



# Bilancio sociale

2011  
**EPPI**

ENTE DI PREVIDENZA  
DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI



**PUBBLICAZIONE**

giugno 2013

**Editor**

Roberto Contessi

**Progetto grafico  
e impaginazione**

Valerio Tamburri

**Stampa**

Poligrafica Ruggiero srl

**Bilancio  
sociale  
2011**



**EPPI** ENTE DI PREVIDENZA  
DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

# lettera del presidente

La scelta di adottare un bilancio sociale nasce dalla volontà di rappresentare in una veste diversa i nostri dati economici. Il fine è quello di poter interagire con gli attori principali con cui siamo a contatto, assumendoci la responsabilità sociale delle azioni, che troppo spesso ignoriamo o perché non è disciplinata da una norma di legge oppure perché non assume un interesse istituzionale.

Ho apprezzato molto la condivisione di tutti i componenti degli organi dell'ente di previdenza, la loro capacità di interrogarsi e mettersi in gioco sulle azioni concrete che abbiamo intrapreso, sulle risorse che sono state impiegate, ma soprattutto su quante delle iniziative programmate siamo riusciti a portare a termine, soppesando il grado di soddisfazione per i diretti interessati. Di fatto, si è trattato di capire meglio i valori finanziari proponendo una loro nuova lettura, mettendoli a confronto non solo con i risultati ma anche e soprattutto con il «ritorno di gradimento».

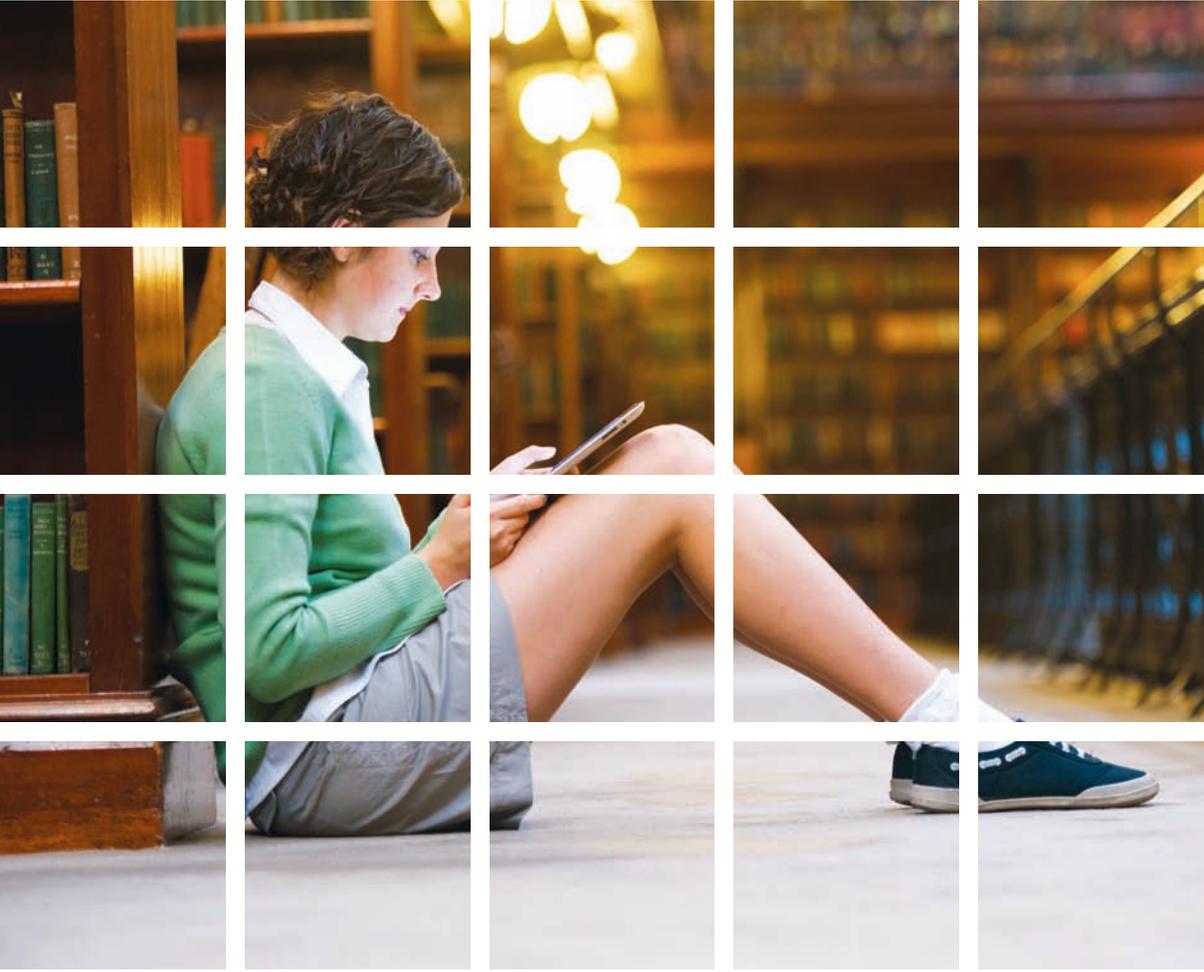
A chi ci siamo rivolti? L'impegno prioritario dell'ente è quello di soddisfare il diritto previdenziale ed assistenziale degli iscritti, e sono di nuovo loro che abbiamo considerato come i «portatori di interessi» privilegiati, questa volta valutando

la nostra azione non partendo dai numeri ma dai servizi: la nostra attività è stata a favore dei liberi professionisti aderenti? Abbiamo risposto ai loro bisogni sociali, mappati e stratificati sostanzialmente per fasce anagrafiche?

In questo testo si trovano diverse risposte alla domanda, anche se il bilancio sociale non parla solo di loro: qui dentro c'è la società civile cui l'Eppi appartiene, composta da organi, associazioni, fornitori, collaboratori, ministeri e agenzie di comunicazione. Abbiamo steso un resoconto di quanto abbiamo fatto, cosa volevamo realizzare, così da ottenere un confronto ed uno scambio di valutazione, che ci servirà per la programmazione futura. In due parole, «rendicontare» per «pianificare».

Se siamo riusciti a centrare l'obiettivo di rendere normale un processo di ridefinizione delle attività istituzionali, valutabile in termini quantitativi e qualitativi così come percepiti dagli interessati, potremmo ritenerci soddisfatti per aver raggiunto, a fianco della efficacia gestionale, anche l'efficacia sociale dell'operato dell'ente. Probabilmente siamo solo all'inizio di un percorso, ma nutro fiducia che questo bilancio sociale concorra a definire una certa modalità di rapporti che la nostra fondazione dovrà intrattenere come attore e spettatore con tutti i suoi interlocutori, rapporti fondati sui valori universali della responsabilità, trasparenza, neutralità, ma soprattutto della verificabilità del nostro operato.

Florio Bendinelli



# Nota metodologica

Questo bilancio sociale è stato redatto con la collaborazione dei rappresentanti dei principali portatori di interessi nonché degli uffici amministrativi dell'ente di previdenza. La condivisione dello scopo e della modalità funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di redigere un documento intellegibile ha consentito di individuare una comune soluzione tra le diverse visioni, quella tecnica e quella sociale. La visione sociale della dimensione dell'attività dell'Eppi è stata pertanto garantita con la collaborazione dei diversi interlocutori che hanno, in modo proattivo, condiviso le rispettive esperienze ed aspettative. In questa prima fase ci si è limitati ad un processo di tipo endogeno alla dimensione dell'Eppi, con l'obiettivo di porre in essere nell'immediato futuro tutte le attività e strumenti utili alla rilevazione delle aspettative, bisogni e della percezione dei servizi prestatati ai diversi portatori di interessi.

<b>IL GRUPPO DI LAVORO</b>	la Commissione Cig	Mario Giordano Mario Olocotino
	la Commissione Cda	Gianpaolo Allegro Umberto Maglione Michele Merola
	il personale dipendente	Alessandra Ascone Francesco Gnisci Umberto Taglieri
	i consulenti	Roberto Contessi Luigi De Bernardis

## parte I

### UNA CARTA D'IDENTITÀ

Un bilancio sociale è la carta d'identità di un organismo od istituzione. Diciamo che possiede sicuramente un aspetto più squisitamente tecnico. È il «complesso dei documenti contabili e non», che affianca i bilanci «tradizionali» con lo scopo di offrire informazioni qualitative e quantitative sulle operazioni svolte dall'organismo per effetto delle finalità sociali che si è assunto. In questo senso, potremmo dire che è un complesso di documenti volti a definire in quali ambiti l'Eppi si assume delle responsabilità verso i diversi gruppi sociali, verso l'ambiente con cui interagisce e tiene a considerare quali siano gli effetti del suo stesso operare.

Il bilancio sociale in realtà possiede anche un aspetto più tipicamente comunicativo: mette a nudo i numeri notevoli dell'ente di previdenza e li fornisce di senso. Questo è l'aspetto più sostanziale, perché offre informazioni sulle strategie sociali perseguite dall'ente e sui risultati ottenuti. In qualche modo, l'Eppi si mette a nudo e, nello stesso tempo, si mette in gioco.

### Documento di sintesi

Il bilancio sociale è dunque un documento di sintesi, uno strumento informativo della situazione di equilibrio o squilibrio sociale in cui opera l'Eppi, in grado di evidenziare i costi ed i risultati delle strategie e delle politiche avviate per garantire dignitosi trattamenti previdenziali e per sostenere gli iscritti e la collettività nei momenti di necessità. Questa sintesi si esprime con la rilevazione del «risultato sociale» conseguito dall'ente in termini di effetti delle scelte e dei comportamenti che, anche se non direttamente correlati all'attività economica ed operativa caratteristica, costituiscono di fatto un aspetto centrale della gestione. Una sorta di plusvalore insito nelle scelte politiche e tecniche eseguite. Cosa troveremo dentro questo documento? Anzitutto una serie di informazioni in grado di soddisfare il palato di una pluralità di soggetti che, direttamente o indirettamente, partecipano alla vita dell'ente. Gli iscritti periti industriali vi troveranno informazioni inerenti all'andamento economico e la ripartizione del-

l'avanzo prodotto, come prova della messa in sicurezza del loro futuro, e la mole di dati, organizzati in base alle attività a soddisfazione di un bisogno, potranno essere utili anche agli organi vigilanti per capire l'efficacia dell'azione dell'ente. Sempre gli iscritti vi troveranno gli indicatori sulla qualità delle prestazioni previdenziali di base e dei servizi accessori, mentre i dipendenti vi troveranno informazioni relative alle condizioni di lavoro. Infine, le aziende e i fornitori vi troveranno notizie inerenti all'impatto dell'attività dell'ente sull'ambiente in cui lo stesso opera, il che è di sicuro interesse per tutto l'indotto attivo o passivo che ruota intorno all'Eppi.

Sostanzialmente questo documento è anche uno straordinario strumento di partecipazione, infatti costituisce il mezzo attraverso il quale rendere partecipi gli interlocutori sociali della vita dell'ente e monitorare la loro soddisfazione, al fine di conservare il consenso e la reputazione necessari al successo di lungo periodo. In questo senso, è possibile riconoscere le potenzialità della rendicontazione sociale quale strumento di immagine dell'ente non nel senso pubblicitario del termine ma nel senso di branding, cioè mettere la faccia nelle azioni che esso stesso compie. Proprio per questo motivo, il bilancio sociale è uno «strumento» di progettazione dell'azione futura e non «l'obiettivo» del processo di responsabilità sociale dell'ente. Cosa vuol dire? Un ente responsabile socialmente valuta se l'impatto delle sue azioni strategiche – dunque programmate – sia andato o meno a buon fine.

## Rendere conto

È possibile, peraltro, evidenziare alcune caratteristiche specifiche di un bilancio sociale che consentono di contraddistinguerlo dagli altri strumenti di rendicontazione:

- viene redatto con cadenza periodica;
- consente di effettuare un controllo dell'evoluzione temporale dell'oggetto di analisi;

- impone una riflessione non occasionale sulle tematiche sociali;
- fornisce lo stimolo a mantenere costantemente aperto il canale di dialogo con i portatori di interesse (gli stakeholders);
- consente di confrontare gli obiettivi fissati con i risultati conseguiti;
- valorizza l'immagine e il posizionamento, oltre che dell'ente in sé, delle prestazioni e dei servizi da esso forniti;
- possiede un elevato potenziale di veridicità ed obiettività;
- genera una reputazione di affidabilità e trasparenza, creando un clima di fiducia con gli interlocutori interni ed esterni;
- potenzia la motivazione ed il senso di appartenenza del personale con conseguente miglioramento del coordinamento organizzativo;
- raggiunge un numero molto elevato di interlocutori sociali essendo spesso allegato al bilancio d'esercizio.

Il bilancio sociale, pertanto, può essere considerato il principale canale attraverso il quale l'ente persegue l'obiettivo di migliorare la propria immagine, indirizzando il comportamento dei vari attori con cui interagisce verso il più ampio soddisfacimento delle rispettive aspettative e con il maggior consenso possibile.

## Obiettivi

Questo documento ha la finalità di informare in relazione alle azioni intraprese per le singole aree di interesse dei diversi portatori di interesse (stakeholders). Trattandosi del primo bilancio sociale, non sono disponibili degli idonei strumenti di rilevazione e rendicontazione delle aspettative degli stakeholders né di misurazione del grado di successo delle azioni intraprese. Dunque, in questa relazione partiremo dall'analisi degli impegni programmatici assunti dall'organo politico (Consiglio di indirizzo generale) ed amministrativo (Consiglio di amministrazione) in occasione delle elezioni per il rinnovo delle cariche istituzionali per il mandato del quadriennio 2010/2014. Proseguiremo con l'analisi delle ulteriori esigenze ed azioni emerse nel primo biennio di

gestione e concluderemo con l'indicazione degli obiettivi futuri, con particolare attenzione alla predisposizione di idonei strumenti e metodologie volti a migliorare le fonti di informazione e la conoscenza (misurazione e valutazione) dell'efficacia delle iniziative intraprese.

Il tutto contestualizzato nel quadro economico di riferimento attraverso l'individuazione del valore aggiunto sociale e della sua ripartizione. L'analisi quantitativa consentirà di dare una immediata rappresentazione numerica dell'utilizzo delle risorse economiche destinate alla produzione dei servizi e prestazioni ulteriori rispetto a quelle di base, oltre che delle risorse non impiegate e pertanto destinate ad incrementare il patrimonio dell'ente.

## Principi di redazione

Per redigere il documento, l'Eppi ha scelto di adottare i Principi di redazione del bilancio sociale emanati dal Gruppo di studio per il bilancio sociale (Gbs). Secondo questo modello, il documento si divide principalmente in tre parti: l'identità dell'ente, una sintesi del rendiconto economico al quale si aggiunge il calcolo e la redistribuzione del valore aggiunto, infine la relazione sociale la quale, attraverso la descrizione qualitativa e quantitativa dei risultati, consente di comprendere fino a che punto gli impegni assunti siano stati mantenuti. Proprio il calcolo del «valore aggiunto» rappresenta la principale peculiarità di questo lavoro.

## parte II

### L'AMBITO GIURIDICO DI AZIONE

Con il decreto legislativo 509 del 30 giugno 1994 viene data autonomia gestionale alle Casse di previdenza dei professionisti già esistenti, sotto la vigilanza della Pubblica amministrazione ed iscrivendole in un apposito albo presso il Ministero del lavoro. Con la Legge di riforma del sistema pensionistico generale, la 335 dell'8 agosto 1995, il governo veniva delegato ad assicurare – a partire dal 1 gennaio 1996 – la tutela previdenziale di chi svolge libera attività professionale e non gode di sistema previdenziale. La stessa legge affidava ad una gestione separata dell'Inps la tutela previdenziale di quei professionisti che non dispongono di un albo (o ordine) professionale.

Il decreto legislativo 103 del 10 febbraio 1996 attuava concretamente la delega di cui alla legge 335 ponendo alcune fondamentali condizioni vincolanti, che qui è interessante ricordare:

- l'obbligo di adottare il sistema contributivo;
- l'obbligo di assoggettare a tutela pensionistica anche i professionisti part-time, cioè «chi esercita attività libero professionale, ancorché contemporaneamente svolgano attività di lavoro dipendente»;
- il conseguimento di una adesione di almeno 8.000 professionisti iscrivibili per poter costituire un ente monocategoriale.

L'8 maggio 1996 il Consiglio nazionale dei periti industriali, cui erano affidate le incombenze transitorie, accertata l'adesione di oltre 8.000 professionisti, deliberava la scelta dell'ente monocategoriale. Il 28 gennaio 1997 lo stesso Consiglio nazionale approvava definitivamente lo statuto ed il regolamento dell'ente. La nascita dell'Eppi veniva poi definitivamente ufficializzata con la pubblicazione del decreto interministeriale istitutivo dell'ente sulla Gazzetta ufficiale numero 216 del 16 settembre 1997. Da quella data aveva inizio l'attività istituzionale e quindi anche quella amministrativo-finanziaria che, in base alle norme transitorie, nel bilancio consuntivo al 31/12/1998, comprendeva anche l'attività degli anni precedenti a partire dal 1 gennaio 1996, data di avvio formale del sistema.

Di particolare rilievo sono le successive norme in materia pensionistica, le deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, nel settore del sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e, infine, la Riforma Maroni per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria (legge 243 del 23 agosto 2004). Quest'ultima riforma è intervenuta immaginando un percorso di ampio respiro, prevedendo la possibilità per gli enti di previdenza privati: a) di istituire forme di previdenza integrativa a favore dei propri iscritti; b) di istituire anche direttamente forme pensionistiche complementari, con l'obbligo della gestione separata; c) di accorpate diversi enti fra loro, nonché includere altre categorie professionali similari di nuova istituzione che dovessero risultare prive di una protezione previdenziale pensionistica; d) di modulare la percentuale di reddito da versare ogni anno («aliquota contributiva»), ferma la totale deducibilità fiscale del contributo, anche in misura differenziata, con facoltà di opzione degli iscritti.

L'Eppi, con la collaborazione propositiva dell'Adepp (l'Associazione degli enti previdenziali privati), ha recepito le opportunità offerte dalla legge delega proponendosi parte attiva per la migliore offerta di una previdenza integrativa a favore degli iscritti oltre che nella costituzione di un Fondo per la previdenza complementare. Nell'ambito della sua autonomia, poi, ha disciplinato le ipotesi di inclusione delle categorie similari ed ha offerto la facoltà agli iscritti di optare per «aliquote contributive» differenziate.

Merita, altresì, di essere richiamato il decreto legislativo 62 del 2006 con il quale il governo Berlusconi ha dato attuazione alla Riforma Maroni in materia di totalizzazione. Il decreto 62 ha ridisegnato integralmente l'ambito giuridico, abrogando la normativa precedente ed, in particolare, l'articolo 71 della legge 388 del 2000 ed il successivo decreto ministeriale attuativo, il 57 del 7 febbraio 2003. La totalizzazione diventa in sostanza l'alter ego della ricongiunzione (vedi la legge 45 del 1990) che possedeva un grande neo. Ricongiungere i contributi versati in diversi enti di previdenza a distanza di

tempo era molto oneroso e rendeva praticamente vana l'idea di un salvadanaio unico da cui trarre una sola pensione. Con la totalizzazione questa operazione diventa sostanzialmente gratuita.

## L'identità aziendale

### L'assetto istituzionale

L'Eppi, come evidenziato dal grafico sottostante, si struttura in un organo «politico», il Consiglio di indirizzo generale (Cig), in un organo «volitivo», il Consiglio d'amministrazione, in un organo «direttivo», rappresentato dalla Direzione dell'ente, dalle rispettive aree organizzative ed infine in un organo «esecutivo» rappresentato dai dipendenti dell'ente organizzati in unità operative.

LIVELLO DI GOVERNO

#### CONSIGLIO DI INDIRIZZO GENERALE

**Organo Politico**  
Rappresentativo della categoria, esso non rende conto a tale collettività e le sue funzioni e responsabilità sono delineate dalla norma statutaria.  
Definisce in via generale gli obiettivi, i criteri e le direttive in materia previdenziale e finanziaria.

LIVELLO DIRETTIVO

#### CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

**Organo Volitivo (decisionale)**  
Rappresentativo della categoria, esso deve rendere conto a tale collettività per il tramite della sua rappresentanza. Tale soggetto traduce la strategia generale in un sistema operativo (pianificazione / programmazione) e attua le relative decisioni e azioni attraverso la gestione ordinaria e straordinaria dell'ente.

#### DIREZIONE

#### AREE ORGANIZZATIVE

**Organo Direttivo**  
Traduce in direttive operative le linee strategiche e le decisioni assunte dall'organo volitivo.  
Sono organi di linee svolgendo attività direttive con potere decisionale. Le funzioni della direzione sono suddivise tra i diversi organi direttivi, Aree Organizzative, di pari grado, dipendenti dall'organo volitivo. Tali organi sono competenti e specializzati in più funzioni.

LIVELLO OPERATIVO

#### UNITÀ OPERATIVE

**Organo Esecutivo**  
È costituito da tutti coloro che materialmente eseguono quanto definito dall'organo direttivo.  
Anche se subordinati agli organi di linee essi sono organi di staff, in quanto, in relazione alle specifiche competenze acquisite, sono consultivi e di assistenza agli organi di linee.  
Sono altresì organi di staff gli Advisor competenti in materie specialistiche, che non sono ricompresi nelle unità operative.

Il Consiglio d'indirizzo generale è composto per il mandato 2010-2014 da 16 membri eletti in base all'area territoriale di appartenenza (attualmente sono previsti 5 collegi elettorali: Nord-Est; Nord-Ovest; Centro; Sud ed Isole). Lo statuto prevede specifiche clausole di incompatibilità (vedi ad esempio quella che impedisce l'assunzione di carica se contemporaneamente si è membri del Consiglio nazionale dei periti industriali e dei periti industriali laureati) volte a prevenire qualsiasi fonte di conflitto d'interessi tra le diverse cariche ed assicurare un impegno costante ed assiduo da parte dei consiglieri.

Il Consiglio d'indirizzo generale, tra le molteplici competenze, esplica la sua attività e rende i suoi pareri principalmente in tema di:

1. direttive, criteri ed obiettivi generali della previdenza di categoria;
2. criteri generali di investimento delle risorse;
3. modifiche dei regolamenti di previdenza ed assistenza vigenti, dello statuto, nonché adozione di nuovi regolamenti sempre in tema di previdenza ed assistenza;
4. approvazione dei bilanci dell'ente (preventivi, consuntivi e tecnico-attuariali);
5. definizione dei criteri analitici di utilizzazione e destinazione del fondo di riserva straordinaria.

Il Consiglio d'amministrazione è composto per il mandato 2010-2014 di 5 membri, anch'essi eletti in base ai medesimi principi di rappresentanza territoriale indicati per il Consiglio d'indirizzo generale. Analogamente a quanto avviene per la nomina dei consiglieri Cig, sono previste per gli amministratori le medesime clausole di ineleggibilità.

I principali compiti del Consiglio d'amministrazione sono:

1. proporre al Consiglio d'indirizzo generale modifiche dello statuto o del regolamento di previdenza;
2. redigere e deliberare i bilanci preventivi, consuntivi e tecnico-attuariali dell'ente;
3. deliberare l'organigramma dell'ente;

4. deliberare i criteri direttivi generali per l'assetto amministrativo-contabile dell'ente;
5. applicare i criteri di investimento e disinvestimento stabiliti dai piani annuali e pluriennali definiti dal Consiglio di indirizzo generale.

### **I rapporti tra Cig e Cda**

I rapporti tra il Consiglio d'indirizzo generale ed il Consiglio d'amministrazione sono regolati non solo da quanto previsto nello statuto (che definisce puntualmente i compiti dell'uno e dell'altro e che individua i temi in cui è necessaria la concorrente deliberazione di entrambi gli organi), ma anche da una prassi che si è andata via via consolidando, e che ha trovato la sua origine nell'attuazione di quella che avrebbe potuto essere una semplice «dichiarazione d'intenti» presente nello Statuto dell'Ente: la richiesta di «pareri» di un organo all'altro. Sia il presidente del Consiglio d'amministrazione che il coordinatore del Consiglio d'indirizzo generale sono soliti effettuare delle «comunicazioni» che non si risolvono in un semplice resoconto delle attività da intraprendere o già intraprese, ma vogliono essere il terreno di uno scambio democratico di opinioni durante il quale – seppur nel rispetto delle prerogative di ciascun organo – si cerca di arrivare ad una decisione condivisa in merito a tematiche di notevole importanza per la vita dell'ente così come per gli iscritti.

Le varie «commissioni di studio o istruttorie» previste dallo statuto, pur esplicando la loro attività in completa autonomia, hanno sempre lasciato spazio ad interventi in corso d'opera volti a valutare collegialmente la fattibilità delle ipotesi allo studio. Una simile visione ha avuto l'indubbio vantaggio di consentire una preventiva selezione di iniziative che si volevano portare avanti ma che correvano il rischio di risultare o eccessivamente onerose ovvero di incontrare il veto da parte dei Ministeri vigilanti.

### I rapporti tra Cig e Cda/Collegi

Il decreto legislativo 103/1996 ha riconosciuto un ruolo molto importante ai collegi provinciali, ai quali è demandato il compito di trasmettere all'ente di previdenza gli elenchi degli iscritti con indicazione del loro status professionale. Questo rapporto, che potrebbe definirsi «passivo», in quanto obbliga un soggetto ad adempiere ad un obbligo, nella realtà dell'Eppi è una strada a doppio senso che si materializza sia in interventi economici sia nel riconoscimento del ruolo di rappresentanza territoriale. Per quanto riguarda l'aspetto economico, l'Eppi riconosce ai Collegi un contributo per l'attività che svolgono in favore dell'ente stesso, determinato in ragione non solo degli iscritti effettivamente iscritti all'ente, ma anche in ragione di coloro i quali, pur essendo iscritti all'albo, non esercitano la libera professione.

Sempre in ragione del legame territoriale, ai Collegi che si prestano per assistere gli iscritti nell'invio della dichiarazione dei redditi (modelli EPPI 03) viene riconosciuto un contributo economico: questa iniziativa è volta, soprattutto, a tutelare quella parte di popolazione che ha difficoltà oggettive nell'utilizzo del canale informatico per la trasmissione delle comunicazioni reddituali.

Visto il forte legame dei Collegi con il territorio da loro rappresentato, a loro viene riconosciuto un ruolo attivo, ad esempio, nel caso della concreta erogazione di sostegni e benefici in moneta a seguito di calamità naturali: il Consiglio d'amministrazione – infatti – può deliberare l'erogazione di un'indennità economica sostitutiva del reddito professionale non prodotto «su segnalazione dei Collegi provinciali», come effettivamente accaduto in occasione del sisma dell'Abruzzo.

L'Eppi si è fatto, altresì, carico di dotare tutti i Collegi di una piattaforma informatica, denominata Webalbo, grazie alla quale possono gestire con un unico software le schede anagrafiche relative a professionisti, dipendenti, soci e possono – grazie alla duttilità della stessa piattaforma – personalizzare ed integrare i servizi offerti.

### **I rapporti tra Cig e Cda/Isritti**

La politica dell'Eppi è stata, sin dall'inizio della sua operatività, incentrata su uno stretto rapporto con gli iscritti che si concretizza materialmente anche tramite lo svolgimento degli Eppincontri: riunioni svolte su base territoriale, o per aggregazione di più Collegi, alle quali partecipano di norma il presidente dell'ente e/o il membro del Consiglio d'amministrazione nonché i membri del Consiglio d'indirizzo generale rappresentanti dell'area territoriale nella quale si svolge l'incontro. Questi eventi rappresentano l'occasione per informare gli iscritti sui provvedimenti adottati, su quelli allo studio, così come per rispondere a esigenze degli iscritti in merito ai servizi offerti od alla propria posizione contributiva e documentale.

Ma gli Eppincontri non sono l'unica occasione di confronto con gli iscritti. L'Eppi, infatti, ha sempre sfruttato – laddove possibile – l'opportunità di istituire punti di informazione in occasione di convegni o seminari ai quali partecipava istituzionalmente. Così, ad esempio, è avvenuto recentemente in occasione delle Giornate della Previdenza a Milano, dal 10 al 12 maggio 2012, organizzando un servizio di accoglienza personalizzato: agli iscritti del Collegio di Milano era stata inviata una apposita mail con la quale li si avvertiva della presenza di un box di informazioni invitandoli a compilare un questionario segnalando le proprie esigenze. La stessa formula era stata sperimentata in occasione del seminario di studi «Forme pensionistiche a confronto: equità tra professionisti ed equità tra generazioni» organizzato a Trieste nell'ottobre del 2009 e che vide la presenza anche del futuro ministro del Welfare, la professoressa Elsa Fornero.

Ancor più indicativo della forte connotazione democratica voluta dagli organi rappresentativi è quanto avvenuto in occasione della riforma del sistema previdenziale Eppi. La riforma delicata che si stava approntando, incentrata fondamentalmente sull'incremento della percentuale del reddito da accantonare per la propria pensione, prevedeva un graduale aumento dal 10 al 18%,

necessario per poter sfruttare la conquista tanto attesa della legge Lo Presti. La Lo Presti garantiva, da un lato, di poter aumentare il contributo integrativo – a carico della committenza – e di indirizzarne una parte direttamente nei salvadanai degli iscritti, a patto, però, che anche il contributo soggettivo fosse aumentato. La proposta di riforma garantiva pensioni decisamente più adeguate, ma imponeva la necessità di un dialogo e di un confronto diretto con gli stessi iscritti. L'Eppi ha, quindi, organizzato 15 incontri su tutto il territorio nazionale durante i quali è stato esposto il complesso delle novità ed i loro effetti sulla futura pensione attesa, cercando di dimostrare – numeri alla mano – l'ineluttabilità di una riforma volta ad attenuare, per quanto possibile, gli effetti negativi del sistema di calcolo contributivo delle pensioni.

La discussione che ne è nata è stata, senza dubbio, molto serrata e ha visto dividersi i partecipanti in varie frange: gli assolutamente contrari, i fautori di una politica di aumento più contenuto e graduale nel tempo, e coloro i quali sposavano in pieno le proposte formulate. Che la decisione degli organi rappresentativi dell'ente non fosse stata già presa a tavolino e che, conseguentemente, gli incontri non fossero una semplice occasione per comunicare – senza margine di manovra – quanto si sarebbe poi sottoposto all'approvazione dei Ministeri vigili, si vede dal fatto che alcune delle richieste formulate dalla platea dei partecipanti sono state accolte e tradotte in norme regolamentari, come ad esempio, l'innalzamento graduale dell'aliquota contributiva soggettiva di un punto all'anno, oppure l'aver fissato un tetto massimo al contributo soggettivo.

Ciò che resta, dal punto di vista del valore sociale, è uno straordinario movimento di partecipazione, l'apertura di un grande dibattito e la volontà autentica di dialogo con il territorio per coglierne le idee, gli umori ma anche le spinte al cambiamento o alla conservazione.

## parte III VALORI

L'Eppi punta a mantenere e sviluppare un elevato rapporto di fiducia con i suoi stakeholders e cioè con quei soggetti – intesi nel senso di individui, gruppi, istituzioni o organizzazioni – che hanno con l'ente relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti dall'attività dell'Eppi.

Nello specifico, sono stakeholders innanzitutto gli iscritti poi i collaboratori, i conduttori (affittuari di palazzi o beni immobili), i fornitori, i collegi provinciali, il Consiglio nazionale ed altri. In senso allargato, inoltre, sono stakeholders tutti quei soggetti o quelle organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività dell'ente di previdenza.

L'Eppi, pertanto, richiede che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo i principi e le regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica. Etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. L'Eppi si impegna a mantenere saldo il legame tra la propria vocazione etica e la qualità dei propri servizi, ritenendo che tali valori debbano procedere all'unisono per affrontare la sfida di assicurare una prestazione adeguata.

Rispetto all'etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, l'ente fonda le sue azioni sul rispetto di principi basilari, quali la trasparenza e la chiarezza dell'informazione, l'integrità, la legalità, il rispetto della dignità delle persone e la lealtà.

### Trasparenza e chiarezza dell'informazione

L'Eppi si impegna ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i portatori di interesse riguardo la propria attività e la propria situazione. Si impegna, quindi, a comunicare l'andamento della gestione delle risorse finanziarie e la conseguente rendicontazione e registrazione contabile, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo, nel rispetto della normativa sulla privacy. I collaboratori sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili

e accurate, di modo che, nell'impostare i rapporti con l'ente, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, l'iscrizione obbligatoria all'ente, per gli iscritti ai Collegi provinciali che esercitano la libera professione, non impedisce che sia necessario fornire accurate ed esaurienti informazioni tali da far assumere all'iscritto decisioni consapevoli. In particolare, le comunicazioni che l'ente rivolge agli iscritti devono essere:

- chiare e semplici;
- conformi alle normative vigenti;
- complete, tali da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione.

Gli scopi e i destinatari delle comunicazioni comportano, di volta in volta, la scelta del canale di contatto (lettere, telefono, e-mail, rivista, newsletter, ecc.) più idoneo alla trasmissione dei contenuti. Scelta rimessa alla responsabilità di chi opera nel settore comunicazione. In ogni caso, comunicare con tutti gli stakeholders significa porsi le seguenti domande:

- ciò che si sta per comunicare aderisce al contenuto ed ai principi di questo codice di comportamento?
- può questa comunicazione essere considerata la più appropriata?
- se ciò che si sta per comunicare fosse reso di dominio pubblico, la notizia potrebbe in qualche modo compromettere o arrecare danno all'immagine e/o alla reputazione dell'ente?

## Integrità

L'integrità morale è un dovere permanente per tutti coloro che amministrano e lavorano per l'Eppi. È un valore che deve caratterizzare i comportamenti di tutta la struttura.

L'Eppi si impegna a garantire un operato imparziale, ad evitare trattamenti di favore e disparità di servizio; si astiene, inoltre, dall'effettuare pressioni indebi-

te o dal soggiacervi. Si obbliga ad adottare decisioni nella massima trasparenza e ad evitare di agire in situazioni di privilegio. Le relazioni con i consulenti esterni e fornitori di beni e servizi devono basarsi su rapporti di estrema chiarezza cercando di evitare, per quanto è possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

## Legalità

I consiglieri di amministrazione, i consiglieri di indirizzo generale, i sindaci, i dipendenti ed i collaboratori tutti sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, al rispetto della normativa vigente e dei principi di eticità recepiti nel codice etico dell'Eppi. Tali attori devono adottare tutte le precauzioni necessarie per assicurare che l'ente non venga coinvolto, direttamente o indirettamente, in operazioni illegali. Le pratiche di corruzione e concussione sono fortemente contrarie ai principi cui si ispira l'Eppi, così come i favori illegittimi, i pagamenti illeciti, i comportamenti collusivi, le sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera, anche al fine di ottenere progressioni nell'inquadramento o attribuzioni di funzioni diverse all'interno dell'azienda, sia per sé che per altri.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Eppi può giustificare una condotta disonesta.

## La missione

L'attività istituzionale è assicurare la previdenza obbligatoria a favore degli iscritti, dei loro familiari ed eredi aventi diritto, come prescritto dallo Statuto e disciplinato dalla normativa di settore. La missione istituzionale è in linea con il dettato costituzionale dell'articolo 38 e deve essere realizzata nel rispetto dei limiti e dei vincoli delle leggi di riferimento. Le disposizioni statutarie e regolamentari legittimano la realizzazione di forme pensionistiche complementari alle quali l'ente può provvedere nel rispetto delle disposizioni di legge<sup>1</sup>. L'Eppi è autorizzato ad attuare trattamenti di assistenza sanitaria integrativa o anche

ulteriori e diversi trattamenti volontari, assistenziali e di solidarietà.

La missione dell'ente è pertanto quella di perseguire l'eccellenza nello svolgimento della propria attività, valorizzando le competenze e la crescita professionale, al fine di poter garantire una gestione aperta e trasparente, basata sul rispetto delle leggi e dei regolamenti interni, essenziale per assicurare e mantenere un rapporto di massima fiducia con gli iscritti oltre che con gli organismi esterni di vigilanza e di controllo. La trasparenza, la fiducia e la reputazione sono parte integrante del patrimonio dell'ente: preservarli è un dovere di tutti.

In questo contesto, l'ente, compatibilmente con i limiti di bilancio, si ripromette di attuare le forme e gli istituti previdenziali oltre che gli interventi a carattere assistenziale e solidaristico a tutela dei liberi professionisti più deboli oppure dei momenti di particolare difficoltà e disagio socio-economico.

## Le strategie

L'Eppi ha individuato come obiettivi strategici di medio e lungo periodo una serie di prospettive che hanno il vantaggio di essere valide nel tempo e di essere affrontate comunque con modalità e tempistiche proprie dei diversi organi di governo che si succederanno nella gestione dell'ente. Ciascuna prospettiva è altresì riconducibile a una o più categorie di stakeholders.

Le strategie e le prospettive sono raffigurate nella mappa strategica dell'Eppi (nella pagina seguente). La mappa è uno strumento di indirizzo dell'attività dell'ente e rappresenta un utile mezzo che può e deve essere oggetto di variazione qualora i mutamenti socio-economici o normativi lo impongano.

## Gli impegni politici

### Consiglio di amministrazione

Gli organi rappresentativi dell'ente hanno, in occasione dell'ultima tornata elettorale, individuato le linee programmatiche della propria politica gestionale fun-

**Garantire  
l'equilibrio  
economico  
e attuariale**

**Garantire**

**l'incasso  
contributivo**

**Garantire**

**una gestione  
efficiente  
della struttura**

**Garantire**

**un rendimento  
adeguato  
al rischio  
e all'obiettivo  
dell'investimento**

**PROSPETTIVA ECONOMICA**

Migliorare  
l'efficacia  
della  
riscossione  
contributiva

Dotarsi di  
un sistema di  
pianificazione  
e controllo

Razionalizzare  
la gestione  
finanziaria

Migliorare  
il Customer  
service

**PROSPETTIVA PROCESSI**

Lavorare  
per obiettivi

Rafforzare le  
competenze  
finanziarie

**PROSPETTIVA APPRENDIMENTO CRESCITA**

**Garantire  
certezza  
e adeguatezza  
delle  
prestazioni**

**Garantire**

la qualità  
dei servizi  
in termini  
di chiarezza,  
tempestività,  
accessibilità

**Garantire**

assistenza  
nei momenti  
di necessità

**Garantire**

vantaggi  
accessori

**PROSPETTIVA ISCRITTI**

Completare  
l'informatiz-  
zazione delle  
procedure

Ampliare  
i servizi  
on-line

Ridurre  
i tempi  
di erogazione

Elaborare  
proposte  
normative

Favorire  
il miglioramento  
continuo

Favorire  
la fungibilità

zionali al perseguimento della strategia sopra descritta. L'attuale Consiglio d'amministrazione, che si è presentato alle elezioni con una lista denominata «Esperienza per costruire», si proponeva:

#### 1. Una pensione fino ad un +30%

L'impegno consisteva nella possibilità di innalzare il contributo integrativo (a carico del cliente) e destinarne una quota nel salvadanaio degli iscritti. Questo obiettivo è stato raggiunto. L'iter legislativo di riforma del decreto legislativo 103/1996, del quale si discuteva già nel 2006 e che si era concretamente formalizzato nel 2009 con la proposta di legge 1524, si è concluso il 12 luglio 2011 con l'approvazione della cosiddetta «legge Lo Presti». La legge ha eliminato il tetto che fissava il contributo integrativo nella misura del 2% e la sua destinazione d'uso esclusiva, cioè esclusivamente a finanziare le spese di gestione.

Considerato che il contributo integrativo è determinato in percentuale del volume d'affari e che, mediamente, il volume d'affari dei periti industriali è pari ad 1,5 volte il reddito professionale netto, ecco che due punti percentuali di contributo integrativo, messi nel salvadanaio, equivalgono a 3 punti di contributo soggettivo: dunque, una pensione che aumenta del 30%.

#### 2. Un bonus a fine carriera

L'impegno consisteva nella possibilità di redistribuire parte del «tesoretto» (la riserva straordinaria accumulata dall'ente) tra gli iscritti sotto forma di liquidazione in conto capitale al momento del pensionamento di vecchiaia. Per utilizzare un termine di paragone facilmente intuibile, lo strumento proposto era analogo al trattamento di fine rapporto (Tfr), liquidato ai dipendenti a fine carriera.

Le intenzioni dell'ente sono state inserite negli articoli 20 e 21 del Regolamento di previdenza, trasmesso ai Ministeri vigilanti per l'approvazione il 15 novembre 2011, che prevedevano, appunto, la redistribuzione di parte degli avanzi della gestione. Insomma, la possibilità di accantonare maggiori risorse per la pensione degli iscritti, a condizione che l'ente restasse sostenibile.

Questo obiettivo non è stato raggiunto. I Ministeri vigilanti, infatti, con una

nota del 22 febbraio 2012 hanno bocciato le norme in questione per questa ragione: «In merito agli artt. 20 e 21 si esprime parere contrario e si ritiene che debbano essere espunte dall'articolato in quanto in contrasto con la disciplina generale che sovrintende al sistema contributivo. Infatti il d.lgs. n. 103/96 obbliga l'ente a corrispondere le prestazioni secondo il sistema contributivo di cui all'art. 1 della legge n. 335/95 che non prevede alcuna possibilità di liquidazione in capitale delle prestazioni».

### 3. Un modello trasparente di investimenti a tutela della tua pensione

L'impegno consisteva nel dotarsi di un sistema di analisi degli investimenti e di un modello di gestione del patrimonio che consentisse di reperire le risorse necessarie per garantire sia la rivalutazione di legge dei contributi previdenziali sia un gettito ulteriore da poter destinare al finanziamento di interventi assistenziali aggiuntivi. Questo obiettivo ha trovato riscontro con l'adozione di una politica di investimenti Alm (Asset and liability management), supervisionata da consulenti esterni, che garantisce l'obiettivo della sicurezza degli investimenti e della massimizzazione del loro rendimento.

### 4. Una comunicazione con te sempre più moderna

L'impegno consisteva nel potenziare i servizi telematici messi a disposizione degli iscritti; nel potenziare gli incontri sul territorio coniugando tematiche professionali e previdenziali; nel redigere il primo bilancio sociale dell'Eppi. Questi obiettivi sono stati in parte raggiunti. L'Eppi ha, infatti, arricchito l'area riservata degli iscritti dalla quale è possibile:

- a. scaricare il certificato di regolarità contributiva (Durc), indispensabile al fine di poter lavorare con la Pubblica amministrazione;
- b. istruire le pratiche previdenziali mediante strumenti elettronici e non tramite la ormai obsoleta forma cartacea;
- c. riscontrare in tempo reale lo stato di avanzamento delle pratiche avviate;
- d. disporre pagamenti con modalità ulteriori ai classici canali bancari, come per esempio tramite l'utilizzo della propria carta di credito.

Non è stato, invece, attivato come preventivato il servizio di videoconferenza interprofessionale.

### **Consiglio di indirizzo generale**

Il Consiglio di indirizzo generale viene eletto su 5 collegi elettorali suddivisi per aree territoriali. In effetti, non tutte le compagini che si sono presentate hanno formalizzato un proprio programma elettorale, ma il programma degli eletti riportava questi obiettivi in comune:

#### **1. Migliorare il tasso di sostituzione del trattamento pensionistico**

Questo obiettivo programmatico è comune al Consiglio d'amministrazione ed è stato perseguito in completa sinergia, a prescindere da qualsiasi schieramento. Il punto sta nel migliorare l'assegno della pensione, che si può soppesare rapportando l'importo della pensione e l'ultimo reddito: la percentuale in cui la pensione «sostituisce» il reddito esprime un tasso che permette di capire non il quanto ma certamente il rapporto di grandezza che esiste tra i due assegni.

Grazie ad un lavoro di pressione politica è stato possibile sensibilizzare il legislatore italiano affinché fosse corretta quella stortura normativa che – rifiutando di elevare il contributo integrativo – impediva di utilizzare parte delle risorse per aumentare l'importo del salvadanaio degli iscritti e maturare una pensione più consistente.

#### **2. Migliorare l'assistenza offerta agli iscritti ed ai loro familiari**

Questo obiettivo, intrapreso nel corso del 2011, è stato portato a compimento nel 2012 con l'approvazione dei Ministeri vigilanti dei regolamenti dei «benefici assistenziali» messi a disposizione degli iscritti e dei loro familiari per tutelare specifici casi. Stiamo parlando di un sistema di tutele e garanzie che possa permettere di sostenere gli iscritti che attraversano una fase di bisogno. L'Eppi ha aumentato il contributo economico a disposizione degli iscritti che devono avviare la libera professione o devono acquistare strumenti necessari per il suo incremento; ha previsto nuovi contributi volti a tutelare chi ha dovuto affrontare spese medi-

che per visite specialistiche o per l'acquisto di lenti oculistiche; ha previsto un contributo economico anche a favore dei neo papà (venendo in tal modo incontro alle molte domande pervenute in tal senso); ha ampliato la tutela a favore dell'iscritto che è inabile od invalido o che ha a suo carico familiari diversamente abili.

### 3. Assicurare una sempre più efficiente gestione finanziaria dell'ente

L'obiettivo prefissato era duplice: portare l'Eppi ad attuare investimenti economici il più possibile affidabili non solo in termini di sicurezza ma anche in termini di massimizzazione dei rendimenti attesi.

Nel primo caso, bisognava evitare qualsiasi effetto di default che potesse compromettere non solo il rendimento del patrimonio ma anche il capitale investito. Nel secondo caso, l'ente, potendo contare su maggiori introiti, avrebbe avuto a disposizione maggiori risorse per finanziare il sistema di garanzie e tutele ed eventuali provvedimenti per redistribuire le riserve «tangibili» a favore degli iscritti contribuenti. Le indicazioni del Consiglio di indirizzo generale hanno trovato riscontro nell'operato del Consiglio d'amministrazione con l'adozione di una politica di investimenti Alm, supervisionata da consulenti esterni, garantendo l'obiettivo della sicurezza degli investimenti e della massimizzazione del loro rendimento.

### 4. Utilizzare le riserve straordinarie a fini previdenziali

Questo obiettivo non è stato raggiunto, pur essendo condiviso nella sua importanza dal Consiglio d'amministrazione. I Ministeri vigilanti non hanno avallato lo strumento normativo introdotto nel Regolamento di previdenza che consentisse la redistribuzione di una quota del «tesoretto» al momento del pensionamento di vecchiaia (vedi il programma elettorale del Consiglio d'amministrazione, punto 2).

### 5. Condividere le scelte fondamentali per la vita dell'ente con la base degli iscritti

La riforma del sistema previdenziale adottata in via definitiva nel febbraio del 2012 ha visto «scendere in campo» il Consiglio di indirizzo generale – a fianco del Consiglio d'amministrazione – nell'ottobre del 2011 per illustrare, proprio

alla base degli iscritti, i principi del cambiamento. Questo primo fondamentale passo ha rappresentato un'ulteriore espressione di democrazia partecipativa grazie alla quale gli iscritti non sono stati semplice «oggetto» delle riforme, ma hanno avuto la possibilità di esprimere il loro parere contribuendo a formulare norme maggiormente condivise.

#### 6. Raggiungere una maggiore sinergia tra l'organo politico e quello amministrativo

Si tratta, in questo caso, più che di un obiettivo, di un concreto *modus operandi*: entrambi gli organi hanno, infatti, adottato una politica di intensa ed effettiva collaborazione che ha consentito di adottare provvedimenti largamente condivisi, come il nuovo Regolamento di previdenza. Analogamente si può affermare per i Regolamenti dei benefici assistenziali, che hanno consentito di migliorare l'entità dei contributi offerti, nonché di ampliare l'offerta dei casi tutelati.

#### 7. Trasparenza dell'attività posta in essere dal Consiglio di indirizzo generale

Sul sito dell'Eppi sono pubblicate le delibere assunte sia in tema di vita dell'ente (quali, ad esempio, l'approvazione dei bilanci tecnici attuariali o preventivi e consuntivi), sia le delibere di approvazione dei nuovi regolamenti di previdenza e dei benefici assistenziali.

#### 8. Passare da un sistema fiscale ETT (esenzione, tassazione, tassazione) ad uno di tipo EET (esenzione, esenzione, tassazione)

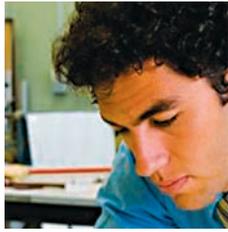
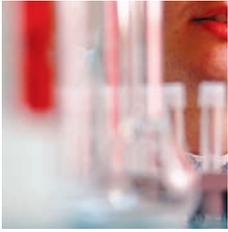
La legislazione fiscale attualmente vigente in Italia prevede, a differenza di quanto avviene in tanti altri paesi dell'Unione europea, un sistema fiscale con l'esenzione nella fase di accumulo dei contributi (deducibilità dei contributi versati dal reddito imponibile), la tassazione nella fase di investimento delle risorse così accumulate e la tassazione durante l'erogazione della rendita pensionistica. Questo crea un evidente effetto distorsivo, in quanto un ente di previdenza che si occupa di garantire delle tutele previste dalla Carta costituzionale non dovrebbe mai essere assimilato ad una società con finalità di lucro.

E l'effetto distorsivo è ancor più accentuato dal differente trattamento tra enti di previdenza e fondi pensione complementari per i quali la tassazione prevista

durante la fase di accumulo avviene secondo percentuali più basse.

Purtroppo, nonostante tutti gli interventi ai diversi livelli politici, il sistema fiscale rimane lo stesso, considerata anche la critica congiuntura economica che non consente di rinunciare a risorse essenziali per la tenuta dei conti pubblici. Per questa ragione le Casse di previdenza private si stanno sempre più orientando verso la necessità di intraprendere un'azione giuridica ai massimi livelli possibili, come il ricorso alla Corte di giustizia europea.

OBIETTIVI PROGRAMMATICI	Consiglio d'amministrazione	Consiglio d'indirizzo generale
	una pensione fino ad un + 30%	migliorare il tasso di sostituzione del trattamento pensionistico
	un bonus a fine carriera	utilizzare le riserve straordinarie a fini previdenziali
	un modello trasparente di investimenti a tutela della pensione	assicurare una sempre più efficiente gestione finanziaria dell'ente
	una comunicazione con gli iscritti sempre più moderna	condividere le scelte fondamentali per la vita dell'ente con la base degli iscritti migliorare l'assistenza offerta agli iscritti ed ai loro familiari raggiungere una maggiore sinergia tra l'organo politico e quello amministrativo trasparenza dell'attività posta in essere dal Consiglio di indirizzo generale passare da un sistema fiscale ETT (esenzione, tassazione) ad uno di tipo EET (esenzione, esenzione, tassazione)



## parte IV

### IL CUORE DEL BILANCIO

Il «valore aggiunto» è definito come l'ammontare di ricchezza generata nell'anno e disponibile in modo discrezionale per l'ente che può decidere come distribuirlo tra i vari stakeholders o interlocutori dell'Eppi. Dunque si tratta di una attività intenzionale e libera da vincoli obbligatori. Tale ammontare è calcolato sottraendo ai proventi della contribuzione integrativa (vedi la voce A nella tabella seguente) la somma tra i costi intermedi della gestione sostenuti dall'ente e gli ammortamenti (vedi la voce B). A questa differenza viene aggiunto il risultato della gestione straordinaria (vedi la voce C).

Nel calcolo non sono quindi compresi i proventi derivanti dal contributo soggettivo e le prestazioni previdenziali obbligatorie. Tali voci, sia pur preponderanti, fanno riferimento ad un'attività in se stessa obbligatoria e dunque non rientrano nella discrezionalità della gestione dell'ente. Gli oneri indiretti della gestione, peraltro, sono relativi alle spese sostenute acquisendo beni e servizi dall'esterno tesi al funzionamento dell'ente.

Alla luce di queste definizioni il valore aggiunto sociale risulta pari a 25,572 milioni nel 2011 e di 21,261 milioni nel 2010 con un aumento di circa 4,311 milioni. La maggior parte di questo incremento è imputabile al risultato della gestione straordinaria che sale da 0,322 milioni a 6,275 milioni del 2011 con un aumento che sfiora i 6 milioni. Nella tabella seguente è riportato il dettaglio delle voci che determinano il calcolo del valore aggiunto.

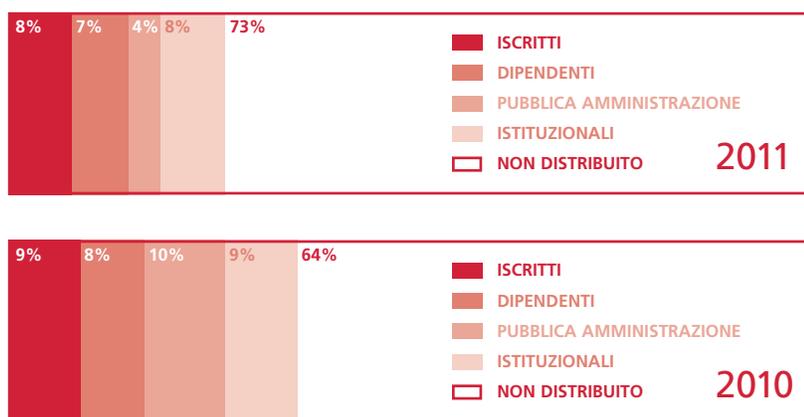
Determinazione del valore aggiunto	2011	2010
<b>A) PROVENTI DELLA GESTIONE</b>		
Contributo integrativo	13.700	13.300
Interessi su rateizzazioni	88	64
Interessi e sanzioni	5.581	1.415
Svalutazione interessi	-5.598	
Risultato della gestione finanziaria lordo imposte	14.352	16.132
Risultato della gestione immobiliare lordo imposte	2.276	3.131
<b>TOTALE PROVENTI DELLA GESTIONE</b>	<b>30.399</b>	<b>34.042</b>
<b>B) COSTI INTERMEDI DELLA GESTIONE</b>		
Interessi per ritardate liquidazioni	-6	-3
Rivalutazione Legge 335/95	-8.603	-8.816
Costi per acq. di materie prime, sussidiarie di consumo e merci	-430	-718
Costi per servizi	-1.059	-694
Costi per godimento di beni di terzi	-2	-18
Accantonamenti per rischi	-	-2.000
Oneri diversi di gestione	-227	-210
<b>TOTALE COSTI INTERMEDI DELLA GESTIONE</b>	<b>-10.327</b>	<b>-12.459</b>
<b>C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>		
Risultato della gestione straordinaria	6.275	322
Risultato della gestione accessoria	-	-
<b>TOTALE COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>	<b>6.275</b>	<b>322</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>26.347</b>	<b>21.905</b>
Ammortamenti	-775	-644
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>25.572</b>	<b>21.261</b>

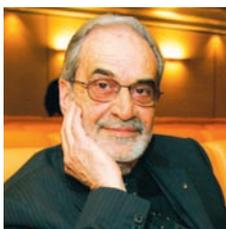
Ovviamente questo dato ha ancora più senso quando capiamo quali sono gli interessati cui questo valore aggiunto è diretto. Tra le varie categorie di stake-holders, per semplicità di esposizione ne individuiamo quattro principali: gli iscritti, gli altri interlocutori istituzionali (che comprendono collegi provinciali ed organi di governo e controllo), la Pubblica amministrazione e i dipendenti.

Paradossalmente, come emerge nella figura seguente, la maggior parte del valore aggiunto (18,682 mln nel 2011 e 13,711 mln nel 2010) non è stato distribuito nei relativi anni di competenza. Naturalmente ciò non significa che tali importi non siano stati investiti insieme alle altre disponibilità dell'ente. Anzi, questo significa che l'insieme di queste risorse potrà essere distribuito negli anni futuri in base alle scelte strategiche che l'ente di previdenza vorrà attuare.

Distribuzione del valore aggiunto	2011	2010
Interventi assistenziali agli iscritti	1.462	1.355
Integrazione trattamenti pensionistici degli iscritti	258	195
Servizi on line agli iscritti (servizi informatici)	176	163
Servizi informativi agli iscritti (periodico)	206	207
<b>Valore aggiunto distribuito agli Iscritti</b>	<b>2.102</b>	<b>1.920</b>
Remunerazione dei dipendenti	1.686	1.628
Formazione	16	20
<b>Valore aggiunto distribuito ai Dipendenti</b>	<b>1.702</b>	<b>1.648</b>
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	947	2.094
<b>Valore aggiunto distribuito alla Pubblica Amministrazione</b>	<b>947</b>	<b>2.094</b>
Remunerazione agli Organi	1.694	1.492
Remunerazione dei Collegi	392	359
Remunerazione Associazioni	53	37
<b>Valore aggiunto distribuito agli Stakeholders Istituzionali</b>	<b>2.139</b>	<b>1.888</b>
<b>Valore aggiunto non distribuito (risultato economico dell'esercizio)</b>	<b>18.682</b>	<b>13.711</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>25.572</b>	<b>21.261</b>

Concentrandosi, invece, sull'analisi della parte distribuita, la figura seguente mostra come gli iscritti abbiano ricevuto il 9% del valore aggiunto nel 2010 e l'8% nel 2011, la Pubblica amministrazione il 10% nel 2010 contro il 4% del 2011, gli stakeholders istituzionali (collegi provinciali ed organi) il 9% nel 2010 e l'8% l'anno successivo e i dipendenti l'8% nel 2010 e il 7% nel 2011.





## Gli stakeholders

Per «stakeholder» (o interlocutore) si intende qualsiasi soggetto o gruppo di soggetti che ha interesse diretto o indiretto nelle attività dell'ente o che è coinvolto da alcune conseguenze nelle scelte compiute dall'ente stesso. Tra le numerose metodologie disponibili, abbiamo deciso di raggruppare i nostri stakeholders in due macrocategorie: interni ed esterni.

Per ogni macrocategoria abbiamo poi individuato i bisogni manifestati, le relative priorità strategiche e gli obiettivi necessari a soddisfare tali bisogni. Infine, nelle schede, vengono riportate le iniziative attuate nel 2010 e nel 2011.

Relativamente agli stakeholders esterni, è stata attuata un'ulteriore articolazione tra i bisogni trasversali che riguardano gli iscritti nella loro interezza e le necessità di due sottocategorie individuate negli iscritti giovani e nei pensionati. In particolare:

### Giovani (sino a 30 anni)

Sono coloro che iniziano la professione, godono di alcune agevolazioni, e sono distinti dagli altri perché alcuni loro bisogni sono specifici.

È noto che la fase di avvio della libera professione è un momento molto delicato: si sconta, infatti, la mancanza di esperienza che costringe necessariamente il neo perito industriale a collaborare con il professionista già affermato iniziando una sorta di tirocinio.

In questo periodo, a fronte di un reddito estremamente modesto o al livello di rimborso spese, i giovani devono essere agevolati nella loro politica di risparmio previdenziale, nonché incoraggiati con l'adozione di particolari misure che possano consentire la loro autonomia e la loro crescita professionale.

### Iscritti oltre i 30 anni ed i pensionati

Questa categoria rappresenta la naturale evoluzione di quella precedente. Il neo professionista, dopo il necessario periodo di apprendistato sul campo, dopo «essersi fatto le ossa», intraprende un percorso di autonomia che lo

vedrà impiantare un proprio studio professionale. I maggiori oneri derivanti da questo percorso fanno sentire ancor più pressante la necessità di adeguare il flusso di contributi per la futura pensione alle dinamiche temporali degli adempimenti fiscali, consentendo di modulare l'entità del contributo previdenziale in ragione del concomitante versamento delle imposte (acconti Irpef e trimestrale Iva).

Gli stakeholders di questa categoria iniziano, poi, a percepire il problema dell'adeguatezza della prestazione pensionistica futura, evidenziando la necessità di comprendere meglio i meccanismi di calcolo tipici del sistema contributivo e di trovare meccanismi adeguati che – senza gravare eccessivamente sulle loro finanze – possano permettere di raggiungere l'obiettivo di una pensione più adeguata.

Tale obiettivo rappresenta, infine, il principale bisogno degli iscritti pensionati. Questi ultimi sono coloro che beneficiano di alcuni trattamenti (pensioni o assegni): condividono la maggior parte dei bisogni trasversali alle altre categorie ma hanno un grado di interesse più marcato per il livello di servizio delle prestazioni fornite dall'ente.

<b>Interni</b>		
<b>I NOSTRI STAKEHOLDERS</b>	<b>CHI SONO</b>	<b>LE ASPETTATIVE E I BISOGNI</b>
<b>Le nostre persone (dipendenti)</b>	<b>i dipendenti e le loro rappresentanze</b>	Stabilità Correttezza Reciproco rispetto Valorizzazione Salute e sicurezza Pari opportunità Formazione Conciliazione tempi lavoro / famiglia Remunerazione
<b>Gli Organi (Cig Cda Sindaci)</b>	<b>gli Organi istituzionali</b>	Trasparenza Correttezza Tempestività Collaborazione Comunicazione ed informazione Remunerazione

Esterni		
I NOSTRI STAKEHOLDERS	CHI SONO	LE ASPETTATIVE E I BISOGNI
Iscritti sino a 30 anni GIOVANI	sono coloro che iniziano la professione	Correttezza Qualità Trasparenza Affidabilità Efficienza Comunicazione ed informazione Accessibilità Agevolazioni Sostegno economico Servizi Responsabilità verso le nuove generazioni
Iscritti da 30 anni PENSIONATI	si tratta dei periti iscritti che si trovano nel momento centrale del proprio piano di accumulo previdenziale al termine del quale beneficeranno dei trattamenti pensionistici	Correttezza Qualità Trasparenza Affidabilità Efficienza Comunicazione ed informazione Accessibilità Sostegno economico Servizi Adeguatezza
Fornitori	imprese che forniscono materie prime, beni e servizi	Continuità Correttezza Qualificazione Pari opportunità Trasparenza
Pubblica Amministrazione	Corte dei conti, Ministero del lavoro, Ministero dell'economia e delle finanze, Commissione parlamentare di controllo, Ragioneria generale dello Stato, Istat, Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, Garante della privacy	Correttezza Trasparenza Tempestività Collaborazione
Collegi provinciali	Ordini provinciali dei periti industriali	Trasparenza Comunicazione ed informazione Collaborazione Sostegno economico
Associazioni professionali	Associazione degli enti di previdenza privatizzati (Adepp)	Partecipazione Collaborazione Sostegno economico
Ambiente	contesto ambientale esterno nonché future generazioni	Rispetto Sviluppo ed innovazione Energie rinnovabili Attenzione all'ambiente Responsabilità verso le nuove generazioni

## Gli stakeholders ed i relativi indicatori di performance

Analizzando le tabelle sopra descritte è possibile rappresentare le aspettative e i bisogni comuni alle singole categorie di stakeholders.

Tale processo di rilevazione va detto che sconta l'assunto di essere formulato dal punto di vista della struttura: non è stato possibile rilevare eventuali diverse aspettative o altri bisogni che sarebbero potuti emergere attraverso una indagine più approfondita che avesse coinvolto direttamente le singole categorie.

STAKEHOLDERS	ASPETTATIVE / BISOGNI											
	1. Accessibilità	2. Adeguatezza	3. Affidabilità	4. Agevolazioni	5. Attenzione all'ambiente	6. Collaborazione	7. Comunicazione ed informazione	8. Conciliazione tempi lavoro / famiglia	9. Continuità	10. Correttezza	11. Efficienza	12. Energie rinnovabili
Dipendenti												
Organi istituzionali												
Iscritti GIOVANI												
Iscritti PENSIONATI												
Fornitori												
Pubblica Amministrazione												
Collegi Provinciali												
Associazioni professionali												
Ambiente												



L'esame della tabella consente di apprezzare i contenuti comuni alle relazioni con tutti gli stakeholders. Successivamente saranno analizzate le principali azioni intraprese dall'ente al fine di soddisfare le aspettative ed i bisogni appena enunciati. In aggiunta ai suddetti elementi comuni, abbiamo di seguito elencato i principali indicatori dimensionali raccomandati, per ciascuno dei principali stakeholders, dagli standard elaborati dal Gruppo di studio per il bilancio sociale (Gbs). Gli indicatori, così come rappresentati nel documento di ricerca numero 5 del Gbs, si basano su un sistema di rilevazione e misurazione quantitativo delle performance articolato su sei elementi chiave che consentono una lettura trasversale tra i diversi interlocutori.

I sei elementi sono:

- fondamento
- composizione e caratteristiche
- consolidamento
- apertura a nuove relazioni
- soddisfazione
- condivisione di valori

Con il termine «fondamento» si intende l'ambito del sistema di misurazione delle performance volto ad inquadrare l'oggetto tipico delle transazioni tra l'ente e lo stakeholder. Tali transazioni sono a volte basate su scambi visibili e tangibili (si pensi alla remunerazione dei dipendenti per la risorsa lavoro apportata in ente), talvolta più difficilmente definibili e misurabili (si pensi al concetto di «benessere sociale» che l'ente offre alla collettività, ovvero alla sicurezza e alla salute sul lavoro come anche al rispetto delle normative vigenti).

Il secondo elemento chiave, «composizione e caratteristiche», descrive le qualità principali dello stakeholder, aiutando così l'ente ad identificare in maniera precisa i propri interlocutori.

Il «consolidamento», invece, racchiude ciò che l'ente pone in essere per mantenere e sviluppare la relazione con i propri stakeholders.

L'«apertura a nuove relazioni» costituisce invece l'altra forma di sviluppo della relazione con gli stakeholders inteso in due sensi: nella ricerca di acquisire il maggior numero di individui che, pur dovendo per legge iscriversi all'Eppi, si sottraggono a tale obbligo; dall'altra parte, inteso come ampliamento della base contributiva e della platea di iscritti attraverso l'attrazione di categorie professionali similari a quella del perito industriale.

La «soddisfazione» è intesa come misurazione della percezione qualitativa che gli stakeholders hanno della relazione con l'ente. Tale percezione può essere diretta (espressione di giudizi da parte degli stakeholders: questionari, sondaggi, etc.) o indiretta, misurata attraverso lamentele, reclami e contenziosi.

Infine, la «condivisione dei valori» racchiude un insieme di informazioni sulla responsabilità sociale, relative ad azioni ed iniziative congiunte o di interesse comune tra gli stakeholders e l'ente. In pratica si tratta di un derivato della responsabilità sociale, ovviamente nel momento in cui ente e stakeholders condividono gli stessi valori. Si pensi all'adesione a programmi di volontariato da parte del personale dipendente o alla condivisione di standard di responsabilità sociale/ambientale lungo tutta la catena di fornitura.

**I DIPENDENTI**

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
Fondamento	Remunerazione e benefici	retribuzione media per area contrattuale
		incidenza % della contrattazione di II livello sulla paga contrattuale
		% dipendenti con aumento retributivo
	Salute e sicurezza	numero infortuni
		frequenza infortuni
		gravità infortuni
		numero controlli di conformità sicurezza
		% controlli di conformità sicurezza con esito positivo
		% controlli di conformità sicurezza con esito negativo
		% controlli di conformità sicurezza con prescrizioni
		% costi salute e sicurezza / costo del personale
		% dipendenti con formazione sulla sicurezza
		% ore di formazione sulla sicurezza
		Composizione e caratteristiche
% dipendenti per sesso		
% dipendenti per tipologia di contratto		
% dipendenti per titolo di studio secondario		
% dipendenti per titolo di studio universitario		
età media per area		
anzianità media per area		

I dipendenti sono equamente distribuiti per quanto riguarda il loro genere: possiamo anzi riscontrare una maggiore presenza del sesso femminile rispetto a quello maschile, con un ampio rispetto del principio delle pari opportunità.

Un punto a favore quindi dal punto di vista della numerosità, ma un punto di debolezza

dal punto di vista dello stipendio: la maggiore ricchezza, intesa come retribuzione, è concentrata sui livelli apicali e principalmente sui livelli dirigenziali, ricoperti esclusivamente da lavoratori di sesso maschile.

Secondo punto a favore dal punto di vista della relazione tra l'ente e gli stakeholders dipenden-

Formula	2011	2010
retribuzione per area / numero dipendenti area	A = 45.561,00 B = 37.705,80 C = 28.335,20 DIR = 157.855,66 Q = 87.748,00	A = 47.033,33 B = 37.807,90 C = 19.317,00 DIR = 150.642,33 Q = 88.503,00
valore complessivo dei benefit / retribuzione complessiva	3,77%	5,24%
numero dipendenti con retribuzioni ad personam / numero dipendenti totali	40,91%	39,13%
suddivisione tra infortuni in itinere e sul lavoro	1 in itinere 0 sul lavoro	0 in itinere 0 sul lavoro
numero infortuni / numero dipendenti	4,55%	0,00%
n. giorni infortunio / totale giorni lavorativi da Ccnl	4,49%	0,00%
	2	9
numero controlli positivi / numero controlli totali	100%	100%
numero controlli negativi / numero controlli totali	0%	0%
numero controlli con prescrizioni / numero controlli totali	0%	0%
costo formazione corsi sicurezza / costo del personale	0%	0%
numero dipendenti con formazione / tot. dipendenti	64%	61%
n. ore di formazione sicurezza / totale ore formazione	0%	0%
numero dipendenti per area / numero dipendenti	A = 13,64% B = 45,45% C = 22,73% DIR = 13,64% Q = 4,55%	A = 13,04% B = 43,48% C = 26,09% D = 13,04% Q = 4,35%
numero dipendenti per sesso / numero dipendenti	F. = 63,64% M. = 36,36%	F. = 60,87% M. = 39,13%
numero dipendenti a tempo indeterminato / numero dipendenti	T. IND = 95% T. D. = 5%	T. IND = 91,30% T. D. = 8,70%
numero dipendenti con titolo di studio secondario / numero dipendenti	DIPLOMA = 50%	DIPLOMA = 47,83%
numero dipendenti con titolo di studio universitario / numero dipendenti	LAUREA = 50%	LAUREA = 52,17%
età complessiva per area / numero dipendenti per area	A = 43 B = 36 C = 33 DIR = 47 Q = 43	A = 42 B = 35 C = 34 DIR = 46 Q = 42
anzianità complessiva per area / numero dipendenti per area	A = 12 B = 9 C = 2 DIR = 11 Q = 9	A = 11 B = 8 C = 1 DIR = 10 Q = 8

ti è la stabilità del rapporto di lavoro: il 95% degli impiegati in Eppi sono a tempo indeterminato e solo il 5% è a tempo determinato.

La loro formazione è equipesata, un 50% è diplomato e un 50% è laureato. La loro distribuzione per età e per anzianità professionale mostra come l'ente impieghi principalmente

risorse umane giovanili: l'età media non supera i 47 anni e l'anzianità professionale complessiva è, nei casi più importanti, di circa 12 anni.

Questo è un indicatore positivo in un doppio senso. Rappresenta la capacità di dare certezza alla stabilità del posto di lavoro dal punto di vista dei dipendenti e la capacità di dare una stabilità

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Consolidamento</b>	Formazione	% costi formazione / costo del personale <hr/> ore medie di formazione per area <hr/> frequenza media
	Valorizzazione	% promozioni per area <hr/> % contratti a termine trasformati
	Pari opportunità	% dipendenti per sesso e per area <hr/> <hr/> % dirigenti e quadri donne <hr/> retribuzione media per sesso maschile <hr/> retribuzione media per sesso femminile <hr/> n. dipendenti appartenenti a categorie protette <hr/> numero dipendenti appartenenti a categorie protette al netto obblighi di legge <hr/> eliminazione barriere architettoniche
	Organizzazione del lavoro	% dipendenti a tempo det. <hr/> % dipendenti a contratto interinale <hr/> incidenza % straordinari per area <hr/> <hr/> numero dipendenti in congedo parentale <hr/> numero dipendenti in maternità <hr/> tasso di sindacalizzazione <hr/> incidenza permessi sindacali
	Comunicazione	fruibilità internet <hr/> accessibilità
	Attività sociali	contributo aziendale <hr/> iniziative sociali
	Turnover	% turnover

Formula	2011	2010
costi formazione / costo del personale	1,39%	1,73%
numero ore per area / numero dipendenti per area	N.A.	N.A.
numero dipendenti con almeno una partecipazione / numero dipendenti	N.A.	N.A.
numero promozioni per area / numero dipendenti per area	0,00%	A = 0% B = 25% C = 25% DIR = 0% Q = 0%
numero contratti a termine trasformati / numero contratti a termine	0,00%	50,00%
numero dipendenti per sesso e per area / numero dipendenti	FEMMINE: A = 21,43% B = 50% C = 28,57% DIR = 0% Q = 0%  MASCHI: A = 0% B = 37,50% C = 12,50% D = 37,50% Q = 12,50%	FEMMINE: A = 21,43% B = 50% C = 28,57% DIR = 0% Q = 0%  MASCHI: A = 0% B = 33,33% C = 22,22% DIR = 33,33% Q = 11,11%
n. dirigenti e quadri donne / n. dirigenti e quadri	0,00%	0,00%
retribuzione per sesso / numero maschi	€ 89.847,88	€ 78.912,89
retribuzione per sesso / numero femmine	€ 35.567,79	€ 33.235,36
numero	1	1
numero	0	0
si / no	SI	SI
n. dipendenti a tempo determinato / n. dipendenti	4,55%	8,70%
n. dipendenti a contratto interinale / n. dipendenti	4,55%	0,00%
numero ore straordinari per area / numero ore lavorate totali per area	A = 4,17% B = 4,18% C = 3,76% D = 5,65% Q = 8,70%	A = 8,67% B = 6,77% C = 6,18% D = 10,34% Q = 7,79%
numero	3	3
numero	3	4
numero dipendenti aderenti ad associazioni sind.li / numero dipendenti	0,00%	0,00%
numero ore permessi sindacali / ore lavorate	0,00%	0,13%
numero dipendenti con accesso internet / numero dipendenti	100,00%	100,00%
n. dipendenti con sistemi di comunicazione / n. dipendenti	100,00%	100,00%
importo contribuito aziendale per iniziative ricreative	nd	nd
numero eventi (cene, seminari interni, etc)	nd	nd
numero cessazioni / personale medio	4,55%	4,35%

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
Apertura a nuove relazioni	Assunzioni	tasso di assunzione
		tasso di assunzione a t. ind.
		trasformazioni contratti a t.d. o interinale
Soddisfazione	Clima aziendale	somministrazione questionari
		% adesione
		punteggio
	Assenteismo	% assenza
Condivisione dei valori	Volontariato	numero provvedimenti disciplinari
		numero ricorsi
Condivisione dei valori	Volontariato	numero ore di volontariato
		messe a disposizione dai dipendenti

della qualità dell'erogazione dal punto di vista degli iscritti, quindi di coloro che ne beneficiano. Gioca invece un ruolo critico l'aspetto formativo: è carente la formazione del personale che addirittura rappresenta appena l'1,39% come costo

per formazione sul costo delle retribuzioni. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'Eppi garantisce un accesso di elevata qualità dei mezzi a disposizione sia per le relazioni interne che per le relazioni esterne, in quanto tutte le

## GLI ORGANI

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
Fondamento	Dimensione economica	indennità di carica Cig
		indennità di partecipazione Cig
		rimborso spese Cig
		indennità di carica CdA
		indennità di partecipazione CdA
		rimborso spese CdA
		indennità di carica Collegio sindacale
		indennità di partecipazione Collegio sindacale
Consolidamento	Presenze	istituzionali
		Cig
		CdA
		Sindaci
		non istituzionali
		Cig
		CdA
		Sindaci

Gli organi, rappresentati dal Consiglio generale, dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio sindacale, sono complessivamente composti da 26 membri.

I compensi percepiti da ciascuno di essi, individuati in tabella, appartengono a tre tipologie: compensi per indennità di carica, indennità di

partecipazione e rimborso spese. Essi sono relativi alla funzione istituzionale che gli organi svolgono all'interno dell'ente, con particolare riferimento alle indennità di partecipazione, quindi al compenso che l'ente riconosce a ciascun membro per la sua presenza istituzionale.

È da rilevare, però, che, a fronte di oltre 460

Formula	2011	2010
numero assunzioni / personale medio	0,00%	13,04%
numero assunzioni a t.ind. / totale assunzioni	0,00%	25,00%
numero contratti t.d. e interinali trasformati a t.ind. / numero contratti t.d. + contratti interinali	0,00%	40,00%
numero questionari somministrati	nd	nd
numero risposte / numero questionari	nd	nd
media dei punteggi	nd	nd
numero ore di assenza / numero ore lavorate	30,30%	34,00%
numero	0	0
numero	0	0
numero	0	15

risorse umane usufruiscono di accessi internet e di sistemi di comunicazione, tra di loro e con l'esterno, di tipo multimediale (siti internet dedicati, aree web dedicate e servizi di posta elettronica). Ulteriore e finale fattore che resta un elemento

critico è la valutazione del clima aziendale: in Eppi non vi è un sistema che consenta di valutarlo, anche se una serie di indicatori oggettivi, quali l'assenteismo o i provvedimenti disciplinari, potrebbero ad affermare una certa positività.

Formula	2011	2010
importo	€ 365.506,77	€ 365.506,77
	€ 171.286,68	€ 171.286,68
	€ 241.686,31	€ 241.686,31
	€ 275.328,54	€ 275.328,54
	€ 94.962,00	€ 94.962,00
	€ 178.584,68	€ 178.584,68
	€ 89.469,70	€ 89.469,70
	€ 38.612,28	€ 38.612,28
	€ 36.348,39	€ 36.348,39
	numero	464
104		57
146		69
188		275
466		503
0		0
0		0

giornate di presenza ufficiale, non sono remunerate tutte le giornate di impegno, ma appunto solo quelle di consiglio e di commissione.

In realtà il Consiglio di indirizzo generale è stato ricompensato per 464 giornate istituzionali e ha lavorato ulteriori 188 giornate non istituzionali per le quali non ha percepito alcun compenso; il

Consiglio di amministrazione è stato ricompensato per 104 giornate istituzionali mentre ha lavorato anche ben 466 giornate non istituzionali, quindi non ricompensate; il Collegio sindacale invece per propria natura svolge soltanto riunioni di tipo istituzionale e pertanto le 146 giornate sono state completamente ricompensate.

## GLI ISCRITTI

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
Fondamento	Dimensione economica	distribuzione contributi per età
		distribuzione contributi iscritti attivi
		distribuzione contributi iscritti pensionati
		pensione media per pensione vecchiaia
		pensione media per pensione ai superstiti
		pensione media per assegno d'invalidità e pensione d'inabilità
		% fruibilità mutui e prestiti
		% fruibilità casi di necessità
		utilizzo mutui ipotecari
		utilizzo prestiti neo iscritti
		utilizzo prestiti chirografari
		utilizzo casi di necessità
		tasso di sostituzione netto 65 anni
		tasso di sostituzione netto 40 anni anzianità
Composizione e caratteristiche	Regione età specializzazione	numero, VA e RN medio per regione
		numero, VA e RN medio per età
		numero, VA e RN medio per specializzazione
		numero di pensionati totali
		numero pensionati per età (fascia 0-14)
		numero pensionati per età (fascia 15-39)
		numero pensionati per età (fascia 40-64)
		numero pensionati per età (fascia 65-79)
		numero pensionati per età (80 e più)
		età media pensionati
		numero pensionati per regione
		numero pensionati per pensione vecchiaia
		numero pensionati per pensione ai superstiti
		numero pensionati per pensione d'invalidità
numero pensionati per assegno d'invalidità		

In relazione allo stakeholder iscritti esaminiamo anzitutto il principale parametro che è la sua dimensione economica: andiamo a valutare le statistiche inerenti alla contribuzione e alla ricchezza degli iscritti per fasce di età, per reddito, per regione e per specializzazione.

Per quanto riguarda la contribuzione, nella tabella 1 di pagina 66 è facile rilevare che le fasce di età con contribuzione media più elevata sono quelle che vanno dai 35 ai 67 anni, con oltre 4.500 euro di contribuzione media (parte in contributo soggettivo, parte in contributo integrativo). Le fasce di età che vanno dai 23 ai 34 anni e quelle più anziane, dai 68 anni e oltre, sono quelle che registrano una contribuzione media minore: per le prime si parla infatti di

circa 2.500 euro e per le ultime non si superano i 1.000 e 1.500 euro di contribuzione media. Spostandoci nell'analisi della ricchezza prodotta dagli iscritti nella tabella 3 e nella tabella 4 alle pagine 68-70 possiamo verificare la distribuzione del reddito professionale del volume d'affari medio per regione nel 2010 e nel 2011.

Le regioni nelle quali risiedono iscritti con il maggiore reddito netto sono quelle del settentrione: principalmente la Lombardia con oltre 40.000 euro di reddito netto e 61.000 di volume d'affari, il Piemonte con 38.000 euro di reddito netto e 56.000 euro di volume d'affari, come segue anche l'Emilia-Romagna. Invece le regioni meno produttive sono quelle del meridione: la Calabria, con 16.000 euro di reddito netto e

Formula	2011	2010
contributo medio per età	Tab. 2	Tab. 1
contributo medio iscritti non pensionati	Tab. 4	Tab. 3
contributo medio iscritti pensionati	€ 835,53	€ 834,62
importo medio della pensione per tipologia	€ 2.920,00	€ 2.471,40
importo medio della pensione per tipologia	€ 1.122,00	€ 1.034,50
importo medio della pensione per tipologia	€ 2.975,00	€ 5.019,30
numero beneficiari / numero richiedenti	97%	90%
numero beneficiari / numero richiedenti	94%	93%
importo erogato / importo stanziato	103%	78%
importo erogato / importo stanziato	5%	3%
importo erogato / importo stanziato	23%	6%
importo erogato / importo stanziato	18%	14%
pensione / rn	40,54%	16,96%
pensione / rn	54,94%	23,20%
numero e importo medio	Tab. 4	Tab. 3
numero e importo medio	Tab. 6	Tab. 5
numero e importo medio	Tab. 8	Tab. 7
	1.886	1.673
numero	23	25
numero	41	41
numero	295	260
numero	1.527	1.347
numero	0	0
	62,78	62,49
numero	Tab. 18	Tab. 17
numero	1.540	1.356
numero	276	242
numero	18	20
numero	52	55

26.000 euro di volume d'affari, e la Sicilia con 18.000 euro di reddito netto e 25.000 euro di volume d'affari.

Se consideriamo l'analisi della ricchezza, quindi dei redditi degli iscritti per fasce di età, allora possiamo riconfermare quanto già detto per la capacità produttiva. La fascia di età più benestante in assoluto è quella tra i 46 e i 56, mentre sono più povere le fasce di età tra i 23 e i 34 anni e tra i 68 e oltre, con il limite minimo di reddito e fatturato dopo i 79 anni. Tale analisi si evince nelle tabelle 5 e 6 alle pagine 72-73. Se analizziamo invece la ricchezza prodotta, quindi reddito netto e volume d'affari, per specializzazione, sia nel 2010 che nel 2011, dobbiamo spostarci all'analisi delle tabelle 7 e 8 alle pagine 74-76.

La specializzazione che determina maggiore ricchezza è rappresentata dalle arti fotografiche con oltre 100.000 euro di reddito netto medio e 121.000 euro di volume d'affari medio, sia nel 2010 che nel 2011. Seguono le arti grafiche, seppur con un reddito netto pari alla metà del precedente, cioè con 55.000 euro e inoltre 72.000 euro di volume d'affari. Al terzo posto la specializzazione della chimica nucleare. L'edilizia ha un reddito netto medio di 26.000 euro e un volume d'affari di 39.000 euro. La specializzazione meno produttiva è quella relativa alla cronometria, con 10.000 euro di reddito netto e 11.000 euro di volume d'affari.

Dall'aspetto contributivo, cioè della capacità degli iscritti di risparmiare risorse per la propria

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Consolidamento</b>	Fidelizzazione	numero pensionati attivi
	Comunicazione informazione	% risposta call center
		tempo medio risposta call center
	Condizioni negoziali Evasione Incasso	tempo medio evasione pratica pensione
		tempo medio evasione pratica ben. ass.le
tasso di scopertura (insoluto)		
ritardo medio (numero versamenti per fascia di ritardo / numero versamenti totali)		
Immagine e reputazione	costi per pubblicazioni on line	
	costi per pubblicazioni cartacee	
	costi per incontri sul territorio	
<b>Apertura a nuove relazioni</b>	Acquisizione nuovi iscritti	numero nuovi iscritti
		numero nuove categorie
		età media nuovi iscritti
<b>Soddisfazione</b>	Customer satisfaction	giudizio medio
		numero utenti intervistati
	Reclami e contenzioso	numero reclami
		% reclami evasi
		numero contenziosi passivi
		valore del contenzioso passivo
		numero contenziosi attivi
valore del contenzioso attivo		
<b>Condivisione di valori</b>	Attributi sociali e ambientali del servizio	investimenti nel sociale
		investimenti a tutela dell'ambiente
		creazione di opportunità di lavoro
		interventi a tutela categorie svantaggiate

pensione futura, si passa invece all'aspetto più di tutela e garanzia, in relazione diciamo agli strumenti che l'ente ha offerto in questi ultimi anni per la qualità della professione e la tutela della salute, strumenti che riguardano principalmente i contributi per prestiti, mutui e per le condizioni di bisogno.

L'analisi dei principali indicatori dimostra come la «fruibilità» di tali servizi sia elevata: nel 97% dei casi sono stati erogati prestiti con un contributo Eppi. Su 100 richieste 97 sono state accolte e liquidate nel 2011 e circa il 90% nel 2010. Percentuali analoghe si possono riscontrare anche per interventi a sostegno di casi di necessità con un tasso di fruibilità nel 2011 pari al 94% e nel 2010 pari al 93%.

È importante anche riscontrare che tutte le somme impegnate e stanziare nei bilanci di

previsione siano state utilizzate. Nel 2011 tale percentuale di utilizzo si attesta addirittura al 103%, mentre nel 2010 riscontriamo un utilizzo un po' inferiore pari al 78% per quanto riguarda i mutui ipotecari. Sostanzialmente fallimentare, invece, l'iniziativa dei prestiti per i neo iscritti: il tasso di utilizzo di questi strumenti si attesta nel 2011 al livello del 5%. Quasi lo stesso si può dire per il tasso di utilizzo dei contributi per i prestiti chirografari che è appena al 23% e così anche per i casi di necessità la cui percentuale si attesta al 18%.

Quindi l'unico intervento completamente utilizzato e richiesto dagli iscritti è quello relativo al concorso sugli interessi per i mutui ipotecari che, come abbiamo detto precedentemente, sfonda il tetto del 103% degli importi stanziati.

Dal punto di vista previdenziale, sono da segna-

Formula	2011	2010
numero pensionati attivi / numero pensionati totali	981	844
risposte evase / totale chiamate	nd	nd
numero minuti risposte / numero risposte	nd	nd
giorni evasione / numero pratiche lavorate	57	58
giorni evasione / numero pratiche lavorate	35	68
crediti / totale emesso	3,99%	4,16%
incassi dopo 7 gg	13,70%	9,95%
30 gg	2,57%	2,73%
60 gg	2,20%	1,03%
90 gg	0,82%	0,45%
180 gg	0,84%	0,91%
oltre 180 gg	0,18%	0,35%
in regola	79,69%	84,58%
media generale (giorni anticipo “-” / ritardo “+”)	+0,27	-0,38
importo servizio sito	€ 109.520,80	€ 80.436,00
importo per convenzioni contestate	€ 179.936,53	€ 178.851,45
importo per seminari informativi	€ 194.484,52	€ 34.913,28
numero mod eppi01 dell'anno	614	626
	0	0
età nuovi iscritti / numero nuovi iscritti	36	37
	nd	nd
	nd	nd
	nd	nd
numero risposte / numero reclami	nd	nd
	nd	nd
	nd	nd
	838	nd
	€ 2.294.260,52	nd
importo	0	0
importo	0	0
importo	0	0
importo	€ 131.280,00	€ 103.385,00

lare alcuni risultati decisamente positivi. Positivo è l'indicatore del rapporto tra pensione e ultimo reddito (tasso di sostituzione netto) all'età di 65 anni o ai 40 anni di anzianità a seguito della importante riforma previdenziale 2011. L'iniziale percentuale, prima della riforma, si attestava al 16,96% per chi accedeva alla pensione con 65 anni di età e dunque l'assegno di fine carriera avrebbe rappresentato un po' di più del 15% dell'ultimo reddito.

Grazie alla nuova riforma previdenziale, tale percentuale salirà al 40,54% (più del doppio) e, per l'iscritto che ha oltre 40 anni di anzianità, dal 23% passerà addirittura al 55%: è un importante risultato che consente di dare dignità alla qualità della vita in terza età.

D'altro canto, un punto negativo della relazione tra l'ente e gli stakeholders iscritti riguarda la

capacità di monitorare la soddisfazione.

L'analisi consente di evidenziare che non esiste un vero e proprio servizio di valutazione della soddisfazione dell'utente e non esiste neanche un servizio che consenta la valutazione di eventuali richiami od osservazioni fino ad ora posti dai singoli iscritti. D'altro canto, hanno valore certamente positivo gli investimenti che l'ente ha impiegato al fine di realizzare una serie di canali di comunicazione multimediale con i propri iscritti per facilitare l'interazione.

Un nuovo servizio web on-line fa sì che l'iscritto non solo possa ricevere una serie di informazioni, ma possa anche presentare e controllare una parte importante delle pratiche che in precedenza venivano presentate in modo manuale e cartaceo, con dispiego di tempo e di risorse economiche per ente ed iscritti.

## I FORNITORI

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Fondamento</b>	Dimensione economica	totale fatturato
		totale costi
		numero ordini emessi
		numero contratti gestiti
		numero fornitori
<b>Composizione e caratteristiche</b>	Regione sesso età specializzazione	distribuzione % fatturato
		distribuzione % fatturato
<b>Consolidamento</b>	Condizioni negoziali	dilazione media ottenuta dai fornitori
		% pagamenti entro i termini
		% acquisto fornitori abituali
	Trasferimento conoscenze	valore prodotti co progettati con i fornitori
<b>Apertura a nuove relazioni</b>	Nuovi fornitori	numero nuovi fornitori
		% acquisto da nuovi fornitori
Modalità selezione	% acquisti tramite gara	
	% acquisti tramite affidamento diretto	
<b>Soddisfazione</b>	Reclami e contenzioso	numero reclami
		% reclami
		numero contenziosi passivi
		valore del contenzioso passivo
		numero contenziosi attivi
valore del contenzioso attivo		
<b>Condivisione di valori</b>	Attributi sociali e ambientali del servizio	numero fornitori conformi SA8000
		numero fornitori con certificazione ambientale
		% acquisti da imprese sociali e enti non profit
		% acquisti prodotti riciclati (es. carta)

I dati mostrano che un modesto numero di fornitori determina più del 50% del fatturato. Emerge anche un consolidamento del rapporto, dato che circa il 97% dei fornitori hanno rapporti pluriennali con l'Eppi.

Questo può significare che non sempre la relazione con i fornitori è fondata su elementi di qualità, nel senso che i fornitori non sono prevalentemente scelti tra coloro i quali hanno certificazioni di qualità e soprattutto certificazioni di qualità conformi al sistema SA8000 – quello relativo all'impatto ambientale.

Solo il 3% dei beni e servizi viene acquistato da fornitori nuovi e solo l'1% dei servizi è sottoposto a procedure di gara; pertanto il 99% nel 2011 è stato assegnato a fornitori con affidamenti diretti.

Formula	2011	2010
	€ 3.400.858,61	€ 3.924.512,26
	153	150
	74	49
	226	235
numero fornitori che hanno determinato il 50% del fatturato	23	17
numero fornitori che hanno determinato il restante 50% del fatturato	203	218
	30 gg dffm	30 gg dffm
	nd	nd
con rapporti pluriennali	97%	100%
importo	€ 267.370,00	€ 514.770,00
	nd	nd
	0	0
	4	0
	3%	0
numero gare / numero contratti	1%	4%
numero affidamenti diretti / numero contratti	99%	96%
	0	1
numero reclami / numero fornitori	0%	0,4%
	0	0
	0	0
	0	0
	0	0
	nd	nd

## LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Fondamento</b>	Dimensione economica	ritenute Irpef
		ritenute Inps Inail
		Irap
		Ires
		Ici
		imposta sostitutiva 461/97
		altre imposte e tasse
		Iva
<b>Consolidamento</b>	Tempi autorizzativi dei Provvedimenti	numero provvedimenti inviati per l'approvazione
		tempo medio di risposta (giorni)

La Pubblica amministrazione, e dunque in generale lo Stato, è beneficiario dell'imposizione fiscale che l'ente versa: nel 2010 oltre 4,6 milioni di euro, nel 2011 oltre 3,4 milioni di euro, tra imposte dirette e indirette e, quindi, anche ritenute alla fonte di lavoro autonomo e lavoro dipendente.

Se da un lato le risorse che l'ente destina alla Pubblica amministrazione sono ingenti, i risultati che si ottengono da parte della Pubblica amministrazione non possono essere considerati

di eguale segno. In relazione al numero di provvedimenti inviati nell'anno 2010 e nel 2011, i tempi medi di risposta della Pa non sono da considerarsi soddisfacenti: nel 2010 su quattro provvedimenti inviati per motivi autorizzativi, il tempo medio di risposta è stato di 171 giorni per provvedimento; nel 2011 a fronte di 12 provvedimenti inviati per approvazione il tempo medio di risposta è stato di circa 96 giorni.

La Pubblica amministrazione non brilla certo per celerità.

Formula	2011	2010
importo	€ 1.478.541,55	€ 1.432.418,25
importo	€ 387.799,06	€ 419.618,06
importo	€ 61.729,00	€ 65.680,80
importo	€ 328.224,00	€ 834.067,20
importo	€ 126.118,00	€ 152.860,00
importo	€ 378.704,50	€ 987.338,52
importo	€ 51.531,82	€ 63.829,96
importo	€ 657.052,54	€ 712.683,12
importo	€ 3.469.700,47	€ 4.668.495,91
	12	4
	96	171

## I COLLEGI

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Fondamento</b>	Dimensione economica	stanziamento contributi per <i>Eppincontri</i> stanziamento per contributi statutari <hr/> contributi pagati per <i>Eppincontri</i> contributi statutari pagati
<b>Consolidamento</b>	Incontri sul territorio	<i>Eppincontri 2010</i> : competenza 2010 <hr/> competenza 2009 <hr/> <i>Eppincontri 2011</i> : competenza 2011 competenza 2010
	Comunicazioni obbligatorie dei 96 Collegi	Collegi che hanno inviato on line le comunicazioni obbligatorie  % di adesione

La relazione tra ente e lo stakeholder collegi ha anch'essa un aspetto economico e un aspetto cosiddetto del consolidamento.

Il primo aspetto consiste principalmente nel riconoscimento di contributi annuali per attività che i Collegi provinciali svolgono nei confronti degli iscritti all'ente; l'altro aspetto è invece relativo ai singoli seminari che di anno in

anno ciascun collegio o raggruppamento di collegi organizza per poter consentire all'ente di trasferire l'informazione utile ai singoli iscritti affinché essi vengano a conoscenza delle novità del proprio ente di previdenza.

L'analisi consente di evidenziare una impennata e forse anche un cambio di strategia. Il 2010 è stato un anno non particolarmente prolifero di

## LE ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI

Aspetti della relazione	Contenuti informativi	Indicatore
<b>Fondamento</b>	Dimensione economica	quote associative
<b>Consolidamento</b>	Assise consiliari	numero delle riunioni

Infine l'ultimo stakeholder è rappresentato dalle associazioni professionali che consentono un importante collegamento tra l'Eppi e tutte le professioni ma che rappresentano soprattutto una finestra e un punto di incontro tra la libera attività e il mondo politico ed economico nazionale. Tali iniziative sono attualmente rette da contributi economici che incidono modestamente: nel 2011 l'ente ha investito appena 22.000 euro.

A fronte di questi investimenti economici le associazioni professionali, principalmente l'associazione degli enti di previdenza professiona-

le privati (Adepp), si sono riunite undici volte nel corso del 2010 e altrettante nel corso del 2011. In realtà l'attività è stata modesta anche se allo stesso tempo ha rappresentato una arena di confronto e di crescita.

Certamente resta la necessità di individuare strategie più comuni che possano aiutare le singole professioni, i singoli enti di previdenza, a risolvere le diverse problematiche di natura professionale, giuridica, economica e fiscale che impattano sull'intero sistema del welfare professionale.

Formula	2011	2010
importo	€ 99.909,42	€ 99.996,38
	€ 380.274,29	€ 348.226,17
	€ 194.484,52	€ 34.913,28
	€ 380.274,29	€ 348.226,17
numero		
	20	20
	6	6
	98	98
	68	68
	93	88
	97%	92%

incontri sul territorio: sono 26 di cui 20 relativi al 2010 e 6 incontri non svolti del 2009 ma organizzati nel 2010; nel 2011 ci sono stati ben oltre 160 incontri sul territorio di cui 98 di competenza 2011 e 68 relativi all'anno precedente, quindi cosiddetti ritardatari.

Aspetto completamente diverso, ma non meno importante, è la collaborazione tra Eppi e Collegi

in merito alla trasmissione dei dati anagrafici, delle dichiarazioni e di quant'altro in merito ai propri iscritti. Il dato è assolutamente positivo: il numero di collegi che ha sempre di più aderito alla piattaforma informatica che consente lo scambio di comunicazioni in tempo reale è cresciuto: nel 2010 erano 88, nel 2011 hanno aderito 93 collegi, toccando il 97% delle adesioni.

Formula	2011	2010
importo	€ 22.000,00	€ 20.658,28
numero	11	11

Di seguito riportiamo i livelli raggiunti per le singole aspettative/bisogni dei diversi stakeholders così come è possibile valutarli in base agli indicatori riportati nelle tabelle sopra esposte.

STAKEHOLDERS	ASPETTATIVE / BISOGNI											
	1. Accessibilità	2. Adeguatezza	3. Affidabilità	4. Agevolazioni	5. Attenzione all'ambiente	6. Collaborazione	7. Comunicazione ed informazione	8. Conciliazione tempi lavoro / famiglia	9. Continuità	10. Correttezza	11. Efficienza	12. Energie rinnovabili
Dipendenti												
Organi istituzionali												
Iscritti GIOVANI												
Iscritti PENSIONATI												
Fornitori												
Pubblica Amministrazione												
Collegi Provinciali												
Associazioni professionali												
Ambiente												

- indicatore soddisfatto  
informazione presente
- indicatore parzialmente soddisfatto  
informazione incompleta
- indicatore non soddisfatto  
informazione assente



## L'ambiente

La gestione dei rifiuti è regolata dal decreto legislativo 152 del 2006 che disciplina le attività di raccolta, trasporto, recupero o smaltimento, compreso il controllo di queste operazioni e il controllo delle discariche e degli impianti di smaltimento. La legge distingue i rifiuti speciali in due gruppi: pericolosi e non pericolosi. Con riferimento ai rifiuti prodotti dalle attività svolte nei siti di Poste italiane, occorre sottolineare che la stragrande maggioranza di essi sono classificati come rifiuti speciali non pericolosi e avviabili a operazioni di recupero, come ad esempio rifiuti di imballaggi in carta, cartone, plastica, pedane in legno, cartucce esauste per stampanti, toner ecc.

L'Eppi ha proseguito nel 2010 e 2011 la raccolta differenziata dei rifiuti speciali e non. Infatti all'interno degli uffici oltre alla normale produzione di rifiuti non pericolosi, per i quali si procede alla raccolta differenziata distinguendo i materiali plastici da quelli cartacei, ha origine anche la produzione di alcuni rifiuti i quali, per le sostanze impiegate, sono classificati come rifiuti speciali pericolosi (contenitori di inchiostri per la stampa).

Il trattamento e lo smaltimento di tali rifiuti speciali è stato affidato a ditte specializzate nel rispetto della normativa vigente. Tutti gli altri rifiuti prodotti dalle attività di manutenzione svolte da terzi, o comunque regolate da contratti con terzi, sono gestiti da loro nel rispetto sempre della legge.

L'ente concentra particolare attenzione nelle attività che consentono sviluppo ed innovazione. In tale senso la principale politica all'interno della nostra organizzazione è quella relativa all'incremento del tasso di informatizzazione che consente di ridurre il consumo di carta. Pertanto abbiamo introdotto nel 2010 e 2011 piattaforme internet in grado di consentire lo scambio delle informazioni tra gli iscritti e l'ente senza dover essere più costretti all'impiego di una risorsa così indispensabile quale è la carta e le materie prime che la compongono.





La valutazione della soddisfazione degli stakeholders, come abbiamo già avuto modo di sottolineare, è da intendersi come misurazione della percezione qualitativa che hanno della relazione con l'ente. La percezione può essere diretta (espressione di giudizi) o indiretta, misurata attraverso lamentele, reclami e contenziosi, ma in entrambi i casi non è stata puntualmente monitorata dall'ente.

### Obiettivi di miglioramento

L'attività degli anni presi in considerazione è stata rivolta principalmente al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del gap esistente tra il reddito da pensione e quello da professione. L'impegno profuso ha consentito, tramite l'approvazione della legge cosiddetta «Lo Presti», di approvare la riforma previdenziale, che consentirà nel lungo periodo di aumentare la pensione, migliorando il livello del rapporto tra assegno pensionistico e reddito. La riforma invita ogni professionista iscritto ad accantonare di più ogni anno, aumentando le «aliquote contributive», e destina una quota del contributo integrativo nel salvadanaio poi utile per la pensione. Tale obiettivo deve necessariamente rappresentare il punto di partenza di qualsiasi ulteriore azione programmatica dell'Eppi.

Infatti occorre individuare e perseguire le leve utili all'incremento diretto del salvadanaio di ogni iscritto (il «montante contributivo»), indirizzandovi:

- a. una quota del contributo integrativo;
- b. una quota del tesoretto (la «riserva straordinaria») accantonato dall'ente di previdenza dal 1997 ad oggi, cosa per adesso non permessa dall'attuale ordinamento.

Al fine di disporre delle suddette leve, occorre agire su molti fronti, di cui è importante elencarne i principali.

### Fiscalità

È necessaria una minore tassazione delle rendite finanziarie per tutti gli enti di previdenza privati, tra cui anche l'Eppi. Di fatto l'ente non fa altro che investi-

re i risparmi degli iscritti non certo per fini di lucro e, in ragione della finalità sociale della sua azione, è necessario promuovere un sistema fiscale in linea con l'Europa di tipo EET (contributo esente tassazione, rendimenti esenti tassazione, rendita pensionistica tassata).

### **Rendite**

È necessario che l'Eppi attui una gestione degli investimenti virtuosa e con un grado di rischio accettabile.

### **Economia**

Va perseguita una gestione efficace ed efficiente dei processi di spesa dell'ente, ottimizzando i consumi e promuovendo forme di condivisione dei servizi con altri partner del settore previdenza, in modo da ottenere economie di scala.

L'Eppi nel rispetto dei suoi compiti statutari continuerà ad avere particolare cura degli interventi assistenziali, focalizzati sempre di più su una tutela sanitaria anche alla luce della restrizione dei servizi assicurati dallo Stato. In tale senso si inquadra la stipula della copertura assicurativa di tipo Ltc (Assistenza di lungo degenza) che tutelerà l'iscritto in caso di malattie che mettano in crisi la sua autosufficienza garantendogli una rendita mensile.

L'ente, inoltre, è consapevole della sempre maggiore esigenza da parte degli iscritti di ricevere servizi che possano agevolarli nell'esercizio della propria professione ovvero nella quotidianità della vita.

In ultimo ma non meno importante, è necessario dotarsi di un sistema di rilevazione e monitoraggio della soddisfazione che possa concretamente indirizzare l'attività dell'ente verso i reali e nuovi bisogni dei suoi stakeholders. La tabella che segue elenca le pietre miliari (milestones) programmatiche con le relative azioni e tempistiche.

Le pietre miliari programmatiche		
MILESTONE	AZIONE	TEMPISTICA
Incremento dei salvadanai degli iscritti per una pensione più adeguata	Distribuzione della quota del contributo integrativo sui salvadanai degli iscritti («montanti»)	31/12/2012
	Aumento progressivo della quota di contributo integrativo da distribuire	31/12/2013
	Individuazione della quota di tesoretto («riserva straordinaria») da distribuire sui salvadanai	31/12/2013
Sistema fiscale più equo	Proposizione ricorso alla Corte di Giustizia europea	31/12/2013
Rendimenti finanziari efficaci	Ottimizzazione del portafoglio finanziario in modo conforme alla «asset allocation» strategica: allineamento dei pesi del portafoglio investito a quelli del portafoglio strategico	31/12/2013
Economicità della gestione	Riduzione della spesa	31/12/2013
	Utilizzo del mercato elettronico della P.A.	
	Sinergie tra enti di previdenza	
Potenziamento del sistema di garanzie e tutele verso gli stakeholders	Stipula nuove coperture assicurative	31/12/2014
	Individuazione (tramite indagine diretta) della forma più efficiente di gestione dell'assistenza sanitaria	31/12/2014
	Individuazione di nuovi eventi meritevoli di tutela e conseguente revisione dei regolamenti dedicati	30/06/2014
Miglioramento delle convenzioni	Convenzioni bancarie e assicurative	31/12/2013
Rilevazione della soddisfazione	Adozione di un sistema di tipo Csm (Customer satisfaction management)	31/12/2014

## parte VII

### APPROFONDIMENTI

Il contributo medio complessivo è di circa 4.000 euro: 3.000 euro di contributo soggettivo e 1.000 euro di contributo integrativo. Il contributo medio più elevato è versato dalla fascia di età dai 46 ai 56 anni, invece il contributo medio più basso spetta alle fasce di età più giovani (fino a 34 anni) e alle fasce di età più anziane (oltre 68 anni). Questa analisi è riscontrabile anche nella tabella 2 relativa al 2011.

Tabella 1. 2010		Contributi medi per fascia d'età 2010	
FASCIA D'ETÀ	CONTRIBUTO SOGGETTIVO MEDIO	CONTRIBUTO INTEGRATIVO MEDIO	
23/34	€ 2.077,58	€ 558,81	
35/45	€ 3.339,43	€ 1.045,81	
46/56	€ 3.720,37	€ 1.200,89	
57/67	€ 3.538,87	€ 1.100,23	
68/78	€ 612,42	€ 868,66	
79/89	-	€ 638,01	
90 e oltre	-	€ 118,91	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 3.090,16</b>	<b>€ 1.017,92</b>	

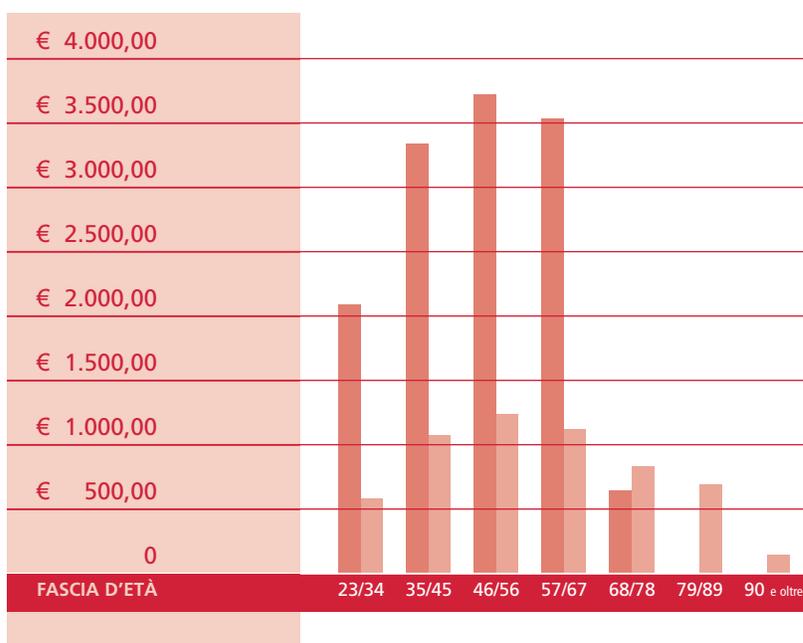
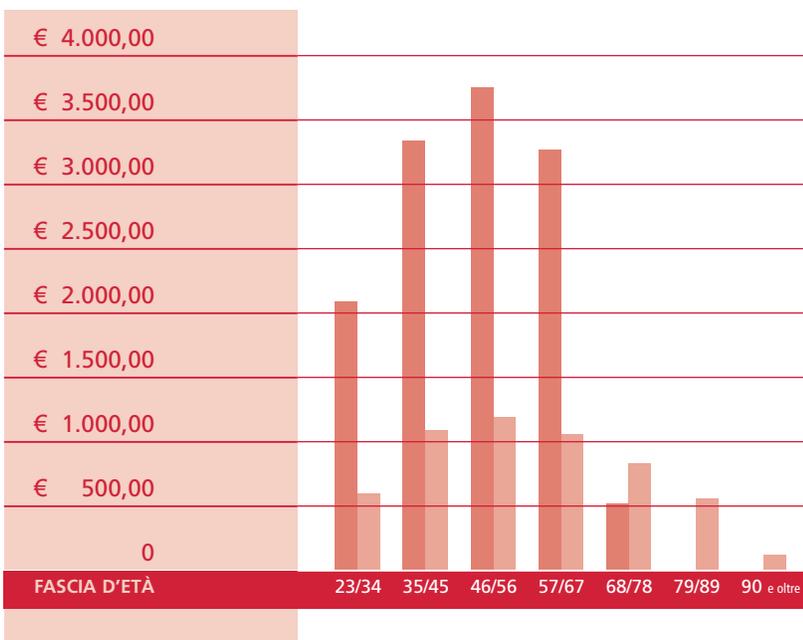


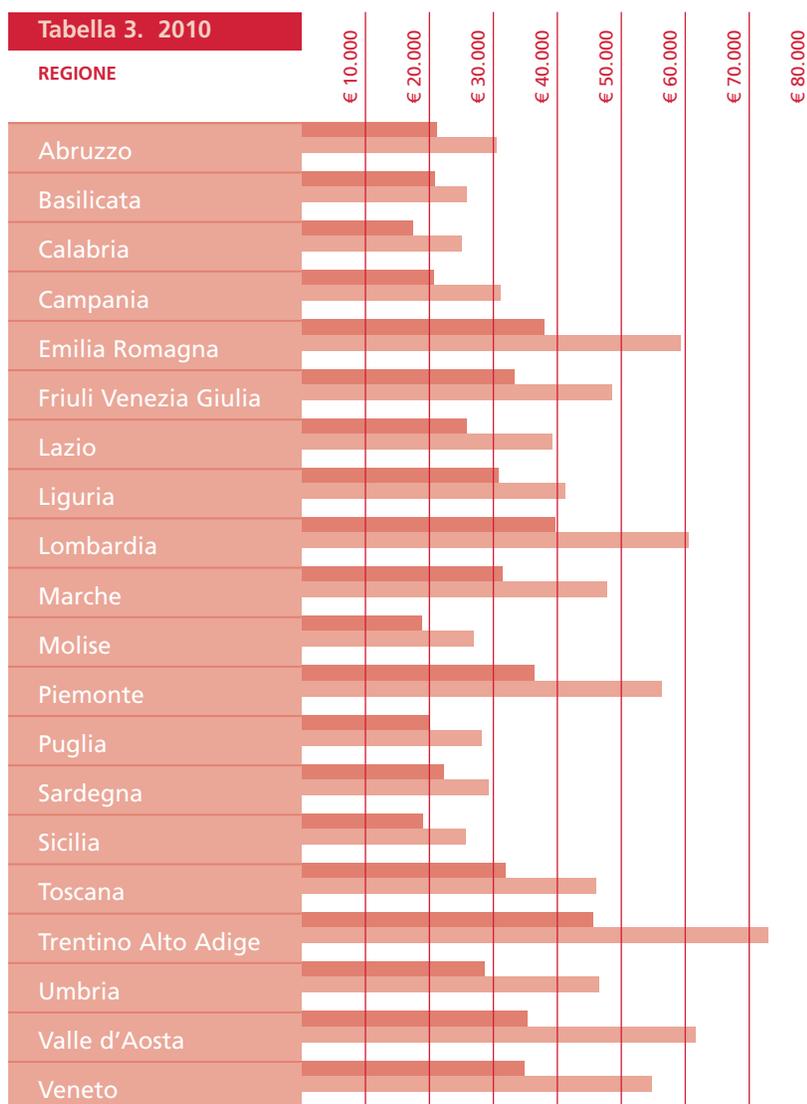
Tabella 2. 2011		Contributi medi per fascia d'età 2011	
FASCIA D'ETÀ	CONTRIBUTO SOGGETTIVO MEDIO	CONTRIBUTO INTEGRATIVO MEDIO	
23/34	€ 2.088,30	€ 597,88	
35/45	€ 3.433,70	€ 1.076,85	
46/56	€ 3.758,16	€ 1.188,68	
57/67	€ 3.309,98	€ 1.064,61	
68/78	€ 509,22	€ 873,54	
79/89	-	€ 573,25	
90 e oltre	-	€ 120,81	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 3.064,27</b>	<b>€ 1.013,98</b>	



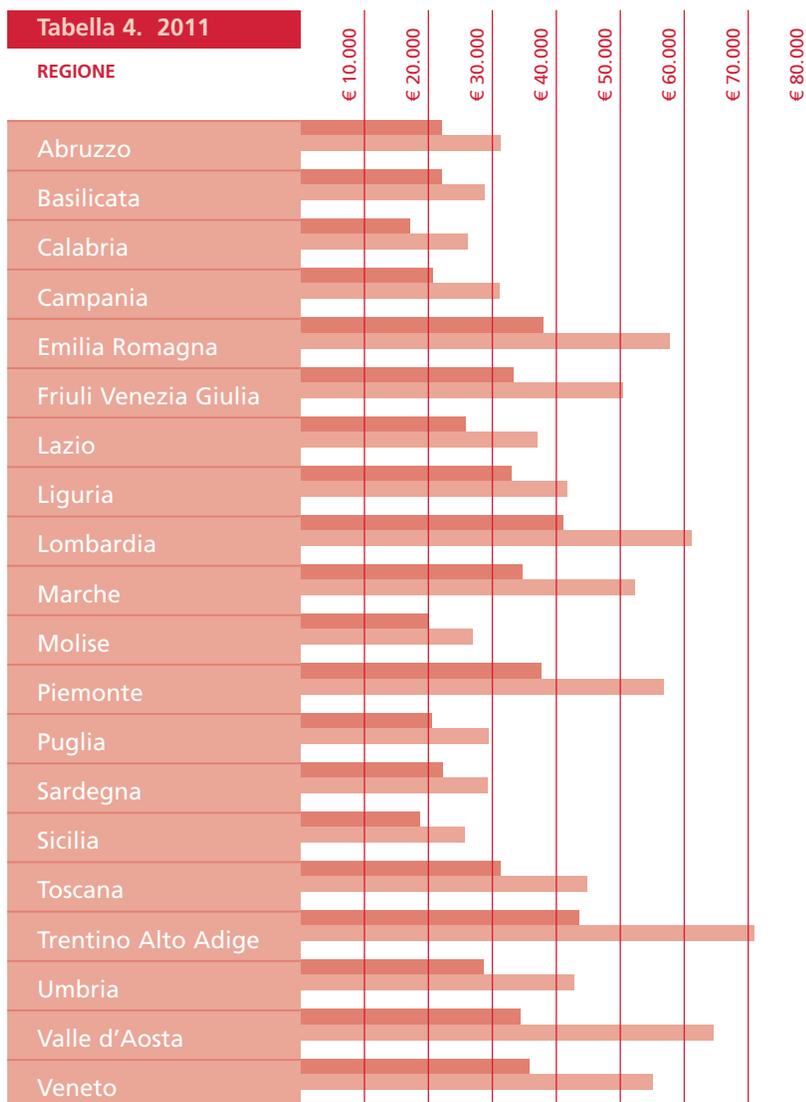
La regione più virtuosa per quanto riguarda il reddito medio netto professionale e il volume d'affari medio professionale è il Trentino Alto Adige con oltre 46.000 euro di reddito netto e 72.000 euro di volume d'affari, segue la Lombardia con 39.000 euro di reddito netto e 60.000 euro di volume d'affari e l'Emilia Romagna.

La regione meno produttiva è la Calabria con 17.000 euro di reddito netto e 25.000 euro di volume di affari. La media nazionale è di oltre 33.000 euro di reddito netto e oltre 50.000 euro di volume d'affari. Questa analisi si conferma anche per il 2011 nella tabella 4.

<b>Tabella 3. 2010</b>		<b>Redditi medi per Regione 2010</b>	
<b>REGIONE</b>	<b>REDDITO NETTO MEDIO</b>	<b>VOLUME D'AFFARI MEDIO</b>	
Abruzzo	€ 21.036,95	€ 30.235,16	
Basilicata	€ 20.904,85	€ 26.245,51	
Calabria	€ 17.205,18	€ 25.043,75	
Campania	€ 20.635,30	€ 30.953,31	
Emilia Romagna	€ 38.642,39	€ 59.196,30	
Friuli Venezia Giulia	€ 33.183,01	€ 48.999,30	
Lazio	€ 26.657,73	€ 39.342,94	
Liguria	€ 30.194,05	€ 40.901,72	
Lombardia	€ 39.919,36	€ 60.364,95	
Marche	€ 31.274,65	€ 47.947,85	
Molise	€ 19.022,43	€ 26.849,31	
Piemonte	€ 36.700,70	€ 56.384,92	
Puglia	€ 19.999,11	€ 28.235,48	
Sardegna	€ 21.701,41	€ 29.264,99	
Sicilia	€ 19.003,43	€ 25.875,07	
Toscana	€ 31.393,32	€ 46.200,56	
Trentino Alto Adige	€ 45.998,11	€ 72.618,32	
Umbria	€ 28.387,78	€ 46.485,50	
Valle d'Aosta	€ 35.632,30	€ 61.495,13	
Veneto	€ 35.214,94	€ 54.518,60	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.396,50</b>	<b>€ 50.382,16</b>	



<b>Tabella 4. 2011</b>		<b>Redditi medi per Regione 2011</b>	
<b>REGIONE</b>	<b>REDDITO NETTO MEDIO</b>	<b>VOLUME D'AFFARI MEDIO</b>	
Abruzzo	€ 21.949,34	€ 31.263,05	
Basilicata	€ 22.040,74	€ 28.926,33	
Calabria	€ 16.922,29	€ 26.043,28	
Campania	€ 20.448,81	€ 30.685,20	
Emilia Romagna	€ 38.448,54	€ 57.375,38	
Friuli Venezia Giulia	€ 33.559,91	€ 50.118,01	
Lazio	€ 26.553,04	€ 37.435,22	
Liguria	€ 32.810,10	€ 41.515,32	
Lombardia	€ 40.935,79	€ 61.153,02	
Marche	€ 34.452,16	€ 51.711,00	
Molise	€ 19.984,62	€ 27.037,46	
Piemonte	€ 37.931,00	€ 56.683,63	
Puglia	€ 20.097,22	€ 29.177,65	
Sardegna	€ 21.188,63	€ 28.569,56	
Sicilia	€ 18.023,12	€ 25.839,00	
Toscana	€ 30.122,29	€ 44.441,66	
Trentino Alto Adige	€ 43.405,09	€ 70.459,95	
Umbria	€ 28.235,57	€ 41.983,57	
Valle d'Aosta	€ 34.851,27	€ 64.344,98	
Veneto	€ 35.991,38	€ 54.897,09	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.604,09</b>	<b>€ 50.158,12</b>	



Le fasce di età più benestanti sono quelle dai 46 anni ai 67 anni, quelle meno abbienti sono quelle relative ai più giovani dai 23 ai 34 anni e ai più anziani dai 79 anni e oltre. Tale analisi si conferma anche per il 2011 nella tabella 6.

<b>Tabella 5. 2010</b>		<b>Redditi medi per fascia d'età 2010</b>	
<b>FASCIA D'ETÀ</b>	<b>REDDITO NETTO MEDIO</b>	<b>VOLUME D'AFFARI MEDIO</b>	
23/34	€ 20.996,86	€ 27.288,75	
35/45	€ 34.352,47	€ 51.794,96	
46/56	€ 38.635,83	€ 59.588,71	
57/67	€ 36.478,22	€ 54.521,74	
68/78	€ 25.753,70	€ 42.860,53	
79/89	€ 13.695,18	€ 30.995,72	
90 e oltre	€ 624,50	€ 2.781,00	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.396,50</b>	<b>€ 50.382,16</b>	

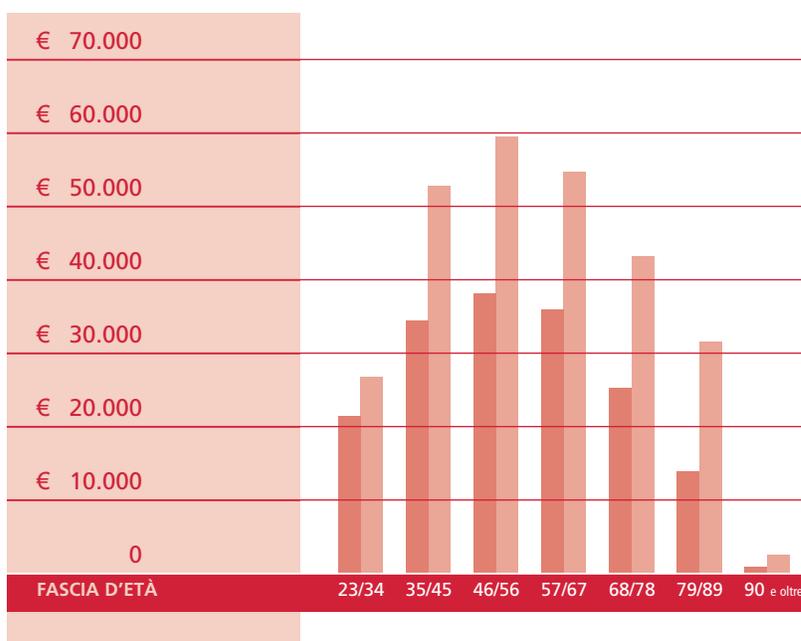
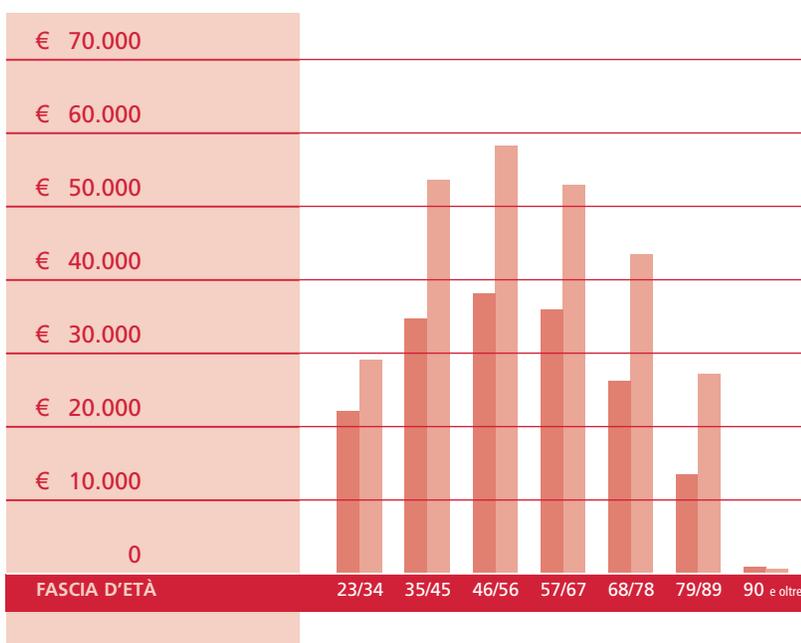


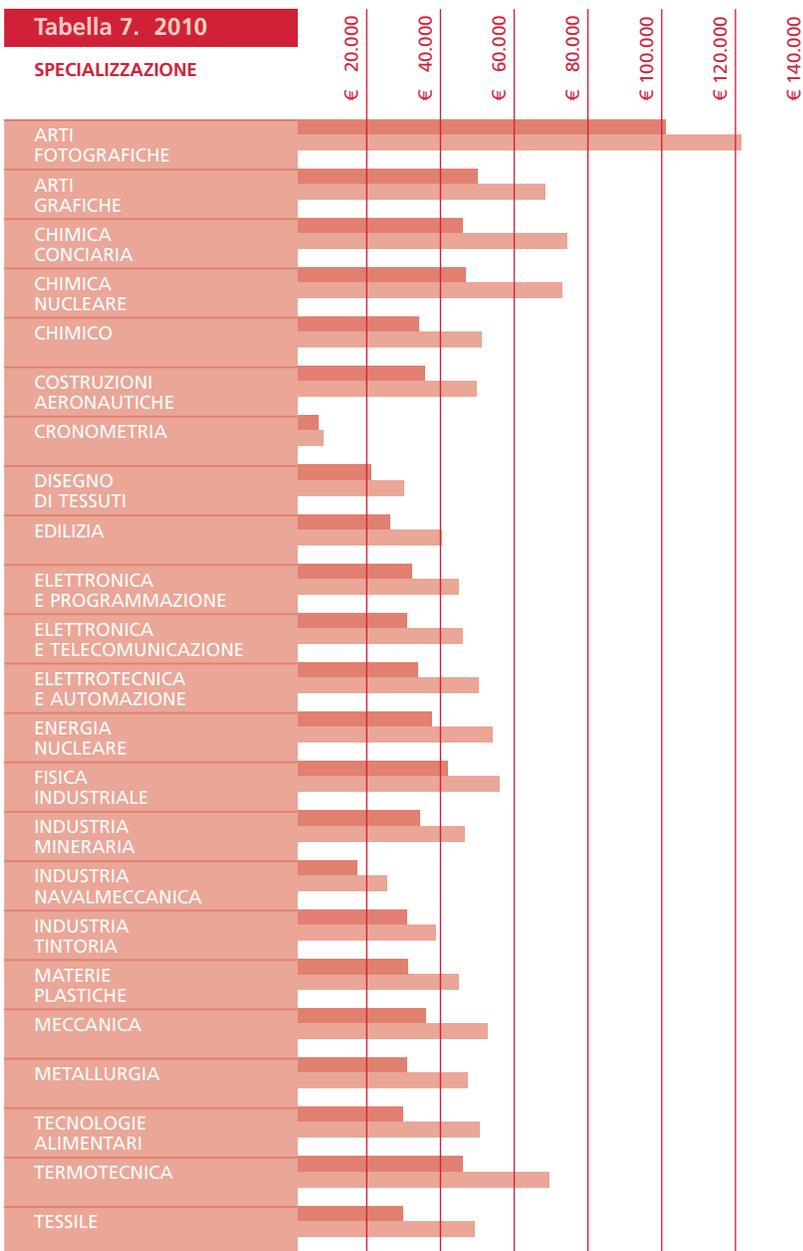
Tabella 6. 2011		Redditi medi per fascia d'età 2011	
FASCIA D'ETÀ	REDDITO NETTO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO	
23/34	€ 22.162,83	€ 29.269,66	
35/45	€ 35.347,59	€ 53.341,45	
46/56	€ 38.597,15	€ 58.925,29	
57/67	€ 35.766,09	€ 52.690,74	
68/78	€ 27.189,05	€ 43.079,72	
79/89	€ 12.944,03	€ 27.670,97	
90 e oltre	€ 378,50	€ 300,00	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.604,09</b>	<b>€ 50.158,12</b>	



La specializzazione che ottiene i migliori risultati è quella relativa alle arti fotografiche, con reddito netto medio di oltre 100.000 euro e volume d'affari di oltre 121.000 euro; seguono, ma con la metà del reddito, le arti grafiche con oltre 50.000 euro di netto e 67.000 euro di volume d'affari. La specializzazione che produce mino-

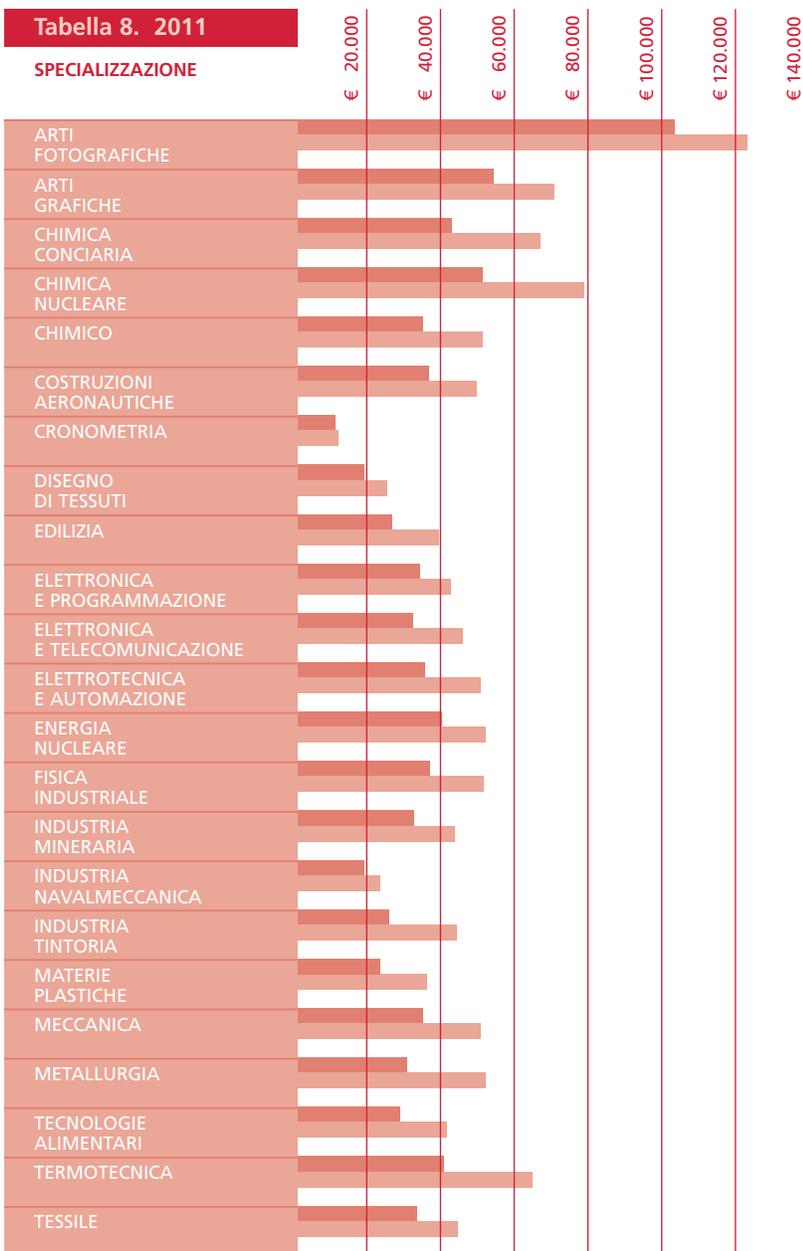
re reddito è quella relativa alla cronometria, con appena 5.000 euro di reddito netto e 6.000 euro di volume d'affari. Seguono gli impiegati professionisti nel settore dell'industria navalmeccanica con reddito netto di 18.000 euro e un volume d'affari di 25.000 euro. Tale analisi si conferma anche per il 2011 nella tabella 8.

<b>Tabella 7. 2010</b>		<b>Redditi medi per specializzazione 2010</b>	
<b>SPECIALIZZAZIONE</b>	<b>REDDITO NETTO MEDIO</b>	<b>VOLUME D'AFFARI MEDIO</b>	
ARTI FOTOGRAFICHE	€ 100.918,00	€ 121.815,00	
ARTI GRAFICHE	€ 50.086,00	€ 67.165,00	
CHIMICA CONCIARIA	€ 45.017,00	€ 73.780,00	
CHIMICA NUCLEARE	€ 45.363,14	€ 73.258,57	
CHIMICO	€ 35.807,08	€ 54.562,44	
COSTRUZIONI AERONAUTICHE	€ 36.284,08	€ 53.936,22	
CRONOMETRIA	€ 5.965,00	€ 6.205,00	
DISEGNO DI TESSUTI	€ 20.840,00	€ 30.474,50	
EDILIZIA	€ 26.476,84	€ 40.048,31	
ELETTRONICA E PROGRAMMAZIONE	€ 31.989,11	€ 44.311,52	
ELETTRONICA E TELECOMUNICAZIONE	€ 30.661,55	€ 45.181,38	
ELETTROTECNICA E AUTOMAZIONE	€ 33.253,38	€ 50.106,63	
ENERGIA NUCLEARE	€ 38.008,78	€ 54.878,00	
FISICA INDUSTRIALE	€ 41.532,81	€ 56.309,60	
INDUSTRIA MINERARIA	€ 32.791,88	€ 46.813,26	
INDUSTRIA NAVALMECCANICA	€ 18.098,24	€ 25.496,24	
INDUSTRIA TINTORIA	€ 31.153,96	€ 39.004,52	
MATERIE PLASTICHE	€ 31.271,20	€ 44.638,60	
MECCANICA	€ 35.848,74	€ 53.812,68	
METALLURGIA	€ 30.843,24	€ 47.758,72	
TECNOLOGIE ALIMENTARI	€ 29.649,22	€ 50.581,52	
TERMOTECNICA	€ 44.985,88	€ 71.208,90	
TESSILE	€ 30.442,71	€ 48.247,10	
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.396,50</b>	<b>€ 50.382,16</b>	



**Tabella 8. 2011**
**Redditi medi per specializzazione 2011**

SPECIALIZZAZIONE	REDDITO NETTO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO
ARTI FOTOGRAFICHE	€ 103.336,00	€ 122.490,00
ARTI GRAFICHE	€ 55.238,00	€ 72.485,25
CHIMICA CONCIARIA	€ 42.053,50	€ 66.994,75
CHIMICA NUCLEARE	€ 53.389,67	€ 79.503,33
CHIMICO	€ 36.076,44	€ 53.516,77
COSTRUZIONI AERONAUTICHE	€ 37.541,94	€ 52.733,97
CRONOMETRIA	€ 10.650,00	€ 11.030,00
DISEGNO DI TESSUTI	€ 19.224,82	€ 25.802,45
EDILIZIA	€ 26.502,94	€ 39.822,90
ELETTRONICA E PROGRAMMAZIONE	€ 33.041,09	€ 43.528,10
ELETTRONICA E TELECOMUNICAZIONE	€ 32.599,66	€ 46.404,53
ELETTROTECNICA E AUTOMAZIONE	€ 34.484,21	€ 51.505,86
ENERGIA NUCLEARE	€ 40.377,05	€ 53.533,32
FISICA INDUSTRIALE	€ 37.043,02	€ 52.297,83
INDUSTRIA MINERARIA	€ 32.238,23	€ 44.479,47
INDUSTRIA NAVALMECCANICA	€ 19.037,63	€ 23.260,91
INDUSTRIA TINTORIA	€ 25.611,70	€ 33.304,56
MATERIE PLASTICHE	€ 23.469,40	€ 36.461,60
MECCANICA	€ 34.943,06	€ 52.427,93
METALLURGIA	€ 27.904,00	€ 53.468,85
TECNOLOGIE ALIMENTARI	€ 28.658,25	€ 41.824,29
TERMOTECNICA	€ 41.009,96	€ 65.107,12
TESSILE	€ 33.551,27	€ 44.262,70
<b>media complessiva</b>	<b>€ 33.604,09</b>	<b>€ 50.158,12</b>



Il numero dei pensionati totali nel 2010 ammonta a 1.673. Essi vivono principalmente nel Nord-Italia: 337 in Lombardia, 177 in Emilia Romagna, 144 nel Friuli Venezia Giulia e 193 nel Veneto. La regione con meno pensionati è il Molise con 9 unità insieme alla Basilicata con altrettanti 9 pensionati. L'analisi del numero dei pensionati del 2011, evidenziato nella tabella 10, determina gli stessi risultati di quella della tabella 9: un maggior numero di pensionati concentrati nel Nord-Italia – quindi nel Veneto, nella Lombardia, nell'Emilia Romagna e nel Piemonte – e un minor numero individuato nella Basilicata e nel Molise.

**Tabella 9. 2010**

REGIONE	NUMERO PENSIONATI
Abruzzo	38
Basilicata	9
Calabria	23
Campania	67
Emilia Romagna	177
Friuli Venezia Giulia	144
Lazio	73
Liguria	40
Lombardia	337
Marche	52
Molise	9
Piemonte	103
Puglia	63
Sardegna	35
Sicilia	49
Toscana	156
Trentino Alto Adige	64
Umbria	27
Valle d'Aosta	14
Veneto	193
<b>totale complessivo</b>	<b>1.673</b>

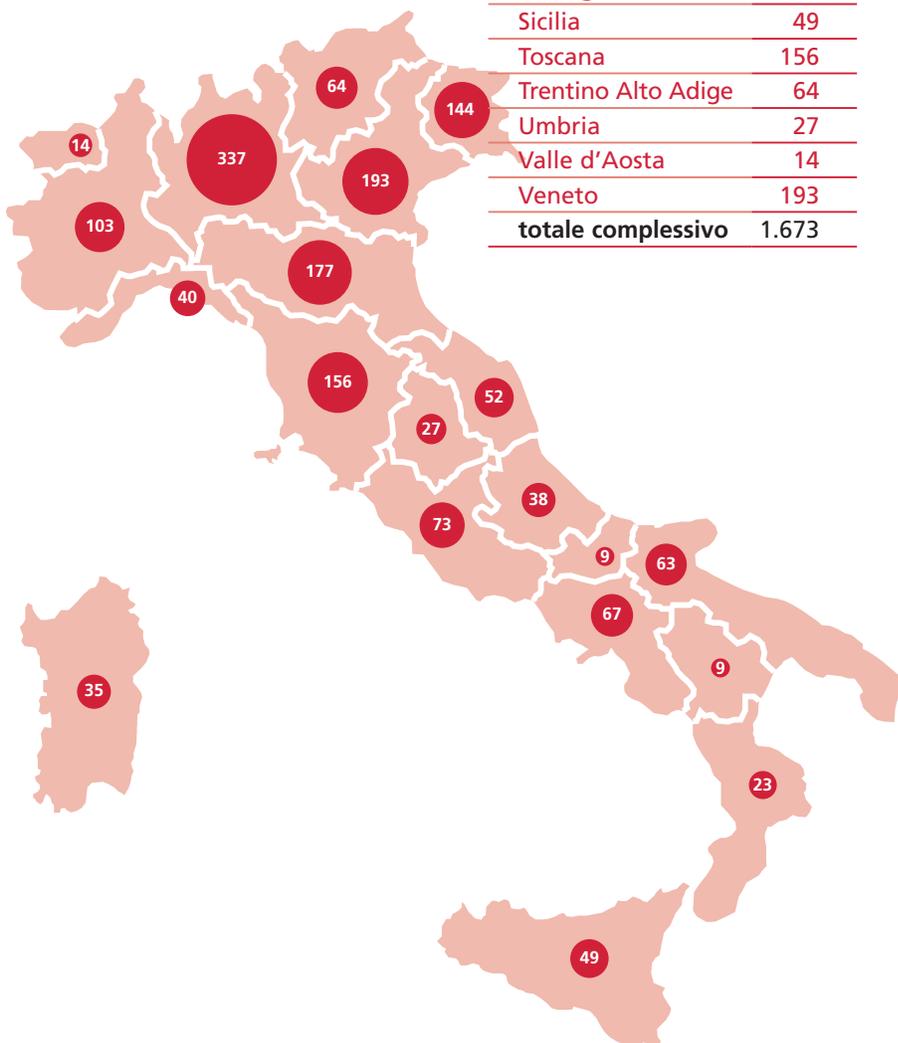
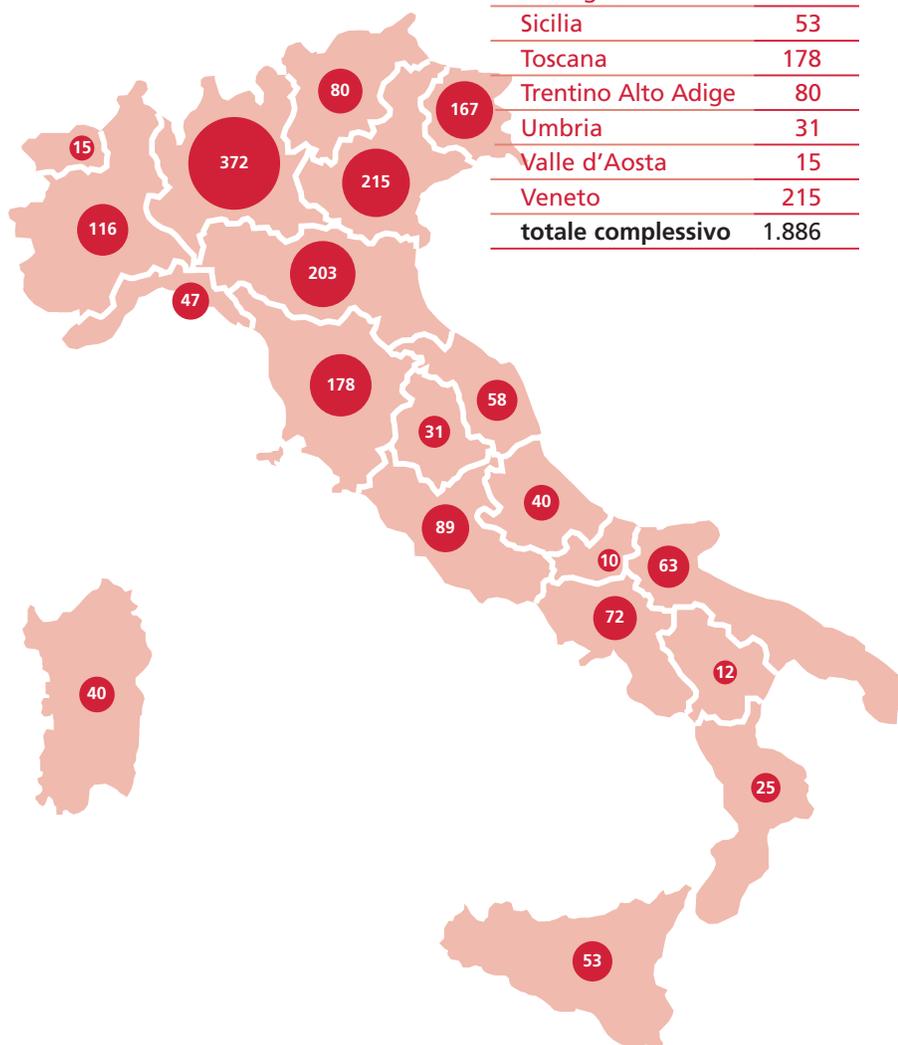


Tabella 10. 2011

REGIONE	NUMERO PENSIONATI
Abruzzo	40
Basilicata	12
Calabria	25
Campania	72
Emilia Romagna	203
Friuli Venezia Giulia	167
Lazio	89
Liguria	47
Lombardia	372
Marche	58
Molise	10
Piemonte	116
Puglia	63
Sardegna	40
Sicilia	53
Toscana	178
Trentino Alto Adige	80
Umbria	31
Valle d'Aosta	15
Veneto	215
<b>totale complessivo</b>	<b>1.886</b>



# indice

	Lettera del presidente	2
	Nota metodologica	5
<b>PARTE I</b>	<b>Una carta d'identità</b>	<b>6</b>
	Documento di sintesi	6
	Rendere conto	7
	Obiettivi	8
	Principi di redazione	9
<b>PARTE II</b>	<b>L'ambito giuridico di azione</b>	<b>10</b>
	L'identità aziendale	12
	L'assetto istituzionale	12
	I rapporti tra Cig e Cda	14
	I rapporti tra Cig e Cda / Collegi	15
	I rapporti tra Cig e Cda / Iscritti	16
<b>PARTE III</b>	<b>I valori</b>	<b>18</b>
	Trasparenza e chiarezza dell'informazione	18
	Integrità	19
	Legalità	20
	La missione	20
	Le strategie	21
	Gli impegni politici	21
	Consiglio di amministrazione	21
	Consiglio di indirizzo generale	26

PARTE IV	<b>Il cuore del bilancio</b>	<b>31</b>
PARTE V	<b>La relazione sociale</b>	<b>35</b>
	Gli stakeholders	35
	Gli stakeholders ed i relativi indicatori di performance	38
	L'ambiente	60
PARTE VI	<b>I nostri obiettivi</b>	<b>63</b>
	Obiettivi di miglioramento	63
	Fiscalità	63
	Rendite	64
	Economia	64
PARTE VII	<b>Approfondimenti</b>	<b>66</b>









