



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

POLITICA DELLA 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) Consulenti del Lavoro:	Obiettivi
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.	Definire un sistema analitico di monitoraggio sistematico dell'andamento degli: - Iscritti - Praticanti Predisporre incentivi ed agevolazione ai Praticanti / Dante pratica
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'ANCL e ad ogni altra componente della Categoria, la fattiva partecipazione del buon andamento del sistema.	- Specifico GdL per la promozione di iniziative per l'attuazione di forme di previdenza e assistenza per i CdL.
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.	- Definizione programma formativo/informativo - Effettuazione dei momenti formativi
1.4) Consentire la necessaria continuità gestionale, indispensabile per la sicurezza del sistema, anche perfezionando l'attuale modello di governance.	- Confronto conoscitivo con le cariche istituzionali della Categoria per Revisione del Regolamento elettorale - Bozza del regolamento
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.	- Presenziare e promuovere iniziative di coesione tra le Casse dei liberi professionisti



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

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.	<ul style="list-style-type: none">- Diffusione degli attuali strumenti di welfare a tutti gli iscritti- Aumentare le iniziative a sostegno dei Consulenti del Lavoro- Indagine conoscitiva dei bisogni- Avvio nuove misure
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).	<ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio delle iniziative a sostegno della categoria- Indagine conoscitiva dei bisogni- Finanziamento a favore di giovani Colleghi per l'acquisto delle attrezzature o degli studi professionali- Incremento iniziative per la tutela della maternità
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.	<ul style="list-style-type: none">- Bilancio sociale- Predisposizione Area "Amministrazione Trasparente"- Individuazione responsabilità interne
3.2) Proseguire e migliorare l'attività di informazione annuale agli iscritti circa le proprie aspettative pensionistiche (Busta arancione).	<ul style="list-style-type: none">- Revisione della attuale Busta arancione, sulla scorta delle segnalazioni pervenute
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).	<ul style="list-style-type: none">- Revisione del modello integrato Qualità – Sa8000-231 – Trasparenza- Invio sistematico delle informazioni utili ad anticipare le richieste per gli organi vigilanti
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.	<ul style="list-style-type: none">- Invio tempestivo delle morosità Enpacl
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.	<ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio costante delle performance interne: Tempi di erogazione dei servizi, tempi di liquidazione fatture- Rafforzamento direzione Finanza e Patrimonio: Incremento risorse umane specializzate, Incremento del 10% della formazione



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

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.	<ul style="list-style-type: none">- Semplificazione dell'utilizzo dei servizi On line- Incentivazione alla piena consapevolezza della propria situazione previdenziale
--	---

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

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

E' volontà dell'Enpacl che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti gli organi istituzionali e dai dipendenti, ad ogni livello, nonché da tutti i fornitori coinvolti nella catena dei servizi oggetto della sua attività.

	Obiettivi
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.	<ul style="list-style-type: none">- Identificazione di un punto riservato ed eventualmente anonimo per denunciare forme di restrizione della libertà e della dignità dell'uomo
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.	<ul style="list-style-type: none">- Definizione apposita procedura di recupero- Monitoraggio specifico su fornitori considerati a rischio
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.	<ul style="list-style-type: none">- Identificazione di indicatori che possano essere intesi come atteggiamenti riconducibili al lavoro forzato, coatto o obbligato- Istituzione cassetta reclami per la rilevazione di violenze, minacce o atteggiamenti coercitivi
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	<ul style="list-style-type: none">- Miglioramento dell'ambiente lavorativo e limitazione delle probabilità di incidente- Istituzione del Comitato Salute e sicurezza



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

<p>D.Lgs. 81/2008.</p> <p>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.</p>	
<p>Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva</p> <p>L'Enpacl non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ad organizzazioni sindacali ai propri dipendenti.</p> <p>I rappresentanti sindacali non sono in alcun modo discriminati e viene promossa la contrattazione collettiva.</p> <p>L'Enpacl facilita le regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Tempestività di ascolto delle rappresentanze del Personale, agevolazioni a momenti di incontro tra i lavoratori
<p>Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione della soglia minima di retribuzione, monitoraggio della retribuzione accessoria- Monitoraggio dettagliato su straordinari effettuati
<p>Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione</p> <p>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.</p> <p>E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.</p> <p>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.</p>	<p>Definizione indicatori utili alla rilevazione di eventuali discriminazioni</p>
<p>Impegno allo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo</p> <p>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.</p> <p>Etica degli affari</p> <p>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</p>	
<p>L'Enpacl si impegna a :</p> <ul style="list-style-type: none">- definire ed aggiornare continuativamente la presente "Politica per la Responsabilità Sociale" e applicare e rispettare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;- definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;- esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare, se necessario, azioni correttive o preventive, nell'ottica di un miglioramento continuativo;- documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema;	<ul style="list-style-type: none">- 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



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

<ul style="list-style-type: none">- 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. <p>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.</p>	
--	--

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.

	Obiettivi
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. L'Enpacl garantisce la correttezza e l'imparzialità del processo di selezione e assunzione del personale.	- Assenza di lavoro forzato, obbligato e minorile.
La comunicazione con i collaboratori è improntata a trasparenza, chiarezza e completezza.	- Comunicazione giornaliera verso i dipendenti
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	- Miglioramento condizioni di lavoro - Sistema incentivante basato su sistemi di misurazione delle performance individuali
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.	- Fornire possibilità utilizzo della flessibilità - Incentivo al part-time - Attento monitoraggio dei permessi retribuiti



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Monitoraggio competenze/conoscenze</p>
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Miglioramento dell'ambiente lavorativo e limitazione delle probabilità di incidente- Istituzione del Comitato Salute e sicurezza- Incremento della percentuale di personale con formazione specifica in tema di sicurezza- Incremento formazione in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
<p>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 .</p> <p>L'Enpacl si impegna all'eliminazione delle cause di assenteismo dovuto a stress lavorativo.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Miglioramento dell'ambiente e condizioni di lavoro.



Identificazione obiettivi (quadriennali-annuali)

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	- Coinvolgimento dei fornitori influenzabili
Avviare incontri informativi rivolti alle imprese per favorire l'adesione alla Responsabilità Sociale;	- Coinvolgimento dei fornitori influenzabili
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;	- Bilancio Sociale 2015
Informare, quando richiesto, su Responsabilità Sociale, bilancio sociale, codice etico, certificazioni ambientali.	- Bilancio Sociale 2015
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 e s.m.i. garantendo la qualità delle prestazioni nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza; l'affidamento di una prestazione	- Bilancio Sociale 2015