



Consulenti del Lavoro

▼ Ente Nazionale Previdenza Assistenza

Bilancio di sostenibilità sociale

2015



Enpacl
novembre 2016



Lettera del Presidente

Cari colleghi, collaboratori e fornitori, lavoratori e cittadini,

ho il piacere di presentare la terza edizione del Bilancio Sociale di ENPACL, motivato dalla consapevolezza che il riconoscimento del nostro Ente è condizionato anche dalla capacità di mettere in pratica meccanismi di rilevazione e misurazione di performance. Oltre a innescare processi di segnalazione, infatti, tale metodologia ci aiuta a perseguire con maggiore efficacia, coerenza ed efficienza la nostra missione di Ente di previdenza, centrata sulla valorizzazione del Consulente del Lavoro con le sue esigenze e le sue aspirazioni. Non è possibile, infatti, disgiungere il futuro della professione dalle politiche di welfare integrato e, soprattutto, di sostenibilità previdenziale volte a rendere l'attività di Consulente del Lavoro esercitabile proficuamente in tutti i momenti della vita professionale.

Le molte iniziative riportate all'interno del Bilancio Sociale, coerentemente con il cammino verso la trasparenza intrapreso sin dal 2011, costruito con le metodologie proprie del nostro Sistema Qualità ISO9000, sono volte a favorire la soluzione dei reali bisogni degli iscritti, così come individuati unitamente al Consiglio Nazionale dell'Ordine e al Sindacato di Categoria.

L'attività istituzionale svolta dal nostro Ente è di garantire adeguate prestazioni previdenziali ed assistenziali ai Consulenti del Lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 38 della Costituzione italiana. Un obiettivo così ambizioso e socialmente fondamentale non può che raggiungersi attraverso comportamenti altrettanto attenti alla collettività, all'ambiente, alla persona.

In tale contesto il Bilancio Sociale è lo strumento principe. Consente, infatti, la partecipazione e la condivisione con gli Associati e con i diversi portatori di interesse ai quali l'Ente vuole illustrare le attività realizzate e i risultati ottenuti, non solo in termini economici, già esplicitati nel Bilancio di esercizio, ma anche nei termini numerici del valore aggiunto prodotto e distribuito ai soggetti identificati quali destinatari. E' la fondamentale rendicontazione per tutti gli obiettivi richiesti dalla normativa SA8000 (Social Accountability 8000), orientati al rispetto dei valori della persona, intesa come iscritto, lavoratore e cittadino.

Nelle pagine che seguono, si potrà apprezzare in termini numerici il valore aggiunto di tutte le attività svolte dall'Enpacl. L'auspicio è che sia evidente come l'ago della nostra bussola è orientato a proseguire con la massima trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholders, offrendo loro una lettura trasversale e analitica delle attività svolte annualmente dall'Enpacl.

Questa lettura multidirezionale ha consentito di orientare i nostri processi, verso quei principi di rispetto del sociale ed ambientale, contribuendo al raggiungimento di risultati positivi in termini di qualità dei servizi erogati, ambiente di lavoro, utilizzo di risorse, investimenti orientati ad aspetti sociale.

Quanto raggiunto, tuttavia, non ci appaga. Raggiunto il traguardo, guardiamo oltre, verso nuove mete che ci consentano di migliorare ciò che è stato già conseguito. L'obiettivo è di offrire agli iscritti servizi previdenziali e assistenziali sempre più efficienti e attenti al particolare momento storico ed economico del Paese con metodologie sempre più attente alla tutela delle risorse.

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha individuato per i prossimi anni ulteriori ambiziosi obiettivi in termini di welfare integrato, di attenzione al mondo delle professioni e di efficientamento operativo dei servizi offerti. Obiettivi che continueremo a perseguire, guidati da quei principi etici, sociali ed ambientali verso cui la nostra categoria ha sempre dimostrato spiccata sensibilità.

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 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, tenendo 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 Iniziative*, 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. Ad oggi collegata in particolar modo dall'Enpacl e dai Sindacati di Categoria, 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 la materia "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 2015. Al fine di offrire una lettura più ampia, i dati sono confrontati, ove possibile, con almeno due annualità precedenti.

E' intenzione dell'Amministrazione dare 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'Enpacl, Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro (di seguito "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.

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 ISO 9000:2008.

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 in base alle norme SA8000, relative alla 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).

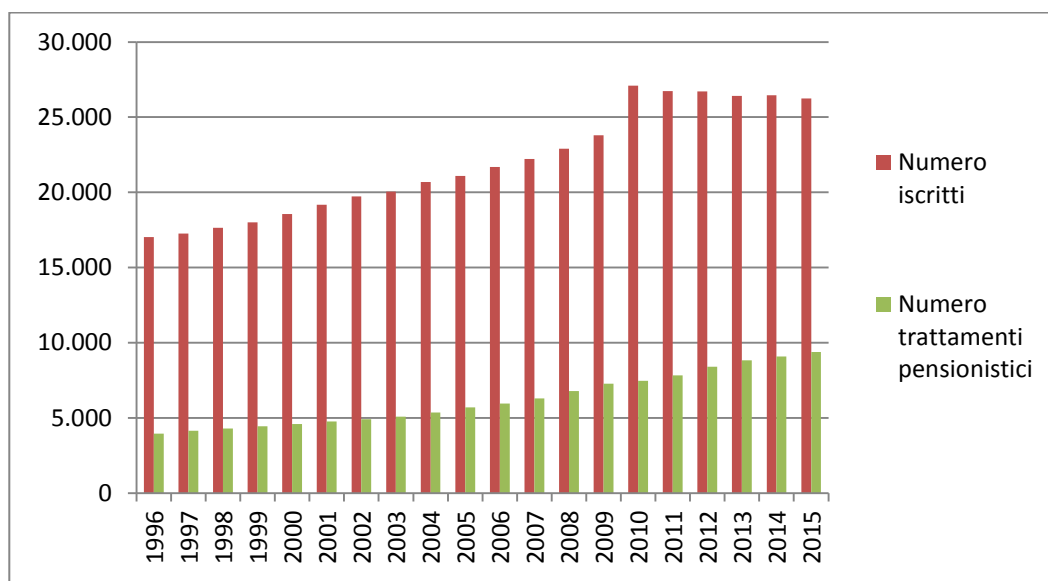
I grafici che seguono rappresentano l'evoluzione del numero degli iscritti e dei pensionati e del relativo rapporto, nel periodo 1996-2015.

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

- 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 1996-2015.



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 (cd "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 (*stakeholder*).

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 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 o pluriennali a favore degli iscritti, dei pensionati iscritti nonché dei

loro familiari, 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 Stakeholder, 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 del 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 sovranazionali 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.

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 delle comunità tesi ad incoraggiare lo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo, come parte dell'impegno dell'Ente nei confronti delle realtà nelle quali opera.

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 continuamente 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 a pieno nello 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:

- 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 stakeholder 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 163/2006 garantendo la qualità delle prestazioni nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza; l'affidamento di una prestazione ad un fornitore deve altresì rispettare i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, nonché quello di pubblicità.

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

L'Enpacl, ai criteri previsti nei bandi, dove 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, valorizzando le competenze e capacità nonché sviluppando 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'accessi al praticantato. Predisposizione degli incentivi ed agevolazioni ai Praticanti e ai Danti 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 nuove misure.
- Finanziamento a favore di giovani Colleghi per l'acquisto delle attrezzature o degli studi professionali.
- Incremento 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" Enpacl
- Individuazione responsabilità interne.
- Revisione della Busta arancione sulla scorta delle segnalazioni e suggerimenti della Categoria.
- Revisione del Modello integrato (Qualità – SAa8000 – DLgs 231/2001 – Trasparenza).
- Invio sistematico delle informazioni utili ad anticipare le richieste per gli Organi Vigilanti.
- Invio tempestivo delle richieste per il recupero crediti delle morosità.
- Monitoraggio costante delle performance interne: Tempi di erogazione dei servizi , tempi di liquidazione fatture.
- Rafforzamento Direzione Finanza e Patrimonio: Incremento 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 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.
- Implementare e diffondere un sistema Integrato Qualità ISO 9000-SA8000-231
- Esplicitare in maniera chiara ed inequivocabile le politiche Enpacl in tema di Qualità – SA8000 – Personale – Acquisti.
- Istituzione cassetta reclami per la rilevazione di violenze, minacce o atteggiamenti coercitivi.

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

2.5 Impatti per la sostenibilità

L'andamento congiunturale

Al 31 dicembre 2015 gli iscritti all'Enpacl erano 26.351, di cui 14.167 maschi e 12.184 femmine; n. 2.993 iscritti sono anche titolari di una pensione erogata dall'Ente; tra gli iscritti sono considerati anche 214 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 n. 396 Consulenti del Lavoro risultavano iscritti solo all'Ordine ma non all'Enpacl, a seguito di opzione per altra Cassa di previdenza.

Il numero degli iscritti è diminuito, rispetto all'anno 2014, di 221 unità a seguito di n. 1.331 iscrizioni (n.761 nel 2014) e n. 1.552 cancellazioni (n.724 nel 2014); la distribuzione per sesso in termini percentuali resta stabile rispetto al 2014, con le donne che salgono leggermente dal 46,00% al 46,03%, 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 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%. In particolare, tale inversione di trend dell'ultimo anno si manifesta anche per il 2015 per il numero degli iscritti attivi all'Enpacl a differenza del numero degli iscritti attivi pensionati che, invece, segna variazioni positive su tutto l'orizzonte temporale.

2.6 Eticità dell'Ente

L'Ente non contribuisce in alcun modo a forme di finanziamento a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni sindacali o di 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 intende indirizzare, 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 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 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Come per tutti i reati previsti dal decreto legislativo n. 231 del 2001, anche i possibili rischi legati a reati di corruzione sono stati oggetto di mappatura per l'individuazione delle aree sensibili e sono 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 è stata realizzata la necessaria formazione del Personale dell'Ente e, nel mese di settembre 2011, avviata l'applicazione concreta del Modello 231.

Nel 2014, l'Organismo di Vigilanza ha effettuato quattro visite ispettive volte a verificare la corretta applicazione del modello penalpreventivo dell'Ente. In particolare la verifica ha interessato le procedure riguardanti: l'esecuzione degli acquisti di beni e servizi, l'erogazione delle provvidenze straordinarie, la verifica delle dichiarazioni fiscali all'Ente, l'applicazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro, le assunzioni, la gestione dei contenziosi giudiziari ed extragiudiziari, il bilancio tecnico, le lettere e l'informativa all'OdV, le ispezioni e gli accessi, i rapporti con rappresentanti della P.A., le politiche retributive e i percorsi di carriera, l'aggiornamento del Modello 231.

In merito all'andamento delle verifiche e 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, in vigore dal 1 gennaio 2013, 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 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	
COTTARELLI	CARLO	CREMONA	
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	
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	2015	2014	2013	2012	2011
Numero delle riunioni	3	3	2	4	5
Costo €	503.481	331.770	313.542	527.475	550.800
Delegati n.	126	162	162	162	162

Il costo (€ 503.481) si riferisce al compenso per gettoni, indennità e diaria di viaggio (importo imponibile € 397.177 oltre contributo integrativo e IVA) dei componenti dell'Assemblea dei Delegati per la partecipazione a tre riunioni assembleari tenutesi nell'esercizio (di cui una su due giorni, a fronte delle tre del 2014), all'incontro informativo suddiviso in due sessioni, ciascuna delle quali strutturata in due giornate e a varie riunioni delle 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 dello Statuto in vigore dal 1 gennaio 2013, eletti a scrutinio segreto dall'Assemblea dei Delegati.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro anni e possono svolgere solo due mandati. 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	2015	2014	2013	2012	2011
Numero delle riunioni	11	14	12	17	20
Delibere	160	191	196	202	172
Costo €	613.394	647.085	670.110	685.185	635.424

Il costo di € 613.394 per l'anno 2015 si riferisce ai compensi (€ 218.500), a gettoni, indennità e diaria di viaggio (importo imponibile € 264.944 oltre contributo integrativo €19.338 e IVA € 110.612) di tutti i componenti del Consiglio per la partecipazione alle riunioni dell'Organo in questione tenutesi nel 2015 (n. 11 a fronte delle 14 del 2014), 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	2015	2014	2013	2012	2011
Numero delle riunioni CdS	16	16	13	11	11
Costo €	58.972	62.737	71.429	74.480	81.151

Il costo di € 58.972 per l'anno 2015 si riferisce a compensi (€ 30.471), a gettoni, indennità e diaria di viaggio, contributo integrativo e IVA (€ 28.501) 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 Finanza e Patrimonio.

Al 31 dicembre 2015 l'organico dell'Ente è di 72 dipendenti.

Direttore Generale
Fabio Faretra



Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001

OdV: 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.	2015	2014	2013	2012	2011
Costo €	15.226	15.186	15.812	13.842	13.757

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 in funzione degli atti e delle delibere da assumere nella gestione delle risorse umane.

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 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

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 di appositi disciplinari: Codice per la trasparenza e Codice etico.

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

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 1995:

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), 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 di durata 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 di durata 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);
- 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

* l'istituto è abrogato dal 1 gennaio 2013

Dal 2015 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.

	2015	2014	2013	2012	2011	2015-2011
Pensione Vecchiaia	60	65	112	113	118	-49%

Pensione Vecchiaia anticipata	65	71	42	86	115	-43%
Pensione Superstiti	43	54	50	60	74	-42%
Pensione Indirette	118	131	91	133	134	-11%
Indennità Maternità	115	89	118	107	119	-3%
Pensione Invalidità*	112	155	196	185	320	-65%
Pensione Inabilità*	94	164	275	501	395	-76%

*tempi condizionati da visite mediche

Le principali forme di assistenza erogate agli Associati sono:

	2015	2014	2013	2012	2011
	n.	n.	n.	n.	n.
Provvidenze straordinarie	1	10	50	9	8
Prestiti	3	4	9	8	13
Assistenza sanitaria integrativa	26.308	26.134	26.120	26.434	26.655
Long Term Care	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.

Nel corso del 2015 la polizza per l'assistenza sanitaria integrativa 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 stakeholder ha lo scopo di creare sinergie collaborative attraverso elementi quali la tempestività, l'efficienza, il coordinamento, la concertazione, la corrispondenza e il feedback.

Strumenti di relazione e coinvolgimento attivati con le parti interessate consistono in comunicazioni, reporting, indagini e reclami.

Il Bilancio di Sostenibilità Sociale è uno degli strumenti essenziali di comunicazione e dialogo che rendiconta la vita, le attività, le esigenze ed i servizi dell'Enpacl. I momenti di dialogo sono specifici per ogni tipologia.

Gli strumenti più utilizzati per gli stakeholder interni sono i corsi formativi, l'intranet aziendale, le riunioni, le assemblee, i gruppi di lavoro, gli approfondimenti, gli incontri con i sindacati, le newsletter.

Per i portatori di interessi esterni gli strumenti di dialogo sono il sito web, email, 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, i sindacati di categoria, le 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 seguendo i criteri:

- di responsabilità – gli stakeholders verso i quali si ha, o si potrebbe avere, responsabilità civili o penali, attraverso la stipula di contratti o 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

Nella tabella che segue viene illustrata l'asset allocation tattica del patrimonio a fine 2015, in comparazione con la ripartizione del rischio in classi di merito (asset allocation strategica, AAS), come determinata dall'Assemblea dei Delegati in sede di approvazione del bilancio preventivo 2015. Sono illustrati anche i delta di divergenza previsti (sovra e sottoesposizione dal peso neutrale) e l'effettivo scostamento a fine anno:

ASSET ALLOCATION STRATEGICA				ASSET ALLOCATION TATTICA		
ASSET	P. neutrale	P. minimo	P. massimo	Peso asset	Scostamento	Sconfinamento
Liquidità	4%	1%	8%	6%	2%	
Obbligazionario Gov.	10%	7%	14%	14%	4%	
Obbl. Corp.	8%	5%	12%	9%	1%	
Obbl. Gov. IL	15%	12%	19%	11%	-4%	-1%
Azionario	15%	13%	19%	12%	3%	-1%
Alternativi	25%	22%	27%	24%	-1%	
Immobiliare	23%	20%	25%	24%	1%	
	100%			100%		

Per la realizzazione di tale AAD, nel 2015 il patrimonio mobiliare dell'Ente ha avuto gli incrementi e i decrementi di seguito indicati.

Gli investimenti hanno riguardato:

descrizione		
acquisto fondi	€	267.374.903
altre attività finanziarie per riclassificazione di titoli immobilizzati	€	19.999.998
acquisto polizze assicurative	€	8.000.000
TOTALE	€	295.374.901

I disinvestimenti hanno invece riguardato:

descrizione		
smobilizzo fondi	€	85.692.402
vendita e/o rimborso di attività finanziarie	€	17.408.819

riclassificazione come attività finanziarie di titoli immobilizzati	€	19.999.998
rimborso di obbligazioni per mutui agli iscritti	€	3.882.773
TOTALE	€	126.983.992

Nella tabella successiva il patrimonio complessivo dell'Ente a fine 2015 e 2014 è suddiviso tra le diverse forme:

		31 dicembre 2015	31 dicembre 2014	Inc/decr %
Fabbricati	€	86.024.104	174.946.834	-50,83
Immobilizzazioni finanziarie	€	678.724.264	512.924.534	31,75
Attività finanziarie	€	19.999.998	17.408.819	
Liquidità	€	54.131.805	59.331.336	-8,76
TOTALE	€	838.880.171	764.611.523	9,71

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

Il fondo, denominato Bernini, ha le seguenti caratteristiche:

- durata 15 anni, in coerenza con gli interventi gestionali sui singoli cespiti in termini di manutenzione, riduzione delle sfittanze, riqualificazione e messa a reddito nonché eventuali dismissioni ed acquisti, con l'obiettivo complessivo della ottimizzazione del portafoglio del fondo.
- obiettivo di raccolta 150 milioni di euro, con un apporto minimo iniziale pari a 50 milioni.

In data 23 dicembre 2015 l'ENPACL ha proceduto alla prima tranche di apporto, trasferendo gli immobili indicati nella seconda parte della tabella di seguito riportata, mentre quelli indicati nella prima parte saranno trasferiti in un secondo momento, ad eccezione del fabbricato di Viale del Caravaggio, in quanto bene strumentale. Per ogni immobile è altresì indicato, nella seguente tabella, il ricavo per canoni contabilizzato nel 2015.

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	235.331
Roma - Via Sante Vandi 71	2.235.373	2.354.000	77.279
Roma - Via Sante Vandi 115/124	7.313.807	8.756.000	0
Roma - V.le del Caravaggio 78 - Sede (al netto dell'ammortamento di € 14.853.303)	10.249.143	28.700.000	204.992
Roma - V.le del Caravaggio 78 - parte locata	7.658.673		
Roma - Via Depero 70/76	18.353.853	18.470.000	1.224.122
Roma - Via Sabatino Gianni 121/123	7.684.618	7.900.000	159.135
Roma - Via Zoe Fontana snc	11.228.197	11.570.000	688.000
Totale complessivo	71.170.801	88.350.000	2.588.859

Descrizione immobile	Valori di bilancio	Valori perizie	Ricavo canoni
Milano - V.le Richard 1	6.781.834	6.952.000	0
Roma - Via Edoardo Jenner 147	6.450.856	6.928.000	473.047
Roma - Via Cristoforo Colombo 456 (I - IV e V piano)	15.063.173	14.791.190	473.047
Roma - Via S.R. Apostoli 36/Via Antonino Pio	24.515.169	20.370.000	506.612
Roma - Via Marcellina 7/11/15	16.808.116	21.090.000	1.248.836
Roma - Via C. Colombo 456 (VI – XI piano)	9.281.377	8.653.810	156.095
Guidonia – Via Tiburtina Km 18,300	4.740.119	4.480.000	0
Totale complessivo	88.922.730	88.480.999	2.524.588

Senza tener conto dell'immobile strumentale, la redditività lorda 2015 per gli immobili è del 3,47%; se si fa riferimento ai soli ricavi per canoni; al netto delle rettifiche per cancellazione di crediti tale percentuale scende al 3,03%.

Con riferimento ai soli immobili dell'Ente, il prospetto che segue evidenzia per ciascuno di essi i proventi al netto delle imposte e degli altri oneri gestionali.

Immobile Enpacl	Canoni	Imposte (IRES-IMU)	Manutenzione e Oneri	Ricavo netto
Roma - Via Edoardo Jenner 147	142.927	77.877	0	65.049
Roma - P.zza A.C. Sabino 67	274.884	149.801	242.154	-117.071
Roma - Via Cristoforo Colombo 456	535.185	272.928	104.494	157.764
Roma - Via S.R. Apostoli 36/Via Antonino Pio	513.215	286.705	14.335	212.175
Roma - Via Sante Vandi 71	90.723	37.661	12.679	40.383
Roma - Via Sante Vandi 115/124	0	180.172	13.335	-193.507
Roma - V.le del Caravaggio 78 - parte locata	262.006	288.150	347.323	-373.467
Milano - V.le Richard 1 – parte locata	0	108.974	24.502	-133.476
Roma - Via Marcellina 7/11/15	1.261.702	484.095	37.045	740.561
Roma - Via Depero 70/76	1.407.946	466.578	337.001	604.367
Roma - Via Sabatino Gianni 121/123	181.515	118.463	69.651	-6.600
Roma - Via C. Colombo 456 (VI – XI piano)	193.361	139.424	94.778	-40.841
Roma – Via Zoe Fontana snc	694.880	276.622	0	418.258
Guidonia – Via Tiburtina Km 18,300	0	55.009	25.299	-80.308
Totale	5.558.342	2.942.461	1.322.595	1.293.286

Il patrimonio mobiliare ha generato ricavi complessivi di € 22.020.714 (al netto di rettifiche, scarto negativo, accantonamenti e oneri straordinari), cui corrispondono oneri tributari pari a € 5.069.714 al netto del credito d'imposta di cui al D.L. n. 66/2014; se si considerano anche gli altri oneri gestionali afferenti detto patrimonio, pari complessivamente a € 252.776, il ricavo netto risulta essere di € 16.698.224.

Rispetto al 2014, il cui dato pari a € 16.193.517 può essere ricavato dal conto economico riclassificato per gestioni, si evidenzia un incremento del 3% circa.

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

	PROVENTI	RETTIFICHE VALORE	SCARTO negativo	ONERI TRIBUTARI	TOTALE
Partecipazioni	4.425			-946	3.479
Crediti immobilizzati					0
Titoli di Stato	2.174.975		-35.201	-273.027	1.866.747
Altri Titoli-Obbl. fond.					0
Altri Titoli-Altre Obbl.	37.901				37.901
Altri Titoli-Fondi/Sicav	19.503.861	-441.731		-4.593.855	14.468.275
Investimenti di liquidità					0
Altre attività finanziarie					0
Depositi bancari	776.484			-201.886	575.598
Totale	22.497.656	-441.731	-35.201	-5.069.714	16.951.000

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

	Consistenza media	Proventi lordi	Proventi netti	Rendimento	
Immobiliare	147.374.312	4.458.879	194.925	3,03%	0,13%
Mobiliare	671.260.378	22.020.714	16.698.224	3,28%	2,49%
Totale	818.634.690	26.479.593	16.893.149	3,23%	2,06%

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) e dei fondi, rilevabili nel prospetto che segue:

TITOLI DI STATO		Valore di bilancio	Valore di mercato
IT0003644769	BTP 01/02/2020 4,50%	5.291.500	5.823.920
IT0004532559	BTP 01/09/2040 5,00%	9.734.920	14.222.940
IT0004243512	BTP 15/09/23 HCPI Link	15.810.964	20.168.039
IT0004969207	BTP-I 12/11/17 Lkd	14.977.500	15.551.971
IT0004604671	BTP 15/09/21 HCPI Link	15.700.434	18.117.634
IT0005012783	BTP-I 23/04/20 Lkd	20.084.668	21.131.278
TOTALE		81.599.986	95.015.782

FONDI DI INVESTIMENTO		Valore di bilancio	Valore di mercato
IT0003098081	Kairos Multi-strategy II	10.070.644	13.322.774
	F2i-Fondo italiano per le infrastrutture	36.183.344	45.336.869
LU0425115283	Optimum Evolution Real Estate Fund Sif	1.242.965	1.803.987
LU0616814421	Optimum Evolution Fund Sif – Property 2	10.000.000	11.900.901
	Optimum Evolution Fund Sif –USA Property 1	10.000.000	10.841.000
	Fondo Investimenti Rinnovabili	20.341.609	15.578.051
	Clean Energy One	7.400.262	7.773.762
IT0001036257	ANIMA Geo Globale Classe A	10.000.000	15.914.782
	Fondo Investimenti per l'abitare	2.280.156	2.139.300
	Terrapin Offshore Fund of Fund SLV	71.940	136.050
KYG867322896	Tarchon Fund of Funds SPC A2X	186.909	183.511
KYG867323050	Tarchon Fund of Funds SPC A4X	115.718	106.980
LU0133008952	Fondo SEB Corporate Bond classe €	5.000.000	5.469.822
LU0133008952	Fondo SEB Corporate Bond classe Sek	5.000.000	5.456.446
LU0368555768	Vontobel Global Value EQ	15.000.000	16.920.010
IT0003791222	Fondo Immobili Pubblici	7.511.891	7.424.013
LU0533935945	ENPACL Multistategia	144.882.592	151.530.188
LU0278093595	Vontobel Global Value I	15.000.000	19.546.318
LU0264598268	Henderson Hor. Pan Europe Alpha equity	10.000.000	10.287.735
LU0252132039	Candrian Bond total return	10.000.000	10.103.011
IE0032464921	Anima Star High Potential Europe	10.000.000	10.617.954
LU1093290614	KAIROS Int.. bond plus	10.000.000	10.217.240
LU0533936240	ENPACL Obblig. Corporate Globale B	49.894.031	50.569.277
LU0438336777	Blakrock Fixed Income Strategies	10.000.000	10.043.772
GB00B3D8PZ13	Threadneedle Focus-Credit Opportunities	10.000.000	9.848.099

IE00BYWVKX11	LeggMM C. GF European Absolute Alpha	5.000.000	5.040.352
FR0010098335	Exane Vauban	10.000.002	10.036.665
LU0507282852	Finlabo Dynamics Equity I	5.000.000	5.002.633
LU0705071701	Ram Lux Systematic Fund	10.000.000	10.151.118
	Fondo BERNINI	106.200.000	106.207.689
TOTALE		546.382.063	579.510.309

Nell'ambito dei fondi chiusi su cui è investito il patrimonio dell'ENPACL, anche definiti investimenti di tipo alternativo nelle considerazioni che precedono, ed individuati dalle stesse autorità di Vigilanza come fondi non liquidi e maggiormente rischiosi, l'Ente opera un monitoraggio continuo e partecipa, anche dal punto di vista della governance. Per tutti gli investimenti in fondi chiusi superiori ai 10 milioni di euro, l'Ente ha un proprio rappresentante nel Comitato di Controllo (o Comitato Consultivo), e provvede a verificare ogni passaggio di dettaglio sulle operatività sottostanti, anche attraverso il proprio Risk Manager.

In particolare per il fondo "Investimenti Rinnovabili", gestito da Quadrivio SGR, l'Ente ha riscontrato, a fronte della valutazione di mercato al 31/12/2015, una diminuzione del valore di circa il 20% rispetto all'investito effettivo (costituito da tutto il capitale richiamato, al netto dei rimborsi ricevuti).

La quota parte della diminuzione legata ad attivi che hanno ridotto in maniera durevole e non recuperabile il loro valore è stimata, a seguito di attente analisi, pari alla metà circa della minusvalenza del fondo (€ 2.421.138), come già valutato per il Bilancio consuntivo 2014. Pertanto tale valore è confermato come prudenziale accantonamento nell'apposito fondo svalutazione ("fondo oscillazione titoli"); l'analisi che ha condotto a tale valutazione è dipesa dal calcolo della perdita da strumenti di investimento sottostanti il fondo, che a fine esercizio 2015 presentano tale minusvalenza non recuperabile.

ASSET ALLOCATION					
<i>al settembre 2016</i>					
Tipologia asset	Peso	mln euro	di cui investiti in Italia	Peso	mln euro
Investimenti a breve (time deposit)	3,37%	29.031		3,37%	29.031
Titoli di Stato inflation linked (BTP)	14,22%	122.545		14,22%	122.545
Obbligazionario europeo governativo	8,73%	75.228		2,67%	23.011
Obbligazionario corporate	9,96%	85.789		0,44%	3.818
Azionario	15,74%	135.674		0,37%	3.178
Investimenti alternativi	20,48%	176.453		9,57%	82.438
Fondi immobiliari	17,19%	148.118		13,44%	115.771
Immobiliare diretto	10,31%	88.880		10,31%	88.880
TOTALE	100%	861.718		54,39%	468.672

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 rimasto invariato in quanto non è pervenuto in tempo utile per poter essere stanziato il

dato relativo al risultato di bilancio 2015; in funzione di tale risultato viene adeguato il valore della partecipata, a seguito dell'adozione del criterio di valutazione in base al metodo del patrimonio netto. Trattandosi di una posta non particolarmente significativa, la stessa sarà rilevata nel bilancio 2016 come provento/onere straordinario.

Il capitale sociale della società è pari ad € 312.000, suddiviso in 1.200 azioni da € 260 nominali ciascuna; l'Ente ne detiene il 45%, corrispondente a n. 540 azioni.

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'inequità di un simile sistema di prelievo contributivo.

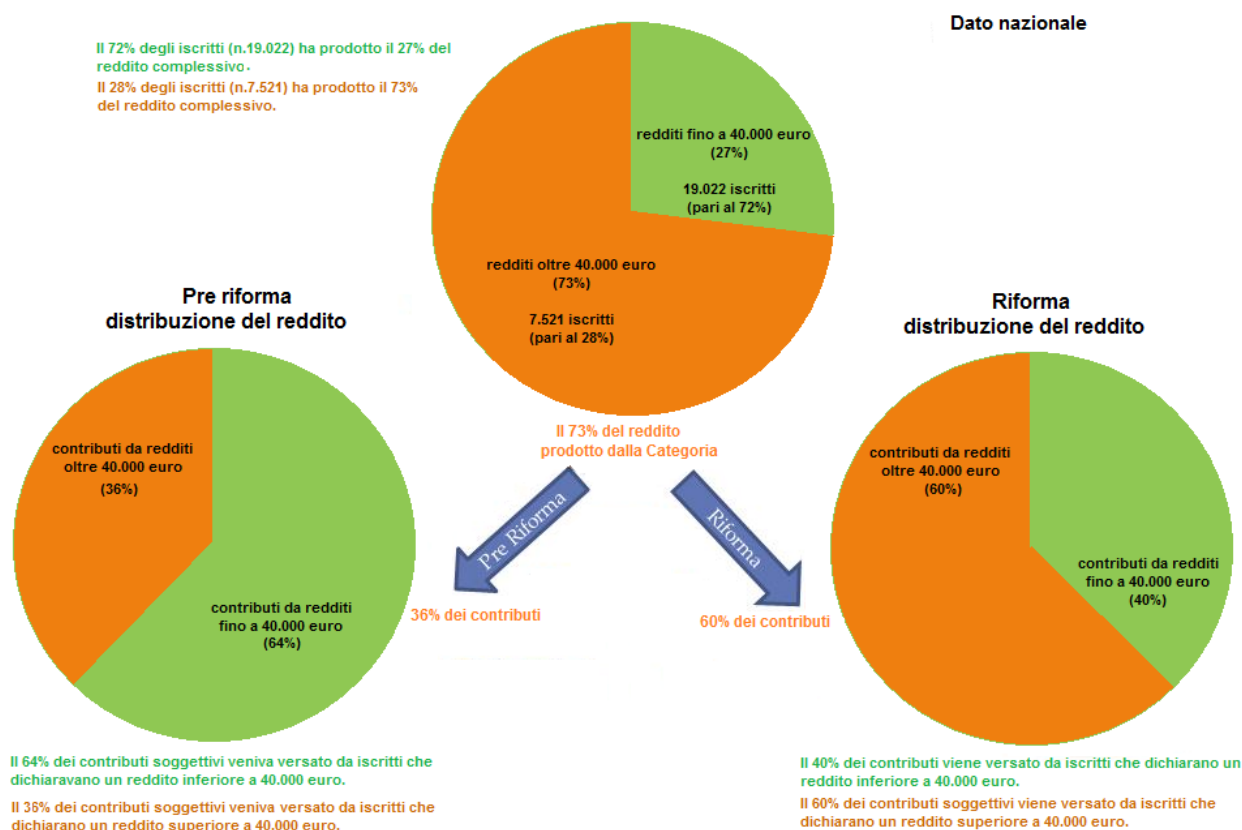
Grazie alla riforma del proprio sistema previdenziale, entrata in vigore il primo gennaio 2013, l'Enpacl ha strutturato un meccanismo di riscossione determinato in percentuale sul reddito professionale di ciascun iscritto, stabilendo altresì una misura minima di contributo soggettivo, a garanzia della 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 variata nel corso dell'anno 2014 ed permane invariata anche nel 2015, come evidenziato nel grafico che segue.

Distribuzione del reddito



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 2015, 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	€ 228.290.200
Costi	€ 132.863.977
Avanzo d'esercizio	€ 95.426.223

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	€ 764.023.964
Avanzo d'esercizio	€ 95.426.223
Totale	€ 936.455.171

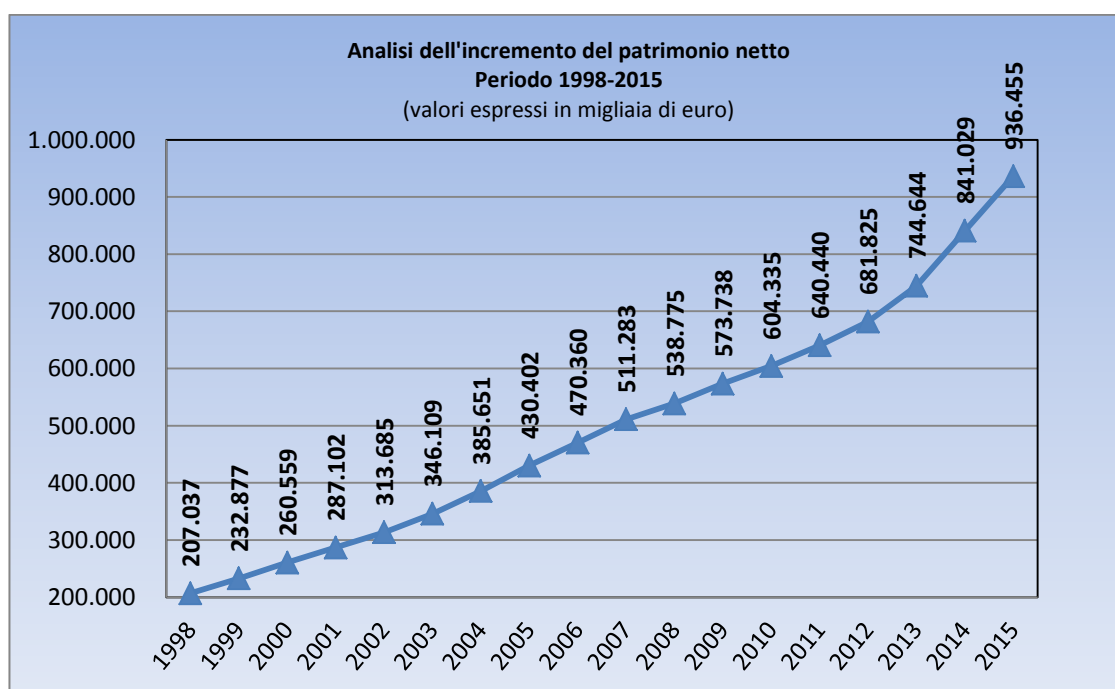
Il patrimonio netto, oltre ad esercitare un ruolo fondamentale nell'assicurare il mantenimento degli equilibri economico-finanziari, rappresenta la determinante principale della

solvibilità dell'Ente, costituendo la garanzia della futura erogazione dei trattamenti di pensione a favore degli iscritti.

Al 31/12/2015 presenta un aumento del 11,58% rispetto al valore dell'esercizio precedente e consente una copertura pari a 9,35 volte le pensioni in essere al 31/12/2015 incluse le rendite (€ 100.128.320), 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 60,80 annualità, riferite a tale ultima data. I medesimi indicatori alla fine del 2014 erano, rispettivamente, 8,89 e 54,61.

La tabella ed il grafico di seguito riportati evidenziano l'incremento del patrimonio netto nel periodo 1998/2015:

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%



Sintesi Bilancio consuntivo 2015

Contributi a carico degli iscritti	196.464.089
Contributi di competenza	192.135.949
Contributi anni precedenti	267.113
Sanzioni e interessi	4.061.027
Canoni di locazione	5.558.342
Interessi e prov. finanziari	22.451.058
Altri proventi	3.816.711
Altri ricavi	120.123
Proventi straordinari	3.216.616
Rettifiche di valore	0
Rettifiche di costi	479.972
TOTALE RICAVI	228.290.200

Prestazioni previdenziali e assistenziali	105.117.095
Pensioni (compresa rendita)	100.128.320
Indennità di maternità	2.088.211
Altre prestazioni	2.900.564
Organi collegiali	1.276.112
Beni e servizi	4.017.106
Compensi professionali/lavoro autonomo	1.162.271
Materiali sussidiari e di consumo	52.327
Utenze varie	221.857
Servizi vari	699.490
Comunicazioni istituzionali	73.099
Altri costi	1.818.062
Personale	5.470.387
Oneri tributari	9.687.135
Oneri finanziari	100.727
Altri oneri	7.185.415
Ammortamenti	780.367
Accantonamenti e svalutazioni	4.602.509
Oneri straordinari	1.246.850
Rettifiche di valore	-
Rettifiche di ricavi	555.689
TOTALE COSTI	132.863.977

AVANZO D'ESERCIZIO	95.426.223
---------------------------	-------------------

La tabella che segue riporta i dati del Bilancio consuntivo 2015 distinguendo costi e ricavi della Gestione previdenziale e Spese gestione ordinaria da quelli di altre gestioni (Gestione patrimonio e finanza e Gestione straordinaria).

Sintesi fatti gestionali del consuntivo 2015	
GESTIONE PREVIDENZIALE	
Contributi	175.308.207
Contributo integrativo non pensionabile	21.155.882
Integrativo minimo a scomputo costi gest. ord	-7.594.960
Proventi straordinari (<i>riacc. in + crediti</i>)	2.477.168
Oneri straordinari (<i>riacc. in - crediti</i>)	0
Accantonamento fondo svalutazione crediti	-2.042.614
Totale contributi	189.303.683
Prestazioni previdenziali e assistenziali	105.117.095
Oneri per prestazioni previdenziali	22.129
Accantonamento fondo prestazioni	1.659.926
Totale prestazioni previdenziali e assistenziali	106.799.150
A) – Avanzo contributi	82.504.533
GESTIONE FINANZIARIA	
Canoni di locazione	5.558.342
Proventi straordinari	0
IRES	-1.492.220
ICI-IMU	-1.367.343
Oneri finanziari	-939
Oneri straordinari	-654.568
Imposta Registro	-82.898
Perizie e compensi professionali	-212.215
Personale	-164.267
Servizi vari - Assicurazioni	- 66.372
Altri costi – Spese di manutenzione	-1.322.595
Altri costi – Oneri e servizi	0
Accantonamento fondo svalutazione crediti	0
Reddito netto patrimonio immobiliare	194.925
Interessi e proventi finanziari	22.451.058
Proventi straordinari	597.262
Rettifiche di valore	0
Oneri finanziari	-70.153
Svalutazioni	0
Oneri straordinari	-441.731
Rettifiche di valore	0
Oneri tributari (<i>IRES + imposta sostitutiva su interessi</i>)	-5.612.661
Compensi professionali	-104.231
Personale	-118.251
Spese e commissioni bancarie	-3.069
Reddito netto patrimonio mobiliare	16.698.224
Altri ricavi	120.123
B) – Totale frutti patrimonio	17.013.272

GESTIONE ORDINARIA	
Compensi CdA	277.233
Indennità, gettoni e rimborsi CdA	336.161
Totale parziale	613.394
Compensi Collegio Sindacale	32.831
Indennità, gettoni e rimborsi Collegio Sindacale	26.141
Totale parziale	58.972
Indennità, gettoni e rimborsi Delegati	503.481
Spese funzionamento commissioni, comitati	100.265
Organi di amministrazione e di controllo	1.276.112
Retribuzioni, contributi e oneri	4.948.568
Quota accantonamento T.F.R.	239.301
Incentivo all'esodo	0
Contratti di somministrazione lavoro	0
Personale	5.187.869
Compensi professionali e lavoro autonomo	845.825
Materiali sussidiari e di consumo	52.327
Utenze varie	221.857
Servizi vari	630.049
Comunicazioni istituzionali	73.099
Altri costi	495.467
Costi generali	2.318.624
IRAP	172.726
ICI – IMU sede	184.057
IRES sede	71.911
Riduzione spesa pubblica (DL 95/2012)	502.767
Altre imposto e tasse	200.552
Oneri tributari	1.132.013
Oneri finanziari	7.506
Ammortamenti	780.367
Accantonamenti e svalutazioni	899.969
C) – Totale spese gestione ordinaria	11.602.460
D) – Recupero costi gest. ord. (integr. minimo)	7.594.960
E) – Avanzo/disavanzo di gestione (B-C+D)	13.005.772

GESTIONE STRAORDINARIA	
Proventi straordinari	142.186
Rettifiche di costi	479.972
Proventi straordinari e rettifiche	622.158
Oneri straordinari	150.551
Rettifiche di ricavi	555.689
Oneri straordinari e rettifiche	706.240
F) – Risultato gestione straordinaria	-84.082
G) – Avanzo/disavanzo complessivo (A+E+F)	95.426.223

Il Bilancio consuntivo 2015 ha visto la sostanziale tenuta del risultato della gestione previdenziale ed una ulteriore crescita di quello della gestione finanziaria (+3% circa), mentre l'onere dovuto alla gestione ordinaria è in aumento, a causa soprattutto degli accantonamenti al fondo rischi; tale onere si contrae comunque in maniera significativa attraverso la contribuzione minima dovuta per l'integrativo, cui è attribuita, di fatto, la funzione di abbattere le spese di detta gestione; per il secondo anno consecutivo, pertanto, si crea un consistente avanzo gestionale con conseguente miglioramento del saldo positivo contributi/prestazioni, che nei precedenti esercizi veniva eroso dal disavanzo gestionale.

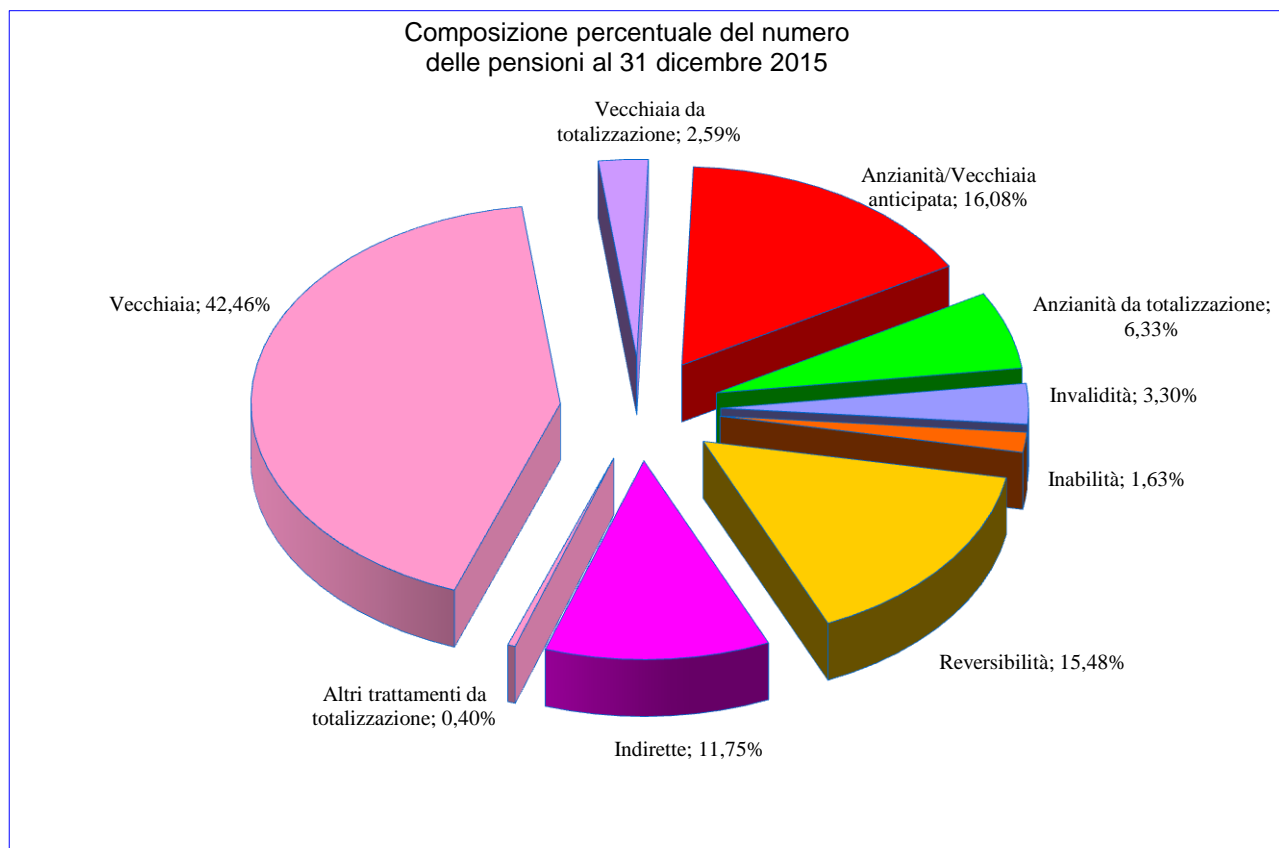
3.3.1 Valore economico per gli Associati

Gli Associati ricoprono la duplice veste di Clienti e Amministratori dell'Ente, per il tramite dei loro rappresentanti.

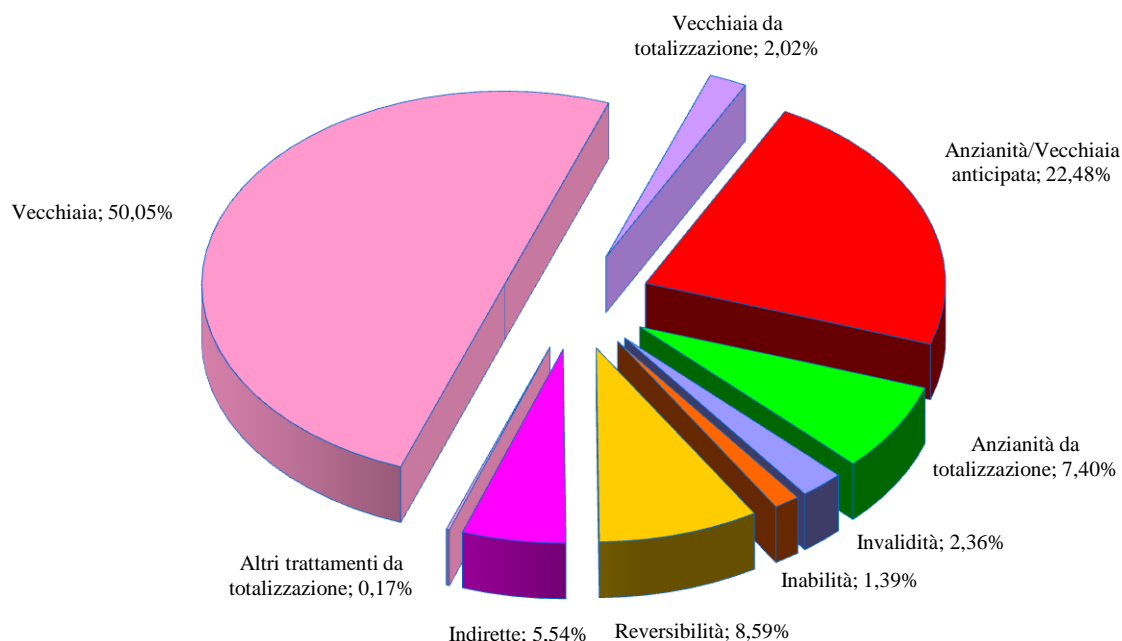
Una gestione efficace ed efficiente dell'Enpacl può generare un valore aggiunto economico e sociale maggiore per l'intera Categoria.

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.



Composizione percentuale degli importi delle pensioni al 31 dicembre 2015



L'importo pensionistico medio annuo, calcolato moltiplicando per 13 il rateo di dicembre, è di € 10.790 (+ 2,7% rispetto al 2014), considerando le pensioni nella loro globalità; se si fa invece riferimento alle singole tipologie, gli importi medi sono i seguenti: € 12.373 (+ 2,6%) per la vecchiaia, € 14.661 (+ 1,2%) per l'anzianità, € 7.386 (+ 0,7%) per l'invalidità, € 9.058 (+ 3,1%) per l'inabilità e € 5.571 (+ 1,5%) 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									16	10	16	10
15-29									42	37	42	7
30-39						2			3	5	3	7
40-49					16	31	2	4	11	37	29	73
50-54					28	18	1	6	6	57	35	81
55-59			1	5	37	35	10	6	17	98	65	144
60-64			393	278	56	29	14	12	18	133	482	452
65-69	433	231	707	340	21	10	14	13	29	277	1.204	871
70-79	1.891	589	267	88	15	7	41	12	62	746	2.276	1.442
80 e più	766	270			1		10	12	39	914	816	1.196
Totale	3.090	1.090	1.368	711	174	132	92	65	243	2.314	4.967	4.312

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	77	11	27	11					76	292	180	314
251-437	198	40	39	14	14	8	15	4	64	1.038	330	1.104
438-516	263	43	58	35	30	37	7	1	57	501	415	617
517-1.000	1.421	582	480	300	128	86	66	59	44	446	2.139	1.473
1.001-1.032	87	37	48	38			1			4	136	79
1.033-1.500	711	285	450	236	1	1	2	1	2	27	1.166	550
1.501-2.000	219	70	165	58	1		1			6	386	134
2.001-3.000	98	20	81	19							179	39
3.000 e più	16	2	20								36	2
Totale	3.090	1.090	1.368	711	174	132	92	65	243	2.314	4.967	4.312

Importi medi pensionistici.

Tipo di prestazione	2015	2014	variazione
Vecchiaia	12.373	12.098	2,27%
Anzianità / Vecchiaia anticipata	14.660	14.238	2,96%
Invalidità	7.418	7.475	-0,76%
Inabilità	9.044	8.831	2,41%
Superstiti	5.569	5.508	1,11%

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.

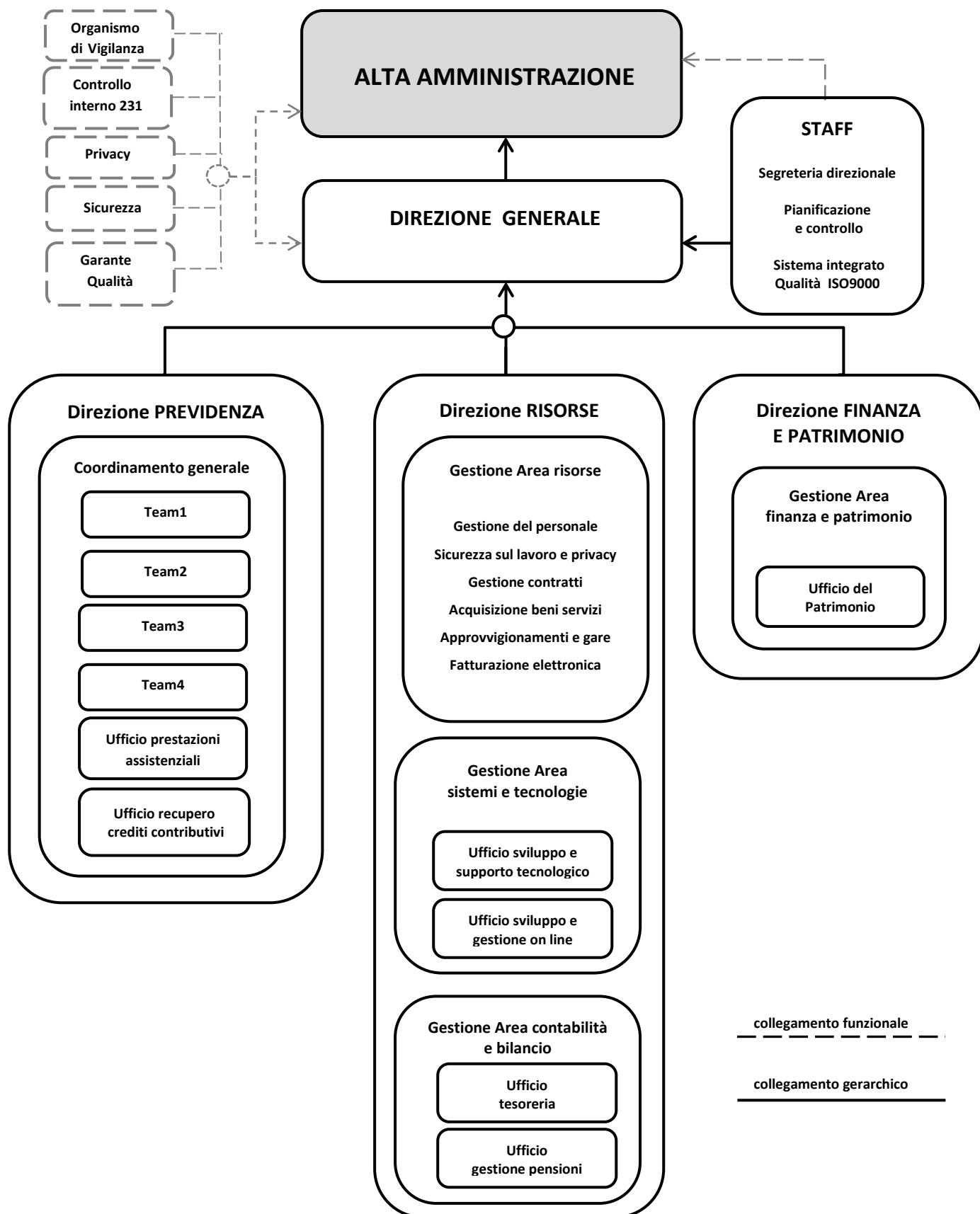
L'Enpacl è da sempre attento agli investimenti sul capitale umano, cercando di coniugare le legittime aspettative del Personale con l'economicità di gestione.

Di seguito sono rappresentati nei dettagli i costi sostenuti nel corso del 2015 confrontati gli esercizi precedenti.

Personale	2015	2014	2013	2012	2011
Totale	5.470.387	5.176.425	4.968.611	5.685.488	5.335.034
Retribuzioni	3.758.753	3.562.080	3.366.567	3.726.003	3.621.515
Indennità missioni	17.963	12.089	7.933	10.590	10.245
Rimborso spese missioni	29.016	13.267	8.470	16.978	13.705
Servizio sostitutivo mensa	73.390	71.742	69.864	54.163	47.218
Oneri previdenziali e assistenziali a carico ente	1.016.149	951.166	896.662	1.006.263	993.792
Oneri per attività sociali e convenzioni a favore dipendenti	253.505	245.168	240.928	207.525	183.301
Oneri per attività formativa	46.858	23.958	24.463	32.307	-
Vestiaro e divise	2.536	2.308	2.206	2.345	2.246
Quota accantonamento T.F.R.	262.071	253.386	248.337	291.454	295.696
Incentivo all'esodo	0	0	0	200.000	84.415
Contratti di somministrazione lavoro	0	32.501	90.661	125.805	65.671
Accertamenti sanitari (personale dipendente)	10.146	8.760	12.520	12.055	17.230

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 ed sull'efficacia della assistenza verso i Consulenti del Lavoro.

Il modello organizzativo interno è il seguente:



3.4 Remunerazione del Personale dell'Enpac

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

Il presente paragrafo illustra nel dettaglio l'onere complessivo relativo al Personale. Nel corso dell'anno 2015 si è verificata la cessazione al 9/1 del rapporto di una dipendente a tempo determinato in area B, mentre a decorrere dal 30/03/2015 è stato assunto, con contratto a tempo indeterminato, un dipendente in Area B per necessità operative connesse, tra l'altro, alla gestione in house di servizi sinora esternalizzati: quindi il numero totale dei dipendenti è rimasto invariato ed è pari a 72 unità, tutte a tempo indeterminato.

Si riporta di seguito la composizione dell'organigramma, che tiene conto dei passaggi da un'Area all'altra a seguito della maturazione dei requisiti contrattuali, sospesi per effetto di legge dall'1/1/2011 al 31/12/2014 e riattivati a decorrere dall'1/1/2015.

	Al 31 dicembre 2014		cessazioni		assunzioni		Al 31 dicembre 2015	
	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne
Direttore	1						1	
Dirigenti	2	1					2	1
Quadri	6	1					6	1
Area A	41	34					45	36
Area B	19	9	1	1	1		15	6
Area C	3	1					3	1
Totale	72	46	1	1	1		72	45

3.5 Remunerazione della Pubblica Amministrazione

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

I.R.E.S. € 1.565.077.

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

I.R.A.P € 172.726.

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. € 1.551.400.

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 € 5.611.715, così ripartita:

Imposta sostitutiva disagio emissione titoli € 2.972
Ritenute fiscali interessi da titoli € 270.055
Imposta su redditi di capitale e diversi € 5.136.802
Ritenute fiscali interessi su c/c bancario BPS € 201.886

Altre imposte e tasse per un totale di € 283.450.

La voce più consistente è costituita dalla tassa per i rifiuti solidi urbani (€ 128.309), cui occorre aggiungere l'imposta di registro a carico dell'Ente per i contratti di locazione (€ 82.898), i costi per la registrazione di sentenze e decreti ingiuntivi (€ 34.329), il certificato di prestazione energetica APE per alcune unità immobiliari dell'Ente (€ 12.460), le tasse per occupazione suolo pubblico e comunicazione inizio lavori (€ 17.032), la già ricordata pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e altri quotidiani di avvisi relativi a procedure per gare indette in base al Codice appalti (€ 4.401), il permesso per la circolazione nel centro storico (€ 2.033) oltre ad altre imposte di minore entità (imposte di bollo, pedaggi autostradali, ecc.).

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 oppure candidati ad elezioni).

3.7 Gli Inquilini

Investimenti in manutenzioni immobili da reddito.

Al fine di mantenere e ottimizzare il patrimonio immobiliare, migliorando le condizioni di utilizzo da parte degli inquilini, nel corso del 2015 sono stati effettuati interventi per € 758.538. Nella valutazione dei costi occorre tener conto dell'acquisizione da parte dell'Ente del patrimonio immobiliare prima appartenente a Rosalca srl.

Oltre il 44% del costo per manutenzioni, vale a dire € 335.914, è stato sostenuto in relazione all'immobile di Viale del Caravaggio, interessato da: completamento dei lavori di manutenzione del primo piano e dei locali al civico 66 e 88 per consentirne la locazione, il cui importo complessivo definitivo è stato pari a € 641.572, di cui pagati nel 2015 sulla scorta degli stati di avanzamento lavori € 310.019; lavori di bonifica dei pilastri esterni (€ 8.276) e di impermeabilizzazione della vasca esterna e del terrazzo di copertura (€ 15.418); altri piccoli interventi di manutenzione (€ 2.201).

Con riferimento a Piazza A.C. Sabino sono stati effettuati lavori di sostituzione delle lastre del tetto di copertura dell'edificio per un importo pari a € 128.017, cui vanno aggiunti € 28.945 per la disinfestazione del lastrico dell'immobile e € 27.200 per lavori di manutenzione all'interno di singole unità immobiliari.

Gli altri lavori, relativi ad interventi di manutenzione ordinaria, hanno riguardato: Via C. Colombo (€ 74.119), Via Depero (€ 43.771), Via Marcellina (€ 37.045), Via Tiburtina a Guidonia (€ 20.264), Via Sabatino Gianni (€ 19.426), Viale Richard a Milano (€ 15.491), Via S.R. Apostoli (€ 14.234) Via Sante Vandi 115/124 (€ 9.755) e Via Sante Vandi 71 (€ 4.357).

3.8 Acquisto beni e servizi

Elenco dei fornitori e delle relative forniture effettuate 2015.

FORNITORE	IMPORTO	OGGETTO
COSMAV S.R.L.	347.694,39	Lavori edili
EUROMAC S.r.l.	248.507,13	Servizi
HERA S.p.A.	228.254,12	Consumi energetici
ACEA ATO2 S.P.A. ACQUA ALTRI IMMOBILI	127.695,52	Consumi energetici
COND. L.GO ANTONELLI 4/VIA C.COLOMBO 456	120.810,83	Lavori
GALA S.P.A.	107.188,70	Consumi energetici
PROMETEIA ADVISOR SIM S.P.A.	86.566,32	Consulenza
ITIC SRL	78.415,23	Lavori edili
DITTA DRAGAN NICU	77.844,36	Lavori edili
QUI! GROUP	72.935,81	Buoni pasto
SMC TREVISO S.R.L.	69.516,82	Consulenza
BARCELO' GESTION HOTELES ROMA SRL	68.104,00	Servizio per eventi
LUX IMPIANTI SRL	62.308,35	Lavori edili
FASTWEB	56.463,00	Consumi
STUDIO LEGALE ASS.TO CON CLIFFORD CHANCE	52.655,20	Consulenza
MEFOP SPA	48.731,68	Consulenza
ZUCCHET SERVICE SRL	47.061,50	Servizi di disinfestazione
DITTA FELICI GIUSEPPE	45.332,85	Lavori edili
ENI GAS	42.829,42	Consumi energetici
AURORA NUOVA COSTRUZIONI S.R.L.	36.369,34	Lavori edili
ISTITUTO DI VIGILANZA DELL'URBE S.P.A.	35.811,84	Servizi di vigilanza
GENERALI COSTRUZIONI IMPIANTI	30.265,72	Lavori edili
COLGRAF S.A.S. DI ADRIANI MARCO & C.	28.355,85	Servizi e forniture tipografiche
PROMETEO GROUP SRL	24.419,20	Servizi
ESTRA ENERGIE SRL	24.266,89	Consumi energetici
COND. P.ZZA A.C. SABINO 66/67 - GEST. PIETRO	24.259,00	Lavori edili
CONSORZIO ERMES	23.868,08	Servizi sede
SIMMONS&SIMMONS	23.614,27	Consulenza
THALES ALENIA SPACE ITALIA S.P.A.	23.424,00	Servizi di manutenzione
VECOMP SOFTWARE S.R.L.	23.173,90	Servizi informatici
LABEL INFORMATICA SRL	21.751,38	Servizi informatici
B.P.S. CARTA DI CREDITO	21.470,29	Servizi bancari
MAX ITALIA SRL	19.459,00	Servizi informatici
ANTEPRIMA VIDEO SRL	18.830,70	Servizi per eventi
RIA GRANT THORNTON S.P.A.	18.300,00	Consulenza
SEGEDIL SRL	18.300,00	Lavori edili
BANCA FARMAFACTORING SPA	17.353,20	Servizi bancari
ELEVATOR SAFE SRL	13.830,37	Lavori edili
ITALARCHIVI SRL	13.424,03	Servizi
ECONOMO CASSIERE E.N.P.A.C.L.	11.976,33	----
RIKOH ITALIA SRL	11.799,69	Servizi
IM.E.S.	11.393,98	Lavori edili
S.A.M.A. DI MANZO DANIELE	11.240,47	Lavori edili
INFOCAMERE S.C.P.A.	11.016,50	Servizi

ENERGRID S.P.A.	11.000,98	Consumi
C.ED. IMPIANTI S.R.L.	10.755,52	Lavori edili
CARAVAGGIO 2006 SNC	10.015,38	Servizi per eventi
ITALIANA AUDION SRL MAFF REMOTO	10.000,00	Servizi per eventi

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 della ricchezza prodotta, agli associati, al personale, ai collaboratori esterni ed alla collettività: i cosiddetti stakeholders.

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; Ente.

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 che 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, ad 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	2015	2014	Variazione 2015-2014	Variazione % 2015 su 2014
Contributi a carico degli iscritti	196.464.089	191.309.567	5.154.522	3%
Contributi Soggettivi	102.351.537	101.930.635		
Contributi Integrativi	77.240.871	77.456.425		
Contributi di Maternità e rimborso ex art.78 dlgs 151/01	1.766.874	3.109.642		
Contributi di Ricongiunzione trasferimenti da altri enti	6.009.761	1.854.377		
Contributi di Ricongiunzione onere a carico degli iscritti	1.542.713	312.336		
Contributi di Riscatto	1.059.752	249.981		
Contributi Volontari	58.916	56.413		
Contributi facoltativi aggiuntivi	2.105.525	1.300.328		
Contributi Soggettivi anni precedenti	112.723	678.139		
Contributi Integrativi anni precedenti	154.390	66.997		
Sanzioni su contribuzione Soggettiva	735.138	721.604		
Interessi su contribuzione Soggettiva	1.233.907	497.446		
Interessi su contribuzione Integrativa	27.547	121.876		
Sanzioni su contribuzione Integrativa	1.258.030	919.149		
Interessi attivi ricongiunzione periodi assicurativi	804.661	2.028.342		
Interessi su riscatti e contributi optanti	1.744	5.967		
Canoni di locazione	5.558.342	3.537.447	2.020.895	57%
Interessi e proventi finanziari diversi	22.451.058	25.437.060	-2.986.002	-12%
Altri ricavi	120.123	172.077	-51.954	-30%
A_ TOTALE RICAVI	224.593.612	220.456.151	4.137.461	2%
Spese funzionamento commissioni, comitati, assemblee	100.265	74.957	25.308	34%
Materiali Sussidiari e di Consumo	52.327	38.751	13.576	35%
UtENZE varie (acqua, gas, energia, spese postali e telefoniche)	221.857	217.742	4.115	2%
Servizi vari	699.490	563.578	135.912	24%
Comunicazioni istituzionali	73.099	73.200	-101	0%
Altri costi	1.818.062	1.703.255	114.807	7%
Impianti e locali sede: canoni manutenzione ordinaria	77.425	78.973	-1.548	
Impianti e locali sede: interventi extra contrattuali	83.752	34.245	49.507	
Manutenzione e Conduzione mezzi di trasporto	5.960	6.331	-371	
Manutenzione macchine, mobili e attrezzature d'ufficio	5.744	6.091	-347	
Immobili da reddito: manutenzione ed adeguamento impianti	1.322.595	1.010.492	312.103	
Immobili da reddito: oneri e servizi	0	0	0	
Vigilanza, Custodia e pulizie	237.698	248.611	-10.913	
Libri, riviste ed altre pubblicazioni	32.432	23.061	9.371	
Spese speciali funzioni Consigli provinciali	2.456	249.451	-246.995	
Oneri AdEPP, altri oneri associativi e Responsabilità Sociale	50.000	46.000	4.000	
Accertamenti sanitari (compensi professionali e di lavoro autonomo)	56.249	66.862	-10.613	
Accantonamenti e Svalutazione	4.602.509	3.769.054	833.455	22%
B_ COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	7.567.609	6.440.537	1.127.072	17%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (A-B)	217.026.003	214.015.614	3.010.389	1%
+ Rettifiche di valore (rivalutazione del patrimonio Immobiliare e Mobiliare)	0	291		
+ Rettifiche di costi (riaccrediti, rimborsi L.140/85, Concessionari, spese legali)	479.972	488.707		
+ Rettifiche di Valore e di Costi	479.972	488.998	-9.026	-2%
+ Sopravvenienze attive	3.096.058	1.427.286		
+ Insussistenza di passivo	120.558	58.343		
+ plusvalenze	0	0		
+ Proventi straordinari	3.216.616	1.485.629	1.730.987	117%
- Minusvalenze	441.731	0		
- Sopravvenienze passive	150.551	0		
- Insussistenza di attivo	654.568	2.408.690		
- Oneri straordinari	1.246.850	2.408.690	-1.161.840	-48%
- Svalutazione del patrimonio immobiliare	0	0		
- Svalutazione del patrimonio mobiliare	0	0		
- Rettifiche di Valore	0	0	0	
- Restituzione contributi non dovuti	538.525	265.803		
- Restituzione e Rimborsi a Concessionari	0	0		
- Reimmissione ratei pensionistici non riscossi	1.510	4.849		
- Altre rettifiche	15.654	60.036		
- Rettifiche di Ricavi	555.689	330.688	225.001	68%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	218.920.052	213.250.863	5.669.189	3%
Ammortamenti	780.367	793.500	-13.133	-2%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (DETERMINATO)	218.139.685	212.457.363	5.682.322	3%

La distribuzione del Valore Aggiunto

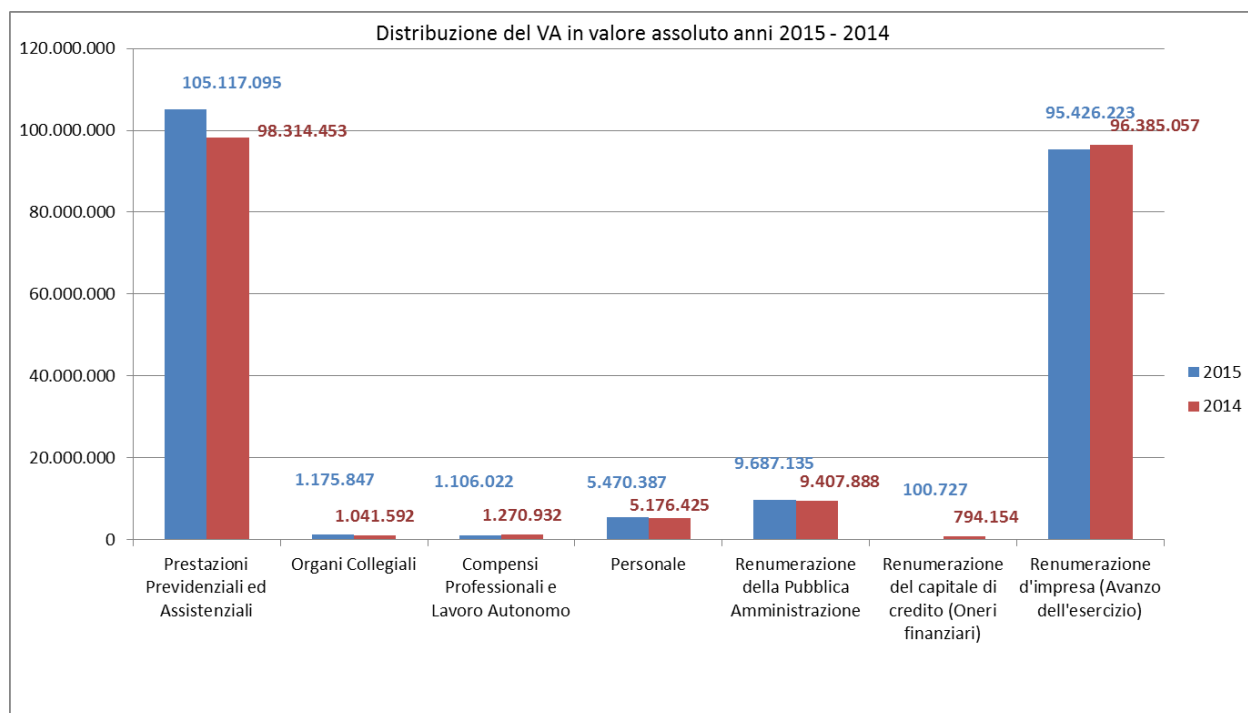
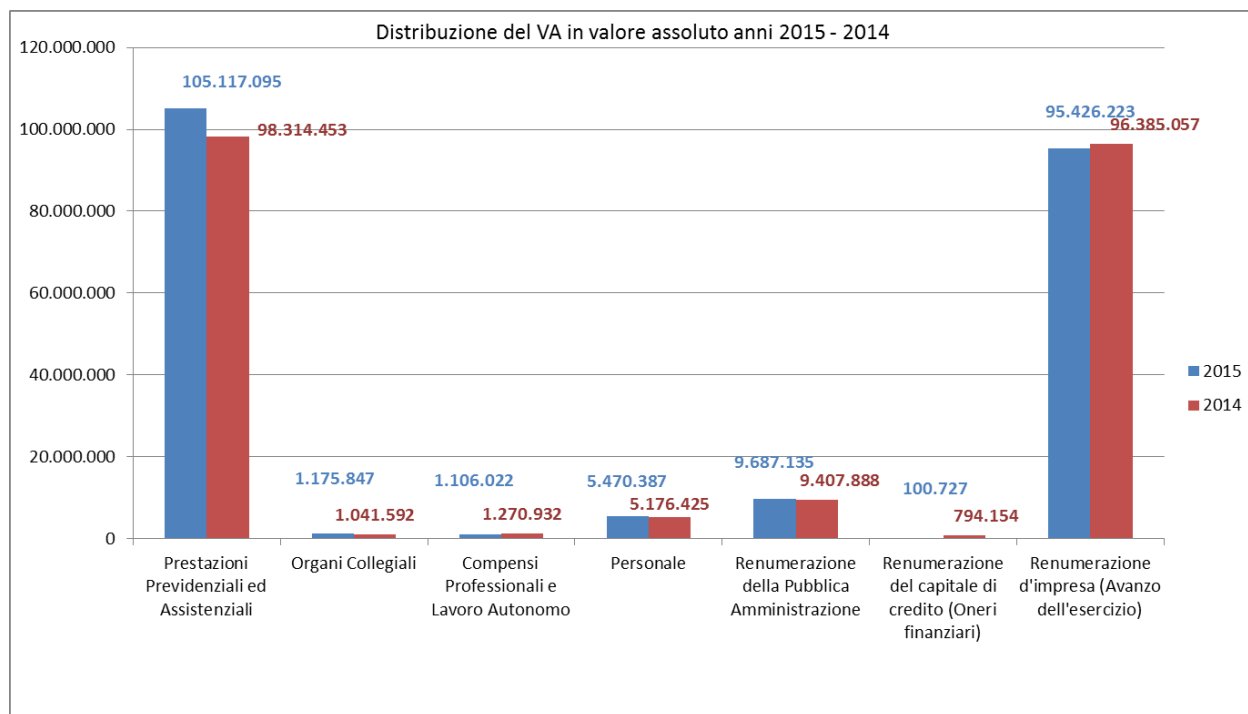
I soggetti identificati quali destinatari della distribuzione del Valore Aggiunto creato dall'Ente sono i seguenti:

- gli Iscritti, come primi soggetti interessati all'efficace ed efficiente gestione dell'Ente;
- gli Organi collegiali sotto forma di emolumenti e rimborsi e 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	2015	2014	Variazione 2015-2014	Variazion e % 2015 su 2014	2015 peso singola renumerazione sul totale del VA	2014 peso singola renumerazione sul totale del VA
Prestazioni Previdenziali ed Assistenziali	105.117.095	98.314.453	6.802.642	7%	48%	46%
Pensioni di vecchiaia	51.937.240	50.802.572	1.134.668			
Pensioni di vecchiaia anticipata (ex anzianità)	29.800.960	25.986.152	3.814.808			
Pensioni di invalidità	2.349.929	2.264.762	85.167			
Pensioni di inabilità	1.436.939	1.412.960	23.979			
Pensioni di reversibilità	8.635.031	8.161.730	473.301			
Pensioni indirette	5.570.422	5.592.472	-22.050			
Rendita contributiva	397.799	393.530	4.269			
Indennità di maternità	2.088.211	2.183.918	-95.707			
Provvidenze straordinarie e interventi ass.li integrativi	1.722.398	1.418.375	304.023			
Restituzione contributi	0	0	0			
Trasferimento contributi per ricongiunzione	38.108	97.982	-59.874			
Attività di sviluppo e sostegno alla professione	1.140.058	0	1.140.058			
Organi Collegiali	1.175.847	1.041.592	134.255	13%	1%	0%
Compensi Presidenza e Vicepresidenza	153.590	153.590	0			
Compensi Consiglio di Amministrazione	123.643	143.351	-19.708			
Compensi Collegio Sindacale	32.831	32.831	0			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Consiglio di Amministrazione	336.161	350.144	-13.983			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Collegio Sindacale	26.141	29.906	-3.765			
Indennità, Gettoni e Rimborsi Delegati	503.481	331.770	171.711			
Compensi Professionali e Lavoro Autonomo	1.106.022	1.270.932	-164.910	-13%	1%	1%
Consulenze legali, fiscali, notarili e tecniche	435.929	583.239	-147.310			
Perizie, accertamenti tecnici, direzione lavori e collaudi	256.623	48.306	208.317			
Compensi e Spese legali	395.170	628.305	-233.135			
Compensi e Spese per revisione contabile	18.300	9.089	9.211			
Oneri previdenziali gestione separata INPS	0	1.993	-1.993			
Personale	5.470.387	5.176.425	293.962	6%	3%	2%
Retribuzioni	3.758.753	3.562.080	196.673			
Indennità missioni	17.963	12.089	5.874			
Rimborso spese missioni	29.016	13.267	15.749			
Servizio sostitutivo mensa	73.390	71.742	1.648			
Oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Ente	1.016.149	951.166	64.983			
Oneri per attività sociali e convenzioni a favore dei dipendenti	253.505	245.168	8.337			
Vestiaro e divise	2.536	2.308	228			
Quota Accantonamento TFR	262.071	253.386	8.685			
Incentivo all'esodo	0	0	0			
Accertamenti sanitari	10.146	8.760	1.386			
Contratti somministrazione lavoro	0	32.501	-32.501			
Attività formativa	46.858	23.958	22.900			
Renumerazione della Pubblica Amministrazione	9.687.135	9.407.888	279.247	3%	4%	4%
IRES	1.565.077	1.084.507	480.570			
IRAP	172.726	166.998	5.728			
IMU	1.551.400	1.196.694	354.706			
Imposta sostitutiva su interessi da titoli e depositi	5.611.715	4.690.010	921.705			
Riduzione Spesa Pubblica (DL 95/2012)	502.767	502.767	0			
Altre imposte	283.450	1.766.912	-1.483.462			
Renumerazione del capitale di credito (Oneri finanziari)	100.727	794.154	-693.427	-87%	0%	0%
Interessi passivi ricongiunzione periodi assicurativi	22.129	100.411	-78.282			
Interessi passivi restituzione contributi	0	0	0			
Altri interessi passivi	8.445	2.074	6.371			
Scarto di negoziazione su titoli	35.201	19.326	15.875			
Minusvalenze da realizzo valori mobiliari	0	618.525	-618.525			
Costi da Gestioni Patrimoniali e altri oneri finanziari	34.952	53.818	-18.866			
Renumerazione d'impresa (Avanzo dell'esercizio)	95.426.223	96.385.057	-958.834	-1%	44%	45%
Distribuzioni liberali a vantaggio sociale	0	0	0			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (DISTRIBUITO)	218.083.436	212.390.501	5.692.935	3%	100%	100%

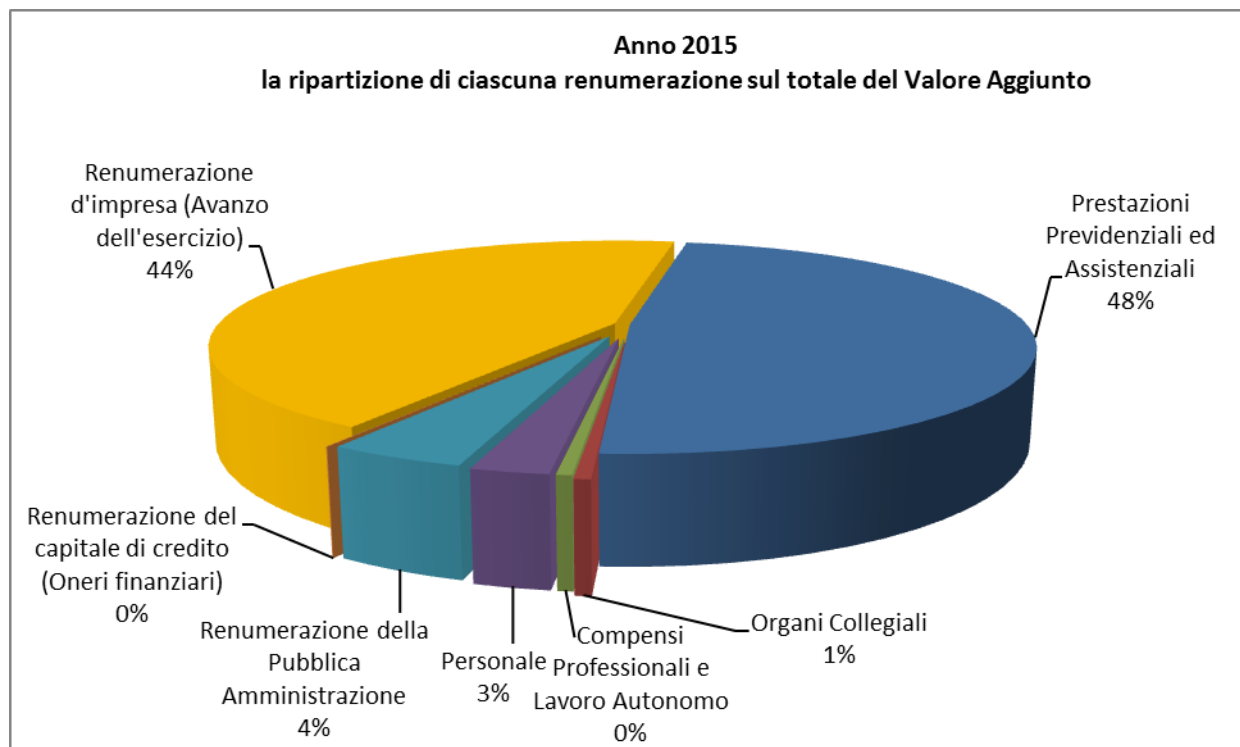
I grafici di seguito riportati mettono a confronto gli importi del Valore Aggiunto in valore assoluto ed in percentuale, degli anni 2015 e 2014 distribuiti ai diversi stakeholders.



L'anno 2015 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 leggero decremento come Renumeraazione d'Impresa.

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

importi distribuiti alla Pubblica Amministrazione vedono un leggero aumento - 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 diminuisce sensibilmente per effetto dell'assenza di minusvalente da realizzo di valori mobiliari.



Il grafico mette in evidenza la distribuzione - in termini percentuali - dell'ammontare del Valore Aggiunto prodotto nel 2015.

Di seguito sono riportati, i corrispondenti importi distribuiti:

- € 105.117.095 per Prestazioni Previdenziali ed Assistenziali, pari al 48%.
- € 95.426.223 destinato alla Remunerazione d'Impresa, pari al 44%. (utilizzato per scopi diversi, tra i quali, gli investimenti orientati ad aspetti sociali);
- € 9.687.135 alla Pubblica Amministrazione, pari al 4% (invariato rispetto all'esercizio 2014);
- € 5.470.387 destinato alla Remunerazione per il Personale, pari al 3% (risulta un leggero aumento rispetto al 2014);
- € 1.106.022 per Compensi Professionali e Lavoro Autonomo, pari allo 0,60% (il dato risulta in linea con quanto erogato nel precedente esercizio 2014);
- € 1.175.847 destinato agli Organi Collegiali, pari allo 0,54% (risulta un leggero aumento rispetto al 2014).
- € 100.727 per Oneri Finanziari, pari allo 0,05% (interessi passivi per ricongiunzione periodi assicurativi e restituzione contributi, costi gestioni patrimoniali e finanziarie).

Il Valore aggiunto creato e distribuito nel corso del 2015 risulta incrementato, rispetto a quello prodotto nel 2014, del 3%. Tale incremento, in valore assoluto, risulta pari ad € 5.692.935.

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 sull'ambiente di lavoro, nella ricerca di condizioni sempre più stimolanti e funzionali, finalizzati al rispetto delle esigenze dei lavoratori.

	Aspettativa / obiettivo	Livello di raggiungimento 2015	Livello di raggiungimento 2014
Rapporto retribuzione incentivante massima / minima	1,50	1,23	1,15
Contenziosi/ricorsi	0	0	0
Flessibilità	100% del personale	100% del personale	100% del personale
Formazione	36h/ procapite	21h/ procapite	31h/ procapite
Stabilità	100%	100%	97%
Media ore straordinario	60	72,75	75,62

L'Enpacl si impegna a non utilizzare né a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Si impegna altresì a prevenirne e scoraggiarne la diffusione presso i propri fornitori.

4.1.1 Composizione dell'Organico

Ad inizio anno 2015 si è verificata la cessazione del rapporto di una dipendente a tempo determinato in area B, mentre a decorrere dal 30/03/2015 è stato assunto, con contratto a tempo indeterminato, un dipendente in Area B per necessità operative connesse, tra l'altro, alla gestione in house di servizi sinora esternalizzati: quindi il numero totale dei dipendenti è rimasto invariato ed è pari a 72 unità, tutte a tempo indeterminato.

La composizione della struttura organizzativa, che ha consentito il raggiungimento dei risultati per l'anno 2015, è così composta:

	2015		2014	
	n.	%	n.	%
Direttore	1	1,39%	1	1,39%

Dirigenti	2	2,78%	2	2,78%
Quadri	6	8,33%	6	8,33%
Impiegati	63	87,50%	63	87,50%
Totali	72	100,00%	72	100,00%

Il Personale dipendente dell'Ente è, attualmente, unicamente assunto con contratto a tempo indeterminato.

	2015				2014			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Direttore	0	0,00%	1	100%	0	0,00%	1	100%
Dirigenti	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%
Quadri	1	16,67%	5	83,33%	1	16,67%	5	83,33%
Impiegati	43	68,25%	20	31,75%	44	69,84%	19	30,16%
Totali	45	62,50%	27	37,50%	46	63,89%	26	36,11%

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 tutelare le pari opportunità tramite valutazioni del profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni.

Tipologia di contratto	2015			2014		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Tempo indeterminato	45	27	72	45	26	71
Tempo determinato	0	0	0	1	0	1
Interinali	0	0	0	0	0	0
Totale	45	27	72	46	26	72

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, compatibilmente con le esigenze organizzative d'ufficio e le esigenze dei lavoratori.

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 2015 non ha visto richieste.

	2015	2014
Richieste Part Time	0	0
Lavoratori Part Time	0	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, infatti, è di circa 53 anni, con una anzianità media di servizio pari ad oltre 22 anni.

	2015	2014
Età media	53	52
Anzianità di servizio	22	21

Ripartizione del Personale per fasce d'età.

	2015	2014
Fasce	%	%
Età < 35 anni	3	2
Età 35 – 44 anni	8	10
Età 45 – 54 anni	26	32
Età 55 – 59 anni	21	19
oltre	14	9

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

	2015	2014
Fasce di anzianità di servizio	%	%
Anzianità < 5 anni	6	5
Anzianità 5 – 9 anni	1	2
Anzianità 10 – 14 anni	2	2
Anzianità 15 – 19 anni	17	17
Anzianità 20 – 24 anni	24	25
Anzianità 25 – 29 anni	8	9
Anzianità 30 – 35 anni	7	9
oltre	7	2

Il livello di istruzione è medio, le persone laureate rappresentano il 18%, mentre quelle con titolo di studio di scuola secondaria rappresentano il 79%.

Livello di istruzione	2015	2014
Laurea	13	13
Diploma scuola media secondaria	49	56
Diploma scuola media primaria	10	2

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.

Uscite

Nel corso del 2015 non ci sono state cessazioni di rapporto di lavoro.

	2015	2014
Termine servizio	0	0
Donne	0	0
Uomini	0	0

Ripartizione del personale per Direzione anno 2015.

Funzione	Direzione generale	Direzione risorse	Direzione previdenza	Direzione finanza e patrimonio	Totale
Direttore	1	0	0	0	1
Dirigenti	0	1	1	0	2
Quadri	0	3	2	1	6
Impiegati	5	24	31	3	63
totale	6	28	34	4	72

Nel complesso, le ore di straordinario della totalità dei dipendenti risultano aumentate.

Ore straordinarie	2015	2014
Uomini	2.048	1.802
Donne	2.529	2.584
totale	4.577	4.386
Lavoratori interessati	n°	60
	media	75,62

Ore straordinarie	Direzione generale	Direzione risorse	Direzione previdenza	Direzione finanza e patrimonio	Totale
Uomini	180	1.251	259	358	2.048
Donne	484	658	1.387	0	2.529
totale	664	1.909	1.646	358	4.577

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.

	2015	2014
Ore formazione totali	1.491	668

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 2015 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	16.6630	979	16.141
Quadri	9.803	10.646	842	10.445
Impiegati	8634	10346	3.022	9.537

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 - Enpacl) .

All'interno dell'Enpacl è presente un rappresentati per la salute e la sicurezza.

Le caratteristiche ambientali dei singoli uffici sono pienamente adeguate per lo svolgimento delle varie tipologie di attività, nel rispetto delle prescrizioni in materia di rumorosità, luminosità e atmosferiche.

L'Enpacl tiene in costante monitoraggio indicatori di incidenti, infortuni, sinistri.

Il documento della valutazione rischi è aggiornato annualmente in conformità al decreto legislativo n. 81 del 2008. Nel corso del 2015 non si sono registrati infortuni.

	2015	2014
Infortuni	0	2
Durata media (gg ass./n.inf.)	0	14,5

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

- una formazione specifica;
- la nomina della rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza;
- 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 2015 erano n. 26.239, di cui n. 2.993 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	336	4,41	169	2,62	13	0,10	12	0,10	151	0,89	681	8,12
Valle d'Aosta	27	0,32	15	0,25			1	0,01	11	0,06	50	0,64
Liguria	145	1,71	53	0,75	6	0,05	2	0,01	85	0,47	291	2,99
Lombardia	757	10,44	346	5,57	22	0,19	14	0,13	385	2,27	1.524	18,60
Trentino-A.Adige	47	0,66	38	0,72	1	0,01	2	0,03	27	0,13	115	1,55
Friuli-V. Giulia	95	1,21	74	1,23	7	0,05	1	0,01	53	0,30	230	2,80

Veneto	388	5,53	220	3,80	11	0,11	11	0,09	222	1,32	852	10,85
Emilia-Romagna	372	4,58	166	2,61	12	0,10	9	0,08	183	1,02	742	8,39
Toscana	377	4,91	193	2,74	14	0,09	12	0,12	238	1,40	834	9,26
Lazio	395	4,39	173	2,30	40	0,29	21	0,19	248	1,32	877	8,49
Umbria	80	1,05	37	0,52	10	0,08	3	0,03	36	0,23	166	1,91
Marche	119	1,41	90	1,10	8	0,06	6	0,05	79	0,44	302	3,06
Abruzzo	93	1,11	44	0,57	13	0,10	6	0,06	69	0,40	225	2,24
Molise	22	0,26	14	0,21	2	0,01			10	0,05	48	0,53
Campania	247	2,48	103	1,24	48	0,32	25	0,23	229	1,16	652	5,43
Basilicata	34	0,30	21	0,26	7	0,05	3	0,03	29	0,12	94	0,76
Puglia	216	2,25	108	1,31	31	0,22	9	0,08	150	0,83	514	4,69
Calabria	83	0,86	38	0,44	16	0,12	4	0,03	70	0,37	211	1,82
Sicilia	216	2,28	132	1,60	34	0,24	11	0,10	186	0,97	579	5,19
Sardegna	127	1,49	42	0,60	11	0,08	5	0,04	90	0,46	275	2,67
Estero	8	0,07	3	0,04					6	0,03	17	0,14
TOTALE	4.180	51,72	2.079	30,48	306	2,27	157	1,42	2.557	14,24	9.279	100,13

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 vecchia secondo la previgente normativa in vigore fino al 31 dicembre 2012, ha diritto alla pensione calcolata interamente in trentesimi.

Tutte le pensioni sono rivalutate annualmente in base alle variazioni dell'indice nazionale generale annuo dei prezzi al consumo 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 2015) 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 2015)	n.	Importo medio
€ 51.937.240	4.180	€ 12.425

La tabella comprende le n. 240 pensioni di vecchiaia da totalizzazione (€ 2.019.427).

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 2015)	n.	Importo medio
€ 29.800.960	2.079	€ 14.334

La tabella comprende le n. 587 pensioni di vecchiaia anticipata da totalizzazione (€ 7.376.668).

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 reinscrizione 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 2015 l'importo minimo erogato è pari a € 10.332,60.

Pensione di inabilità (valori al 31 dicembre 2015)	n.	Importo medio
€ 1.388.903	157	€ 9.152

La tabella comprende le n.6 pensioni di inabilità da totalizzazione (€ 48.036).

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 2015)	n.	Importo medio
€ 2.349.929	306	€ 7.680

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 2015)	n.	Importo medio
€ 14.205.453	2.557	€ 5.556

La tabella comprende le n.31 pensioni a superstiti da totalizzazione (€ 120.194).

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 2015)	n.	Importo medio
€ 397.799	233	€ 1.707

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
 BuoneVacanze HOTELS&RESORTS	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
 PHI HOTELS	Phi Park Hotel Alcione Alberghi/Hotels
  HOTELSALUSTERME	Hotel Salus terme Viterbo Alberghi/Hotels
 CARAVEL HOTEL	Hotel Caravel Alberghi/Hotels
  GREEN PARK HOTEL PAMPHILI ROMA	Green Park Hotel Pamphili 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.

	2015	2014
Verifiche effettuate	1	1
Violazioni rilevate	0	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 i Ministeri 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:

- i bilanci preventivi;
- i conti consuntivi;
- le note di variazione al bilancio di previsione;

- i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti;
- le 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 e entro trenta giorni dalla data di ricezione, per tutti gli altri atti di cui al presente comma. 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.

Nel corso dell'anno 2015, l'Ente è stato chiamato ad effettuare una formale audizione, presso il Senato della Repubblica, a cui ha partecipato il Presidente e il Direttore Generale.

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
- Polizza sanitaria integrativa
- Pensione aggiuntiva

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 2015)	n.	Importo medio
€ 12.000	1	€ 12.000

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 2015)	n.	Importo medio
€ 2.088.211	268	€ 7.792

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 dei Consulenti 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 corrisponde al valore delle specifiche fideiussioni limitate a garanzia dei prestiti erogati dalla Banca Popolare di Sondrio agli iscritti: tale valore corrisponde al capitale residuo dei finanziamenti.

Prestiti erogati (valori al 31 dicembre 2015)	n.	Importo medio
€ 240.151	38	€ 14.329

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.

A far data dall' 8 maggio 2013 l'Enpacl ha sottoscritto – con la Banca Popolare di Sondrio - una convenzione che 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 all'iscrizione all'Ente, alla regolarità della posizione contributiva.

Mutui erogati in convenzione (valori al 31 dicembre 2015)	n.	Importo medio
€ 3.882.773	24	€ 161.782

4.5.4 Polizza 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 assistiti da Emapi/Generali per "i gravi eventi morbosi ed i grandi interventi" occorsi da tale data.

Gli iscritti all'Enpacl sono gratuitamente assicurati contro i rischi di cui alle garanzie "A" della polizza ossia per "i gravi eventi morbosi ed i grandi interventi chirurgici" occorsi da tale data.

Gli iscritti, inoltre, hanno la possibilità aggiungere volontariamente, con spese a proprio carico, un programma assicurativo di complemento, di cui alle garanzie "B" (rimborsi per visite specialistiche, accertamenti diagnostici, etc.) e possono estendere al proprio nucleo familiare sia le garanzie "A" sia le "B", nei limiti di polizza e con onere a proprio carico. Il pensionato Enpacl cancellato, inoltre, in modo volontario ha la possibilità di rinnovare di anno in anno senza interruzione detta copertura sanitaria.

I rapporti amministrativi con la compagnia assicuratrice Generali sono tenuti da Emapi (sito web www.emapi.it). Gli uffici di Emapi 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. Per il solo distretto di Roma e per la telefonia mobile deve, invece, esser utilizzato il numero 06 44250196.

A favore della Categoria, oltre alla sottoscrizione della polizza per assistenza sanitaria integrativa, è stata sottoscritta una ulteriore polizza “Long Terme Care”, entrambe stipulate con le Assicurazioni Generali attraverso EMAPI, Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani, la seconda delle due con decorrenza dal 1° marzo 2015.

Polizze sanitarie (valori al 31 dicembre 2015)	n.	Costo unitario
€ 1.283.365	26.239 (tutti gli iscritti)	€ 48,91
€ 427.033		€ 16,27
€ 1.710.398		€ 65,18

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 2015)	n.	Importo medio
€ 2.105.525	273	€ 7.712

4.5.6 Attività di sviluppo e sostegno alla professione

Per lo svolgimento di attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione, con particolare ai giovani iscritti, l'Assemblea dei Delegati del 27 novembre 2014 ha deliberato il programma delle attività per l'anno 2015, indicando le relative risorse entro il limite dello stanziamento, costituito dal 3% del contributo integrativo a bilancio 2013.

L'Assemblea del 26 novembre 2015 ha modificato tale programma, assegnando alla Fondazione "Universolavoro" l'importo complessivo di € 1.050.000, per la progettazione, lo sviluppo e la diffusione di servizi informatici di supporto all'attività degli studi professionali. € 90.000 sono stati utilizzati, come da programma, per l'erogazione di aiuti economici finalizzati alla tutela della maternità ed al sostegno della genitorialità, mentre € 58, a fronte di una dotazione complessiva di 50.000, sono serviti per il finanziamento della quota interessi dovuta in caso di erogazione di prestiti finalizzati all'acquisto di attrezzature e arredi per lo studio professionale.

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 degli appalti.

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.

Per una analisi dettagliata si rimanda alla tabella 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

Al 31 dicembre 2015 l'Ente presenta investimenti in infrastrutture per complessivi euro 100 milioni circa, attraverso investimenti in infrastrutture in senso stretto ed investimenti in fondi alternativi di tipo immobiliare (Optimum; FIP Fondo Immobili Pubblici; CDP – Investire per l'Abitare) per un valore pari a circa € 70.000.000, ed in fondi per le energie rinnovabili (Fondo Investimenti Rinnovabili e Clean Energy One) per un valore pari a circa € 30.000.000.

Gli investimenti infrastrutturali sono:

- In parte tesi a finanziare un fondo infrastrutturale in senso stretto, organizzato dalla Cassa Depositi e Prestiti come supporto alle attività di base per lo sviluppo delle imprese italiane, gestito attraverso il Fondo F2i (€ 45.336.869), ed orientato a sviluppare-i seguenti progetti:

Fondo	Tipologia progetto
2i Rete Gas	distribuzione gas
Gesac	aeroporti
Sea	aeroporti
Sagat	aeroporti
AdB	aeroporti
Infracis	autostrade
Metroweb	TLC e connessioni
Metroweb Genova	TLC e connessioni
Metrobit + Metroweb Sviluppo	TLC e connessioni
Mediterranea delle Acque	acqua
Alerion	energie rinnovabili
HFV/Pizzarotti	energie rinnovabili
Ultor	energie rinnovabili

Si tratta di finanziamenti tesi a supportare progetti infrastrutturali con diretta attinenza alle finalità di tipo sociale, per la creazione della base di riferimento per i processi di crescita industriale prospettica.

Sottostante al fondo 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 sopra ricordati sono giunti a regime.

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

- In parte gli investimenti infrastrutturali sono invece propedeutici al sostegno alla crescita attraverso il finanziamento al governo italiano, a fronte della dismissione degli immobili pubblici, con la sottoscrizione del Fondo FIP, fondo immobiliare di tipo chiuso di diritto italiano (investimento dell' Enpacl pari ad € 7.424.013);
- In parte infine sono orientati al “social housing”, costituito dalla sottoscrizione (per € 2.139.300) 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.

Vi sono poi investimenti infrastrutturali per la sottoscrizione di due fondi di energie rinnovabili, prevalentemente fotovoltaico:

- Clean Energy One (euro 7.773.762), 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 (euro 15.578.051), 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.

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 2015, l'Ente ha realizzato un risparmio di spesa, sui costi con impatto ambientale, di € 14.586, pari ad un risparmio rispetto all'anno precedente dell' 5,69%:

	Costo 2015	Costo 2014	Differenza	Percentuale
Rifiuti	125.400	127.265	-1.865	-1,47%
Energia elettrica	112.053	90.182	21.871	24,25%
Gas naturale	29.690	34.745	-5.055	-14,55%
Cartucce	4.963	5.770	-807	-13,99%
Carta	3.463	3.253	210	6,46%
Toner	502	0	502	-
PC	0	0	0	-
			14.856	5,69%

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:

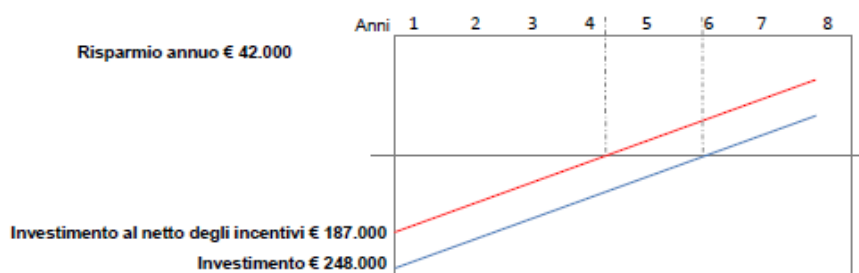
	Investimento	Costo €	Risparmio energetico
A	Istallazione di caldaie a condensazione	65.000	5%
B	Istallazione di scaldacqua a pompa di calore	15.000	2%
C	Istallazione di un gruppo refrigeratore modulare	90.000	5%
D	Istallazione di un recuperatore di calore	10.000	2%
E	Istallazione di un micro-cogeneratore	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 unita 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 riscaldamento 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 Energia elettrica

La tabella sottostante evidenzia i risultati di miglioramento, in termini economici, dei consumi di energia elettrica ottenuti fino al 2014 dell'11%.

Nel corso del 2015 è risultato una leggera inversione della tendenza. I consumi sono aumentati del 15,24%.

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

5.4 Gas naturale

Nel corso dell'anno 2015 l'Ente ha consumato 48.558 metri cubi di gas metano, pari a circa 360.000 kWh/annui. Il consumo annuo di combustibile, relativo agli anni 2013, 2014 e 2015, è riportato nella tabella seguente:

Consumo annuo di Gas Metano				Consumo medio annuo
Anno	2013	2014	2015	
Standard metro cubo (Smc)	32.095	32.156	48.558	37.603

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

Anno	TOTALI Smc	TOTALI kWh	PREZZO TOTALE (iva inclusa) €
2012	39.087	292.375	37.132
2013	32.095	336.997	34.679
2014	32.156	337.638	34.745
2015	48.558	365.184	29.690

Dall'analisi dei consumi di gas metano del 2015 emerge un aumento del 38% rispetto all'anno precedente con una sensibile riduzione dei costi dovuta al cambio della società che ha effettuato la fornitura (Energetic S.p.a.).

5.5 Gestione dei rifiuti

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

Dall'analisi dei dati 2015, emerge un leggero aumento della quantità di rifiuti speciali rispetto all'anno precedente.

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 stakeholder, 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 stakeholder 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