO	
PARLAGRECO	ANDREA	ROMA	Fino al 29/09/16
PASCALE	VALERIO	SALERNO	Dal 04/02/16

PASCAZIO	LEONARDO	BARI	
PASTORE	MASSIMILIANO	ROMA	
PIERONI	VINCENZO	ASCOLI PICENO	
PINTO	GIOVANNI	CAMPOBASSO	
PISCAGLIA	LUCA	FORLI' - CESENA	
POMODORO	LUIGI	ENNA	
POZZI	ROBERTO	IMPERIA	
POZZI	SERGIO	LECCO	
PROVERBIO	AMALIA	ROMA	
RECCHIA	GAETANO	MATERA	
RIFIUTI	MARZIO	PISA	
ROAT	DANIELA	TRENTO	
ROSSI	GUIDO	VERCELLI	
RUBINI	STEFANO	VENEZIA	
RUSSO	ROBERTO	BENEVENTO	
SALVARO	ULDERICO	VICENZA	
SANCHINI	NADIA	SIENA	
SANNA	GIORGIO GIOVANNI BATTISTA	ORISTANO	
SAVINI	LUIGI	TERAMO	
SCANDONE	ALESSANDRO	PAVIA	
SCHENONE	LUIGI	GENOVA	
TALARICO	GIOVANNI	CATANZARO	
TORRESI	GIANLUCA	ROMA	
TORTORA	LUIGI	LODI	
TRICOLI	LUIGI	CALTANISSETTA	
TRINGALE	NATALE	CATANIA	
TRIUNFO	FABIO	NAPOLI	
TROTTA	GIORGIO	ISERNIA	
TURCHETTI	MARIO	ROMA	
UMBALDO	MASSIMILIANO	NAPOLI	
VARETTI	NADIA	VERBANIA	
VILLANI	SANDRO	SASSARI	
ZINNO	CARLO	SALERNO	Fino al 04/01/16

Assemblea dei Delegati	2016	2015	2014	2013	2012
Numero delle riunioni	2	3	3	2	4
Costi organizzativi €	311.464	503.481	331.770	313.542	527.475
Delegati n.	126	126	162	162	162

Il costo organizzativo di € 311.464 per l'anno 2016 si riferisce al compenso per gettoni, indennità e diaria di viaggio pari all'importo imponibile € 245.479 oltre contributo integrativo (€ 9.819) e IVA (€ 56.166) dei componenti dell'Assemblea dei Delegati per la partecipazione a due riunioni assembleari tenutesi nell'esercizio (a fronte delle tre del 2015), all'incontro informativo suddiviso in tre sessioni, a varie riunioni di commissioni istituite dall'Ente, in cui è prevista la presenza di Delegati.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente attualmente è composto di sette membri, per effetto delle intervenute modifiche statuarie, 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, comma 2 e 3, e 22, comma 5 dello Statuto). Per la validità delle sedute del Consiglio di Amministrazione è necessaria la presenza di almeno quattro componenti.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede la seduta. Qualora il numero dei componenti in carica si riduca a meno di quattro, si procede a nuova elezione di tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione.

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 ISO 9000 per la trattazione degli aspetti relativi al Sistema Qualità dell'Ente.

Il **Presidente** è eletto dal Consiglio di Amministrazione fra i suoi componenti, ha la rappresentanza legale dell'Ente 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.

Consiglio di Amministrazione

PRESIDENTE
Alessandro Visparelli



VICEPRESIDENTE
Pasquale Mazzuca



CONSIGLIERE
Marco Bertucci



CONSIGLIERE
Carlo Calanca



CONSIGLIERE
Gianfranco Ginolfi



CONSIGLIERE
Adriana Regonesi



CONSIGLIERE
Mauro Zanella



Consiglio di Amministrazione	2016	2015	2014	2013	2012
Numero delle riunioni	11	11	14	12	17
Delibere	171	160	191	196	202
Costi organizzativi €	589.885	613.394	647.085	670.110	685.185

Il costo organizzativo di € 589.885 per l'anno 2016 si riferisce ai compensi (€ 201.753), a gettoni, indennità e diaria di viaggio (€ 263.163) oltre al contributo integrativo (€ 18.596) e IVA (€ 106.373) di tutti i componenti del Consiglio per la partecipazione alle riunioni dell'Organo in questione tenutesi nel 2016 (n. 11 come nel 2015), nonché per la partecipazione a riunioni di Commissioni e Comitati vari, riunioni di Presidenza ed espletamento di incarichi specifici.

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
Valentina Torresi



Rappresentante di Categoria

Collegio dei Sindaci	2016	2015	2014	2013	2012
Numero delle riunioni CdS	17	14	14	14	13
Costi organizzativi €	63.697	58.972	62.737	71.429	74.480

Il costo organizzativo di € 63.697 per l'anno 2016 si riferisce a compensi (€ 30.471), a gettoni, indennità e diaria di viaggio, contributo integrativo e IVA (€ 33.226) dovuti ai membri del Collegio dei Sindaci per la partecipazione a riunioni del Consiglio di Amministrazione e a riunioni specifiche dell'Organo di controllo.

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.

La struttura amministrativa dell'Enpacl si articola in: Direzione Generale, Direzione Previdenza, Direzione Risorse, Direzione Contabilità, Finanza e Personale.

Al 31 dicembre 2016 l'organico dell'Ente è di 70 dipendenti.

Direttore Generale
Fabio Faretra



Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001

OdV: dott. Lanfranco Fornari

L'OdV, nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, è a composizione monocratica, rimane in carica per un periodo non superiore a tre anni e può essere riconfermato.

O.d.V.	2016	2015	2014	2013	2012
Costo €	15.226	15.226	15.186	15.812	13.842

Le Commissioni Enpacl

1) Commissione ISO 9000

Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Carlo CALANCA
Consigliere Gianfranco GINOLFI
Consigliere Adriana REGONESI
Rappresentante per il Personale per la Qualità

Ha il compito di fissare le Politiche e gli obiettivi continuativi per la Qualità e per la Responsabilità Sociale, con le modalità operative descritte nella PQ 850 "Miglioramento continuo" e di eseguire i Riesami della direzione con le modalità descritte nella PQ 510 "Riesame della Direzione".

2) Commissione rapporti con il Personale

Presidente Alessandro VISPARELLI
Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Marco BERTUCCI
Consigliere Gianfranco GINOLFI
Consigliere Adriana REGONESI
Direttore Generale
Dirigente Direzione risorse

La Commissione Rapporti con il Personale cura i rapporti con le Organizzazioni sindacali 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.

3) Commissione previdenza

Componenti interni:

Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Marco BERTUCCI
Consigliere Gianfranco GINOLFI
Consigliere Adriana REGONESI
Delegato Enrico BALBONI (FE)
Delegato Gabriele CIRILLI (LT)
Delegata Donatella GEROSA (MI)
Delegato Massimiliano UMBALDO (NA)
Direttore Generale
Dirigente Direzione previdenza

Componenti esterni:

Rappresentante del CNO
Legale di fiducia dell'Ente

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.

4) Commissione investimenti

Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Marco BERTUCCI
Consigliere Carlo CALANCA
Consigliere Mauro ZANELLA
Delegato Dorianò DESTRI (GR)
Delegato Nicola FILIPPI (CN)
Delegato Livio MASI (PA)
Direttore Generale
Responsabile Area finanza e patrimonio

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

5) Commissione recupero crediti contributivi

Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Carlo CALANCA
Consigliere Adriana REGONESI
Consigliere Mauro ZANELLA
Direttore Generale
Dirigente Direzione previdenza

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

6) Commissione trasparenza e anticorruzione

Vicepresidente Pasquale MAZZUCA
Consigliere Marco BERTUCCI
Consigliere Gianfranco GINOLFI
Consigliere Mauro ZANELLA
Direttore Generale

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.

Il costo dell'attività delle Commissioni, essendo i partecipanti quasi esclusivamente i componenti del Consiglio di Amministrazione, è compreso nei compensi per il Consiglio di Amministrazione.

2.8 Costo per le attività degli Organi di amministrazione e di controllo

La misura dei compensi annui degli Organi di amministrazione e di controllo, ad oggi invariata, è stata deliberata dall'Assemblea dei Delegati nella riunione del 30 novembre 1999:

Organi di Amministrazione	Costo €
Presidente	80.700
Vicepresidente	40.350
Consigliere di Amministrazione	16.140
Presidente Collegio Sindaci	12.394
Sindaco	8.263

A tali importi occorre aggiungere gli oneri di legge. Inoltre, ai componenti gli Organi Collegiali dell'Enpacl (Assemblea dei Delegati, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), delle Commissioni e Comitati, nonché per riunioni di Presidenza e per incarichi singoli, spetta un gettone di presenza pari a € 77,47 e una indennità di presenza pari a € 77,47, per ciascun giorno della riunione.

A titolo di rimborso forfetario delle spese di viaggio, vitto e alloggio, compete inoltre una diaria calcolata in base alla distanza chilometrica, nella misura intera per il primo giorno della riunione, nella misura del 75% per il secondo giorno, nella misura del 50% per il terzo giorno e successivi.

2.9 I servizi di Previdenza e Assistenza

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;
- provvidenze straordinarie;
- indennità di maternità;

- mutui (fino al 31 dicembre 2012) e prestiti;
- riscatti;
- ricongiunzione;
- totalizzazione;
- assistenza sanitaria integrativa;
- rendita contributiva (istituto abrogato dal 1 gennaio 2013).

Andamento dei servizi in termini numerici/economici

Numero pensioni e importo erogato in migliaia di euro

Anno	Vecchiaia		Anzianità		Invalidità		Inabilità		Superstiti		Rendita*	
	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo
1996	2.187	12.848	7	56	17	112	191	1.091	1.538	5.214	-	-
1997	2.268	13.869	14	103	67	338	178	999	1.613	5.527	-	-
1998	2.331	15.057	17	152	89	441	173	976	1.681	5.928	-	-
1999	2.408	15.869	18	161	110	539	173	979	1.741	6.347	-	-
2000	2.486	17.195	25	185	129	639	168	975	1.778	6.724	-	-
2001	2.545	18.547	37	338	163	842	161	957	1.847	7.199	-	-
2002	2.610	20.215	67	617	180	980	153	976	1.907	7.698	-	-
2003	2.674	21.535	87	916	210	1.159	154	946	1.960	8.142	-	-
2004	2.819	23.790	120	1.331	238	1.349	150	1.005	2.018	8.687	-	-
2005	3.056	26.175	159	1.828	258	1.499	154	1.030	2.061	9.086	-	-
2006	3.206	29.024	211	2.489	266	1.584	156	1.087	2.112	9.524	-	-
2007	3.337	31.720	352	3.667	286	1.774	150	1.078	2.157	10.055	-	-
2008	3.563	34.640	556	6.269	294	1.921	150	1.079	2.219	10.646	-	-
2009	3.772	38.728	779	9.079	291	1.914	154	1.173	2.265	11.372	-	-
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	223	398
2016	4.136	52.525	2.342	34.456	316	2.435	156	1.443	2.625	14.811	228	393

* l'istituto è abrogato dal 1 gennaio 2013

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

Tempo medio di erogazione delle prestazioni

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.

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2016-2011
Pensione Vecchiaia	55	60	65	112	113	118	-49%
Pensione Vecchiaia anticipata	42	65	71	42	86	115	-43%
Pensione Superstiti	45	43	54	50	60	74	-42%
Pensione Indirette	68	118	131	91	133	134	-11%
Indennità Maternità	114	115	89	118	107	119	-3%
Pensione Invalidità*	95	112	155	196	185	320	-65%
Pensione Inabilità*	84	94	164	275	501	395	-76%

*tempi condizionati da visite mediche

I tempi medi di erogazione dei trattamenti pensionistici in totalizzazione sono più estesi (239 gg nel 2016) a causa della compresenza di più istruttorie, che fanno capo alla pluralità di gestioni obbligatorie coinvolte.

Le principali forme di assistenza erogate agli Associati sono:

	2016	2015	2014	2013	2012
	n.	n.	n.	n.	n.
Provvidenze straordinarie	16	1	10	50	9
Prestiti	3	3	4	9	8
Assistenza sanitaria integrativa	25.924	26.308	26.134	26.120	26.434
Long Term Care	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 inizialmente n. 25.742 iscritti. Ricordiamo che già dal 2015 la polizza è stata estesa, nell'ambito delle misure di sostegno al praticantato, anche ai praticanti nonché ai familiari del dante pratica.

2.10 I nostri Stakeholders

Sono considerate parti interessate gli individui e le entità che:

- aggiungono valore all'organizzazione (cliente interno/esterno);
- sono altrimenti interessate alle attività dell'Enpacl (fornitori interni/esterni);
- sono influenzate dalle attività dell'Enpacl (collettività).

Il percorso avviato con gli Stakeholders 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 Stakeholders 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 Stakeholders rilevanti. Una copia del bilancio è inviato per posta agli Stakeholders 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.

Criteria di valutazione nella individuazione degli *Stakeholders*

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

- di responsabilità – gli Stakeholders 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;
- d'influenza – gli Stakeholders che con le loro decisioni possono influenzare in maniera significativa l'Ente (Ministeri, Parlamento, ecc.);
- di dipendenza - gli Stakeholders che possono essere influenzati direttamente o indirettamente da decisioni dell'Enpacl (associati, personale, fornitori, ecc.);
- di vicinanza/prossimità - gli Stakeholders 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);
- di rappresentatività - gli Stakeholders 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.

	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

2.11 Le iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento

Le nostre attenzioni verso gli Stakeholders 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 Stakeholders (canali di dialogo e argomenti rilevanti).

STAKEHOLDERS	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 e lettere Assemblee Riunioni operative Questionari di soddisfazione sulla formazione erogata Audit 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
Rappresentanze aziendali	Organizzazioni sindacali Incontri con Rappresentante per la salute e sicurezza Intranet Aziendale Ordini di Servizio Comunicazioni interne e lettere Bilancio di sostenibilità sociale Bilanci economici	Sicurezza sui luoghi di lavoro Clima aziendale Coinvolgimento Sistemi retributivi Formazione Contratto integrativo Sistemi di incentivazione
Organismi di Categoria	Bilanci economici Bilancio di sostenibilità sociale	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
Pubblica amministrazione	Bilanci economici Bilancio di sostenibilità sociale	Normativa
Ambiente	Iniziative sul 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 Incontri Intranet E mail Bilancio di sostenibilità Bilanci economici Assemblee	Statuto Regolamento Gestione Ordinaria Gestione Straordinaria

3 CAPITOLO TERZO - RESPONSABILITÀ ECONOMICA

La presente sezione del Bilancio ha lo scopo di illustrare i dati d'esercizio.

Le informazioni di questa sezione consentono di misurare il valore economico generato dall'Ente e apprezzare il Valore Aggiunto prodotto e rivolto in favore degli Stakeholders.

3.1 Il patrimonio dell'Enpacl

Nel 2016 si è individuata la seguente allocazione strategica (AAS 2016), organizzata per classi di investimento, suddivise per liquidità, obbligazioni governative (titoli di Stato) indicizzati

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) e investimenti immobiliari).

Nella colonna dell'allocazione tattica (AAT 2016) si osserva l'effettiva allocazione. Come si vede 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 2016	AAT 2016	Scostamento
	Peso neutrale	Peso asset	
Liquidità	4%	3%	-1%
Obbligazionario Gov. Infl. Linked	15%	16%	1%
Obbligazionario Gov.	10%	9%	-1%
Obbligazionario Corp.	8%	10%	2%
Azionario	14%	13%	-1%
Alternativi + Inv. Statuari	26%	25%	-1%
Fondi Immobiliari + Imm. Diretto	23%	24%	+1%

Per la realizzazione di tale AAT, nel 2016 il patrimonio mobiliare dell'Ente ha avuto gli incrementi e i decrementi di seguito indicati. Gli investimenti hanno riguardato:

Descrizione investimenti		
Acquisto/rivalutazione partecipazioni		50.008.667
Acquisto fondi	€	63.956.723
Altre attività finanziarie per riclassificazione di titoli immobilizzati	€	99.871.432
Acquisto titoli di stato	€	45.237.917
TOTALE	€	259.074.739

I disinvestimenti hanno invece riguardato:

Descrizione disinvestimenti		
Smobilizzo fondi	€	23.647.754
Vendita e/o rimborso di attività finanziarie	€	19.999.998
Riclassificazione come attività finanziarie di titoli immobilizzati	€	100.076.646
Vendita titoli di stato	€	9.734.920
Rimborso di obbligazioni per mutui agli iscritti	€	4.439.876
TOTALE	€	157.899.194

Nella tabella successiva il patrimonio complessivo dell'Ente a fine 2016 e 2015 è suddiviso tra le diverse forme:

		31 dicembre 2016		31 dicembre 2015	Inc/decr
Fabbricati	€	86.024.104	€	86.024.104	0%
Immobilizzazioni finanziarie	€	700.028.375	€	678.724.264	14,48%
Attività finanziarie	€	99.871.432	€	19.999.998	
Liquidità	€	29.380.268	€	54.131.805	-45,72%
TOTALE	€	915.304.179	€	838.880.171	9,11%

Per l'ottimizzazione del patrimonio immobiliare, l'Enpacl ha costituito un Fondo riservato di diritto italiano ad apporto (FIA) denominato 'Bernini', a cui apportare gli immobili di proprietà, gestito da Sorgente SGR, società di gestione immobiliare selezionata a seguito di gara pubblica.

Nel 2015 l'Enpacl ha proceduto alla prima tranche di apporto, trasferendo gli immobili indicati nella prima tabella di seguito riportata, mentre quelli indicati nella seconda tabella saranno trasferiti in un secondo momento, ad eccezione del fabbricato di Viale del Caravaggio, in quanto bene strumentale. Per tali immobili è indicato il ricavo per canoni contabilizzato nel 2016.

Ubicazione immobile	Destinazione d'uso prevalente	Num. unità immobiliari	Valore a bilancio	Valore apporto
Roma - Via S.R. Apostoli 36/Via Antonino Pio	Albergo	3	24.515.169	20.370.000
Roma - Via Cristoforo Colombo 456	Ufficio	19	24.344.550	23.445.000
Roma - Via Marcellina 7/11/15	Ufficio	1	16.808.116	21.090.000
Roma - Via Edoardo Jenner 147	Ufficio	1	6.450.856	6.928.000
Guidonia - Via Tiburtina Km 18,300	Commerciale	1	4.740.119	4.838.000
Roma - Via Sante Vandi 115	Residence	1	5.282.086	4.857.999
Milano - V.le Richard 1 - Milano	Ufficio	8	6.781.834	6.952.000
Totale			88.922.730	88.480.999

Descrizione immobile	Valori di bilancio	Valori perizie	Ricavo canoni
Roma - P.zza A.C. Sabino 67 (palazzina e porzione destinata a parcheggio)	6.447.136	10.600.000	244.879
Roma - Via Sante Vandi 71	2.235.373	2.354.000	75.364
Roma - Via Sante Vandi 124 (albergo)	7.313.807	8.756.000	0
Roma - V.le del Caravaggio 78 - Sede (al netto dell'ammortamento di € 15.606.377)	9.496.069	28.700.000	
Roma - V.le del Caravaggio 78 - parte locata	7.658.673		217.404
Roma - Via Depero 70/76	18.353.853	18.470.000	1.200.000
Roma - Via Sabatino Gianni 121/123	7.684.618	7.900.000	109.290
Roma - Via Zoe Fontana snc	11.228.197	11.570.000	226.683
Totale complessivo	70.417.727	88.350.000	2.154.620

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 generato ricavi complessivi per € 22.253.114 (al netto di rettifiche, scarto negativo, accantonamenti e oneri finanziari), cui corrispondono oneri tributari pari a € 3.994.929 al netto del credito d'imposta e della correzione di parte del debito per imposte sostitutive stanziato a fine 2015; se si considerano anche gli altri oneri gestionali afferenti detto patrimonio, pari complessivamente a € 268.567, il ricavo netto risulta essere di € 17.989.618.

Rispetto al 2015, il cui dato pari a € 16.698.224 può essere ricavato dal conto economico riclassificato per gestioni, si evidenzia un incremento del 8% circa.

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

	PROVENTI	RETTIFICHE E ACCANTONAMENTI	ONERI FINANZIARI	ONERI TRIBUTARI	TOTALE
Partecipazioni	1.365.163	8.667		-291.851	1.081.979
Titoli di Stato	7.687.340		-146.528	-787.616	6.753.196
Obbligazioni fondiarie					
Fondi/Sicav	14.728.805	-3.470.884	-466.655	-2.437.106	8.954.160
Polizze assicurative					
Attività finanziarie	1.926.920			-317.082	1.609.838
Depositi bancari	620.286			-161.274	459.012
Totale	26.328.514	-3.462.217	-613.183	-3.994.929	18.258.185

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

	Consistenza media	Proventi lordi	Proventi netti	Rendimento	
Immobiliare	60.921.613	2.154.620	485.154	3,54%	0,80%
Mobiliare	791.068.071	22.253.114	17.989.618	2,81%	2,27%
Totale	851.989.684	24.407.734	18.474.772	2,86%	2,17%

I rendimenti di cui sopra non tengono conto delle plusvalenze implicite derivanti dal confronto tra valore di bilancio e valore di mercato al 31 dicembre dei Titoli di Stato (escluse le obbligazioni fondiarie, i cui valori coincidono), dei prodotti assicurativi, delle partecipazioni e dei fondi, rilevabili nel prospetto che segue:

Nome Prodotto		Valore di bilancio	Valore di mercato
OBBLIGAZIONARIO GOVERNATIVO INFL.LKD			
IT0004243512	BTP HCPI LINK 15/09/2023	15.810.964	20.060.868
IT0004969207	BTP ITALIA 12/11/2017	14.977.500	15.338.545
IT0004604671	BTP HCPI LINK 15/09/2021	15.700.434	18.131.893
IT0005012783	BTP ITALIA 2020	20.084.668	21.018.851
IT0005174906	BTP HCPI LINK 11/04/2024	10.013.698	10.063.076
IT0005138828	BTP HCPI LINK 15/09/2032	10.390.553	10.527.902
IT0004735152	BTP HCPI LINK 15/09/2024	11.625.004	11.570.654
IT0005004426	BTP HCPI LINK 15/09/2026	13.208.662	13.036.133
totale		111.811.483	119.747.922

OBBLIGAZIONARIO GOVERNATIVO			
IT0003644769	BTP 4,5% 01/02/2020	5.291.500	5.670.340
totale		5.291.500	5.670.340
	Contratto di capitalizzazione Cattolica	2.000.000	2.563.851
	Contratto di capitalizzazione Unipol Sai	5.000.000	5.331.048
	Contratto di capitalizzazione Cattolica	3.000.000	3.158.086
	Contratto di capitalizzazione Generali	5.000.000	5.264.905
totale		15.000.000	16.317.890

FONDO DI FORNDI MULTISTRATEGIA			
LU0533935945	ENPACL Multistrategia	174.882.592	186.565.674
totale		174.882.592	186.565.674

OBBLIGAZIONARIO CORPORATE			
LU0533936240	ENPACL Credito	64.894.031	66.834.391
totale		64.894.031	66.834.391

AZIONARIO			
IT0000784196	Banca Popolare di Sondrio	329.750	229.010
LU0368555768	Vontobel Fund - Global Value Equity HI	15.000.000	17.450.589
LU0278093595	Vontobel Fund - Global Value Equity I	15.000.000	19.426.229
	Banca d'Italia	50.000.000	50.000.000
	Partecipazione Teleconsul	321.784	321.784

	totale	80.651.534	87.427.612
--	---------------	-------------------	-------------------

ALTERNATIVI NON LIQUIDI			
	F2i - Fondo Italiano per le infrastrutture	36.219.618	44.909.142
	Clean Energy One	7.400.262	8.561.848
	Fondo Investimenti Rinnovabili	19.878.299	14.392.156
73846-003	Fondi Terrapin	51.917	100.443
KYG867323050	Fondi Tarchon A4X	115.718	107.815
KYG867322896	Fondi Tarchon A2X	186.909	196.275
IT0005163214	RiverRock HICF	153.776	153.776
LU1387565564	TSC Fund - RSA Eurocare	10.000.000	10.000.000
	totale	74.006.499	78.421.455

FONDI IMMOBILIARI			
LU0425115283	Optimum Evolution Fund SIF	104.591	104.591
	CdP Fondo investimenti per l'abitare	2.848.124	2.694.469
LU0616814421	Optimum Evolution Fund SIF Property II	10.000.000	14.139.859
IT0003791222	Fondo FIP	6.678.549	6.098.904
	Optimum Evolution Fund SIF-USA Property I	10.000.000	11.840.000
	Fondo immobiliare Bernini	106.200.000	105.312.623
LU0616814421	Optimum Evolution Fund SIF Property III	7.000.000	7.205.066
	totale	142.831.264	147.395.512

	Totale	669.368.903	708.380.796
--	---------------	--------------------	--------------------

Per quanto riguarda il fondo dedicato alle energie alternative, denominato “Investimenti Rinnovabili”, gestito da Quadrivio SGR, l’Ente ha operato un ulteriore accantonamento al fondo oscillazione titoli.

Ad oggi tale fondo, pari a € 5.421.138, copre la differenza tra valore al costo e valore di mercato del fondo, anche se l’evoluzione della situazione nel corso del 2017 lascia spazio alla possibilità di un parziale recupero delle perdite, attraverso l’eventuale chiusura anticipata.

3.1.1 Le società partecipate

Teleconsul Editore s.p.a.

Il valore di Teleconsul Editore S.p.A., con sede sociale in Roma, via Vinicio Cortese n.147/F, è stato incrementato della frazione di pertinenza dell’Ente (€ 8.667) dell’utile evidenziato dal bilancio 2015 (€ 19.258): il valore della collegata viene infatti adeguato in funzione del risultato d’esercizio, a seguito dell’adozione del criterio di valutazione in base al metodo del patrimonio netto. Non è pervenuto in tempo utile per poter essere stanziato in bilancio il dato relativo al 2016. Trattandosi di una posta non particolarmente significativa, la stessa sarà rilevata nel bilancio 2017. Si rammenta che il capitale sociale è pari ad € 312.000, suddiviso in 1.200 azioni da € 260 nominali ciascuna, di cui l’Ente detiene il 45%, corrispondente a n. 540 azioni.

Occorre ricordare che il contenzioso instaurato dalla società Wolters Kluwer Italia, sia in sede civile che penale, sull’ipotesi di plagio della propria banca dati, si è concluso con il riconoscimento, in sola sede civile (sentenza del 29 gennaio 2007 emessa dal Tribunale di Roma) di una parziale fondatezza delle pretese della società ricorrente, cui è stato riconosciuto il risarcimento dei danni per improprio e non autorizzato utilizzo, nella creazione della banca dati Basileus, di diversi documenti, certamente attinti dalla banca dati della società ricorrente.

Il Tribunale ha altresì stabilito una solidale responsabilità a risarcire la ricorrente da parte delle società Ediconsul, Teleconsul, Euroteam e Gesaf. E' stato inoltre disposto che tali società debbano mantenere indenne Teleconsul Editore S.p.A. dagli effetti economici della sentenza.

L'entità del risarcimento è stata poi definita con conseguente giudizio presso lo stesso Tribunale di Roma, X sezione civile, in primo grado, con sentenza del 20 dicembre 2016, provvisoriamente esecutiva, seppur parzialmente.

Il Consiglio di Amministrazione è fermamente deciso ad intraprendere tutte le iniziative necessarie a garantire la tutela del patrimonio della controllata e, di conseguenza, anche il valore dell'investimento operato dall'Ente.

3.2 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 imposto 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.

Negli ultimi anni, 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.

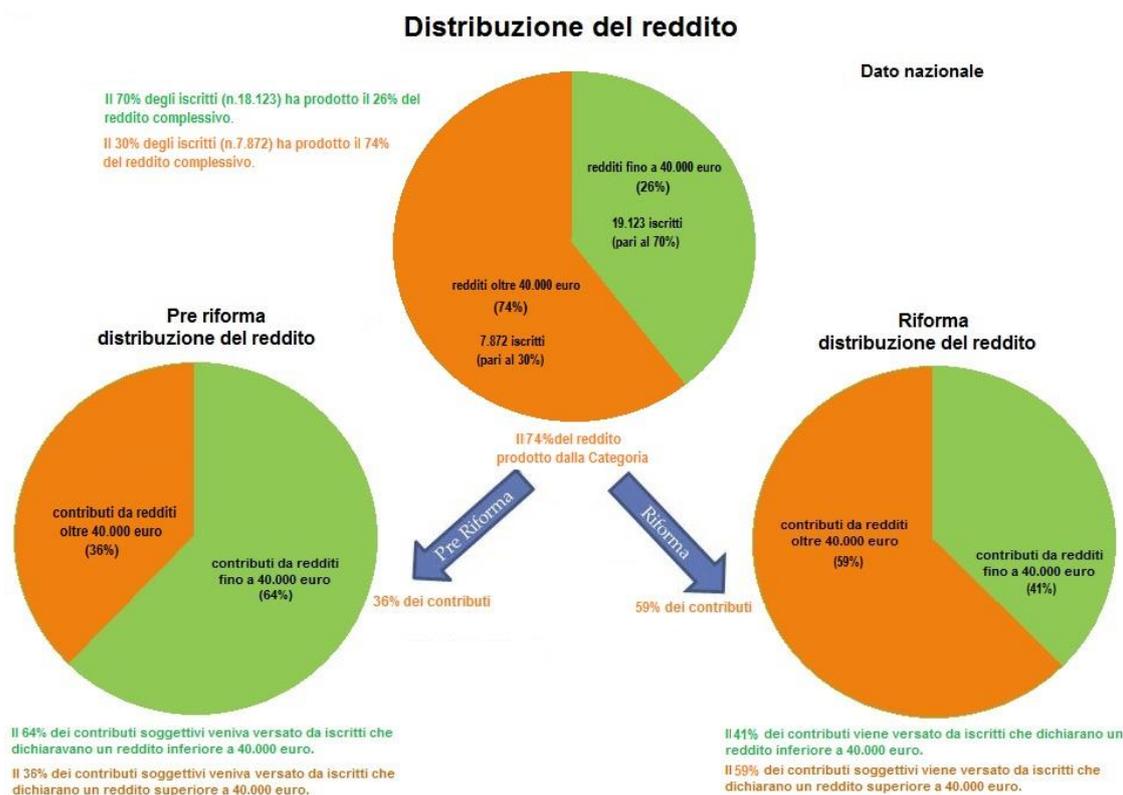
L'accentuarsi nel tempo del divario nella produzione di reddito tra giovani e meno giovani iscritti, tra Regioni maggiormente e Regioni meno ricche del Paese, ha reso sempre più evidente l'anacronismo e l'iniquità di un simile sistema di prelievo contributivo.

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.

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 2016 come evidenziato nel grafico che segue.



3.3 Il valore economico generato e distribuito

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 dell'Enpacl, svolte in ambito privatistico.

Il bilancio consuntivo dell'esercizio 2016, 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	€ 227.650.003
Costi	€ 138.906.206
Avanzo d'esercizio	€ 88.743.797

di conseguenza il patrimonio netto si modifica come segue:

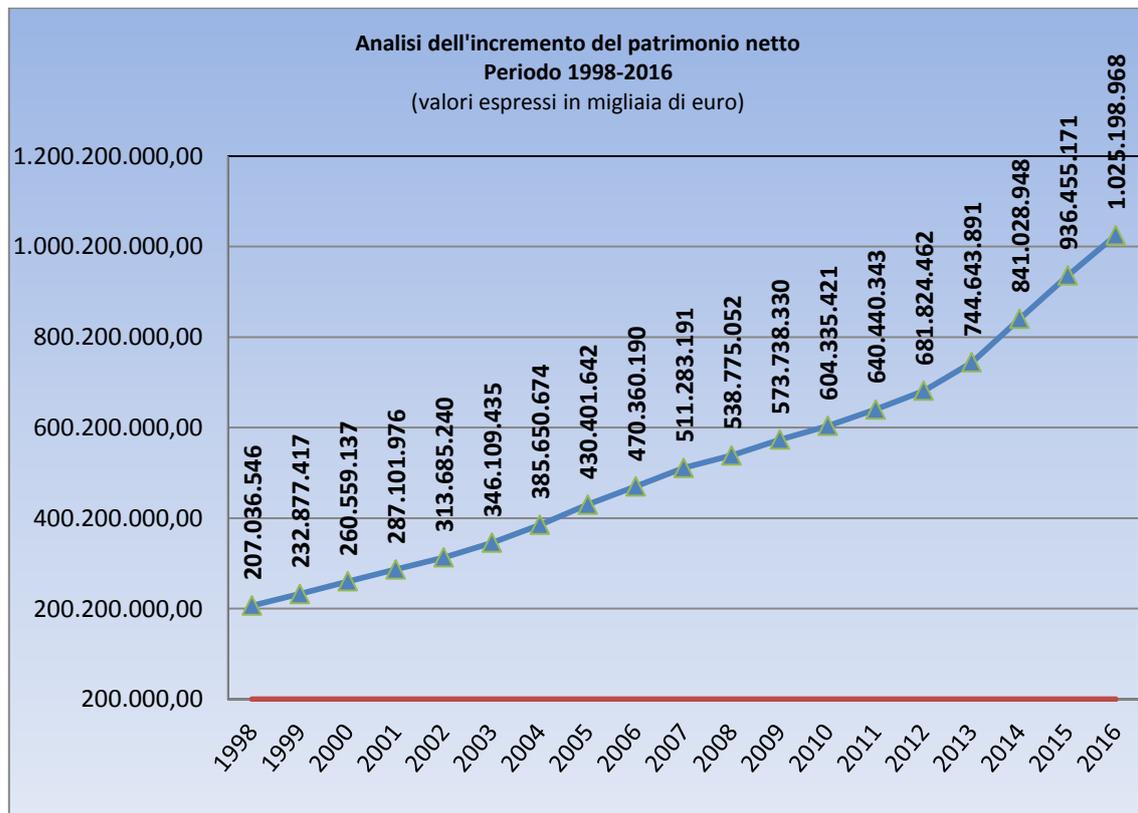
Riserva legale (art. 1, comma 4, lett. c, D.Lgs. 509/94)	€ 77.004.984
Altre riserve	€ 859.450.187
Avanzo d'esercizio	€ 88.743.797
Totale	€ 1.025.198.968

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 31/12/2016 presenta un aumento del 9,48% rispetto al valore dell'esercizio precedente e consente una copertura pari a 9,67 volte le pensioni in essere al 31/12/2016, incluse le rendite (€ 106.063.379), 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 66,57 annualità, riferite a tale ultima data. I medesimi indicatori alla fine del 2015 erano, rispettivamente, 9,35 e 60,80.

La tabella ed il grafico di seguito riportati evidenziano l'incremento del patrimonio netto nel periodo 1998/2016:

Anno	Patrimonio netto €	Avanzo dell'esercizio €	Incremento percentuale
1998 (anno base)	207.036.546		
1999	232.877.417	25.840.871	12,48%
2000	260.559.137	27.681.720	11,89%
2001	287.101.976	26.542.839	10,19%
2002	313.685.240	26.583.263	9,26%
2003	346.109.435	32.424.196	10,34%
2004	385.650.674	39.541.239	11,42%
2005	430.401.642	44.750.968	11,60%
2006	470.360.190	39.958.548	9,28%
2007	511.283.191	40.923.000	8,70%
2008	538.775.052	15.976.166	5,38%
2009	573.738.330	34.963.278	6,49%
2010	604.335.421	30.597.092	5,33%
2011	640.440.343	36.104.922	5,97%
2012	681.824.462	41.384.119	6,46%
2013	744.643.891	62.819.429	9,21%
2014	841.028.948	96.385.057	12,94%
2015	936.455.171	95.426.233	11,35%
2016	1.025.198.968	88.743.797	9,48%



Sintesi Bilancio consuntivo 2016

valori espressi in euro

Contributi a carico degli iscritti	197.281.668
Contributi di competenza	193.032.858
Contributi anni precedenti	1.242.465
Sanzioni e interessi	3.006.345
Canoni di locazione	2.581.683
Interessi e prov. finanziari	26.328.514
Altri proventi	31.458.138
Altri ricavi	236.341
Proventi straordinari	-
Rettifiche di valore	8.667
Rettifiche di costi	1.213.130
TOTALE RICAVI	227.650.003

Prestazioni previdenziali e assistenziali	12.389.697
Pensioni (compresa rendita)	106.063.379
Indennità di maternità	2.366.932
Altre prestazioni	3.959.386
Organi collegiali	1.014.041
Beni e servizi	3.629.420
Compensi professionali/lavoro autonomo	1.147.336
Materiali sussidiari e di consumo	47.603
Utenze varie	226.823

Servizi vari	610.060
Comunicazioni istituzionali	73.301
Altri costi	1.524.297
Personale	5.202.674
Oneri tributari	7.093.112
Oneri finanziari	791.464
Altri oneri	8.785.798
Ammortamenti	775.623
Accantonamenti e svalutazioni	6.640.091
Oneri straordinari	-
Rettifiche di valore	470.884
Rettifiche di ricavi	899.200
TOTALE COSTI	138.906.206

AVANZO D'ESERCIZIO	88.743.797
---------------------------	-------------------

L'esercizio si chiude con un risultato economico pari a € 88.743.797 in aumento (+2,8%) rispetto al preventivo 2016 assestato, che stimava un avanzo di € 86.355.000.

La tabella che segue riporta i dati del Bilancio consuntivo 2016 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 consuntivo 2016	
---	--

GESTIONE PREVIDENZIALE	
Contributi utili per pensioni	174.903.973
Contributo Integrativo non utile per pensione <i>(di cui minimo 7.581.733)</i>	21.417.143
Proventi straordinari <i>(riacc. in + crediti)</i>	960.552
Oneri straordinari <i>(riacc. in - crediti)</i>	- 689.293
Accantonamento fondo svalutazione crediti	- 2.538.150
Totale contributi	194.054.225
Prestazioni previdenziali e assistenziali	112.389.697
Oneri per prestazioni previdenziali	146.737
Accantonamento fondo oneri per prestazioni previdenziali	997.331
Totale prestazioni previdenziali e assistenziali	113.533.765
A) – Avanzo contributi	80.520.460

GESTIONE FINANZIARIA	
Canoni di locazione	2.581.683
Proventi straordinari	0
IRES	-609.020
ICI-IMU	-512.404
Oneri finanziari	-13.383
Oneri straordinari	-654.568
Imposta Registro	-33.664
Perizie e compensi professionali	-52.148
Personale	-139.186
Servizi vari - Assicurazioni	- 26.818
Altri costi – Spese di manutenzione	-709.906
Altri costi – Oneri e servizi	0
Accantonamento fondo svalutazione crediti	0
Reddito netto patrimonio immobiliare	485.154
Interessi e proventi finanziari	26.328.514
Proventi straordinari	871.399
Rettifiche di valore	- 462.217
Oneri finanziari	-630.251
Svalutazioni	- 3.000.000
Oneri straordinari	0
Rettifiche di valore	0
Oneri tributari <i>(IRES + imposta sostitutiva su interessi)</i>	- 4.866.328
Compensi professionali	- 109.364
Personale	- 139.186
Spese e commissioni bancarie	- 2.949
Reddito netto patrimonio mobiliare	17.989.618
Altri ricavi	236.341
B) – Totale frutti patrimonio	18.711.113

GESTIONE ORDINARIA	
Compensi CdA	255.984
Indennità, gettoni e rimborsi CdA	333.901
Totale parziale	589.885
Compensi Collegio Sindacale	32.831
Indennità, gettoni e rimborsi Collegio Sindacale	30.866
Totale parziale	63.697
Indennità, gettoni e rimborsi Delegati	311.464
Spese funzionamento commissioni, comitati	48.995
Organi di amministrazione e di controllo	1.014.041
Retribuzioni, contributi e oneri, incentivo all'esodo	4.651.277
Quota accantonamento T.F.R.	248.378
Contratti di somministrazione lavoro/tirocini	24.647
Personale	4.924.302
Compensi professionali e lavoro autonomo	985.824
Materiali sussidiari e di consumo	47.603
Utenze varie	226.823
Servizi vari	580.293
Comunicazioni istituzionali	73.301
Altri costi	814.391
Costi generali	2.728.235
IRAP	169.859
ICI – IMU sede	189.451
IRES sede	71.911
Riduzione spesa pubblica (DL 95/2012)	502.767
Altre imposte e tasse	137.708
Oneri tributari	1.071.696
Oneri finanziari	1.093
Ammortamenti	775.623
Accantonamenti e svalutazioni	104.610
C) – Totale spese gestione ordinaria	10.619.600
D) – Avanzo/disavanzo di gestione (B-C)	8.091.513

GESTIONE STRAORDINARIA	
Proventi straordinari	0
Rettifiche di costi	341.731
Proventi straordinari e rettifiche	341.731
Oneri straordinari	0
Rettifiche di ricavi	209.907
Oneri straordinari e rettifiche	209.907
E) – Risultato gestione straordinaria	131.824
F) – Avanzo/disavanzo complessivo (A+D+E)	88.743.797

Il Bilancio consuntivo 2016 registra, rispetto all'esercizio precedente, la diminuzione dell'11% circa del risultato della gestione previdenziale (€ 9.579.033 in termini assoluti) ed una ulteriore crescita di quello della gestione finanziaria (+10% circa); l'onere dovuto alla gestione ordinaria si contrae in maniera significativa, passando da € 11.602.460 a € 10.619.600: per il terzo anno consecutivo, pertanto, si crea un consistente avanzo gestionale (in assoluto il più alto di sempre) con conseguente miglioramento del saldo positivo contributi/prestazioni, che nei precedenti esercizi veniva eroso dal disavanzo gestionale.

Grazie soprattutto ai trasferimenti da enti per ricongiunzione, ai contributi facoltativi aggiuntivi e ai riaccertamenti di crediti per contribuzione soggettiva, l'aumento dei contributi e proventi finanziari determina la crescita dei ricavi 2016 (circa 6,7 milioni di euro); i costi crescono invece di circa 2,4 milioni di euro (diminuiscono le prestazioni, ma aumentano gli accantonamenti e le rettifiche), per cui l'avanzo sale di 4,3 milioni di euro.

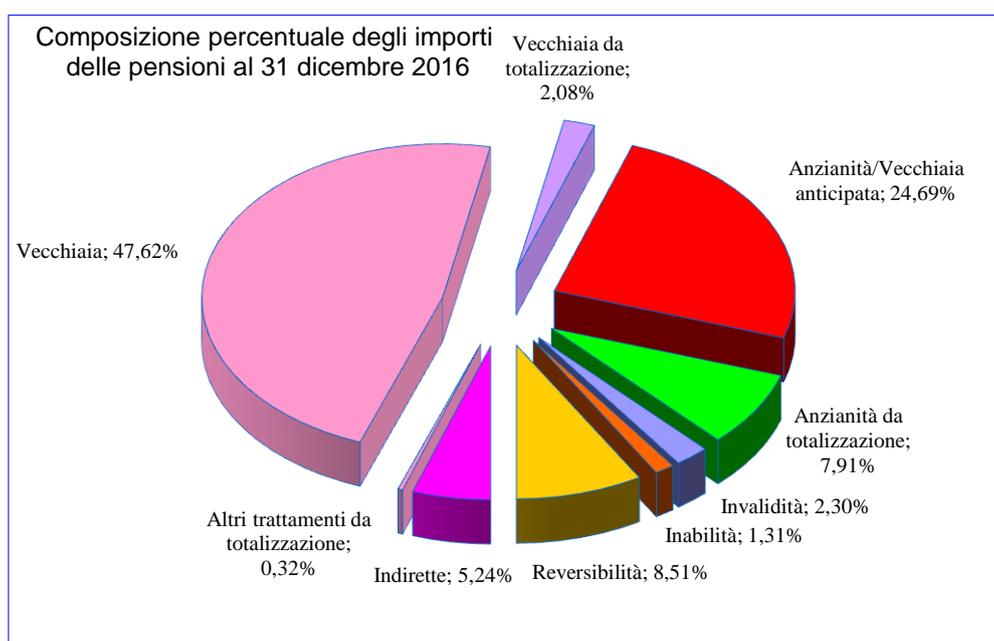
3.3.1 Valore economico per gli Associati

Gli Associati ricoprono la duplice veste di Clienti 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.



L'importo pensionistico medio annuo, calcolato moltiplicando per 13 il rateo di dicembre, è di € 11.024 (+ 2,2% rispetto al 2015), considerando le pensioni nella loro globalità; se si fa, invece, riferimento alle singole tipologie, gli importi medi sono i seguenti: € 12.566 (+ 1,6%) per la vecchiaia,

€ 14.909 (+ 1,7%) per l'anzianità/vecchiaia anticipata, € 7.482 (+ 1,3%) per l'invalidità, € 9.139 (+0,9%) per l'inabilità e € 5.667 (+ 1,7%) per i superstiti.

Di seguito, si riportano tre tabelle con i dati pensionistici suddivisi per classi di età, classi di importo e su base regionale, segnalando che, in relazione alle pensioni a superstiti, il numero è riferito agli aventi diritto e non ai trattamenti e che il totale degli importi per regione è calcolato moltiplicando per 13 il rateo di dicembre.

Numero prestazioni per categoria, classe di età e sesso

Classi di età (anni)	Vecchiaia		Anzianità/Vecchiaia anticipata		Invalidità		Inabilità		Reversibilità/Indirette		Totale	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
0-14									15	13	15	13
15-29									44	37	44	37
30-39					1	1			6	3	7	4
40-49					18	31	1	5	13	33	32	69
50-54					25	23	3	7	6	56	34	86
55-59					37	38	9	3	19	89	65	130
60-64			371	303	52	24	12	12	22	138	457	477
65-69	312	154	803	363	31	15	17	10	28	267	1.191	809
70-79	1.934	652	368	133	12	6	41	14	70	786	2.425	1.591
80 e più	802	282	1		2		11	11	44	936	860	1.229
Totale	3.048	1.088	1.543	799	178	138	94	62	267	2.358	5.130	4.445

Numero prestazioni per categoria, classe d'importo e sesso

Classi importo mensile	Vecchiaia		Anzianità/Vecchiaia anticipata		Invalidità		Inabilità		Reversibilità/Indirette		Totale	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
0-250	92	15	29	13					83	303	204	331
251-437	194	40	38	14	12	7	15	4	71	1.020	330	1.085
438-516	255	43	73	39	28	36	7	1	60	498	423	617
517-1.000	1.363	566	513	330	137	94	68	56	50	492	2.131	1.538
1.001-1.032	73	39	56	42			1			4	130	85
1.033-1.500	700	281	515	268		1	2	1	2	33	1.219	584
1.501-2.000	232	76	189	68			1		1	6	423	150
2.001-3.000	115	26	102	24	1					2	218	52
3.000 e più	24	2	28	1							52	3
Totale	3.048	1.088	1.543	799	178	138	94	62	267	2.358	5.130	4.445

Importi medi pensionistici.

Tipi di prestazione	2016	2015	variazione
Vecchiaia	12.565	12.373	1,55%
Anzianità / Vecchiaia anticipata	14.910	14.660	1,71%
Invalidità	7.468	7.418	0,68%
Inabilità	9.167	9.044	1,36%
Superstiti	5.665	5.569	1,72%

3.3.2 Valore economico per il Personale

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

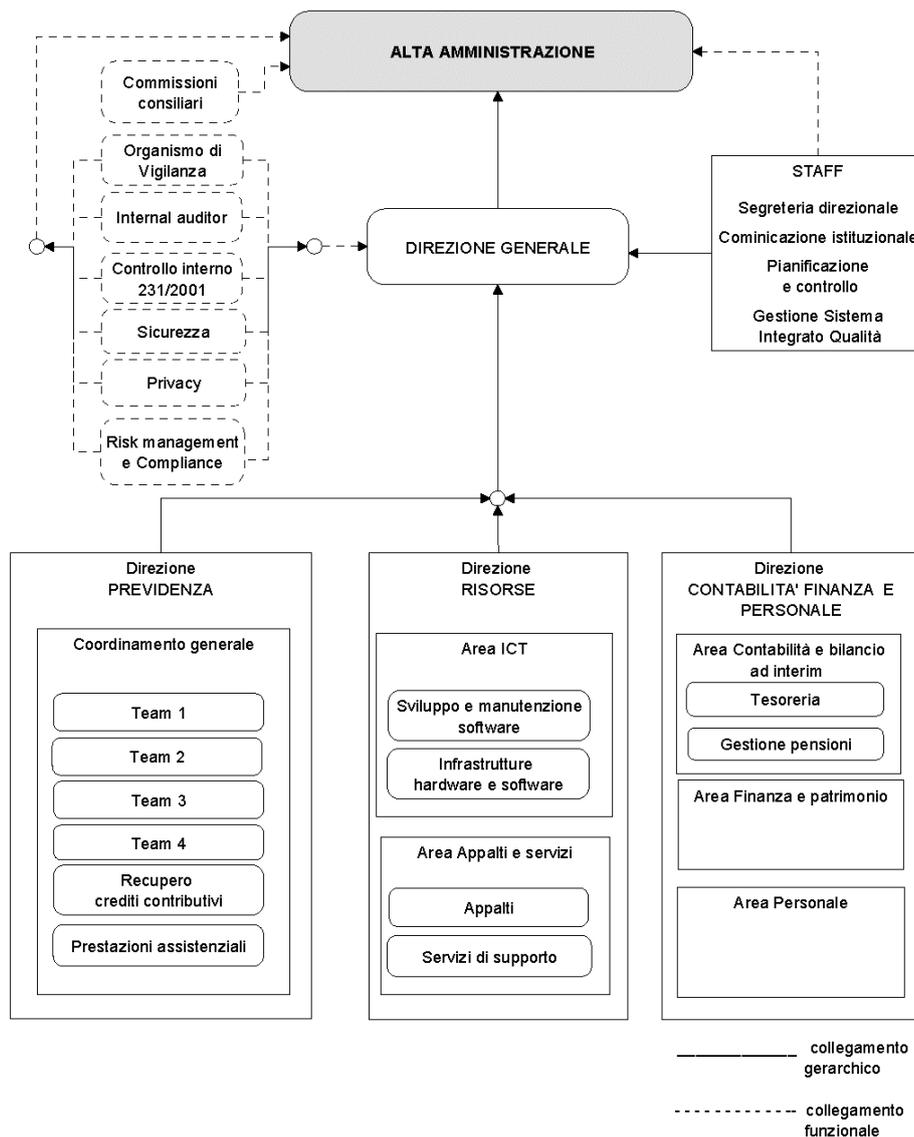
L'Enpacl è da sempre attento agli investimenti sul capitale umano, cercando di coniugare le legittime aspettative del Personale con l'economicità di gestione.

Di seguito sono rappresentati nel dettaglio i costi sostenuti nel corso del 2016 confrontati gli esercizi precedenti.

Personale	2016	2015	2014	2013	2012
Totale	5.202.674	5.470.387	5.176.425	4.968.611	5.685.488
Retribuzioni	3.503.906	3.758.753	3.562.080	3.366.567	3.726.003
Indennità missioni	11.779	17.963	12.089	7.933	10.590
Rimborso spese missioni	23.040	29.016	13.267	8.470	16.978
Servizio sostitutivo mensa	72.254	73.390	71.742	69.864	54.163
Oneri previdenziali e assistenziali a carico ente	951.330	1.016.149	951.166	896.662	1.006.263
Oneri per attività sociali e convenzioni a favore dipendenti	254.361	253.505	245.168	240.928	207.525
Oneri per attività formativa	5.220	46.858	23.958	24.463	32.307
Vestiaro e divise	2.581	2.536	2.308	2.206	2.345
Quota accantonamento T.F.R.	262.559	262.071	253.386	248.337	291.454
Incentivo all'esodo	75.000	0	0	0	200.000
Contratti di somministrazione lavoro	29.660	0	32.501	90.661	125.805
Accertamenti sanitari (personale dipendente)	10.984	10.146	8.760	12.520	12.055

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.

Il modello organizzativo interno è il seguente:



3.4 Remunerazione del Personale dell'Enpacl

L'attenzione al Personale si realizza anche attraverso la soddisfazione economica derivante dalla renumerazione 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 2016 si è verificata la cessazione di quattro rapporti di lavoro: uno per raggiunti limiti d'età (Area A), due per dimissioni anticipate rispetto ai limiti di età contrattualmente previsti (Area A e Area B) ed uno a causa di decesso (Area B).

La quinta cessazione, rilevabile dal prospetto che segue, è conseguenza della nomina a Dirigente di un dipendente precedentemente di Area Quadri.

Relativamente alle cessazioni per dimissioni, in un caso è stato riconosciuto un incentivo all'esodo, mentre nell'altro alla cessazione ha fatto seguito l'assunzione dal 1° novembre di un altro dipendente in area C. A decorrere dal 20/06/2016 è stato inoltre assunto, con contratto a tempo

determinato, un dipendente in Area C per necessità operative connesse ad un'assenza per maternità; quindi, il numero totale dei dipendenti è variato da 72 a 70 unità.

Si riporta di seguito la composizione dell'organigramma

	Al 31 dicembre 2015		cessazioni		assunzioni		Al 31 dicembre 2016	
	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne
Direttore	1						1	
Dirigenti	2	1			1		3	1
Quadri	6	1	1				5	1
Area A	45	36	2	2			43	34
Area B	15	6	2	1			13	5
Area C	3	1			1		5 (*)	2
Totale	72	45	5	3	1		70	43

(*) un impiegato a tempo determinato

Nel corso del 2016 sono stati attivati n.7 tirocini di inserimento (sei a giugno e uno a ottobre), di cui uno della durata di tre mesi, cinque di 6 mesi, prorogati ad un anno (ancora in corso) ed uno di 6 mesi.

3.5 Remunerazione della Pubblica Amministrazione

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

Il gruppo di costi relativi agli oneri tributari (€ 7.093.112) ha fatto registrare una consistente diminuzione rispetto al 2015 a seguito dei minori oneri per IRES e IMU/TASI (legati all'apporto degli immobili al Fondo Bernini con conseguente riduzione dei proventi da canoni) e per imposte sulle plusvalenze da realizzo che, riguardando quote o azioni riferibili a titoli pubblici italiani ed esteri, fruiscono della tassazione al 12,50%.

I.R.E.S. € 972.782

Il costo si riferisce all'accantonamento dell'imposta sul reddito delle società.

I.R.A.P. € 169.859

Il costo si riferisce all'accantonamento dell'imposta regionale sulle attività produttive. Con riferimento alle imposte sul reddito, si segnala che l'Ente, in quanto ente non commerciale, è soggetto ad IRES, limitatamente ai redditi sui fabbricati e di capitale, e ad IRAP.

I.M.U./I.C.I. € 701.855

Il costo si riferisce alla imposta municipale sugli immobili di proprietà dell'Ente, comprensiva della TASI.

Riduzione spesa pubblica (art.8, comma 3, decreto legge n. 95 del 2012) € 502.767

Il costo si riferisce alla facoltà 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 nel 2010.

Imposta sostitutiva su interessi da titoli e depositi € 4.574.477

Il costo è così ripartito:

- Ritenute fiscali interessi su titoli € 254.105
- Imposta su redditi di capitale e diversi € 4.159.098
- Ritenute fiscali interessi su c/c bancario BPS € 161.274

Altre imposte e tasse € 171.372

La voce più consistente è costituita dalla tassa per i rifiuti solidi urbani (€ 120.231), cui occorre aggiungere l'imposta di registro a carico dell'Ente per i contratti di locazione (€ 33.664), i costi per la registrazione di sentenze e decreti ingiuntivi (€ 7.801), la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e altri quotidiani dell'avviso relativo ad una procedura di gara indetta in base al c.d. Codice appalti (€ 3.312), il permesso per la circolazione nel centro storico (€ 2.032) oltre ad altre imposte di minore entità (imposte di bollo, pedaggi autostradali, occupazione suolo pubblico, ecc. per € 4.332).

3.6 Collettività: liberalità e sponsorizzazioni

L'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).

3.7 Gli Inquilini

Al fine di mantenere e ottimizzare il patrimonio immobiliare, migliorando le condizioni di utilizzo da parte degli inquilini, nel corso del 2016 sono stati effettuati interventi per € 709.906.

Il costo è suddiviso tra interventi di manutenzione che hanno interessato gli stabili dell'Ente, pari a € 256.147, costi per spese condominiali, pari a € 383.052 e costi sostenuti per la vigilanza dell'immobile ad uso alberghiero di Via Sante Vandì. Infatti, a seguito di richiesta avanzata dall'Ente nei confronti del custode giudiziario dell'immobile ai fini della migliore custodia del proprio bene, il giudice ha disposto per l'affidamento di un servizio di vigilanza h 24, con suddivisione delle spese al 50% tra le parti: l'onere a carico dell'Ente è stato di € 70.707.

Nella valutazione dei costi occorre tener conto dell'apporto di alcuni immobili al fondo Bernini avvenuto a fine 2015.

Quasi il 51% del costo per manutenzioni, vale a dire € 129.710, è stato sostenuto in relazione all'immobile di Viale Depero, interessato da lavori di copertura del terrazzo (€ 71.878), interventi sull'impianto di climatizzazione (€ 20.921), lavori di adeguamento e messa in sicurezza di locali (€ 17.715), lavori di manutenzione sull'impianto ascensori (€ 8.766), pulizia delle aree verdi (€ 6.039) ed altri piccoli interventi di manutenzione (€ 4.391).

Con riferimento alla Sede di Viale del Caravaggio, è stata effettuata una serie di interventi per rendere più funzionali gli uffici oggi occupati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine (€ 35.410) e dalla Fondazione Studi (€ 9.510) e i locali precedentemente occupati dalla Rosalca srl (€ 7.897).

Altri lavori, relativi ad interventi di manutenzione ordinaria, hanno riguardato: Via Sabatino Gianni (€ 23.534), Via Zoe Fontana (€ 22.777), Via Sante Vandì 115/124 (€ 15.444), Piazza A.C. Sabino (€ 9.364) e Via Sante Vandì 71 (€ 2.501).

3.8 Acquisto beni e servizi

Come per i precedenti esercizi, al fine di abbattere 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.

Elenco dei fornitori e delle relative forniture effettuate nel 2016.

FORNITORE	IMPORTO	OGGETTO
HERA S.p.A.	€ 264.712,78	Consumi energetici
EUROMAC S.r.l.	€ 222.719,69	Servizi pulizia e reception Sede
GRAL COSTRUZIONI SRL UNIP	€ 218.634,25	Lavori edili
BANCA POPOLARE DI SONDRIO - SOC. COOPERA	€ 150.167,38	Servizi bancari
AMA S.P.A.	€ 120.231,25	Servizi
PROMETEIA ADVISOR SIM S.P.A.	€ 93.183,60	Consulenza
MARSH S.P.A.	€ 91.467,00	Assicurazioni
SEGEDIL SRL	€ 70.291,97	Lavori edili
GALA S.P.A.	€ 67.275,26	Consumi energetici
ITIC SRL	€ 65.496,78	Lavori edili
K2REAL SRL	€ 63.135,00	Consulenza
SMC TREVISO S.R.L.	€ 60.480,28	Servizi informatici
QUI! GROUP	€ 59.496,33	Buoni pasto
LUX IMPIANTI SRL	€ 50.852,32	Lavori edili
FOX SICURITY SERVICE SRL	€ 50.568,09	Servizi di vigilanza
MEFOP SPA	€ 50.195,68	Consulenza
DITTA DRAGAN NICU	€ 47.494,60	Lavori edili
ADVANCED & INNOVATIVE TECHNOLOGY SYSTEMS SRL	€ 47.204,23	Lavori edili
ESTRA ENERGIE SRL	€ 43.484,86	Consumi energetici
COSMAV S.R.L.	€ 38.336,05	Lavori edili
BLOOMBERG FINANCE L.P.	€ 35.776,03	Consulenza
FASTWEB	€ 34.160,00	Consumi
ALFA TAU SERVICE S.R.L.S.	€ 33.818,40	Servizi di vigilanza
ME.FI. DI MELONI & C.	€ 28.276,55	Servizi e forniture
F.C. FASOLINO COSTRUZIONI S.R.L.	€ 28.086,66	Lavori edili
ENI GAS E LUCE SPA	€ 26.970,43	Consumi energetici
TELECOM ITALIA S.p.A.	€ 24.882,34	Consumi
CENSIS	€ 24.400,00	Consulenza
ITALIANA AUDION SRL MAFF REMOTO	€ 23.000,00	Noleggio materiale tecnico
AURORA NUOVA COSTRUZIONI S.R.L.	€ 22.777,45	Lavori edili
A.C.S. ASCENSORI CONTROLLI SISTEMI	€ 20.626,04	Servizi di manutenzione
DLI SRL	€ 20.489,90	Servizi informatici
RICOH ITALIA SRL	€ 20.313,91	Noleggio materiale tecnico
ACEA ATO2 S.P.A. ACQUA ALTRI IMMOBILI	€ 19.555,60	Consumi energetici

ABM STUDIO STP SAS DI BEDA TIZIANO, ASTOLFI ANIKA E .C	€ 18.120,00	Consulenza
VECOMP SOFTWARE S.R.L.	€ 16.549,30	Servizi informatici
SISTEMI INFORMATICI SNC. DI MIRAGOLI C.	€ 16.151,28	Servizi e forniture tecnologiche
COLGRAF S.A.S. DI ADRIANI MARCO & C.	€ 14.359,40	Servizi e forniture tipografiche
ISTITUTO DI VIGILANZA DELL'URBE S.P.A.	€ 13.867,74	Servizi di vigilanza
SOCIAL VENTURE SRL	€ 12.749,00	Servizi per GNP
SMS ITALIA	€ 12.378,12	Servizi informatici
READYTEC	€ 12.325,66	Servizi informatici
MERIT SRL	€ 12.035,09	Lavori edili
ITALARCHIVI SRL	€ 11.527,07	Servizi
DNV GL BUSINESS ASSURANCE ITALIA S.R.L.	€ 10.310,34	Servizi
ROMA EVENTI SRL	€ 10.139,80	Servizi
E:MATE	€ 10.111,36	Servizi informatici
S.A.M.A. DI MANZO DANIELE	€ 10.070,27	Servizi sede

3.9 Il valore aggiunto prodotto e distribuito

La rendicontazione economica che segue è una riclassificazione del bilancio d'esercizio dell'Enpacl predisposta seguendo i principi di redazione emessi nel maggio 2001 dal Gruppo di studio per il Bilancio Sociale, il cui modello è quello maggiormente applicato sul territorio nazionale.

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 stakeholders della ricchezza prodotta: Associati, Personale, Collaboratori esterni e Collettività.

Al riguardo, l'analisi della distribuzione del Valore Aggiunto consente di valutare in modo oggettivo l'incidenza economica dell'Ente.

Determinazione del Valore Aggiunto

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

La tabella di seguito riportata 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 con cui l'Enpacl interagisce, ossia le diverse componenti del contesto sociale che, a vario titolo, hanno un rapporto di scambio con lo stesso.

Essi sono identificabili nello specifico della riclassifica in oggetto in: Consulenti del Lavoro iscritti e pensionati; Organi Collegiali; Fornitori; Risorse umane; Pubblica Amministrazione; Finanziatori; Enti.

Per la quantificazione del Valore Aggiunto creato dall'Enpacl si tiene conto dei soli valori economici e non anche dei valori patrimoniali o finanziari.

Per la determinazione del VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO si è provveduto all'identificazione del totale dei ricavi dell'Ente (rigo A), composti principalmente dalla contribuzione a carico degli iscritti, a cui sono detratti i costi sostenuti per l'ordinaria gestione delle attività tipiche dell'Ente (rigo B), poi sommate le Rettifiche di valore e di costi e detratti i Proventi ed gli Oneri straordinari e, infine, sottratti i costi relativi agli Ammortamenti.

L'importo del Valore Aggiunto Globale Netto è utilizzato per la distribuzione agli Stakeholders.

Nello specifico:

I Ricavi dell'Ente si riferiscono ai :

- contributi e relativi interessi e sanzioni dovuti dagli iscritti;
- canoni di locazione relativi alle unità immobiliari di proprietà dell'Ente;
- interessi e proventi finanziari diversi relativi a dividendi, interessi attivi su titoli, depositi bancari e postali, plusvalenze;
- altri Ricavi

I Costi considerati, relativi alla gestione ordinaria dell'Ente, sono:

- spese funzionamento commissioni, comitati, assemblee
- materiali sussidiari e di consumo
- servizi, utenze varie
- altri costi relativi alla manutenzione, ordinaria e straordinaria, della Sede, degli stabili in locazione, di impianti, mezzi di trasporto, vigilanza, custodia, pulizia, spese speciali, canoni, altro.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2016	2015	Variazione 2016-2015	Variazione % 2016 su 2015
Contributi a carico degli iscritti	197.281.668	196.464.089	817.579	0%
Contributi Soggettivi	102.323.404	102.351.537		
Contributi Integrativi	78.351.277	77.240.871		
Contributi di Maternità e rimborso ex art.78 dlgs 151/01	1.939.640	1.766.874		
Contributi di Ricongiunzione trasferimenti da altri enti	5.825.528	6.009.761		
Contributi di Ricongiunzione onere a carico degli iscritti	967.743	1.542.713		
Contributi di Riscatto	1.361.562	1.059.752		
Contributi Volontari	53.904	58.916		
Contributi facoltativi aggiuntivi	2.209.800	2.105.525		
Contributi Soggettivi anni precedenti	1.065.829	2.589.891		
Contributi Integrativi anni precedenti	176.636	154.390		
Sanzioni su contribuzione Soggettiva	717.608	735.138		
Interessi su contribuzione Soggettiva	1.109.593	1.233.907		
Interessi su contribuzione Integrativa	8.974	27.547		
Sanzioni su contribuzione Integrativa	697.934	1.258.030		
Interessi attivi ricongiunzione periodi assicurativi	471.171	804.661		
Interessi su riscatti e contributi optanti	1.065	1.744		
Canoni di locazione	2.581.683	5.558.342	-2.976.659	-54%
Interessi e proventi finanziari diversi	26.328.514	22.451.058	3.877.456	17%
Altri ricavi	236.341	120.123	116.218	97%
A_ TOTALE RICAVI	226.428.206	224.593.612	1.834.594	1%
Spese funzionamento commissioni, comitati, assemblee	48.995	100.265	-51.270	-51%
Materiali Sussidiari e di Consumo	47.603	52.327	-4.724	-9%
Utenze varie (acqua, gas, energia, spese postali e telefoniche)	226.823	221.857	4.966	2%
Servizi vari	610.060	699.490	-89.430	-13%
Comunicazioni istituzionali	73.301	73.099	202	0%
Altri costi	1.524.297	1.818.062	-293.765	-16%
Impianti e locali sede: canoni manutenzione ordinaria	58.596	77.425	-18.829	
Impianti e locali sede: interventi extra contrattuali	428.272	83.752	344.520	
Manutenzione e Conduzione mezzi di trasporto	1.323	5.960	-4.637	
Manutenzione macchine, mobili e attrezzature d'ufficio	476	5.744	-5.268	
Immobili da reddito: manutenzione ed adeguamento impianti	709.906	1.322.595	-612.689	
Immobili da reddito: oneri e servizi	0	0	0	
Vigilanza, Custodia e pulizie	241.077	237.698	3.379	
Libri, riviste ed altre pubblicazioni	19.647	32.432	-12.785	
Spese speciali funzioni Consigli provinciali	0	2.456	-2.456	
Oneri AdEPP, altri oneri associativi e Responsabilità Sociale	65.000	50.000	15.000	
Accantonamenti e Svalutazione	4.602.509	4.602.509	0	0%
B_ COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE (B)	7.133.588	7.567.609	-434.021	-6%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (A-B)	219.294.618	217.026.003	2.268.615	1%
+ Rettifiche di valore (rivalutazione del patrimonio Immobiliare e Mobiliare)	8.667	0		
+ Rettifiche di costi (riaccrediti, rimborsi L.140/85, Concessionari, spese legali)	1.213.130	1.219.420		
+ Rettifiche di Valore e di Costi	1.221.797	1.219.420	2.377	0%
+ Sopravvenienze attive	0	0		
+ Insussistenza di passivo	0	0		
+ plusvalenze	0	0		
+ Proventi straordinari	0	0	0	0%
- Minusvalenze	0	0		
- Sopravvenienze passive	0	0		
- Insussistenza di attivo	0	0		
- Oneri straordinari	0	0	0	0%
- Svalutazione del patrimonio immobiliare	0	441.731		
- Svalutazione del patrimonio mobiliare	470.884	0		
- Rettifiche di Valore	470.884	441.731	29.153	7%
- Restituzione contributi non dovuti	172.762	538.525		
- Restituzione e Rimborsi a Concessionari	0	0		
- Reimmissione ratei pensionistici non riscossi	10.333	1.510		
- Altre rettifiche	716.105	820.773		
- Rettifiche di Ricavi	899.200	1.360.808	-461.608	-34%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	219.146.331	216.442.884	2.703.447	1%
Ammortamenti	775.623	780.367	-4.744	-1%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (DETERMINATO)	218.370.708	215.662.517	2.708.191	1,26%

La distribuzione del Valore Aggiunto

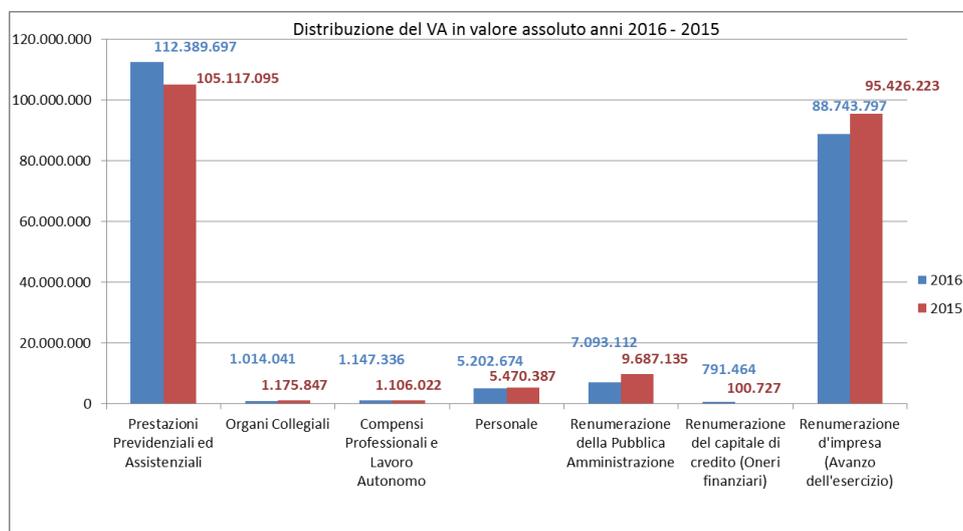
I soggetti identificati quali destinatari della distribuzione del Valore Aggiunto creato dall'Ente sono i seguenti:

- 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;
- compensi per Professionisti e Lavoro autonomo relativi all'affidamento di incarichi, perizie, accertamenti tecnici, direzione lavori;
- il Personale dell'Ente: retribuzioni, indennità, rimborsi spese, attività formativa, oneri per attività sociali e convenzioni a favore dei dipendenti;
- la Remunerazione della Pubblica Amministrazione: imposte e tasse;
- la Remunerazione del Capitale di credito (Oneri finanziari);
- la Remunerazione d'Impresa.

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

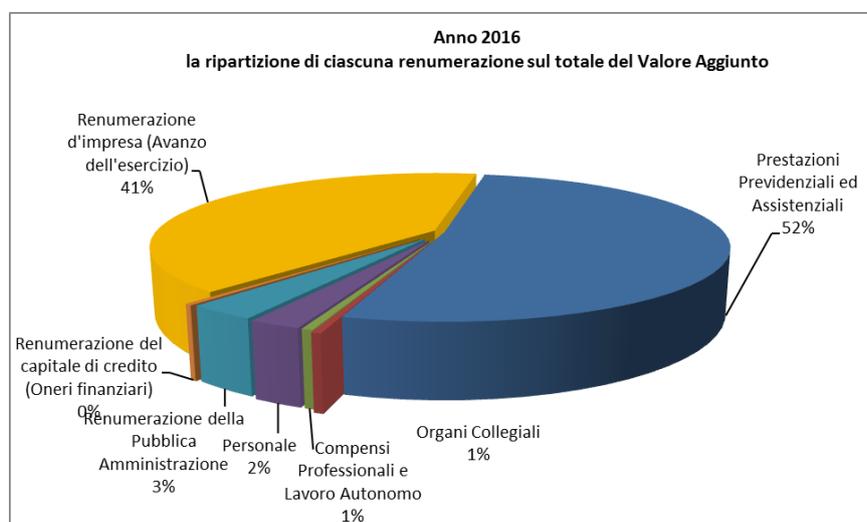
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2016	2015	Variazione 2016-2015	Variazione % 2016 su 2015	2016 peso singola renumerazione sul totale del VA	2015 peso singola renumerazione sul totale del VA
Prestazioni Previdenziali ed Assistenziali	112.389.697	105.117.095	7.272.602	7%	52%	48%
Pensioni di vecchiaia	52.525.342	51.937.240	588.102			
Pensioni di vecchiaia anticipata (ex anzianità)	34.456.397	29.800.960	4.655.437			
Pensioni di invalidità	2.434.781	2.349.929	84.852			
Pensioni di inabilità	1.442.778	1.436.939	5.839			
Pensioni di reversibilità	9.199.380	8.635.031	564.349			
Pensioni indirette	5.611.635	5.570.422	41.213			
Rendita contributiva	393.066	397.799	-4.733			
Indennità di maternità	2.366.932	2.088.211	278.721			
Provvidenze straordinarie e interventi ass.li .integ.vi	2.033.459	1.722.398	311.061			
Restituzione contributi	0	0	0			
Trasferimento contributi per ricongiunzione	96.423	38.108	58.315			
Attività di sviluppo e sostegno alla professione	1.829.504	1.140.058	689.446			
Organi Collegiali	1.014.041	1.175.847	-161.806	-14%	0%	1%
Compensi Presidenza e Vicepresidenza	153.590	153.590	0			
Compensi Consiglio di Amministrazione	102.394	123.643	-21.249			
Compensi Collegio Sindacale	32.831	32.831	0			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Consiglio di Amm.ne	333.901	336.161	-2.260			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Collegio Sindacale	30.866	26.141	4.725			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Delegati	311.464	503.481	-192.017			
Compensi Professionali e Lavoro Autonomo	1.147.336	1.106.022	41.314	4%	1%	1%
Consulenze legali, fiscali, notarili e tecniche	525.842	435.929	89.913			
Perizie, accert.ti tecn.ci, direzione lavori e collaudi	52.148	256.623	-204.475			
Compensi e Spese legali	477.806	395.170	82.636			
Compensi e Spese per revisione contabile	12.200	18.300	-6.100			
Oneri previdenziali gestione separata INPS	0	0	0			
Personale	5.202.674	5.470.387	-267.713	-5%	2%	3%
Retribuzioni	3.503.906	3.758.753	-254.847			
Indennità missioni	11.779	17.963	-6.184			
Rimborso spese missioni	23.040	29.016	-5.976			
Servizio sostitutivo mensa	72.254	73.390	-1.136			
Oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Ente	951.330	1.016.149	-64.819			
Oneri per attività sociali e convenzioni a favore dei dip.ti	254.361	253.505	856			
Vestiaro e divise	2.581	2.536	45			
Quota Accantonamento TFR	262.559	262.071	488			
Incentivo all'esodo	75.000	0	75.000			
Accertamenti sanitari	10.984	10.146	838			
Contratti somministrazione lavoro	29.660	0	29.660			
Attività formativa	5.220	46.858	-41.638			
Renumerazione della Pubblica Amministrazione	7.093.112	9.687.135	-2.594.023	-27%	3%	4%
IRES	972.782	1.565.077	-592.295			
IRAP	169.859	172.726	-2.867			
IMU/ICI	701.855	1.551.400	-849.545			
Imposta sostitutiva su interessi da titoli e depositi	4.574.477	5.611.715	-1.037.238			
Riduzione Spesa Pubblica (DL 95/2012)	502.767	502.767	0			
Altre imposte	171.372	283.450	-112.078			
Renumerazione del capitale di credito (Oneri finanziari)	791.464	100.727	690.737	686%	0%	0%
Interessi passivi ricongiunzione periodi assicurativi	146.737	22.129	124.608			
Interessi passivi restituzione contributi	0	0	0			
Altri interessi passivi	14.476	8.445	6.031			
Scarto di negoziazione su titoli	146.528	35.201	111.327			
Minusvalenze da realizzo valori mobiliari	466.655	0	466.655			
Costi da Gestioni Patrimoniali e altri oneri finanziari	17.068	34.952	-17.884			
Renumerazione d'impresa (Avanzo dell'esercizio)	88.743.797	95.426.223	-6.682.426	-7%	41%	44%
Distribuzioni liberali a vantaggio sociale	0	0	0			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (DISTRIBUITO)	216.382.121	218.083.436	-1.701.315	-1%	100%	100%

I grafici di seguito riportati mettono a confronto gli importi del Valore Aggiunto in valore assoluto ed in percentuale, degli anni 2016 e 2015 distribuiti ai diversi Stakeholders.



L'anno 2016 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 nel 2010). La remunerazione del capitale di credito aumenta per effetto della presenza delle minusvalenze da realizzo di valori mobiliari.



Il grafico mette in evidenza la distribuzione - in termini percentuali - dell'ammontare del Valore Aggiunto prodotto nel 2016.

Di seguito sono riportati, i corrispondenti importi distribuiti:

- € 112.389.697 per Prestazioni Previdenziali ed Assistenziali, pari al 52%.
- € 88.743.797 destinato alla Remunerazione d'Impresa, pari al 41% (utilizzato per scopi diversi, tra i quali, gli investimenti orientati ad aspetti sociali);
- € 7.093.112 alla Pubblica Amministrazione, pari al 3% (leggermente diminuito rispetto all'esercizio 2015);
- € 5.202.674 destinato alla Remunerazione per il Personale, pari al 2% (risulta un leggero decremento rispetto al 2015);
- € 1.147.336 per Compensi Professionali e Lavoro Autonomo, pari allo 0,53% (il dato risulta in linea con quanto erogato nel precedente esercizio 2015);
- € 1.014.041 destinato agli Organi Collegiali, pari allo 0,47% (risulta un leggero decremento rispetto al 2015).
- € 791.464 per Oneri Finanziari, pari allo 0,37% (interessi passivi per ricongiunzione periodi assicurativi e restituzione contributi, costi gestioni patrimoniali e finanziarie).

Il Valore aggiunto creato e distribuito nel corso del 2016 risulta leggermente incrementato, rispetto a quello prodotto nel 2015 (+ 1,26%). Tale incremento, in valore assoluto, risulta pari ad € 2.708.191.

4 CAPITOLO QUARTO – RESPONSABILITA' SOCIALE

La rendicontazione sociale 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.

4.1 Il Personale

L'Enpacl riconosce nel proprio Personale una risorsa essenziale per la qualità dei servizi erogati ed il buon funzionamento dell'Ente.

L'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.

	Aspettativa / obiettivo	Livello di raggiungimento 2016
Rapporto retribuzione incentivante massima / minima	1,50	1,11
Contenziosi/ricorsi	0	0
Flessibilità	100%	100%
Formazione – ore pro capite	36	9
Stabilità	100%	99,25%
Media ore straordinario	60	82

L'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.

4.1.1 Composizione dell'Organico

Nel 2016 si è verificata la cessazione del rapporto di lavoro di quattro dipendenti: uno per raggiunti limiti d'età, due per dimissioni anticipate ed uno a causa di decesso.

Una quinta cessazione ha riguardato il passaggio a Dirigente di un dipendente dell'Area Quadri .

Al 31 dicembre 2016 l'Organico dell'Ente è di 70 dipendenti:

Struttura organizzativa 2016		
	n.	%
Direttore	1	1,43%
Dirigenti	3	4,29%
Quadri	5	7,14%
Impiegati (*)	61	87,14%
Totali	70	100%

(*) un impiegato a tempo determinato

Struttura organizzativa 2016				
	Donne		Uomini	
	n.	%	n.	%
Direttore	0	0,00%	1	100%
Dirigenti	1	33,33%	2	66,67%
Quadri	1	20,00%	4	80,00%
Impiegati	41	68,33%	19	31,67%
Impiegati a t.d.	0	0%	1	100%
Totali	43	61,43%	27	38,57%

L'Enpacl negli ultimi anni ha, inoltre, usufruito di altre forme di lavoro come contratti a tempo determinato, contratti part time, contratti interinali.

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.

L'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.

Nel corso del 2016 sono stati attivati n.7 tirocini di inserimento (sei a giugno e uno a ottobre), di cui uno della durata di tre mesi, cinque di 6 mesi, prorogati ad un anno (ancora in corso) ed uno di 6 mesi.

Tipologia di contratto	2016		
	donne	uomini	totale
Tempo indeterminato	43	26	69
Tempo determinato	0	1	1
Interinali/tirocini	4	3	7
Totale	47	30	77

L'Enpacl non utilizza e scoraggia l'utilizzo del lavoro obbligato. Inoltre, non chiede al personale documenti o depositi al momento dell'inizio o durante il rapporto di lavoro.

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, contemperando le esigenze organizzative d'ufficio e le esigenze 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 2016 non ha visto richieste.

2016	n.
Richieste Part Time	0
Lavoratori Part Time	0

Età

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

L'età media del Personale con contratto a tempo indeterminato, infatti, è di circa 53 anni, con una anzianità media di servizio pari a 22 anni.

2016	Anni
Età media	53
Anzianità di servizio	22

Ripartizione del Personale per fasce d'età

2016	
Fasce di età	n.
Età < 40 anni	6
Età 40 – 49 anni	11
Età 50 – 54 anni	14
Età 55 – 59 anni	22
oltre	16

Ripartizione del Personale per anzianità di servizio ed esperienza professionale Enpacl.

	2016
Fasce di anzianità di servizio	%
Anzianità < 6 anni	7
Anzianità 6 – 10 anni	1
Anzianità 11 – 15 anni	2
Anzianità 16 – 20 anni	16
Anzianità 21 – 25 anni	23
Anzianità 26 – 30 anni	7
Anzianità 31 – 35 anni	7
Anzianità oltre	6

Il livello di istruzione è così ripartito: il Personale con titolo di studio di scuola secondaria rappresenta il 67%, quello con diploma di laurea il 19%, con titolo di studio di scuola media primaria il 14%.

Livello di istruzione - 2016		
	n.	%
Laurea	13	19%

Diploma scuola media secondaria	46	67%
Diploma scuola media primaria	10	14%
Totali	69	100%

L'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 2016 ci sono state n.4 cessazioni di rapporto di lavoro.

	2016
Termine servizio	4
Donne	3
Uomini	1

Ripartizione del personale per Direzione anno 2016.

Funzione	Direzione generale	Direzione risorse	Direzione previdenza	Direzione contabilità, finanza e personale	Totale
Direttore	1	0	0	0	1
Dirigenti	0	1	1	1	3
Quadri	0	1	2	2	5
Impiegati	4	30	17	9	60
Impiegati a t.d.	0	1	0	0	1
totale	5	33	20	12	70

Le ore di straordinario della totalità dei dipendenti risultano aumentate rispetto al 2015 da 4.386 a 5.073 effettuate nel 2016.

Ore straordinarie	2016
Uomini	2.362
Donne	2.711
totale	5.073
Lavoratori interessati	n° 60
media	84,54

Ore straordinarie	Direzione generale	Direzione risorse	Direzione previdenza	Direzione contabilità finanza e patrimonio	Totale
Uomini	170	405	1.359	427	2.361
Donne	492	1.368	367	484	2.711
totale	662	1.773	1.726	911	5.072

L'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.

4.1.2 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.

	2016
Ore formazione totali	596

Affinché i processi dell'Enpacl si svolgano in maniera controllata ed al fine di prevenire eventuali scostamenti dannosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'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.

4.1.3 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 hanno 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 legali a quanto previsto 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.

4.1.4 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. Particolarmente, l'Ente 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.

L'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 coi propri iscritti sul luogo di lavoro.

4.1.5 Contrattazione

Nel corso del 2016 sono stati effettuati n. 2 incontri con le rappresentanze sindacali aziendali.

In particolare, gli incontri hanno consentito di addivenire 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 singoli uffici ed è in funzione della valutazione individualmente effettuata dal Dirigente e condivisa con il Direttore Generale.

	P.A.R. minimo €	P.A.R. massimo €	Differenza €	P.A.R. medio €
Dirigenti	15.652	16.630	978	16.141
Quadri	9.838	9.990	151	9.933
Impiegati	9.001	9.992	991	9.672

4.1.6 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 - EnpacI) .

All'interno dell'EnpacI 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'EnpacI 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 2016 non si sono registrati infortuni.

	2016
Infortuni	0
Durata media (gg ass./n.inf.)	0

L'EnpacI 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;
- un'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.

4.2 Gli Assistiti

Gli iscritti al 31 dicembre 2016 erano n. 25.903, di cui n. 3.081 anche titolari di una pensione erogata dall'Ente.

La distribuzione regionale:

Analisi prestazioni per categoria e regione (*importo espresso in mln di euro*).

Regione	Vecchiaia		Vecchiaia anticipata		Invalidità		Inabilità		Reversibilità Indirette		Totale	
	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo	numero	importo
Piemonte	335	4,34	187	2,96	12	0,09	11	0,09	155	0,91	690	8,40
Valle d'Aosta	23	0,33	17	0,28			1	0,01	9	0,05	50	0,66
Liguria	141	1,73	65	0,93	8	0,08	2	0,02	88	0,48	304	3,24
Lombardia	746	10,59	377	6,31	21	0,18	15	0,14	400	2,41	1.559	19,62
Trentino-A.Adige	46	0,63	45	0,87	2	0,02	2	0,03	31	0,17	126	1,72
Friuli-V. Giulia	95	1,21	84	1,40	6	0,04	1	0,01	54	0,33	240	2,99

Veneto	388	5,62	250	4,43	6	0,05	9	0,07	224	1,39	877	11,57
Emilia-Romagna	362	4,59	180	2,79	13	0,11	9	0,08	189	1,09	753	8,66
Toscana	369	4,85	214	3,13	16	0,11	10	0,10	243	1,50	852	9,68
Lazio	401	4,46	198	2,63	45	0,34	22	0,20	256	1,36	922	8,99
Umbria	81	1,07	41	0,60	10	0,08	3	0,03	36	0,24	171	2,01
Marche	113	1,38	108	1,38	9	0,07	7	0,06	85	0,46	322	3,34
Abruzzo	93	1,11	52	0,71	12	0,09	8	0,08	72	0,41	237	2,40
Molise	23	0,26	14	0,21	1	0,01			9	0,05	47	0,52
Campania	247	2,47	115	1,37	49	0,34	25	0,23	236	1,18	672	5,59
Basilicata	32	0,29	25	0,33	8	0,06	3	0,03	28	0,12	96	0,83
Puglia	204	2,16	127	1,56	31	0,21	7	0,06	164	0,90	533	4,90
Calabria	87	0,89	44	0,51	19	0,14	4	0,03	65	0,35	219	1,93
Sicilia	220	2,35	148	1,80	35	0,25	12	0,12	187	0,98	602	5,51
Sardegna	132	1,57	48	0,68	12	0,08	5	0,04	89	0,47	286	2,85
Esterio	8	0,07	3	0,04	1	0,01			5	0,02	17	0,14
TOTALE	4.136	51,97	2.342	34,92	316	2,36	156	1,43	2.625	14,87	9.575	105,55

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	Contatto telefonico
TEAM 01	Veneto / Toscana / Piemonte / Calabria / Umbria	06 51054 715
TEAM 02	Lombardia / Sicilia / Emilia Romagna	06 51054 716
TEAM 03	Lazio / Puglia / Friuli V. Giulia / Valle d'Aosta	06 51054 717
TEAM 04	Campania / Sardegna / Abruzzo / Liguria / Trentino A.A. / Marche / Basilicata / Molise	06 51054 718

4.2.1.1 Le Prestazioni

Premessa.

Dal 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.

4.2.1.2 Pensione di vecchiaia

Dal 1 gennaio 2013 i requisiti per maturare il diritto a pensione di vecchiaia sono:

- requisito anagrafico fissato in 66 anni di età e aumentato di 1 anno ogni 3 anni solari, fino a raggiungere i 70 anni;
- requisito contributivo minimo pari a 5 anni;

- per ottenere la pensione di vecchiaia ad una età inferiore a 70 anni, l'iscritto deve aver maturato una pensione la cui misura sia almeno pari a 5 volte il contributo soggettivo minimo in vigore nell'anno in cui matura il diritto. Se detto requisito non risulta soddisfatto, la domanda di pensione potrà essere utilmente ripresentata prima del compimento dei 70 anni.

La decorrenza della pensione di vecchiaia è fissata al mese successivo a quello di maturazione di tutti i requisiti.

La contribuzione dal 1972 al 2012 è calcolata in trentesimi a fini pensionistici. Dal 2013, all'entrata in vigore della riforma, la contribuzione è calcolata con il sistema contributivo.

Chi ha maturato i requisiti per il diritto a pensione di vecchiaia secondo la normativa in vigore fino al 31 dicembre 2012 ha diritto alla pensione calcolata interamente in trentesimi.

Tutte le pensioni sono rivalutate annualmente in base alla variazione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato dall'Istat.

E' stata tuttavia introdotta una norma transitoria che prevede una rivalutazione pari al 100 per cento sulla quota di pensione pari a due terzi del contributo soggettivo minimo (€ 2.066,52, quindi € 1.377,68 nel 2016) e del 75% sulla quota di pensione eccedente detto limite (€ 688,84). La norma si applica per i primi 5 anni dall'entrata in vigore del nuovo Regolamento.

Pensione vecchiaia (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 52.525.218	4.136	€ 12.670

La tabella comprende le n. 256 pensioni di vecchiaia da totalizzazione (€ 2.200.124).

4.2.1.3 **Pensione di vecchiaia anticipata (ex anzianità)**

La pensione di vecchiaia anticipata viene riconosciuta in presenza dei seguenti requisiti:

- 36 anni di effettiva iscrizione e contribuzione;
- 60 anni di età;
- cancellazione dall'Albo.

Con 40 anni di anzianità contributiva non è richiesta la cancellazione.

Il requisito contributivo è aumentato di 1 anno ogni 2 anni fino a raggiungere, a regime, i 40 anni. L'entità della pensione di vecchiaia anticipata è determinata con le stesse modalità previste per quella di vecchiaia.

Pensione di vecchiaia anticipata (ex anzianità) (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 34.456.397	2.342	€ 14.712

La tabella comprende le n. 642 pensioni di vecchiaia anticipata da totalizzazione (€ 8.361.322).

4.2.1.4 Pensione d'inabilità

E' riconosciuta all'iscritto che, a causa di malattia o infortunio, abbia subito la perdita totale e permanente della capacità all'esercizio della professione, sempre che sussistano i seguenti ulteriori requisiti:

- la domanda di pensione sia presentata in costanza di iscrizione all'Ente;
- l'iscritto abbia almeno 5 anni di iscrizione e contribuzione; se l'inabilità è causata da infortunio, si prescinde da tale requisito;
- la totale e permanente inabilità si sia verificata dopo l'iscrizione all'Ente.

L'accertamento delle condizioni di inabilità è garantito da un'apposita Commissione composta da tre sanitari di fiducia dell'Ente. Le visite mediche si svolgono normalmente a Roma tranne i casi in cui, per comprovati motivi, sono eseguite presso il domicilio del richiedente.

La pensione decorre dal mese successivo a quello di cancellazione dall'Albo dei Consulenti del Lavoro. La cancellazione deve intervenire, a pena di decadenza, entro 90 giorni dalla notifica da parte dell'Ente del riconoscimento del diritto a pensione.

In caso di reiscrizione all'Albo professionale la pensione è revocata.

L'entità della pensione di inabilità è determinata con le stesse modalità previste per quella di vecchiaia.

La pensione di inabilità non può essere erogata in misura inferiore a 5 volte l'importo del contributo soggettivo minimo in vigore nell'anno di presentazione della domanda. Per l'anno 2016 l'importo minimo erogato è pari a € 10.332,60.

Pensione di inabilità (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 1.442.778	156	€ 9.248

La tabella comprende le n.6 pensioni di inabilità da totalizzazione (€ 56.647).

4.2.1.5 Pensione d'invalidità

La pensione di invalidità spetta all'iscritto la cui capacità all'esercizio della professione sia ridotta, in modo permanente, a meno di un terzo, a causa di malattia o infortunio sopravvenuto all'iscrizione all'Ente, sempre che sussista il requisito di dieci anni di effettiva iscrizione e contribuzione, ovvero di cinque anni nel caso in cui l'evento invalidante sia causato da infortunio.

La pensione di inabilità non può essere erogata in misura inferiore al 70 % di 5 volte l'importo del contributo soggettivo minimo in vigore nell'anno di presentazione della domanda.

L'accertamento delle condizioni di inabilità è garantito da un'apposita Commissione composta da tre sanitari di fiducia dell'Ente. Le visite mediche si svolgono normalmente a Roma tranne i casi in cui, per comprovati motivi, sono eseguite presso il domicilio del richiedente.

La decorrenza è fissata al mese successivo a quello di presentazione della domanda. La domanda deve essere presentata in costanza di iscrizione all'Ente.

Il pensionato di invalidità che continua ad essere iscritto all'Ente può chiedere la trasformazione della sua pensione in quella di vecchiaia o di vecchiaia anticipata sempre che risultino maturati i rispettivi requisiti.

Nel caso in cui le condizioni di salute risultino peggiorate, il pensionato può chiedere la trasformazione della sua pensione di invalidità in quella di inabilità.

Pensione di invalidità (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 2.434.781	316	€ 7.705

4.2.1.6 Supplemento pensionistico per il trattamento di vecchiaia e anzianità

Per i pensionati che dopo il conseguimento della pensione di vecchiaia o vecchiaia anticipata continuano l'esercizio della professione hanno diritto ad un supplemento della pensione stessa, da erogare al compimento di ogni triennio in base ai contributi soggettivi ed integrativi versati nel periodo, calcolato a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di decorrenza del trattamento pensionistico.

4.2.1.7 Pensione a superstiti

La pensione di vecchiaia, vecchiaia anticipata, inabilità, invalidità e aggiuntiva nonché la pensione di anzianità, la rendita, la pensione contributiva previste dalla previgente normativa e le pensioni erogate in regime di totalizzazione, sono reversibili ai superstiti.

La pensione di reversibilità decorre dal mese successivo a quello in cui è avvenuto il decesso del pensionato.

In caso di ritardo nella presentazione della domanda di pensione di reversibilità, gli arretrati spettano per un massimo di 2 annualità, senza interessi.

La pensione indiretta spetta al coniuge, ai figli o, in mancanza di questi, ai genitori del Consulente iscritto (non pensionato) che, deceduto in costanza di rapporto assicurativo, abbia maturato almeno 10 anni di effettiva iscrizione e contribuzione all'Ente.

La pensione indiretta è liquidata nelle stesse misure e con le stesse modalità indicate per la pensione di reversibilità.

La pensione indiretta decorre dal mese successivo a quello in cui è avvenuto il decesso dell'iscritto.

In caso di ritardo nella presentazione della domanda di pensione indiretta, gli arretrati spettano per un massimo di 2 annualità, senza interessi.

Pensione a superstiti (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 14.811.015	2.625	€ 5.642

La tabella comprende le n.42 pensioni di reversibilità da totalizzazione (€ 208.713) e le n.22 pensioni indirette da totalizzazione (€ 69.450).

4.2.1.8 Rendita contributiva

L'istituto è abrogato dal 1 gennaio 2013.

Coloro che hanno maturato almeno tre anni di contribuzione al 31 dicembre 2012 e compiuto, entro la stessa data, il 65° anno di età, possono chiedere la rendita contributiva. La rendita decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda, è subordinata alla regolarità contributiva, alla cancellazione dall'Albo professionale ed è calcolata con il sistema contributivo.

Rendita (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 393.066	228	€ 1.723

4.2.2 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.

Elenco convenzioni

AZIENDA	PRODOTTO/SERVIZIO
 SAPRA HEALTH & SAFETY GROUP	Sapra Safety Srl Sicurezza sul lavoro
 S.A.F.E.T.Y. CORPORATION	Safety Corporation Srl Sicurezza sul lavoro
 iprogec	Iprogec Srl Sicurezza sul lavoro
 OLY Hotel	Buone Vacanze - Oly Hotel Alberghi/Hotels
 Barceló HOTELS & RESORTS	Barcelò Hotels & Resorts Alberghi/Hotels
 Hotel Regent	Hotel Regent Alberghi/Hotels
 Grand Hotel Ritz	Hotel Ritz Alberghi/Hotels
 HOTEL SALUSTERME	Hotel Salus terme Viterbo Alberghi/Hotels
 CARAVEL HOTEL	Hotel Caravel Alberghi/Hotels

	Miramare Art Hotel	Alberghi/Hotels
	Ego Wellness Center	Centro fitness
	The British Institute of Rome	Corsi di lingua Inglese
	Arteuropa	Creazioni orafe e articoli da regalo
	Ema Assistance	Elisoccorso
	Hertz	Noleggio auto
	LP Noleggio Auto	Noleggio auto conducente
	Sater	Noleggio auto conducente
	Nol.Pa.G.autonoleggio	Noleggio auto lungo termine
	Locauto Rent a car	Noleggio auto conducente
	Ottica Castri-De Paolis & Pascucci	Negozi di ottica
	Stabilimenti termali, centri benessere e soggiorni	Oltre 90 Hotel, Centri termali e del benessere
	Servizio Grandi Clienti della Mondadori	Prodotti editoriali
	Campo Felice	Stazione di sport invernali
	Federazione Italiana Shiatsu	Trattamenti Shiatsu
	Alpitour World	Viaggi e Vacanze

4.3 Privacy

L'Enpacl ha implementato un proprio sistema finalizzato alla protezione dei dati personali (decreto legislativo n. 196 del 2003, di seguito Codice Privacy) .

Il Codice Privacy raccoglie e riordina le numerose norme che si sono succedute in materia a partire dal 1996 (legge n. 675 del 1996) ed innova l'intera disciplina introducendo nuove misure di sicurezza, nuove disposizioni e codici di deontologia per alcuni settori specifici.

Il Codice Privacy ribadisce il principio fondamentale dalla legge n. 675 del 1996 relativo alla garanzia "che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà

fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali” e, in particolare, detta una serie di principi e di regole, validi per tutti i trattamenti di dati personali:

- a. principio di trasparenza – Il Titolare deve manifestare all'esterno gli elementi caratterizzanti la propria attività di trattamento: provvedere, se previsto, alla notifica al Garante e informare l'interessato;
- b. principio di necessità – I sistemi informativi e i programmi informatici devono essere predisposti in modo da assicurare che i dati personali o identificativi siano utilizzati solo se indispensabili per il raggiungimento delle finalità consentite;
- c. assicurazione di qualità – Il trattare i dati in modo lecito e secondo correttezza, predeterminando gli scopi e valutando la pertinenza, la completezza e la non eccedenza degli stessi rispetto alle finalità dei trattamenti;
- d. controlli sull'attività svolta – Le forme di controllo esercitabili da parte del Garante e dello stesso interessato;
- e. adozione di misure di sicurezza – I mezzi e gli strumenti di protezione adottati, al fine di garantire l'integrità dei dati ed escludere accessi non autorizzati.

	2016
Verifiche effettuate	1
Violazioni rilevate	0

	Aspettativa/obiettivo	Livello di raggiungimento
Violazioni rilevate	0	100%

4.4 Le Istituzioni

4.4.1 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.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può 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 tali 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, supportato dalla Ragioneria Generale dello Stato, 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

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.

La 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 delle Casse previdenziali private.

4.4.2 Gli interlocutori istituzionali

	Aspettativa/ obiettivo	Livello di raggiungimento
Controversie	0	0

- Parlamento
- Ordini Professionali
- Inps

- Inail
- Istat
- Casse Previdenziali

4.4.3 Le Associazioni

- Adepp
- Cup
- Emapi
- Eurelpro

4.5 Impegno per il sociale

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

- Provvidenze straordinarie
- Indennità di maternità
- Prestiti ai neo-iscritti
- Mutui agli iscritti
- Assistenza sanitaria integrativa
- “Long Term Care”
- Pensione aggiuntiva
- Attività di sviluppo e sostegno alla professione

4.5.1 Provvidenze straordinarie

Il Consiglio di Amministrazione dell'Enpacl ha la facoltà di erogare provvidenze a favore degli iscritti, dei pensionati dell'Ente iscritti, al coniuge e ai familiari titolari di pensione di reversibilità e indiretta dell'Ente, che vengono a trovarsi in particolari condizioni di bisogno, determinate da circostanze o da situazioni di notevole gravità.

Le circostanze che costituiscono situazioni di notevole gravità sono quelle derivanti da:

- calamità naturali;
- furto o incendio del materiale e dell'attrezzatura dello studio, 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, infortuni e situazioni di tale bisogno che determinino condizioni di particolare disagio economico dell'iscritto o pensionato e dei suoi familiari;
- decesso dell'iscritto o del pensionato quando determini uno stato di tale disagio economico per i familiari superstiti da compromettere le minime esigenze di sussistenza.

Le prestazioni possono essere erogate a condizione che l'iscritto sia in regola col versamento delle quote di iscrizione all'Albo provinciale di appartenenza, sia esente da provvedimento di sospensione dall'esercizio dell'attività professionale, sia in regola con il versamento dei contributi obbligatori dovuti all'Ente.

Nei casi di rateazione dei debiti contributivi, la regolarità contributiva si determina con il versamento dell'ultima rata; in caso di decesso dell'iscritto o del pensionato, alla data della morte, debbono sussistere tutti i requisiti suddetti.

Provvidenze straordinarie (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 251.925	16	€ 15.745

4.5.2 Indennità di maternità

Alle Consulenti del Lavoro è corrisposta un'indennità di maternità durante i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

L'indennità è riconosciuta con delibera del Consiglio di Amministrazione. E' corrisposta in unica soluzione e dietro presentazione del certificato di nascita in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale netto percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dall'interessata nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

L'indennità di maternità, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero per gli impiegati, né superiore a cinque volte detto importo minimo.

Indennità di maternità (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 2.366.932	284	€ 8.334

4.5.3 Prestiti ai neo iscritti - Mutui agli iscritti

L'Ente ha concepito e realizzato dal 2004 l'istituto del prestito ai neo iscritti per promuovere e sostenere l'ingresso dei giovani nella professione di Consulente del Lavoro.

Il prestito è finalizzato all'acquisto di attrezzature, degli strumenti e degli arredi necessari per lo svolgimento dell'attività professionale.

L'importo massimo erogabile è pari al 100% del costo sostenuto, per un massimo di € 30.000,00 (trentamila).

L'impegno che l'Ente assume, corrisponde al valore delle specifiche fideiussioni limitate a garanzia dei prestiti erogati dalla Banca Popolare di Sondrio agli iscritti: tale valore è pari al capitale residuo dei finanziamenti.

Valore al 31 dicembre 2016	Prestiti erogati n.	Importo medio
€ 179.308	29	€ 6.183

L'Ente ha concepito l'istituto della concessione del mutuo ipotecario in favore degli iscritti, finalizzato all'acquisto, ristrutturazione e/o costruzione di unità immobiliari destinate ad abitazione o studio professionale.

A far data dall' 8 maggio 2013 l'Enpacl ha sottoscritto – con la Banca Popolare di Sondrio - una convenzione per l'accesso ad un finanziamento sino a € 250.000 per le finalità sopra elencate.

L'erogazione del mutuo richiesto è subordinata alla sussistenza dei requisiti di ammissibilità, quali l'iscrizione all'Ente e la regolarità della posizione contributiva.

Nel 2016 il valore delle obbligazioni fondarie BPS, destinate al finanziamento dei mutui agli iscritti, è diminuito di € 4.439.876 per effetto del rimborso di obbligazioni secondo i piani di ammortamento stabiliti.

4.5.4 Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° novembre 2011 tutti i Consulenti del Lavoro iscritti all' Enpacl (compresi i titolari di pensione erogata dall'Enpacl che abbiano mantenuto l'iscrizione all'Ente) sono gratuitamente assicurati contro i rischi per "i gravi eventi morbosi ed i grandi interventi chirurgici" occorsi da tale data.

Oltre alla copertura di base offerta gratuitamente dall'Enpacl, viene anche data la possibilità di estendere la tutela assistenziale al nucleo familiare ovvero di ampliarla ad una forma globale (rimborsi per visite specialistiche, accertamenti diagnostici, ecc.).

Gli uffici di Emapi (Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani), rispondono alle richieste di informazioni dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.30 alle 12.30 e dalle 15.00 alle 16.30, al numero verde 848.88.11.66.

I rapporti amministrativi con la compagnia assicuratrice (Generali fino al 15 aprile 2017 e successivamente RBM Assicurazione Salute) sono tenuti da Emapi (sito web www.emapi.it).

Dal 16 aprile 2017, infatti, con la nuova annualità assicurativa, il nuovo partner di Emapi è RBM Assicurazione Salute, che si è aggiudicata l'apposita gara europea.

Il cambiamento della compagnia di assicurazione comporta che per tutte le prestazioni effettuate sino al 15 aprile 2017 il rimborso dovrà essere richiesto alla compagnia assicurativa Generali, mentre per quelle a partire dal 16 aprile i rimborsi e le autorizzazioni alle prestazioni in forma diretta andranno richieste a RBM.

Novità 2017/2018 - La copertura base Garanzia A è stata ampliata con il "Pacchetto maternità" che prevede il rimborso, fino ad un massimo di € 2.000, di prestazioni sanitarie in caso di gravidanza e puerperio in favore della professionista o del coniuge/convivente del Consulente del Lavoro, se attivata la Garanzia A.

Per la richiesta di prestazioni in forma diretta e informazioni sulle strutture convenzionate, con orario 8-19, occorre contattare la Centrale Operativa Emapi/RBM al numero: 800.99.18.26 (0039 0422.17.44.319 dall'estero)

Long Term Care

A favore degli iscritti, oltre alla attivazione della polizza per assistenza sanitaria integrativa, è stata sottoscritta una ulteriore polizza “Long Term Care” per la tutela degli stessi nel malaugurato caso si cui si dovessero trovare in condizioni di non autosufficienza.

Si tratta di una tutela definita di LTC (Long Term Care), aggiuntiva rispetto alla pensione, che in caso di non autosufficienza, presumibilmente permanente, garantisce l'erogazione di una rendita mensile di € 1.515 vita natural durante.

La polizza LTC prevede una copertura base e supplementare collettiva, il cui onere è a totale carico dell'Ente.

Entrambe le polizze sono stipulate attraverso Emapi, la seconda delle due con decorrenza dal 1° marzo 2015.

I dati di seguito riportati si riferiscono alle polizze stipulate con Assicurazioni Generali attraverso Emapi.

Onere per la sottoscrizione delle Polizze sanitarie (valori al 31 dicembre 2016)	Vigenza polizza	n. assicurati (alla stipula)	Costo unitario (iniziale)
€ 1.276.986	16/04/2016 -15/04/2017	25.742	€ 47,84
€ 504.548	01/03/2016 – 28/02/2017	24.417	€ 20,50
Totale € 1.781.534			

4.5.5 Contribuzione facoltativa aggiuntiva e pensione aggiuntiva

Tutti gli iscritti all'Ente, con esclusione dei pensionati di vecchiaia e di vecchiaia anticipata, possono versare un contributo facoltativo aggiuntivo.

La misura del contributo deve essere annualmente determinata dall'iscritto ed è stabilita in misura pari a € 500 o multipli.

Coloro che abbiano raggiunto i requisiti per il riconoscimento del diritto alla pensione di vecchiaia, vecchiaia anticipata, inabilità ed effettuato versamenti a titolo di contribuzione facoltativa aggiuntiva, hanno diritto ad una pensione aggiuntiva alla pensione base, calcolata interamente con il sistema contributivo.

La pensione contributiva è liquidata con la stessa decorrenza e le stesse modalità della pensione base. La pensione contributiva è erogata d'ufficio.

La pensione contributiva è reversibile ai superstiti alle condizioni e nelle misure previste per la pensione base. La pensione indiretta è integrata con la pensione contributiva, alle stesse condizioni e misure.

Il contributo è integralmente deducibile ai fini fiscali.

Contributo facoltativo aggiuntivo (valori al 31 dicembre 2016)	n.	Importo medio
€ 2.209.800	288	€ 7.673

4.5.6 Attività di sviluppo e sostegno alla professione

Il conto è stato istituito per la prima volta nel 2015, dopo l'approvazione, da parte dei Ministeri vigilanti, dell'apposito Regolamento di attuazione previsto dall'art. 4, comma 5, dello Statuto, per lo svolgimento di attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione, con particolare riguardo ai giovani iscritti.

L'Assemblea dei Delegati del 26 novembre 2015 ha deliberato il programma delle attività per l'anno 2016, indicando le relative risorse entro il limite dello stanziamento, costituito dal 3% del contributo integrativo a bilancio 2014.

L'Assemblea, nella riunione del 24 novembre 2016, ha modificato tale programma, assegnando alla Fondazione "Universolavoro" l'importo complessivo di € 1.300.000, per la realizzazione della infrastruttura telematica che consenta una interlocuzione informatica riservata ai Consulenti del Lavoro, attraverso la porta di dominio gestita dal Consiglio Nazionale dell'Ordine.

Descrizione aiuti economici erogati (valori al 31 dicembre 2016)	Importo utilizzato
Sostegno dei neo-iscritti nell'ambito della loro attività di consulenza in materia di sicurezza sul lavoro.	€ 342.000
Tutela della maternità e sostegno della genitorialità	€ 90.000
Realizzazione della ricerca del CENSIS su crescita e consolidamento nel futuro dei Consulenti del Lavoro	€ 48.800
Concessione di agevolazioni finalizzate a salvaguardare la continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali	€ 48.120
Finanziamento della quota interessi dovuta in caso di erogazione di prestiti finalizzati all'acquisto di attrezzature e arredi per lo studio professionale.	€ 584
Totale	529.504

4.6 I Fornitori

La gestione degli acquisti di beni e servizi garantisce il rispetto dei principi imposti dal Codice degli appalti pubblici (decreto legislativo n. 163 del 2006) 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.

L'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.

L'elenco dei fornitori e delle relative forniture effettuate nel 2016 è riportato nella tabella al precedente punto 3.8.

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.

4.7 Investimenti orientati ad aspetti sociali

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

1. 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.
2. 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.
3. Investimenti infrastrutturali che determinano un impatto immediato e diretto sull'ambiente.

Gli investimenti infrastrutturali pubblici 2016, di cui al punto 1, sono i seguenti:

- titoli di Stato Italia (BTP o BTP indicizzati)	euro 125,4 milioni
- polizze assicurative (sottostante in BTP)	euro 15,8 milioni
- partecipazioni a Banca d'Italia	euro 50,0 milioni
- fondo per l'abitare gestito da Cassa depositi e Prestiti	<u>euro 2,9 milioni</u>
	Totale euro 194,1 milioni

Gli investimenti infrastrutturali privati 2016, di cui al punto 2, sono i seguenti:

- Fondo RSA Threestones Capital	euro 10,0 milioni
- Fondo RiverRock di private debt	euro 10,0 milioni
- Fondo F2i, infrastrutture ex inv.rinnovabili	euro 40,8 milioni
- Obbligazioni Banca Popolare di Sondrio	euro 30,3 milioni
- Fondo FIP per la gestione di immobili pubblici	<u>euro 6,1 milioni</u>
	Totale euro 97,2 milioni

Gli investimenti per l'ambiente 2016, di cui al punto 3, sono i seguenti:

- Fondo F2i Energie Rinnovabili	per un valore di euro 4,5 milioni
- Fondo Clean Energy One	per un valore di euro 8,6 milioni
- Fondo Investimenti Rinnovabili	per un valore di <u>euro 14,4 milioni</u>
	Totale euro 27,5 milioni

Il valore complessivo degli investimenti in ambito sociale ammonta, pertanto, ad euro 318,8 milioni.

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 dell'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.

Fondo F2i Energie Rinnovabili, il cui sottostante risulta al 31/12/2016 così investito:

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

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. Il sottostante al fondo agisce 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.

L'iniziativa nata nel 2008 ha coinvolto l'Enpacl fin dall'inizio, come sottoscritto dal primo fondo, e nel 2012 i progetti elencati in tabella sono giunti a regime.

Attualmente l'Enpacl esprime il Presidente dell'Advisory Committee con compiti di verifica, controllo ed espressione di pareri su conflitti di interesse e sulle strategie sottostanti la gestione.

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.

5 CAPITOLO QUINTO – RESPONSABILITA' 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.

Nel corso dell'esercizio 2016, l'Ente ha realizzato un risparmio di spesa, sui costi con impatto ambientale, di € 26.760, pari ad un risparmio rispetto all'anno precedente del 10,73%:

	Costo 2016	Costo 2015	Differenza	Percentuale
Rifiuti	120.231	125.400	5.169	4,30%
Energia elettrica	99.422	112.053	12.631	12,70%
Gas naturale	24.404	29.690	5.286	21,66%
Cartucce	3.379	4.963	1.584	46,88%
Carta	1.527	3.463	1.936	126,78%
Toner	348	502	154	44,25%
			26.760	10,73%

5.1 Impegno ambientale

L'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 corso del 2012, ha dato incarico ad una società esterna (SINTEC S.r.l.) per uno studio analitico sui consumi energetici e le relative criticità. Lo studio ha consentito di avviare importanti iniziative che hanno migliorato l'efficienza energetica della Sede.

Infatti, nell'anno 2013, l'Ente ha posto l'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:

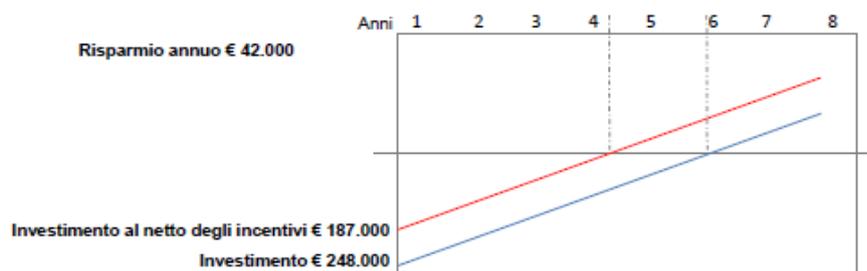
	Investimento	Costo €	Risparmio energetico
A	Istallazione di caldaie a condensazione	65.000	5%
B	Istallazione di scaldacqua a pompa di calore	15.000	2%
C	Istallazione di un gruppo refrigeratore modulare	90.000	5%
D	Istallazione di un recuperatore di calore	10.000	2%
E	Istallazione di un micro-cogeneratore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

Dettaglio degli interventi effettuati:

- A) sostituzione del generatore di calore attualmente installato nella centrale termica dell'edificio con un generatore di calore modulare a condensazione;
- B) sostituzione dei dodici scaldacqua elettrici con scaldacqua a pompa di calore;
- C) sostituzione del gruppo frigorifero e della torre evaporativa, attualmente installate sulla copertura dell'edificio, con un nuovo gruppo refrigeratore modulare;
- D) installazione di un recuperatore di calore a servizio dell'attuale unità di trattamento aria da 23.000 m³/h;
- E) 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);
- F) 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 maggio 2014.

I consumi di acqua, energia elettrica e gas per la climatizzazione della Sede, ammontavano nel 2012 ad € 172.000. 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.

5.2 Consumi per erogazione dei servizi

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.

L'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.

In Ente è presente una gestione documentale completamente digitalizzata per mezzo della quale tutti i documenti relativi agli Associati e agli altri Stakeholders, possono essere consultati in qualunque momento e da qualunque postazione di lavoro a video.

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

5.3 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 corso del 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%.

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

5.4 Consumi per gas naturale

Nel corso dell'anno 2016 l'Ente ha consumato 33.023 metri cubi di gas metano, pari a circa 245.000 kWh/annui. Rispetto ai consumi dell'anno precedente si evidenzia un abbattimento dei consumi del 32%.

I dati relativi al consumo annuo di combustibile, dall'anno 2013, sono riportati nella tabella seguente:

Consumo annuo di Gas Metano					Consumo medio annuo
Anno	2013	2014	2015	2016	
Standard metro cubo (Smc)	32.095	32.156	48.558	33.023	26.984

Di seguito è riportato il prezzo totale della fornitura del combustibile per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016.

Anno	TOTALI Smc	TOTALI kWh	PREZZO TOTALE (iva inclusa) €
2013	32.095	336.997	34.679
2014	32.156	337.638	34.745
2015	48.558	365.184	29.690
2016	33.023	361.418	24.404

Dall'analisi dei consumi di gas metano del 2016 emerge una consistente riduzione dei consumi (-32%) rispetto all'anno precedente, annullando così l'aumento dei consumi dell'anno 2015 rispetto all'anno 2014 (+33%).

5.5 Gestione dei rifiuti

	2016	2015	2014	2013
Rifiuti speciali (Kg)	Kg.10.132	Kg.3.760	Kg 3.030	Kg 2.380

Dall'analisi dei dati 2016, emerge un consistente aumento della quantità di rifiuti speciali rispetto all'anno precedente, dovuto ai lavori di costruzione dell'Auditorium dei Consulenti del Lavoro e, in parte, alla riorganizzazione degli spazi interni della Sede dell'Enpacl.

L'Enpacl persegue la tutela dell'ambiente attraverso la progressiva riduzione dell'utilizzo e consumo della carta; tale obiettivo si concretizza nell'utilizzo 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 stakeholders, di istanze, dichiarazioni, dati.

Bilancio di sostenibilità sociale EnpacI
- Appendice n.1 "Tabella di correlazione G3" -

Indicatore GRI	Descrizione	Livello di copertura EnpacI	Paragrafo
PROFILO			
1. STRATEGIA E ANALISI			
1.1	Dichiarazione della visione e della strategia dell'organizzazione relativamente al proprio contributo per uno sviluppo sostenibile	T	2.4, 2.3, 2.5
1.2	Descrizione dei principali impatti, dei rischi e opportunità	T	2.5
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
2.1	Nome dell'organizzazione	T	2.1
2.2	Principali marchi, prodotti e/o servizi.	T	2.10, 2.11
2.3	Struttura operativa dell'organizzazione	T	2.7
2.4	Sede principale	T	2.1
2.5	Paesi nei quali l'organizzazione svolge la propria attività operativa	T	1.2
2.6	Assetto proprietario e forma legale	T	2,2
2.7	Mercati serviti	T	1.2
2.8	Dimensione delle aziende appartenenti all'organizzazione includendo: numero di dipendenti, fatturato, capitalizzazione totale suddivisa in obbligazioni/debiti e azioni e quantità di prodotti o servizi forniti	T	2.7, 3.1, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8
2.9	Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario	T	2.1
3. PARAMETRI DEL REPORT			
<i>Profilo del report</i>			
3.1	Periodo di rendicontazione delle informazioni fornite	T	1.3
3.2	Data di pubblicazione del precedente bilancio	T	copertina
3.3	Periodicità di rendicontazione	T	1.3
3.4	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio	T	1.4
<i>Obiettivo e perimetro del report</i>			
3.5	Processo per la definizione dei contenuti del bilancio	T	1.1
3.6	Perimetro di consolidamento del bilancio	T	1.2
3.7	Limitazioni su obiettivo o perimetro del bilancio	T	1.2
3.8	Informazioni relative alle altre società collegate	T	1.2, 3.2
3.9	Tecniche di misurazione dei dati e basi di calcolo	T	1.1
3.10	Modifiche di informazioni inserite nei report precedenti e le motivazioni di tali modifiche	T	1.1
3.11	Cambiamenti significativi rispetto al precedente periodo di rendicontazione	NA	
3.12	Tabella di riferimento	T	appendice 1
3.13	Attestazione esterna	NA	
4. GOVERNANCE, COMMITMENT, ENGAGEMENT			
<i>Governance</i>			
4.1	Struttura di governo dell'organizzazione	T	2.7
4.2	Indicare se il Presidente ricopre anche un ruolo esecutivo	T	2.7
4.3	Amministratori indipendenti e/o non esecutivi	T	2.7
4.4	Meccanismi a disposizione degli azionisti e dei dipendenti per fornire raccomandazioni	T	1.4

4.5	Legame tra compensi dei membri del più alto organo di governo, senior manager e executives, e la performance dell'organizzazione	NA	
4.6	Conflitti di interessi	T	2.1
4.7	Qualifiche delle competenze degli amministratori	T	2.7
4.8	Missione, valori, codici di condotta e principi rilevanti per le performance economiche, ambientali e sociali	T	2.4
4.9	Procedure del più alto organo di governo per identificare e gestire le performance economiche, ambientali e sociali	T	2.4
4.10	Processo per la valutazione delle performance dei componenti del più alto organo di governo in funzione delle performance economiche, ambientali, sociali	NA	
	<i>Impegno in iniziative esterne</i>		
4.11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	NA	
4.12	Adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterne relativi a performance economiche, sociali e ambientali	NA	
4.13	Partecipazione ad associazioni di categoria nazionali e/o internazionali	T	4.4.3
	<i>Stakeholders engagement</i>		
4.14	Elenco degli Stakeholders coinvolti dall'organizzazione	T	2.10
4.15	Principi per identificare gli Stakeholders da coinvolgere	T	2.10
4.16	Attività di coinvolgimento degli Stakeholders	T	2.11, 2.10
4.17	Argomenti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli Stakeholders e relative azioni	T	2.11
INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA			
DMA	Informazioni sulle modalità di gestione	T	3
	<i>Performance economica</i>		
Core EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	T	3.3
Core EC2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità per le attività dell'organizzazione dovuti ai cambiamenti climatici	NA	
Core EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	T	3.3, 2.2
Core EC4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	T	3.5
	<i>Presenza di mercato</i>		
Core EC6	Politiche, pratiche e proporzione di spesa concentrata sui fornitori locali	T	3.8
Core EC7	Procedure di assunzione di persone residenti in loco	T	3.4
	<i>Impatti economici indiretti</i>		
Core EC8	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi di pubblica utilità	NA	
INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE			
DMA	Informazioni sulle modalità di gestione	T	
	<i>Materie prime</i>		
Core EN1	Materie prime utilizzate per peso o volume	P	5.2
Core EN2	Percentuale dei materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato	P	5.2
	<i>Energia</i>		
Core EN3	Consumo diretto di energia suddiviso per fonte energetica	P	5.3
Core EN4	Consumo indiretto di energia suddiviso per fonte energetica	NA	
Additional EN5	Risparmio energetico dovuto alla conservazione e ai miglioramenti in termini di efficienza (Kwh risparmiati, ecc.)	T	5.2, 5.3, 5.4
Additional EN6	Prodotti e servizi a efficienza energetica o basati su energia rinnovabile	NA	
	<i>Acqua</i>		
Core EN8	Prelievo totale di acqua per fonte	P	5.1
	<i>Biodiversità</i>		

Core EN11	Terreni posseduti, affittati, o gestiti in aree protette o in aree ad elevata biodiversità esterne alle aree protette	NA	
Core EN12	Descrizione dei maggiori impatti sulla biodiversità	NA	
	<i>Emissioni e rifiuti</i>		
Core EN16	Emissioni totali dirette e indirette di gas ad effetto serra per peso	P	5.4
Core EN17	Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra significative per peso	NA	
Additional EN18	Iniziative per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e risultati raggiunti	NA	
Core EN19	Emissioni di sostanze nocive per lo strato di ozono	NA	
Core EN20	Altre emissioni in atmosfera	NA	
Core EN21	Acqua totale scaricata per qualità e destinazione	NA	
Core EN22	Produzione di rifiuti e metodi di smaltimento	P	5.5
Core EN23	Numero totale e volume di sversamenti significativi	NA	
	<i>Prodotti e servizi</i>		
Core EN26	Iniziative per mitigare gli impatti ambientali dei prodotti e servizi e grado di mitigazione dell'impatto	NA	
Core EN27	Percentuale dei prodotti venduti e relativo materiale di imballaggio riciclato o riutilizzato per categoria	NA	
	<i>Conformità</i>		
Core EN28	Valore delle multe e numero delle sanzioni in materia ambientale	NA	
	<i>Trasporti</i>		
Additional EN29	Impatti ambientali significativi del trasporto di prodotti e beni/materiali utilizzati per l'attività dell'organizzazione e per gli spostamenti del personale	NA	
INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE			
	<i>Pratiche di lavoro</i>		
DMA	Informazioni sulle modalità di gestione	T	4.1
Core LA1	Numero totale dei dipendenti, suddiviso per tipologie, tipo di contratto e distribuzione territoriale	T	4.1
Core LA2	Numero totale e tasso di turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica	T	4.1
Additional LA3	Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno e non previsti per i lavoratori part-time e a termine suddivisi per principali attività	T	4.1
	<i>Relazioni industriali</i>		
Core LA4	Percentuale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	T	4.1.5
Core LA5	Periodo minimo di preavviso per significative modifiche operative	NA	
	<i>Salute e sicurezza</i>		
Additional LA6	Percentuale dei lavoratori rappresentati nel Comitato per la salute e la sicurezza	P	4.1.6
Core LA7	Infortuni sul lavoro, malattia, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica	P	4.1
Core LA8	Programmi di educazione, formazione, prevenzione e controllo dei rischi attivati a supporto dei lavoratori	P	4.1.2,4.1.4
Additional LA9	Accordi formali con i sindacati relativi alla salute e alla sicurezza	P	4.1.6
	<i>Formazione e addestramento</i>		
Core LA10	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per categoria	P	4.1.2
Additional LA11	Programmi per lo sviluppo delle competenze e avanzamenti di carriera	NA	
Additional LA12	Percentuale dei dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance dello sviluppo della propria carriera	T	4.1.5
	<i>Diversità e pari opportunità</i>		

Core LA13	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori	T	4.1.1
Core LA14	Rapporto tra gli stipendi base degli uomini e quelli delle donne	NA	
	<i>Diritti umani</i>		
	Pratiche di investimento, di selezione dei fornitori e di formazione del personale	P	MQ
Core HR1	Accordi significativi di investimento che includono clausole sui diritti umani	NA	
Core HR2	Fornitori valutati in relazione al rispetto dei diritti umani e relative azioni intraprese	NA	
	<i>Non discriminazione</i>		
Core HR4	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	NA	
	<i>Libertà di associazione</i>		
Core HR5	Identificazione delle attività in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi significativi e azioni intraprese in difesa di tali diritti	NA	
	<i>Lavoro minorile</i>	NA	
Core HR6	Ricorso al lavoro minorile	T	4.1.1
	<i>Lavoro forzato</i>		
Core HR7	Ricorso al lavoro forzato	T	MQ
	<i>Società</i>		
DMA	Informazioni sulle modalità di gestione	T	MQ
	<i>Collettività</i>		
Core SO1	Gestione degli impatti nella comunità	P	mod.231
	<i>Corruzione</i>		
Core SO2	Analisi e monitoraggi del rischio di corruzione	T	2.6
Core SO3	Personale formato sulla prevenzione della corruzione	P	2.6
Core SO4	Azioni intraprese in risposta ad episodi di corruzione	T	2.6
	<i>Contributi politici</i>		
Core SO5	Posizioni sulla politica pubblica e partecipazione allo sviluppo di politiche pubbliche	NA	
Additional SO6	Contributi a partiti politici e relative istituzioni	P	2.6
	<i>Conformità</i>		
Core SO8	Sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	T	2.1
	<i>Responsabilità di prodotto</i>		
DMA	Informazioni sulle modalità di gestione	NA	
	<i>Salute e sicurezza dei consumatori</i>		
Core PR1	Salute e sicurezza dei prodotti e servizi	NA	
	<i>Prodotti e servizi - etichettatura</i>		
Core PR3	Informazioni relative ai prodotti e servizi	NA	
Additional PR5	Pratiche relative alla customer satisfaction	NA	
	<i>Pubblicità</i>		
Core PR6	Leggi, standard e codici volontari in tema di marketing e pubblicità	NA	
	<i>Conformità</i>		
Core PR9	Sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e utilizzo di prodotti o servizi	NA	

legenda: T copertura totale
P copertura parziale
NA non applicata



Sede Legale e Amministrativa

Viale del Caravaggio, 78
00147 Roma
info@enpai.it
info@enpai-pec.it
www.enpai.it

