



**EPPI**

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

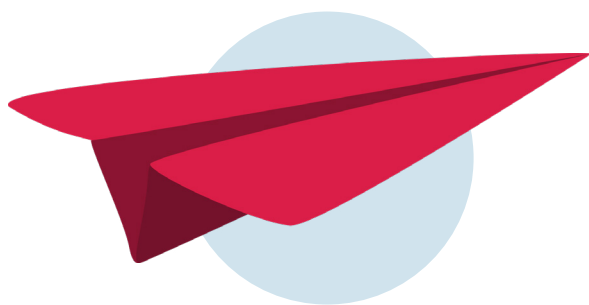


# RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2022-2024

# INDICE

<b>INTRODUZIONE E VISIONE PREVIDENTE</b>	<b>4</b>
Lettera del Presidente: “costruiamo insieme una previdenza più vicina”	4
Il nostro perché: il ruolo di EPPI nella vita di ogni professionista	5
Guardare oltre il presente: generazioni, sostenibilità e informazioni	6
<b>1. IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE</b>	<b>7</b>
1. Il Percorso Previdenziale: un sistema al servizio delle persone	8
1.1 I numeri che parlano: performance, benefici e impatti	8
1.2 Previdenza, assistenza e sostegno agli iscritti: strumenti per proteggere e valorizzare la professione	15
1.3 Uno sguardo al futuro: impegni e obiettivi per una crescita responsabile e sostenibile	22
1.4 Innovazione per l'efficienza: Iniziative e progetti ESG	24
<b>2. GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE</b>	<b>29</b>
2.1 Ascolto e analisi: come abbiamo costruito la matrice di materialità	30
2.2 Temi ESG rilevanti per noi e per i nostri Stakeholder	32
2.3 Impronta di Governance e trasparenza: oltre la conformità	34
2.3.1 Integrità, trasparenza e controllo: i presidi della buona amministrazione	34
2.3.2 Tutela dei dati personali e sicurezza informatica: un impegno costante	35
2.4 Impronta Sociale: Valore, servizi e qualità delle relazioni	36
2.4.1 Equilibrio e Continuità: La Gestione del Sistema Previdenziale e Assistenziale	37
2.4.2 Investimenti Responsabili: ESG come Strumento di Sostenibilità e Impatto	44
2.4.3 Persone al Centro: Inclusione, Valorizzazione e Benessere Organizzativo	49
2.4.4 Innovazione, Ascolto e Qualità: Rafforzare il Legame con la Comunità degli Iscritti	55
2.5 Responsabilità Ambiente: responsabilità quotidiana nella gestione	58
2.5.1. Consumo responsabile delle risorse	58
<b>3. ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE</b>	<b>59</b>
3. Essere EPPI: valori che diventano azione	60
3.1 Chi siamo: passione e governance	60
3.2 Origini ed evoluzione: come siamo arrivati fin qui	64

3.3 Milestone raggiunte	65
3.4 Programmi educativi e campagne di sensibilizzazione	66
3.5 Il dialogo con gli iscritti	68
3.5.1 Survey Mefop 2023: uno specchio sulla comunità professionale	68
3.5.2 Canali per restare vicini alla comunità professionale	70
<b>4. COMPRENDERE IL METODO</b>	<b>73</b>
4. Comprendere il metodo	74
4.1 Trasparenza nella raccolta e nell'analisi dei dati	74
4.2 Glossario previdenziale e sostenibile: comprendere per partecipare	80
<b>EPILOGO</b>	<b>84</b>



## SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



# 0. INTRODUZIONE E VISIONE PREVIDENTE



## LETTERA DEL PRESIDENTE: “COSTRUIAMO INSIEME UNA PREVIDENZA PIÙ VICINA”.



*A tre anni dalla pubblicazione del secondo Rapporto di Sostenibilità di EPPI, con questa terza versione aggiornata siamo orgogliosi di proseguire con l'impegno di rappresentare a tutti i nostri principali interlocutori, in modo chiaro e completo, la rilevanza e gli impatti della nostra attività. È un appuntamento importante, che conferma la volontà dell'Ente di proseguire lungo un percorso fatto di trasparenza, responsabilità e ascolto, nella consapevolezza che rendere conto del proprio operato significa rafforzare il rapporto di fiducia con chi ne è parte integrante. La scelta di una rendicontazione triennale non è casuale: nasce dall'esigenza di offrire dati solidi e una visione più completa, capace di restituire non solo le performance di un singolo anno, ma anche l'evoluzione dei trend e la coerenza delle azioni nel tempo.*

*Il Rapporto di Sostenibilità non è, per noi, un semplice riepilogo di numeri. È soprattutto un'occasione per raccontare il significato delle scelte fatte, le priorità che ci guidano e l'impegno quotidiano per rispondere alle esigenze di una comunità professionale in continuo cambiamento. Il 2024 ha confermato la tenuta del nostro sistema. Il numero degli iscritti si è mantenuto stabile a quota 13 mila, i contributi registrano la tendenza crescente iniziata nel 2021, assestandosi sui 196 milioni di euro. Al contempo, in questo periodo, le pensioni sono state rivalutate del +5,4%, con un impatto positivo per gli assegni, pari a oltre 5,5 milioni di euro. Nel 2024 è entrato in vigore il nuovo Regolamento delle Prestazioni di Assistenza, che a livello gestionale ha introdotto il sistema più razionale ed equo dei bandi annuali, allargando per la prima volta la platea dei beneficiari anche ai pensionati non più in attività. Un occhio di riguardo verso coloro che rappresentano la vera missione del nostro Ente, che si riflette anche nell'estensione ai medesimi delle tutele sanitarie, garantendo diverse coperture assicurative per un ammontare complessivo di premi di oltre 1,4 milioni di euro. In ambito patrimoniale, la gestione finanziaria ha fatto registrare un rendimento lordo del 5%, con una quota di investimenti ESG che oggi rappresenta oltre un terzo del portafoglio. Un ulteriore passo significativo è stato compiuto con l'attuazione del nuovo Regolamento Previdenziale, che segna un momento di evoluzione normativa importante, in linea con i principi di equità, sostenibilità e modernizzazione che ispirano il nostro operato.*

*L'efficiente gestione ha inoltre consentito di accreditare, nel triennio 2022-2024, oggetto del presente report, sui montanti previdenziali dei professionisti tutelati, oltre 148 milioni di euro tra maggiore rivalutazione e distribuzione del contributo integrativo, raddoppiando la già positiva performance del triennio precedente, contribuendo a finanziare per quasi il 25% le risorse che costituiscono i nostri montanti individuali. Questi e altri risultati sono oggetto di questo terzo Rapporto di Sostenibilità dell'EPPI, con cui vogliamo dare conto non solo di ciò che è stato fatto, ma anche di ciò che intendiamo continuare a fare, insieme a tutti voi. Un ringraziamento sincero va a chi, ogni giorno, contribuisce alla vita dell'Ente: gli iscritti, i rappresentanti istituzionali, i dipendenti, e tutti i partner pubblici e privati con cui condividiamo obiettivi e responsabilità.*

*EPPI non è soltanto un ente di previdenza: è uno spazio comune, che accompagna, tutela e valorizza. Dove la sostenibilità non è uno slogan, ma una pratica quotidiana. E dove guardare lontano significa agire bene, oggi.*

Con stima e rinnovato impegno,  
Paolo Bernasconi, Presidente di EPPI

## IL NOSTRO PERCHÉ: IL RUOLO DI EPPI NELLA VITA DI OGNI PROFESSIONISTA

L'EPPI – Ente di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati (di seguito anche "Ente") è la cassa previdenziale obbligatoria per tutti i professionisti iscritti agli Albi degli Ordini Territoriali dei Periti Industriali che esercitano attività autonoma di libera professione, sia in forma singola che associata.

Il suo ruolo trova fondamento nell'articolo 38 della Costituzione, che garantisce a ogni lavoratore il diritto a una tutela previdenziale adeguata. In attuazione di questo principio, EPPI è parte del sistema pubblico italiano di tutela del diritto previdenziale, secondo i giusti distinguo normativi che spettano a chi esercita e ha esercitato una libera professione ordinistica. Una professione, quindi, indicizzata in appositi albi, perché riconosciuta dallo Stato come essenziale ed esercitabile solo a seguito di un percorso di formazione specificatamente dedicato e certificato. Ed è nell'intersezione tra il lavoro professionale quotidiano del libero professionista perito industriale e la sua tutela previdenziale che s'innesta l'EPPI, il cui operato è necessariamente vigilato dai Ministeri competenti e altri organismi di controllo pubblico.

Il modello adottato, per prescrizione normativa, è autonomo e mutualistico: le risorse provengono esclusivamente dagli iscritti e vengono reinvestite a loro beneficio, in un'ottica di valorizzazione, equilibrio, sostenibilità e responsabilità collettiva.

**Ma EPPI non è solo l'ente che eroga pensioni. È oggi un punto di riferimento costante lungo il percorso professionale, capace di offrire protezione e supporto anche nei malaugurati momenti di fragilità della vita lavorativa e personale.**

L'Ente è stato dunque in grado di garantire – nei limiti previsti dalla legge – un sistema integrato di tutele previdenziali, assistenziali e sanitarie, costruendo in poco più di due decenni di gestione un welfare professionale su misura del professionista perito industriale.

Questo approccio riflette i valori che orientano l'azione dell'Ente:

- **Trasparenza**, per comunicare con chiarezza con iscritti e stakeholder;
- **Giustizia comportamentale**, basata su legalità e imparzialità;
- **Centralità della persona**, tramite ascolto, semplificazione e vicinanza.

Attraverso strumenti mirati e occasioni di partecipazione, EPPI promuove una previdenza concreta, accessibile e costruita insieme agli iscritti.

**Essere una "Cassa" significa avere visione: ciò che si costruisce oggi è pensato per generare valore nel tempo, contribuendo al benessere individuale e collettivo.**



SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## GUARDARE OLTRE IL PRESENTE: GENERAZIONI, SOSTENIBILITÀ E TRASFORMAZIONI

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO

In uno scenario in costante evoluzione, l'azione previdenziale è chiamata a rispondere con prontezza e visione. La capacità di leggere i cambiamenti globali economici, sociali e normativi è oggi essenziale per garantire stabilità e protezione alla comunità dei periti industriali.

**EPPI interpreta questo ruolo con responsabilità, guidando le proprie scelte strategiche secondo i principi di sostenibilità, inclusione e solidarietà intergenerazionale.**

L'Ente si propone così come alleato, partner permanente e costante punto di riferimento per ogni professionista iscritto, contribuendo così, di rimando, alla tenuta sociale ed economica del sistema delle libere professioni e della collettività.

Nonostante le difficoltà del contesto, l'attività libero professionale continua a dimostrare resilienza e dinamismo. La figura del perito industriale acquisisce anzi centralità nei processi di innovazione e transizione produttiva, e la crescita dei fatturati lo conferma.

EPPI risponde alle sfide demografiche e previdenziali con strumenti concreti:

- strumenti redistributivi equi, per bilanciare le generazioni;
- politiche di valorizzazione del montante individuale, per tutelare chi versa oggi;
- strategie di sostenibilità di lungo periodo, per garantire prestazioni future adeguate.

Accanto alla gestione previdenziale, l'Ente presidia **l'evoluzione normativa e la valorizzazione del capitale umano, sostenendo un accesso qualificato alla professione**. In particolare, osserva con attenzione l'evoluzione normativa e i processi di qualificazione della professione, consapevole che una valorizzazione del percorso formativo può contribuire a rafforzare il futuro della categoria.

La **digitalizzazione costituisce un altro asse strategico** per EPPI. L'innovazione dei processi, la semplificazione nell'accesso ai servizi e la qualità nelle risposte sono strumenti per rendere la previdenza più vicina, tempestiva e orientata ai bisogni delle nuove generazioni di iscritti.

**EPPI lavora per garantire alle future generazioni non solo prestazioni adeguate, ma un sistema che continui a proteggere e valorizzare il lavoro professionale nel tempo.**

# 1. IL PERCORSO

## PREVIDENZIALE:

UN SISTEMA AL SERVIZIO  
DELLE PERSONE



1. Il Percorso Previdenziale: un sistema al servizio delle persone	8
1.1 I numeri che parlano: performance, benefici e impatti	8
1.2 Previdenza, assistenza e sostegno agli iscritti: strumenti per proteggere e valorizzare la professione	15
1.3 Uno sguardo al futuro: impegni e obiettivi per una crescita responsabile e sostenibile	22
1.4 Innovazione per l'efficienza: Iniziative e progetti ESG	24

# 1. IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE



## Il sistema previdenziale: un bene comune al servizio delle persone.



Il sistema previdenziale rappresenta una delle infrastrutture sociali essenziali di un Paese. Non si tratta solo di un insieme di regole contabili e contributive, ma di un **patto che coinvolge ciascun singolo cittadino: solidarietà e responsabilità sono valori assunti da ciascuno – singolo cittadino o istituzione che sia - verso la collettività** e a garanzia della tutela economica e la dignità alle persone, nei momenti più delicati della vita: la vecchiaia, l'inabilità al lavoro, la perdita del reddito.

In Italia, oltre al regime pubblico gestito dall'INPS, operano enti previdenziali privati e privatizzati<sup>1</sup> e **EPPI è l'ente dedicato ai periti industriali liberi professionisti.**



L'Ente opera secondo un **modello a capitalizzazione individuale**, in cui ogni iscritto accumula contributi in un conto personale che determina l'importo della futura pensione. Tale sistema si basa sul **metodo di calcolo della pensione di tipo contributivo**, con il versamento da parte di ciascun iscritto, di un **contributo soggettivo obbligatorio pari al 18% del reddito professionale netto**, incrementabile volontariamente fino al 35%. A ciò si aggiunge il **contributo integrativo**, legato al volume d'affari, destinato alla gestione mutualistica dell'Ente. Grazie alla Legge Lo Presti (n. 133/2011), **EPPI ha destinato parte del contributo integrativo al montante individuale**, ovvero la somma dei contributi accumulati da ciascun iscritto nel corso della carriera, base di calcolo per la pensione futura, rafforzando il legame diretto tra versamenti e prestazioni. Ulteriori tutele, come il contributo maternità, completano il quadro previdenziale con strumenti efficaci e personalizzati.

Per una descrizione completa del funzionamento del sistema previdenziale adottato da EPPI – compreso il modello contributivo e le misure per la valorizzazione del montante – si rimanda al Capitolo 2, par. 2.4.1, in cui tali elementi sono analizzati alla luce degli impatti generati per gli iscritti.

Nel paragrafo successivo sono illustrati i principali dati relativi a pensioni erogate, iscritti tutelati, copertura territoriale, obiettivi strategici, progetti attivati e iniziative in corso: informazioni chiave per dare evidenza concreta ai risultati raggiunti e misurare i benefici generati per la comunità. A completamento del quadro, sono inoltre descritte le principali forme di previdenza e le componenti del sistema di welfare dell'Ente, a testimonianza di un approccio integrato e sostenibile alla protezione sociale.

## 1.1 I NUMERI CHE PARLANO: PERFORMANCE, BENEFICI E IMPATTI

L'attività dell'Ente si sviluppa attorno a tre pilastri fondamentali, Previdenza, Assistenza e Tutela Sanitaria, a cui si aggiunge un asse trasversale fondamentale: il rapporto con gli iscritti. Accanto a questi elementi si colloca una dimensione strategica imprescindibile: una gestione solida, responsabile e orientata al futuro, capace di garantire equilibrio economico, capacità redistributiva e sostenibilità di lungo periodo.



I numeri del triennio 2022–2024 raccontano con chiarezza questo impegno: restituiscono una fotografia integrata delle prestazioni erogate, della fiducia costruita con la comunità professionale e dei risultati economico-finanziari ottenuti. Un sistema che non solo funziona, ma che genera valore sociale, sicurezza, impatto.

## I Dati della PREVIDENZA – Stabilità, ricambio generazionale e crescita delle prestazioni

### Un sistema previdenziale solido, multigenerazionale e orientato al futuro

Nel 2024, EPPI ha garantito la tutela previdenziale a 12.817 iscritti attivi, confermando un andamento stabile rispetto al 2022 (12.975 iscritti attivi). La struttura demografica della popolazione attiva evidenzia un sistema solido e capace di evolversi, grazie a una presenza equilibrata tra diverse generazioni. In particolare, il 28,4% degli iscritti appartiene alla fascia d'età compresa tra i 50 e i 60 anni, mentre un ulteriore 22,5% rientra nella fascia tra i 60 e i 70 anni.

Come si può evincere nella tabella sottostante, a confermare il ruolo attivo delle generazioni più mature, nel triennio 2022–2024 si è registrato un aumento dell'8% nella fascia 61–70 anni e una crescita del 7% tra gli over 70. Questa tendenza dimostra la continuità professionale anche in età avanzata e la necessità di garantire tutele adeguate per i professionisti senior, valorizzandone l'esperienza.

FASCIA DI ETÀ	2022	2023	2024	TASSO DI CRESCITA
Fino a 30	585	585	624	7%
[31-40]	1.690	1.601	1.462	-13%
[41-50]	2.967	2.862	2.741	-8%
[51-60]	3.699	3.666	3.636	-2%
[61-70]	2.663	2.758	2.883	8%
[71-xx]	1.371	1.433	1.471	7%

Parallelamente, nonostante un contesto generale di invecchiamento, si osservano segnali incoraggianti di ricambio generazionale. La fascia degli under 30 è cresciuta del 7% nel triennio, passando da 585 iscritti nel 2022 a 624 nel 2024.

A conferma dell'attrattività dell'Ente presso i giovani professionisti è il dato, riportato nella tabella sottostante, riferito ai nuovi iscritti. Al 31 dicembre 2024, il 41% dei nuovi iscritti ha meno di 30 anni: infatti, su 363 nuovi ingressi nel 2024, 149 hanno meno di 30 anni, seguiti da 73 nella fascia 31–40 anni e 65 tra i 41 e i 50. Il ricambio è dunque attivo, anche se progressivo.

NUOVI ISCRITTI (PER FASCIA DI ETÀ)	2024	%
Fino a 30	149	41
[31-40]	73	20
[41-50]	65	18
[51-60]	48	13
[61-70]	19	5
[71-xx]	9	2

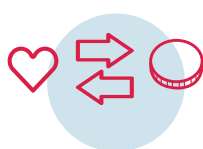
Naturalmente tali tendenze dovranno essere monitorate alla luce dell'entrata in vigore dal 2025 della riforma che ha modificato le modalità di accesso all'esame di abilitazione per l'esercizio della libera professione di Perito Industriale. L'art. 55 D.P.R. n. 328/01 stabilisce che agli esami di Stato per la professione di Perito Industriale si accede con la laurea, tra quelle regolate al D.M. 4 agosto 2000 ("Lauree triennali"), comprensiva di un tirocinio di sei mesi, svolto in tutto o in parte durante il corso di studi tramite convenzioni stipulate tra gli Ordini e le Università. Dunque, per poter accedere agli esami di Stato per l'abilitazione professionale di Perito Industriale è necessario conseguire la laurea.

### Le prestazioni previdenziali: crescita dei diritti e più valore alle pensioni

Al 31 dicembre 2024, risultano in erogazione 6.506 pensioni, segnando una crescita del 12% rispetto al 2022. Questo incremento riflette una maggiore attivazione dei diritti previdenziali e la progressiva maturazione delle posizioni contributive nel tempo.

La composizione delle prestazioni mostra una prevalenza delle pensioni di vecchiaia, pari al 72%, mentre emergono due tendenze significative:

- una crescita del 51% delle pensioni in cumulo, che riflette l'utilizzo crescente di strumenti di flessibilità previdenziale;
- un aumento del 17% delle pensioni di reversibilità, a tutela dei familiari superstiti.



TIPOLOGIA DI PERSONE	2022	2023	2024	TASSO DI CRESCITA	% SUL TOTALE 2024
<b>VECCHIAIA</b>	4.393	4.529	4.705	7%	72
<b>INABILITÀ/INVALIDITÀ</b>	75	77	79	5%	1
<b>PENSIONI DI REVERSIBILITÀ (superstiti)</b>	826	910	969	17%	15
<b>CUMULO</b>	498	620	753	51%	12
<b>PENSIONI ATTIVE</b>	5.792	6.136	6.506	12%	

### Importi medi in aumento – Più valore per ogni prestazione

L'Ente ha inoltre perseguito nel triennio una gestione patrimoniale improntata all'efficienza e alla valorizzazione delle prestazioni, con un impatto diretto sugli importi erogati. Rispetto al 2022, si registrano infatti aumenti significativi degli importi medi delle pensioni al 31 dicembre 2024:

TIPOLOGIA DI PENSIONE	VALUTAZIONE MEDIA 2022-2024
<b>Pensioni di vecchiaia</b>	+27%
<b>Pensioni di invalidità/inabilità</b>	+25%
<b>Pensioni di reversibilità</b>	+21%
<b>Pensioni in cumulo</b>	+20%

Questi dati testimoniano un impegno concreto nella tutela del potere d'acquisto dei pensionati, contribuendo a rafforzare la sicurezza economica nel post-lavoro e l'efficacia della funzione previdenziale dell'Ente.

### Parametri contributivi 2024: equilibrio tra sostenibilità e tutela individuale

Nel 2024, EPPI ha definito nel segno dell'equilibrio tra sostenibilità finanziaria e adeguatezza delle prestazioni, i seguenti principali parametri contributivi:

- Il contributo soggettivo minimo annuo è stato fissato a € 2.340,00 per i redditi professionali fino a € 13.000,00. Nel 2021, tale minimo era pari a € 1.832,94, per i redditi professionali fino a € 10.183,00. Questo aggiornamento comporta un adeguamento del contributo minimo per i redditi più bassi, in linea con gli obiettivi di sostenibilità del sistema previdenziale e di progressiva armonizzazione con i parametri contributivi generali;
- Il contributo integrativo minimo è stato pari a € 650,00, rispetto ai € 509,15 del 2021;
- Il reddito massimo è stato stabilito in € 119.650,00, oltre il quale non si accantonano ulteriori contributi ai fini del calcolo pensionistico. Dal 2024, il contributo soggettivo massimo, tenuto conto dell'aliquota del 18% è stato fissato pari ad € 21.537,00, mentre nel 2023 il contributo massimo era pari ad € 15.348,56.

Dal 2024 è stata innalzata fino al 35% l'aliquota opzionale per il versamento del contributo soggettivo. Tale facoltà rappresenta uno degli strumenti per accantonare una maggiore contribuzione sul proprio montante al fine di beneficiare di una pensione più adeguata. Parallelamente sono state introdotte per i giovani under 35 anni, agevolazioni contributive, per i primi cinque anni di iscrizione:

- Riduzione del 50% del contributo soggettivo se il reddito prodotto è inferiore a 26.000 euro;
- Riduzione del 50% del contributo integrativo minimo se il volume d'affari prodotto è inferiore alla metà del volume d'affari minimo

Questi parametri riflettono l'impegno di EPPI nel mantenere un sistema sostenibile, inclusivo e capace di rispondere ai bisogni previdenziali di una platea professionale sempre più articolata, in un contesto economico e sociale in costante evoluzione.

### **I Dati dell'ASSISTENZA: strumenti concreti per la tutela del presente e del futuro**

Accanto alle prestazioni previdenziali, EPPI ha rafforzato nel triennio una rete di interventi assistenziali concreti, pensati per rispondere ai bisogni quotidiani degli iscritti e sostenere la loro qualità della vita. Le politiche di welfare dell'Ente rappresentano un presidio di prossimità e inclusione, traducendo la missione mutualistica in benefici tangibili.

Nel triennio 2022–2024, EPPI ha potenziato il proprio impegno assistenziale, accogliendo 1.013 domande (+132% rispetto al 2021 non considerando i contributi straordinari a sostegno dei professionisti per la crisi sanitaria ed economica da Covid-19) per un totale di 2,5 milioni di euro. Solo nel 2024, il 64% delle richieste ha riguardato contributi per la famiglia, segno di un welfare di prossimità sempre più mirato ai bisogni quotidiani degli iscritti.

### **I Dati della TUTELA SANITARIA: continuità e protezione**

Anche per il 2024, EPPI ha confermato la copertura assicurativa sanitaria collettiva per i propri iscritti e pensionati, attivata tramite l'Associazione EMAPI, l'Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani, al quale l'EPPI aderisce, in relazione a:

- Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI) cd. Grandi Interventi Chirurgici e Gravi Eventi Morbosi, che garantisce il rimborso delle spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio, malattia e parto, secondo i termini e le modalità indicate contrattualmente (premio euro 761 mila);
- L'invalidità permanente grave da infortunio, copertura assicurativa collettiva prevista quale ampliamento della copertura base ASI, che consente agli iscritti di ottenere, in caso di infortunio anche extraprofessionale, che comporti all'assicurato un'invalidità permanente di grado superiore al 66%, un indennizzo pari al capitale assicurato di € 80.000 (premio euro 49 mila);
- Long Term Care, garanzia collegata a problemi di non autosufficienza, ovvero per la protezione che scatta nel momento in cui si dovesse perdere la propria capacità a svolgere autonomamente le attività elementari della vita quotidiana (premio per euro 274 mila)
- Check up, una volta l'anno, assicura gratuitamente una serie di prestazioni sanitarie di prevenzione, personalizzate per gli uomini e le donne (premio per euro 384 mila).

Nel corso dell'anno, 62,4% degli iscritti EPPI ha dichiarato di ritenere utile la copertura LTC, mentre il 50% si è detto disponibile a incrementare volontariamente la propria rendita, a conferma del valore attribuito a questo strumento di protezione individuale e familiare.

## L'impatto sociale delle coperture sanitarie: un valore che va oltre la previdenza

Secondo un'analisi di Prometeia condotta a Novembre 2024 sull'intero sistema delle casse professionali, le attività sanitarie integrative promosse da EMAPI generano un impatto sociale pari a € 102 milioni annui, a fronte di un investimento complessivo di € 46 milioni.

- Il Social Return on Investment (SROI) risulta superiore a 2: per ogni euro investito, si ottengono oltre 2 euro in benefici sociali;
- I vantaggi si distribuiscono su iscritti (79%), familiari (13%) e collettività (8%), grazie a un migliore accesso alle cure, riduzione dei tempi di attesa e contenimento dei costi per il SSN;
- Le attività di prevenzione presentano un SROI ancora più elevato, pari a 3,3;
- La sola copertura Long Term Care incide per il 30% del valore sociale complessivo generato, in particolare per il sostegno offerto ai caregiver familiari.

## Prospettive demografiche: una crescente domanda di tutela

Alla luce delle dinamiche demografiche in atto, che stimano un aumento della popolazione ultrasettantenne in Italia dal 18,3% nel 2024 al 28,4% nel 2044 (fonte: United Nations), il ruolo del welfare sanitario si conferma centrale. In questo contesto, la strategia di EPPI si muove nella direzione di rafforzare strumenti capaci di generare impatti misurabili sul piano economico, sociale e sanitario, contribuendo alla sostenibilità del sistema e al benessere della comunità professionale nel lungo periodo.

## I Risultati del RAPPORTO CON GLI ISCRITTI – ascolto, presenza e fiducia

Nel triennio 2022–2024, EPPI ha continuato a investire nella costruzione di una relazione attiva con la propria comunità professionale, basata su ascolto, prossimità e partecipazione. Le principali azioni realizzate testimoniano un impegno costante:

- 5 tappe di “EPPI in Tour”, una serie di incontri territoriali destinati a tutti gli iscritti e svolti sia in presenza che online, pensati per approfondire tematiche di ampio respiro, anche in un'ottica di educazione previdenziale e finanziaria, e per favorire il dialogo diretto con gli iscritti, che hanno coinvolto in media 1.418 partecipanti ciascuno in tutta Italia.
- 110 “Appuntamenti sul Welfare” in presenza, occasioni per far conoscere agli iscritti, nei loro territori, le misure realizzate e i servizi offerti.
- Il 72,6% degli iscritti ha partecipato ad almeno un incontro, evidenziando un coinvolgimento molto elevato. Questo livello di adesione emerge dall'Indagine EPPI-Mefop 2023-2024, realizzata tra il 28 novembre 2023 e l'8 gennaio 2024 attraverso 2.957 risposte valide, un dato superiore rispetto alle 2.504 risposte raccolte nell'indagine del 2017, a conferma di un crescente interesse e rappresentatività del campione.
- L'iniziativa “EPPI in Tour” ha riscosso un alto livello di gradimento tra gli iscritti: secondo l'Indagine EPPI-Mefop 2023-2024, il 90,7% dei partecipanti ha espresso una valutazione positiva dell'esperienza, confermando l'efficacia del format. L'indagine, condotta tra novembre 2023 e gennaio 2024, ha raccolto quasi 3.000 risposte valide da un campione rappresentativo per età, area geografica e caratteristiche socio-professionali. I risultati riflettono un chiaro apprezzamento per la qualità degli incontri, l'organizzazione e la possibilità di interazione diretta con i vertici dell'Ente.

Questi dati confermano un modello di governance partecipativa, capace di alimentare fiducia, senso di appartenenza e consapevolezza previdenziale.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## **SOSTENIBILITÀ E VALORE – Una gestione solida e responsabile**

Le performance registrate nei tre ambiti d'intervento dell'Ente e nel dialogo con la propria comunità professionale riflettono una gestione del patrimonio fondata su principi di prudenza, trasparenza e visione di lungo periodo.

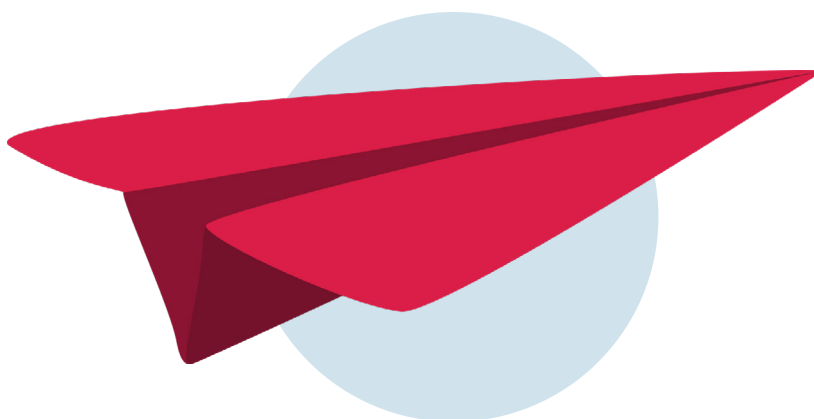
EPPI, infatti, gestisce in autonomia il patrimonio previdenziale adottando una strategia d'investimento improntata all'equilibrio tra sicurezza del capitale, redditività sostenibile e responsabilità sociale. Attraverso tale strategia, EPPI ha potuto:

- garantire la rivalutazione delle posizioni contributive;
- sostenere l'incremento delle prestazioni pensionistiche;
- mantenere l'equilibrio economico-finanziario del sistema anche in un contesto macroeconomico complesso.

### **Risultati economico-finanziari al 31.12.2024**

Il valore complessivo del portafoglio investimenti ha raggiunto i 2,09 miliardi di euro, con un incremento del 23% rispetto al 2021. Di questo patrimonio, il 34% è investito in strumenti che rispettano criteri ESG (ambientali, sociali e di governance), a testimonianza dell'impegno concreto dell'Ente verso una finanza etica e sostenibile.

Nel triennio, il valore economico generato ha raggiunto circa 316,3 milioni di euro, mentre quello distribuito agli stakeholder è stato pari a 241 milioni, con una crescita (rispetto al 2022) rispettiva del 32% e del 52%. Tali risultati evidenziano la capacità dell'Ente di valorizzare in modo equo tutti i soggetti coinvolti, traducendo le performance in benefici concreti per la comunità professionale.



## 1.2 PREVIDENZA, ASSISTENZA E SOSTEGNO AGLI ISCRITTI: STRUMENTI PER PROTEGGERE E VALORIZZARE LA PROFESSIONE

Il presente paragrafo illustra le principali forme di previdenza e le componenti del sistema di welfare dell'Ente, con l'obiettivo di offrire un quadro informativo utile a contestualizzare i dati presentati nel successivo Capitolo 2, dedicato agli impatti generati dall'azione dell'Ente. Per maggiori informazioni fare riferimento al sito web: <https://www.eppi.it/>

### LA PREVIDENZA

Dal 1° gennaio 2024 è entrato in vigore il nuovo Regolamento Previdenziale di EPPI, pensato per rendere il sistema più attuale ed efficace, in linea con le esigenze dei professionisti e con le sfide del presente. EPPI eroga le seguenti tipologie di prestazioni previdenziali:

- 1. Pensione di vecchiaia:** prestazione economica erogata, su richiesta, in favore dei lavoratori in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla legge.
- 2. Pensioni di inabilità/invalidità:** prestazioni economiche, erogate a domanda, in favore degli iscritti che si trovano in condizioni di grave compromissione della capacità lavorativa. La pensione di inabilità è riconosciuta nei casi di assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, mentre l'assegno di invalidità è destinato a coloro la cui capacità lavorativa risulti ridotta a meno di un terzo per effetto di infermità fisica o mentale.
- 3. Pensione di reversibilità:** prestazione pensionistica erogata ai familiari nel caso in cui la persona deceduta era già in pensione, trattamento che viene trasformato ed erogato agli eredi rispetto alla prestazione originaria dell'iscritto defunto.
- 4. Pensioni in cumulo:** Dal 1° gennaio 2017 è possibile accedere al "cumulo gratuito" dei contributi versati in diverse casse previdenziali. Questo strumento consente di sommare i cosiddetti "spezzoni contributivi" – che da soli non darebbero diritto alla pensione – per ottenere un'unica pensione (vecchiaia, anticipata, inabilità o reversibilità), senza costi per l'iscritto.
- 5. Indennità di maternità:** Prestazione economica dedicata alle iscritte a ristoro della mancata produzione di reddito per prendersi cura del bambino.

### L'ASSISTENZA

Il nuovo Regolamento sulle Prestazioni di Assistenza, entrato in vigore il 1° gennaio 2024, ha rinnovato l'intero impianto assistenziale, introducendo misure più flessibili, inclusive e trasparenti. Le prestazioni assistenziali fornite agli iscritti sono suddivise in quattro principali aree tematiche, per un totale di 20 tipologie di intervento, cui si aggiungono 7 linee dedicate alla Tutela Sanitaria (si veda la sezione seguente), per complessive 27 linee d'intervento.

Tutti i sussidi sono erogati sulla base di Bandi annuali, destinati agli iscritti attivi o a coloro che abbiano maturato almeno tre anni di iscrizione nel triennio precedente la domanda e dal 2024 anche ai pensionati non più in attività per le nuove linee (di seguito si riporterà il dettaglio), e a condizione che non si percepiscano altri contributi pubblici per lo stesso intervento. I sussidi per malattia e di primo intervento a seguito di calamità naturali sono erogati su domanda e non in base a specifici bandi, al fine di assicurare un tempestivo intervento da parte dell'Ente.

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo, alcune delle principali tipologie di sussidi. Per i dettagli aggiornati, si invita a consultare i bandi specifici.



### **a. Sostegni alla professione**

I benefici assistenziali offerti nell'ambito del sostegno alla professione riguardano le seguenti categorie:

- **Mutui ipotecari per prima casa o studio:** Al fine di supportare gli iscritti nella realizzazione o nella ristrutturazione della prima abitazione o dello studio professionale, l'Ente prevede l'erogazione di un contributo del 50% degli interessi del mutuo o prestito pagati dall'iscritto nell'anno precedente la presentazione della domanda.
- **Contributi per acquisto della dotazione strumentale o interventi all'immobile:** Nel caso in cui l'iscritto manifesti l'esigenza di procedere al rinnovo della dotazione strumentale o alla ristrutturazione dello studio professionale, l'Ente dispone l'erogazione di un contributo del 50% degli interessi del prestito pagati dall'iscritto nell'anno precedente la presentazione della domanda.
- **Contributo per avvio libera professione:** Gli interventi sostengono i giovani periti industriali under 30 all'inizio della carriera, tramite finanziamenti per l'acquisto di attrezzature professionali. l'Ente prevede l'erogazione di un contributo del 50% degli interessi del prestito pagati dall'iscritto nell'anno precedente la presentazione della domanda.
- **Contributo per la formazione personale:** l'Ente per i soli iscritti attivi prevede l'erogazione di un contributo per:
  - a. Formazione professionale per iscritti con età inferiore a 35 anni;
  - b. Crescita professionale;
  - c. Certificazione delle competenze professionali;
  - d. Presenza di praticanti negli studi professionali e/o nelle società.

Per la formazione degli iscritti under 35 sono riconosciuti solo i corsi attestati dal Consiglio Nazionale dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati (CNPI) o dagli Ordini Territoriali che riconoscano crediti formativi e prevedano una verifica finale. Per la formazione dedicata alla crescita professionale saranno riconosciuti i soli corsi abilitanti e quelli per aggiornamento e mantenimento dell'abilitazione. Il contributo sarà del 50% delle spese sostenute dall'iscritto nell'anno precedente la presentazione della domanda.



### **b. Sostegni alla famiglia**

Nell'ambito delle politiche di supporto al nucleo familiare, l'Ente affianca alle indennità di maternità e paternità una serie di interventi assistenziali volti a rispondere a specifiche esigenze degli iscritti. Tali misure si concretizzano nell'erogazione di contributi, differenziati per natura e finalità, che ricadono all'interno di diverse aree tematiche di intervento.

- **Bonus nascita:** prevede l'erogazione di un contributo per ogni figlio nato o adottato, quale misura concreta di supporto alle famiglie degli iscritti nei momenti più significativi della vita.
- **Spese scolastiche:** a supporto delle spese per l'asilo e per la scuola dell'infanzia. Sino al 2023 erano previsti contributi anche per la scuola primaria, secondaria e per l'università. Tale previsione è stata ulteriormente riformata nel 2025 con la proposta di modifica inviata ai Ministeri Vigilanti, che prevede l'erogazione di contributi per le spese di studio in favore dei figli degli iscritti per la frequenza con merito della scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado.
- **Contributi per figli minori in caso di decesso dell'iscritto:** in caso di decesso dell'iscritto, l'Ente prevede un contributo annuale, destinato alla tutela economica dei figli minorenni. Questo sostegno si configura come misura finalizzata a garantire continuità e protezione al nucleo familiare rimasto, assicurando un contributo regolare e duraturo per il benessere dei figli.
- **Spese funerarie:** a fronte di eventi luttuosi di particolare rilevanza personale e familiare, l'Ente prevede un intervento assistenziale in caso di decesso dell'iscritto, del coniuge o di figli fiscalmente a carico.
- **Supporto per familiari inabili:** attraverso un intervento mirato di natura assistenziale, l'Ente assicura un supporto concreto alle famiglie degli iscritti mediante l'erogazione di sussidi finalizzati a fornire un sostegno economico in caso di inabilità o invalidità sopravvenuta a carico dell'iscritto stesso o di un familiare fiscalmente a carico.
- **Veicoli per trasporto di soggetti con disabilità:** contributo economico a sostegno degli iscritti che abbiano sostenuto spese per l'acquisto o la modifica di veicoli destinati al trasporto di soggetti con disabilità, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione, la mobilità e il superamento degli ostacoli legati alla condizione di fragilità.
- **Ristrutturazione per abbattimento barriere architettoniche:** erogazione di un contributo economico a favore degli iscritti che abbiano sostenuto spese per interventi volti all'eliminazione di barriere architettoniche, al fine di favorire l'accessibilità e l'autonomia negli ambienti abitativi o professionali, nel rispetto dei principi di inclusività e pari opportunità.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO





### **c. Supporto per calamità naturali**

L'Ente mette a disposizione un insieme di misure di sostegno dedicate agli iscritti che si trovino a fronteggiare situazioni di emergenza dovute a eventi che compromettono la propria abitazione o il luogo di lavoro. Tali interventi sono pensati per fornire un supporto immediato e concreto nelle fasi critiche, attraverso contributi economici mirati a coprire i danni materiali, agevolare la ricostruzione e tutelare il reddito in caso di temporanea impossibilità a svolgere l'attività professionale.

- **Sussidio per primo intervento:** L'Ente prevede l'erogazione di un contributo straordinario a tantum a favore degli iscritti colpiti da eventi che abbiano compromesso l'utilizzo della prima casa di abitazione o dello studio professionale, secondo la seguente articolazione:
  - a. 5.000 euro in caso di inagibilità totale della prima casa o dello studio professionale;
  - b. 3.000 euro in caso di inagibilità parziale della prima casa o dello studio professionale;
  - c. 1.500 euro in caso di inagibilità temporanea della prima casa o dello studio professionale;
  - d. 500 euro in caso di inutilizzo del veicolo di proprietà dell'iscritto.
- **Indennità per danni all'immobile o al veicolo:** concessione di un contributo per danni attestati fino alla concorrenza del 50%.
- **Indennità sostitutiva del reddito:** riconoscimento di un contributo a ristoro della mancata produzione di reddito per periodi superiori a 2 mesi, finalizzato a tutelare il reddito degli iscritti in caso di impedimento temporaneo allo svolgimento dell'attività lavorativa.



#### **d. Sostegno alla salute**

L'Ente offre una serie di forme di supporto economico destinate a sostenere gli iscritti e i loro familiari nelle diverse esigenze legate alla salute e al benessere. Le misure comprendono contributi per l'assistenza domiciliare, la copertura delle spese di degenza in strutture specializzate, il sostegno in caso di malattia o infortunio, nonché il rimborso parziale per interventi medici privati e per polizze assicurative integrative, con l'obiettivo di garantire un'assistenza completa e personalizzata.

- **Assistenza domiciliare medico-infermieristica:** erogazione di un contributo economico a sostegno delle spese sostenute per prestazioni di assistenza domiciliare, infermieristica o riabilitativa, rivolte all'iscritto, al coniuge o ai figli fiscalmente a carico.
- **Degenza in casa di cura:** contributo economico per sostenere le spese di degenza in Residenze Sanitarie Assistenziali, a favore dell'iscritto, del coniuge o dei figli fiscalmente a carico.
- **Indennità per malattia:** contributo a supporto dell'iscritto che, a seguito di eventi straordinari quali malattia o infortunio, si trovi temporaneamente impossibilitato a svolgere l'attività di libera professione (cd. inabilità temporanea) per un periodo superiore a 45 giorni, al fine di garantirne il sostegno economico durante il periodo di impedimento.
- **Interventi chirurgici in strutture private:** rimborso delle spese sostenute dall'iscritto per interventi chirurgici o prestazioni ambulatoriali effettuati presso strutture private accreditate.
- **Concorso al premio assicurativo:** rimborso delle spese sostenute per la sottoscrizione di polizze assicurative supplementari, volte a integrare la copertura collettiva offerta dalla polizza comune stipulata dall'Ente, fino a un massimo del 70% del premio assicurativo pagato.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

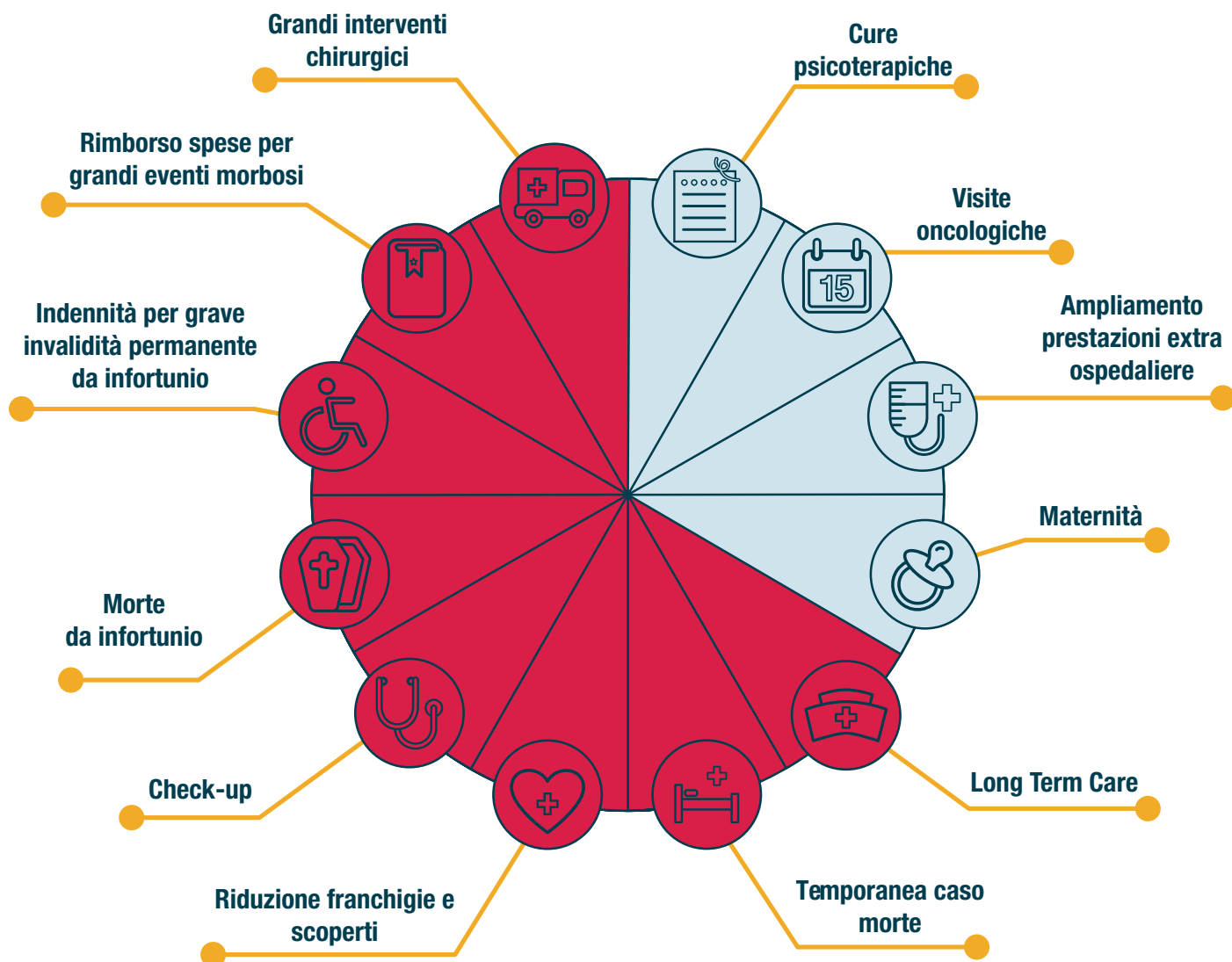
COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## LA TUTELA SANITARIA

A integrazione dei sussidi previsti dal Regolamento per l'Assistenza, EPPI garantisce ai propri iscritti un ampio pacchetto di tutele sanitarie, attivato in partnership con EMAPI. Si tratta di un insieme articolato di polizze collettive — 8 su 12 complessive — pensate per affrontare situazioni di particolare gravità e fornire prestazioni sanitarie integrative e trattamenti assistenziali. Attivo dal 2007, questo servizio è diventato negli anni una realtà che offre una concreta opportunità di assistenza ai liberi professionisti.



***Le tutele attivate dall'EPPI sono evidenziate in rosso***

Attualmente si rivolge ad una platea di circa 1.300.000 professionisti a cui eroga prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), Long Term Care (LTC), Temporanea Caso Morte (TCM) e copertura contro gli Infortuni professionali ed extraprofessionali.

L'EPPI ha nel tempo attivato le diverse forme di copertura, oltre ad estenderle ai pensionati non più in attività. Nel 2025 l'offerta sanitaria si è arricchita delle garanzie relative all'indennizzo in caso di morte da infortunio (cd. A2) e dell'indennizzo in caso di morte da malattia (cd. TCM). Pertanto i servizi sanitari offerti tramite EMAPI sono rappresentati da:

**a. Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI)**

Copertura prevista:

- **A** Copertura delle spese sanitarie sostenute per grandi interventi chirurgici e gravi eventi morbosi, alleggerendo il peso economico legato a prestazioni mediche complesse;
- **A1** La copertura assicurativa per garantire agli iscritti e ai pensionati non più in attività il diritto a un indennizzo pari a € 80.000,00 in caso di infortunio che determini un'invalità permanente superiore al 66%.
- **A2** In caso di infortunio con esito mortale dell'assicurato, iscritto a una Cassa o Ente di Previdenza che abbia autorizzato l'adesione collettiva, la Società liquida un indennizzo pari al capitale assicurato di € 60.000,00.
- **A3** (Pacchetto Check-up – per gli iscritti attivi): Check-up annuale di prevenzione, comprensivo di esami clinici e visite specialistiche, differenziati per genere, per promuovere la cultura della prevenzione e della diagnosi precoce.
- **A8** Riduzione franchigie e scoperti: consente di ottenere una riduzione della franchigia al 15% con minimi e massimi più favorevoli per l'assicurato. In particolare:
  - minimo non indennizzabile: € 500,00 (prima € 1.500,00)
  - massimo non indennizzabile: € 2.000,00 (prima € 6.000,00)

**b. Long Term Care (LTC)**

In caso di non autosufficienza permanente, per gli iscritti ed i pensionati non più in attività, la Compagnia eroga una rendita mensile di 2.025 euro vita natural durante. Il singolo assicurato può volontariamente aumentare l'entità della rendita, versando dei premi ulteriori rispetto a quello pagato direttamente dal proprio Ente di previdenza.

**c. Temporanea Caso Morte (TCM)**

La copertura è rivolta agli iscritti e ai pensionati non più in attività, che non abbiano superato i 75 anni di età. In caso di decesso dell'assicurato, per qualsiasi causa, è previsto il versamento di un capitale di 14.100 euro, pari al doppio del valore base stabilito (7.050 euro). I beneficiari della prestazione sono gli eredi legittimi o testamentari dell'assicurato.



SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## 1.3 UNO SGUARDO AL FUTURO: IMPEGNI E OBIETTIVI PER UNA CRESCITA RESPONSABILE E SOSTENIBILE

Forte dei risultati raggiunti in termini di solidità patrimoniale, adeguatezza delle prestazioni e qualità della relazione con gli iscritti, EPPI guarda al futuro con la volontà di consolidare il proprio ruolo istituzionale e di rafforzare la propria capacità di risposta alle sfide sociali, economiche e demografiche emergenti.

Il triennio appena concluso rappresenta una tappa significativa, ma non definitiva: è su questa base che l'Ente costruisce una visione di crescita sostenibile, articolata in obiettivi concreti e coerenti con la propria missione e con i quattro ambiti prioritari di intervento: previdenza, assistenza, tutela sanitaria e rapporto con gli iscritti.

### **Visione**

L'Ente conferma la propria determinazione nel proseguire lungo un percorso di continuità e consolidamento. La visione strategica che guida l'azione dell'EPPI è chiara: rafforzare il proprio ruolo non solo come ente gestore, ma come vero e proprio partner previdenziale al fianco dei professionisti, capace di accompagnare ciascun iscritto lungo tutta la vita lavorativa, fino alla fase di quiescenza.

### **Obiettivi**

In linea con il modello del Welfare articolato nei tre pilastri, EPPI definisce i propri obiettivi strategici per una crescita equa, partecipata e sostenibile:



### 1. **Garantire l'adeguatezza delle pensioni**

Assicurare prestazioni pensionistiche in grado di riflettere il percorso professionale dell'iscritto è la prima responsabilità dell'Ente.

EPPI persegue tale obiettivo attraverso:

- Strategie di investimento mirate a incrementare il patrimonio gestito, garantendo sostenibilità nel lungo periodo;
- Il miglioramento delle prestazioni previdenziali con l'incremento dei montanti individuali attraverso la distribuzione di quota parte del contributo integrativo e una rivalutazione maggiore rispetto al tasso previsto dalla Legge 335/95.

### 2. **Rafforzare i sussidi economici**

L'Ente mira a costruire un sistema di welfare solido e inclusivo, capace di rispondere ai bisogni concreti degli iscritti e delle loro famiglie in ogni fase della vita.

Con il nuovo Regolamento assistenziale, in vigore dal 2024, EPPI:

- Ridefinisce l'intero impianto delle prestazioni assistenziali;
- Amplia l'accesso anche ai pensionati non più in attività;
- Introduce una struttura basata su bandi annuali, per garantire equità, trasparenza e tempestività nell'erogazione;

### 3. **Potenziare la tutela sanitaria**

EPPI mira a garantire un sistema di protezione sanitaria integrativa che accompagni l'iscritto anche oltre l'attività professionale.

Nel 2024, EPPI ha confermato questo impegno attraverso:

- Il rinnovo delle polizze collettive con EMAPI;
- L'estensione delle coperture sanitarie anche ai pensionati non più in attività;

### 4. **Coltivare il rapporto con gli iscritti**

Il dialogo con gli stakeholder è considerato un elemento centrale per una previdenza più consapevole e partecipata.

L'Ente promuove:

- Il coinvolgimento attivo degli iscritti;
- La diffusione di una cultura previdenziale accessibile e concreta;
- La valorizzazione del confronto con i territori e le istituzioni.

## AZIONI PER IL MANTENIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Per garantire il perseguimento di questi obiettivi, EPPI adotta una serie di linee operative trasversali:

### **Mantenere l'equilibrio economico e attuariale**

L'Ente promuove una gestione efficiente, capace di coniugare:

- Elevati standard professionali nell'erogazione dei servizi;
- Razionalizzazione dei costi operativi (es. riduzione spese per consulenze esterne);
- Tempestività nella gestione del credito contributivo;
- Maggiore sinergia tra organi istituzionali.

Questi fattori contribuiscono a rafforzare la solidità finanziaria e a consolidare nel tempo la sostenibilità del sistema.

### ***Gestire il patrimonio con responsabilità e visione***

L'attività patrimoniale è guidata da criteri di prudenza, coerenza e sostenibilità, per preservare la stabilità del sistema nel tempo.

Dal 2018, EPPI si è dotata di una politica di investimento strutturata, coerente con la missione dell'Ente e allineata:

- Ai trend di mercato;
- Alle politiche pubbliche;
- Alle esigenze della propria comunità professionale.

La finalità è tutelare il benessere degli iscritti lungo l'intero arco della vita lavorativa e nella fase successiva, promuovendo un sistema previdenziale equo, affidabile e trasparente.

### ***Favorire l'ascolto e la condivisione***

EPPI riconosce il valore strategico della comunicazione con i propri stakeholder – iscritti, istituzioni vigilanti, organi interni e territoriali, fornitori, associazioni.

Per questo, l'Ente investe costantemente in strumenti di relazione, tra cui:

- Newsletter e aggiornamenti digitali;
- Incontri sul territorio e appuntamenti di welfare;
- Corsi di formazione, sito web e canali dedicati.

Convinta che l'educazione previdenziale debba partire dall'Ente stesso, EPPI promuove un dialogo continuo, aperto e costruttivo a tutti i livelli.

## **1.4 INNOVAZIONE PER L'EFFICIENZA: INIZIATIVE E PROGETTI ESG**

EPPI non si limita all'erogazione delle prestazioni previdenziali e assistenziali, ma svolge il proprio ruolo con un'attenzione costante alla sostenibilità e alla coerenza con i principi di responsabilità intergenerazionale.

In questa prospettiva, nel corso degli anni l'Ente ha progressivamente integrato considerazioni ambientali, sociali e di buona governance nella propria politica di investimento.

Particolare rilievo è stato dato a progetti con ricadute sociali e infrastrutturali, come:

- Garantire la rivalutazione delle posizioni contributive;
- Sostenere l'incremento delle prestazioni pensionistiche;
- Mantenere l'equilibrio economico-finanziario del sistema anche in un contesto macroeconomico complesso.

Tali scelte, oltre a perseguire obiettivi di rendimento in linea con il profilo previdenziale dell'Ente, mirano a contribuire in modo misurato allo sviluppo dell'economia reale, attivano un circolo virtuoso di sviluppo che si riflette sull'economia del Paese, sul benessere delle comunità e sul futuro delle nuove generazioni.

## Digitalizzazione delle competenze

EPPI è consapevole che figure tecniche come i periti industriali sono in prima linea nella transizione verso l'Intelligenza Artificiale. In un contesto in cui l'automazione, la manutenzione predittiva e i digital twin stanno rivoluzionando i processi produttivi, queste figure rappresentano, infatti, il ponte essenziale tra innovazione tecnologica e applicazione pratica.

Consapevole di questa centralità, EPPI ha avviato a partire dal 2024 la convenzione con una piattaforma di formazione all'uso dell'AI, offrendo ai periti industriali abbonamenti annuali a costi agevolati. L'offerta, confermata anche per l'anno 2025 include oltre 130 guide, più di 6 ore di videocorsi (ad esempio su ChatGPT e Claude) e più di 700 prompt pronti all'uso.

EPPI punta anche sulla digitalizzazione delle competenze interne, affinché i dipendenti diventino utenti consapevoli e strategici degli strumenti di intelligenza artificiale, generando così con un impatto concreto sull'efficienza operativa dell'Ente. Per questo, a dicembre 2024 è stato approvato un progetto articolato su tre livelli:

- Formazione trasversale per tutto il personale, accompagnata dall'attivazione di licenze Copilot in ambiente protetto;
- Formazione mirata per i responsabili di funzione e di area incentrata sugli strumenti e sul modello organizzativo necessario al cambiamento;
- Formazione specialistica rivolta a figure dedicate (es. IA specialist) che supporteranno l'Ente nella gestione evolutiva di queste tecnologie.

## ARPINGE

EPPI è tra i soci fondatori di Arpinge, società costituita insieme a Cassa Geometri e Inarcassa, con l'obiettivo di realizzare investimenti nell'economia reale, in coerenza con gli orientamenti strategici legati alla transizione ecologica. Arpinge opera con un approccio di lungo periodo, indirizzando le proprie risorse verso settori produttivi rilevanti quali energia, mobilità sostenibile e infrastrutture sociali. Fin dalla sua costituzione, Arpinge ha integrato i criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nelle proprie politiche aziendali e nei processi decisionali, rendendo la sostenibilità una leva strategica di valore e innovazione.

Il modello adottato è ispirato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, alla Tassonomia UE per le attività sostenibili, ai principi del Global Compact e agli standard internazionali di rendicontazione, tra cui TCFD e GRI. In questo quadro, la strategia ESG del Gruppo si articola in una pianificazione annuale con obiettivi concreti, monitorati attraverso indicatori chiave di performance (KPI) e rendicontati nel presente Rapporto di Sostenibilità della Società.

L'approccio si fonda su un processo di investimento strutturato, che prevede:

- Valutazione ex ante degli investimenti, tramite due diligence ESG, verifica di allineamento alla Tassonomia UE, rispetto del principio DNSH (Do No Significant Harm) e analisi del contributo agli obiettivi climatici e ambientali;
- Gestione attiva e monitoraggio ex post degli impatti ambientali e sociali, con sistemi di reporting trasparente e integrato;
- Governance responsabile, supportata da un Sistema di Controllo Interno, un Modello Organizzativo 231 e un Codice Etico orientato a legalità, equità, inclusione e responsabilità.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

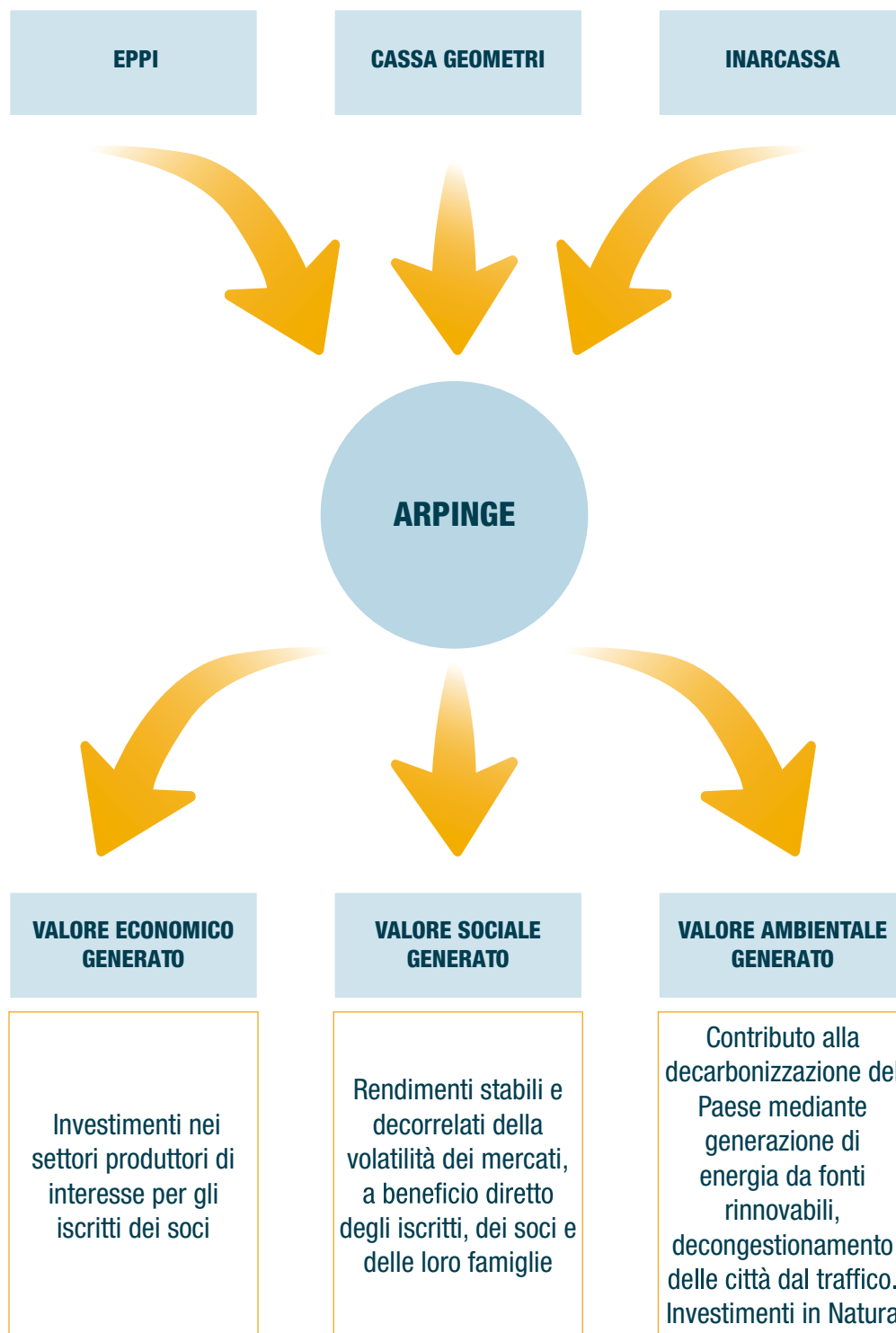
ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



Al 31 dicembre 2024, il 100% delle attività operative risultava allineato alla Tassonomia UE, con un livello di intensità carbonica pari a 15 tCO<sub>2</sub>/M€ di ricavi, significativamente inferiore alla media del settore infrastrutturale. Il parco impianti rinnovabili gestito da Arpinge, e presente sull'intero territorio nazionale, consente di generare energia per oltre 286.000 persone equivalenti, evitando ogni anno circa 100.000 tonnellate di CO<sub>2</sub>. Gli investimenti pianificati porteranno la capacità installata oltre i 750 MW, con progetti innovativi anche nei settori dello stoccaggio energetico e del biometano.





Nel settore della mobilità sostenibile, Arpinge è tra i principali operatori nel comparto parking a livello nazionale, con oltre 9.000 posti auto gestiti. Queste infrastrutture sono oggetto di interventi di efficientamento e riconversione tecnologica in chiave smart city, attraverso l'installazione di colonnine per la ricarica elettrica alimentate da fonti rinnovabili.

Il Gruppo promuove inoltre iniziative per la rigenerazione ambientale e la tutela della biodiversità, in particolare in aree appartenenti alla Rete Natura 2000, contribuendo alla resilienza territoriale e alla protezione del capitale naturale.

Il commitment ESG è confermato dai rating di eccellenza ottenuti da agenzie indipendenti: Cribis Prime Company (rating massimo di affidabilità), GRESB Infrastrutture (fino a 96/100), UN PRI (5 stelle su governance e infrastrutture) e Nummus ESG (valutazione AAA). Tali riconoscimenti posizionano Arpinge tra gli operatori più avanzati del settore in termini di sostenibilità e trasparenza.



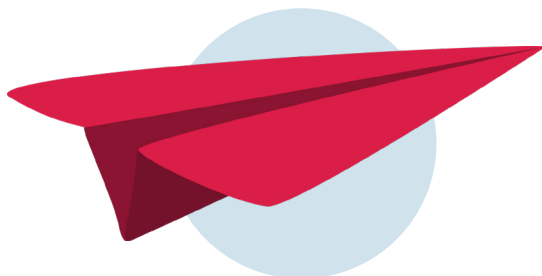
Il Gruppo Arpinge indirizza risorse del risparmio previdenziale verso settori produttivi a basso rischio di transizione e ad alta compatibilità ambientale e sociale, in linea con i principi ESG. Tali ambiti coincidono in molti casi con quelli in cui operano i professionisti iscritti agli enti fondatori – tra i principali enti previdenziali delle professioni tecniche – contribuendo così non solo a generare rendimenti stabili e de correlati dalla volatilità dei mercati, ma anche a sostenere l'economia reale che coinvolge direttamente la comunità professionale di riferimento.

In questo modo, Arpinge persegue una strategia orientata alla creazione di valore condiviso, promuovendo, al contempo, la transizione ecologica, la coesione sociale e la competitività dei territori, in coerenza con gli obiettivi istituzionali e di lungo termine degli enti promotori.

### ***Investimenti in infrastrutture strategiche***

A partire dal 2023, l'Ente ha avviato, tra le diverse iniziative, l'investimento nel fondo infrastrutturale globale denominato Infrastructure Investments Fund (IIF), gestito da J.P. Morgan Asset Management. Il fondo ha l'obiettivo di allocare capitali in strumenti illiquidi orientati allo sviluppo di infrastrutture sostenibili, capaci di generare rendimenti stabili nel lungo periodo e, al contempo, contribuire alla transizione ecologica e al rafforzamento del tessuto socioeconomico nei territori in cui operano.

Nel quadro della strategia globale del fondo, l'Italia si configura come un contesto di particolare rilevanza, sia per la natura degli investimenti infrastrutturali presenti sul territorio, sia per l'approccio attento al coinvolgimento delle comunità locali. Il 2024 Sustainability Report del fondo, evidenzia in particolare tre presenze operative in Italia, riconducibili a società partecipate attive nei settori dell'energia rinnovabile e dello stoccaggio industriale: Nadara, Sonnedix e Chane.



Il caso di maggiore impatto territoriale è rappresentato da Nadara, società costituita nel 2024 a seguito della fusione tra Ventient Energy e Renantis, due operatori europei di riferimento nel settore delle energie rinnovabili. Nadara è attiva nel Mezzogiorno, e in particolare nel Comune di San Sostene, in Calabria, dove gestisce un parco eolico da 80 MW, composto da 43 turbine. L'investimento si distingue non solo per la sua rilevanza strategica in termini di capacità installata, ma anche per l'approccio integrato alla sostenibilità e alla creazione di valore condiviso.

Accanto alla gestione dell'infrastruttura energetica, Nadara ha promosso una serie di iniziative sociali e ambientali in collaborazione con gli attori locali, tra cui:

- la sponsorizzazione di attività sportive del territorio, tra cui il club calcistico di San Sostene;
- l'attivazione di programmi di educazione ambientale e formazione tecnica per gli studenti delle scuole locali;
- interventi di manutenzione delle strade comunali con finalità di prevenzione incendi;
- il sostegno diretto a iniziative promosse dai cittadini, con impatto nei settori del turismo, dell'istruzione e dello sport.

Questo approccio integrato ha rafforzato la licenza sociale ad operare e ha contribuito a consolidare un rapporto positivo con le istituzioni e la cittadinanza, creando le condizioni per l'ampliamento dell'impianto attraverso l'installazione di ulteriori tre turbine, per una potenza aggiuntiva di 18,3 MW, pari a un incremento del 23% della capacità installata. L'esperienza di Nadara rappresenta un esempio virtuoso di integrazione tra investimento infrastrutturale e sviluppo locale sostenibile, in linea con i principi ESG e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Accanto a Nadara, il fondo IIF include anche altre realtà che contribuiscono in modo significativo alla sua presenza sul territorio italiano. Tra queste: Sonnedix, un importante operatore internazionale nel settore fotovoltaico, che ha portato parte della sua capacità installata anche in Italia, sostenendo così la crescita delle energie rinnovabili nel Paese.

In sintesi, la presenza del fondo IIF in Italia si concretizza attraverso investimenti in infrastrutture energetiche e industriali ad alta valenza strategica e ambientale. Tra questi, l'esperienza di Nadara si distingue come caso emblematico di sostenibilità integrata, in cui l'infrastruttura si afferma non solo come asset produttivo, ma anche come motore di sviluppo territoriale, partecipazione civica e coesione sociale.



SOMMARIO

INTRODUZIONE

**IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE**

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO

## 2. GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE



2.1 Ascolto e analisi: come abbiamo costruito la matrice di materialità	30
2.2 Temi ESG rilevanti per noi e per i nostri Stakeholder	32
2.3 Impronta di Governance e trasparenza: oltre la conformità	33
2.3.1 Integrità, trasparenza e controllo: i presidi della buona amministrazione	34
2.3.2 Tutela dei dati personali e sicurezza informatica: un impegno costante	35
2.4 Impronta Sociale: Valore, servizi e qualità delle relazioni	36
2.4.1 Equilibrio e Continuità: La Gestione del Sistema Previdenziale e Assistenziale	37
2.4.2 Investimenti Responsabili: ESG come Strumento di Sostenibilità e Impatto	44
2.4.3 Persone al Centro: Inclusione, Valorizzazione e Benessere Organizzativo	49
2.4.4 Innovazione, Ascolto e Qualità: Rafforzare il Legame con la Comunità degli Iscritti	55
2.5 Responsabilità Ambiente: responsabilità quotidiana nella gestione	58
2.5.1. Consumo responsabile delle risorse	58

## 2. GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE



EPPI interpreta la sostenibilità come un impegno concreto e trasversale, capace di tradursi in azioni misurabili, coerenti con la propria missione istituzionale e con le aspettative degli stakeholder.

*In questo capitolo vengono analizzati gli impatti generati dall'Ente nei diversi ambiti ambientali, sociali e di governance (ESG), attraverso una rendicontazione fondata su dati, evidenze e processi partecipativi.*

L'approccio adottato parte dall'ascolto e dall'analisi di contesto, con la definizione di una matrice di materialità che orienta le priorità strategiche e comunicative.

Da qui si sviluppa un percorso che approfondisce i temi ritenuti più rilevanti, descrivendo come EPPI interpreta la governance responsabile, valorizza il capitale umano e la relazione con gli iscritti, e integra nella propria operatività quotidiana principi di tutela ambientale, pur in assenza di impatti diretti significativi. Un racconto integrato, che riflette l'identità di un Ente previdenziale impegnato a generare valore duraturo per la comunità professionale, con responsabilità e trasparenza.



### 2.1 ASCOLTO E ANALISI: COME ABBIAMO COSTRUITO LA MATRICE DI MATERIALITÀ

Nel processo di redazione del presente Rapporto di Sostenibilità, EPPI ha condotto un'analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti per una gestione sostenibile dell'Ente, in coerenza con la propria missione istituzionale.

L'analisi è stata articolata in tre fasi distinte, con il supporto di fonti esterne, stakeholder interni e documentazione interna.

#### Fase 1 – Identificazione degli impatti lungo la catena del valore

L'individuazione preliminare degli impatti ha preso in considerazione:

- L'analisi del contesto operativo specifico in cui EPPI si colloca
- Gli stakeholder interni ed esterni
- L'analisi della documentazione di settore, con particolare attenzione:
  - Le best practice nazionali e internazionali
  - Le principali normative emergenti
  - L'analisi di benchmark su documenti pubblici di sostenibilità dei principali enti previdenziali nazionali

Successivamente, è stato coinvolto il management per analizzare e prioritizzare le tematiche ritenute a maggiore impatto per l'Ente.

## Fase 2 – Valutazione della significatività degli impatti

Gli impatti così identificati sono stati valutati in base a:

- Scala e ambito (quanto è grave e quanto è diffuso l'impatto),
- Irrimediabilità (per i soli impatti negativi),
- Probabilità di accadimento.

A conclusione del processo, sono stati individuati 36 impatti di cui 24 rilevanti (ovvero significativi e moderati) suddivisi in:

- impatti effettivi osservabili lungo la catena del valore
- impatti potenziali, che possono derivare da cambiamenti normativi o gestionali.

## Fase 3 – Definizione dei temi materiali e loro rendicontazione

Gli impatti significativi e moderati sono stati, infine, accorpati per affinità e associati a 9 temi materiali. Inoltre, EPPI, pur in assenza di impatti ambientali diretti significativi, ha scelto di includere nella rendicontazione anche aspetti relativi ai consumi energetici e alle emissioni indirette, in linea con quanto rilevato nell'analisi dei report di sostenibilità di enti omologhi.

Tale scelta riflette l'impegno dell'Ente verso la trasparenza e l'allineamento alle migliori pratiche di settore, promuovendo un approccio integrato e responsabile alla sostenibilità.

L'analisi ha portato quindi all'individuazione di 9 temi materiali e un tema non materiale oggetto di rendicontazione (si veda la tabella riportata al paragrafo successivo).



SOMMARIO

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

**GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE**

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO







EPILOGO





## 2.2 TEMI ESG RILEVANTI PER NOI E PER I NOSTRI STAKEHOLDER

In coerenza con i principi di rendicontazione GRI 1, i temi rappresentano la base informativa su cui EPPI costruisce il presente Rapporto di Sostenibilità oltre che le aree chiave su cui concentrare l'attenzione per garantire una gestione responsabile, trasparente e innovativa, rispondendo efficacemente alle esigenze degli iscritti e della società.

Tali temi sono, inoltre, oggetto di monitoraggio continuo, e costituiranno il perimetro di evoluzione futura in vista dell'adozione del modello ESRS (previsto dalla Direttiva CSRD).

DIMENSIONE	TEMA MATERIALE	GRI/NON GRI	SDGS
Governance	Etica, trasparenza e compliance nella gestione dell'Ente	GRI 205-1 205-2, 418/419	
Governance	Customer privacy e sicurezza dei dati	GRI 418	
Sociale	Gestione del Sistema Assistenziale e Previdenziale	GRI 201	
Sociale	Investimenti ESG: responsabilità e impatto	GRI 203	
Sociale	Inclusione, diversità e pari opportunità	GRI 405	 

Sociale	Qualità, accessibilità e tempestività dei servizi	Tema non GRI	
Tema non materiale ma di interesse strategico			
Ambientale	Consumo responsabile delle risorse	GRI 302-306	

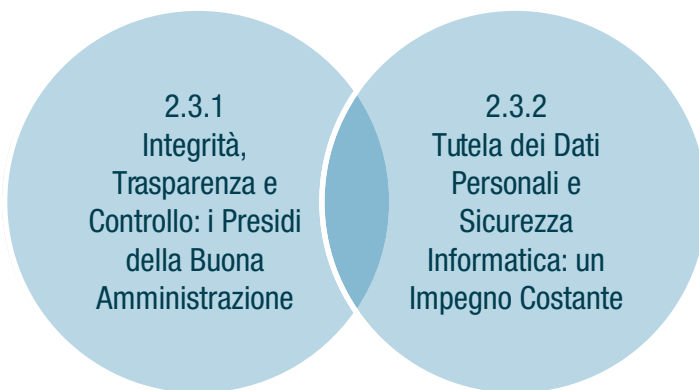
Questa analisi, parte integrante del percorso verso la piena adozione degli standard europei in materia di sostenibilità, ha consentito la costruzione di un quadro di riferimento aggiornato e coerente, utile a valutare l'effettiva incidenza dei diversi temi sugli ambiti economici, sociali, ambientali e reputazionali dell'Ente, nonché la loro rilevanza percepita da parte degli stakeholder.

## 2.3 IMPRONTA DI GOVERNANCE E TRASPARENZA: OLTRE LA CONFORMITÀ



Tra i temi emersi come prioritari dall'analisi di materialità condotta dall'Ente figurano l'etica, la conformità e la trasparenza nella gestione e la tutela della privacy e della sicurezza dei dati. Questi aspetti, se non affrontati con misure adeguate, possono compromettere la fiducia degli stakeholder, esporre l'Ente a sanzioni normative e minare la qualità e l'efficienza dei servizi erogati. In questo scenario, agire con integrità, trasparenza ed efficienza nella governance non rappresenta soltanto un obbligo regolamentare, ma costituisce un elemento chiave per garantire il corretto funzionamento del sistema e generare valore ambientale e sociale lungo l'intera catena di responsabilità.

I paragrafi che seguono illustrano i presidi adottati per garantire un'azione amministrativa trasparente ed etica — tra cui sistemi di controllo, canali di segnalazione e criteri nella selezione dei fornitori — e le misure poste in essere per assicurare la tutela dei dati personali e la sicurezza informatica.



SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



## 2.3.1 INTEGRITÀ, TRASPARENZA E CONTROLLO: I PRESIDI DELLA BUONA AMMINISTRAZIONE

### **Struttura e vigilanza**

EPPI è un ente di diritto privato con funzione pubblica, la cui governance si articola in tre organi istituzionali: il Collegio dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione e il Consiglio d'Indirizzo Generale. L'organizzazione interna è strutturata in aree funzionali e funzioni specialistiche, al fine di presidiare con efficienza le attività istituzionali (si rimanda al Capitolo 3 per ulteriori dettagli).

La vigilanza e il controllo sono assicurati da:

- la Funzione Audit e Controllo, che monitora i rischi strategici e operativi, coordina audit periodici e produce report finalizzati a garantire trasparenza e affidabilità;
- il Collegio Sindacale, che vigila sulla regolarità della gestione e si esprime sull'adeguatezza amministrativa e normativa;
- un sistema di vigilanza esterna esercitato da:
  - COVIP, per la supervisione degli investimenti;
  - Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia e delle Finanze, in materia di contributi e prestazioni;
  - Corte dei Conti, per la verifica della gestione economico-finanziaria;
  - Commissione parlamentare di controllo sul sistema previdenziale;
  - ANAC, in materia di appalti di beni e servizi.

Questa architettura garantisce una gestione conforme, trasparente e orientata alla tutela degli iscritti, rafforzando nel tempo la fiducia degli stakeholder.

### **Strumenti integrati**

Per EPPI, trasparenza ed etica sono principi fondanti. L'impegno si traduce in strumenti integrati che garantiscono la conformità normativa, la prevenzione dei rischi e la promozione di comportamenti etici:

- Codice Etico, che definisce i valori guida (legalità, imparzialità, sicurezza, responsabilità) e orienta le condotte di tutti i soggetti che operano in relazione con l'Ente;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che individua i processi sensibili e prevede:
  - un Organismo di Vigilanza indipendente;
  - percorsi formativi obbligatori per personale, collaboratori e fornitori;
  - un regolamento sui conflitti di interesse in linea con la normativa nazionale;
  - un sistema sanzionatorio proporzionato;
- Piattaforma di whistleblowing, conforme al D.Lgs.24/2023, accessibile in forma riservata che consente di segnalare eventuali comportamenti illeciti;
- Sezione dedicata alla trasparenza, che è stata valutata dall'ANAC completamente rispondente ai requisiti di legge, ottenendo così il massimo punteggio per la conformità rispetto alle 52 regole previste dalla [Piattaforma Unica della Trasparenza](#).

Nel triennio 2022–2024, il 100% delle operazioni è stato valutato rispetto ai rischi di corruzione e non sono stati registrati episodi accertati nel triennio precedente.

EPPI garantisce anche una comunicazione istituzionale trasparente, accessibile e continua, pubblicando:

- Documenti, regolamenti e rendicontazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito;
- Un’informativa sociale annuale sui risultati e gli impatti dell’attività;
- I bilanci consuntivi e preventivi, accessibili nella sezione “Bilanci e Responsabilità”.

Nel 2024 non sono state rilevate non conformità o sanzioni legate al Codice Etico, a conferma dell’adesione sostanziale ai principi fondativi dell’Ente.

### ***Catena di fornitura***

I fornitori rappresentano un elemento strategico per la competitività di EPPI. In linea con i principi del Codice Etico, l’Ente garantisce rapporti improntati a imparzialità, lealtà e pari opportunità, promuovendo stabilità, trasparenza e collaborazione. L’EPPI affida lavori, servizi e forniture nel rispetto del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023), tramite procedure a evidenza pubblica ovvero affidamenti diretti, avvalendosi di fornitori iscritti in appositi elenchi (Albo fornitori, MePA, etc). EPPI, inoltre, riserva attenzione anche agli aspetti di sostenibilità nelle proprie valutazioni, promuovendo scelte in linea con i propri valori e responsabilità.

## **2.3.2 TUTELA DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA INFORMATICA: UN IMPEGNO COSTANTE**

La protezione dei dati personali e la sicurezza informatica sono elementi prioritari per EPPI. In conformità al Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR, l’Ente ha nominato un Responsabile per la Protezione dei Dati (DPO), incaricato di vigilare sulla correttezza dei trattamenti e di garantire la conformità normativa.

L’approccio adottato prevede:

- Misure organizzative e tecniche per minimizzare i trattamenti e proteggere le informazioni;
- Infrastrutture IT avanzate e sistemi di backup ridondanti;
- Monitoraggio continuo delle vulnerabilità e gestione strutturata degli incidenti;
- Programmi di formazione interna per rafforzare la cultura della cybersicurezza.

Un ruolo strategico è svolto da Tesip S.r.l., società in house providing, partecipata al 100% da EPPI, che sviluppa soluzioni software per la gestione previdenziale. Tesip contribuisce alla sicurezza delle piattaforme digitali e alla tutela del patrimonio informativo.

Nel triennio 2022–2024 non sono state rilevate violazioni significative della privacy, ad eccezione di un tentativo di data breach prontamente neutralizzato, senza conseguenze operative né compromissione di dati sensibili.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

**GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE**

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## 2.4 IMPRONTA SOCIALE: VALORE, SERVIZI E QUALITÀ DELLE RELAZIONI



Nel percorso verso una gestione sostenibile e responsabile, l'analisi di materialità ha evidenziato la centralità della dimensione sociale rispetto a quelle ambientali e di governance. Tale prevalenza riflette la natura stessa delle attività di EPPI, che si concentrano principalmente sulla tutela, il supporto e la valorizzazione delle persone, generando impatti diretti sulla comunità professionale degli iscritti.

Tra i temi di maggiore rilevanza figura la “gestione del sistema assistenziale e previdenziale”, pilastro della missione dell'Ente, volto a garantire la stabilità dei flussi contributivi e la continuità delle prestazioni. Questo ambito, analizzato nel paragrafo 1 “Equilibrio e Continuità: La Gestione del Sistema Previdenziale e Assistenziale”, si conferma centrale per assicurare equilibrio, affidabilità e valore economico redistribuito all'interno e all'esterno della comunità professionale.

Il paragrafo 2 “Investimenti Responsabili: ESG come Strumento di Sostenibilità e Impatto” è dedicato alla responsabilità negli investimenti ESG, strumento fondamentale per contribuire allo sviluppo sostenibile e mitigare i rischi di lungo periodo, evitando scelte che possano generare perdite finanziarie o impatti sociali limitati.

Nel paragrafo 3 “Persone al Centro: Inclusione, Valorizzazione e Benessere Organizzativo”, si analizzano i temi dell'inclusione, diversità e pari opportunità e della valorizzazione delle persone.

Essi rappresentano leve cruciali per promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e orientato alla crescita delle competenze, con impatti diretti sulla produttività, sulla motivazione e sul benessere complessivo dell'organizzazione.

Infine, il paragrafo 4 “Ascolto, Innovazione e Qualità: Rafforzare il Legame con la Comunità degli Iscritti” approfondisce tre ambiti tra loro interconnessi: dialogo con gli iscritti, innovazione digitale e qualità e accessibilità dei servizi. Una gestione efficace di questi aspetti può, infatti, rafforzare il senso di appartenenza, migliorare l'esperienza dell'utente e garantire equità nell'accesso, generando al contempo fiducia e partecipazione attiva da parte della comunità degli iscritti.



## 2.4.1 EQUILIBRIO E CONTINUITÀ: LA GESTIONE DEL SISTEMA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

La gestione economica e previdenziale dell'Ente trova il suo significato più autentico nella relazione con la comunità degli iscritti. Per questo motivo, prima di esaminare nel dettaglio i dati relativi al valore economico generato, distribuito e trattenuto, si riporta una fotografia aggiornata della platea degli iscritti, che ne costituisce il punto di riferimento essenziale.

### ***Gli iscritti: una comunità stabile e diffusa sul territorio***

Al 31 dicembre 2024, EPPI registra 12.817 iscritti, confermando un andamento stabile rispetto agli anni precedenti e un equilibrio generazionale che costituisce una base solida per la sostenibilità del sistema. La distribuzione geografica riflette la diffusione capillare della professione dei periti industriali sul territorio nazionale e la capacità dell'Ente di mantenere una presenza coerente con le esigenze locali.

Distribuzione per Collegio Elettorale:

COLLEGIO ELETTORALE	ISCRITTI 2024
Nord est	3.097
Nord ovest	3.324
Centro	4.233
Sud	1.315
Isole	848

Distribuzione degli Iscritti Attivi per Regione:

REGIONE	31/12/2024
Abruzzo	245
Basilicata	3
Calabria	133
Campania	735
Emilia-Romagna	1.541
Friuli Venezia Giulia	805

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

**GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE**

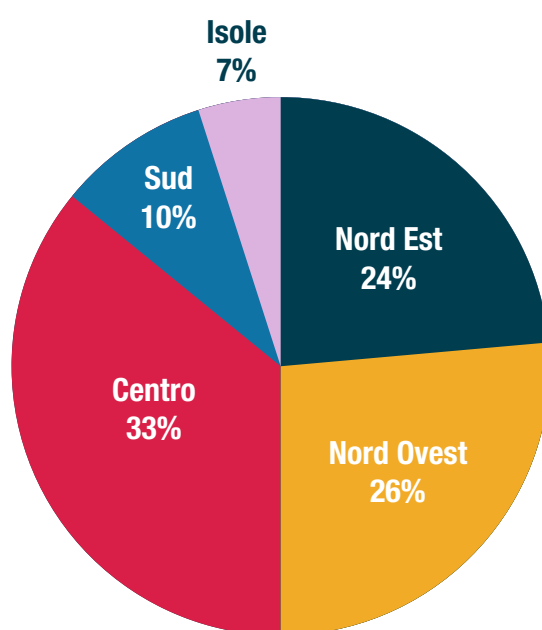
ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

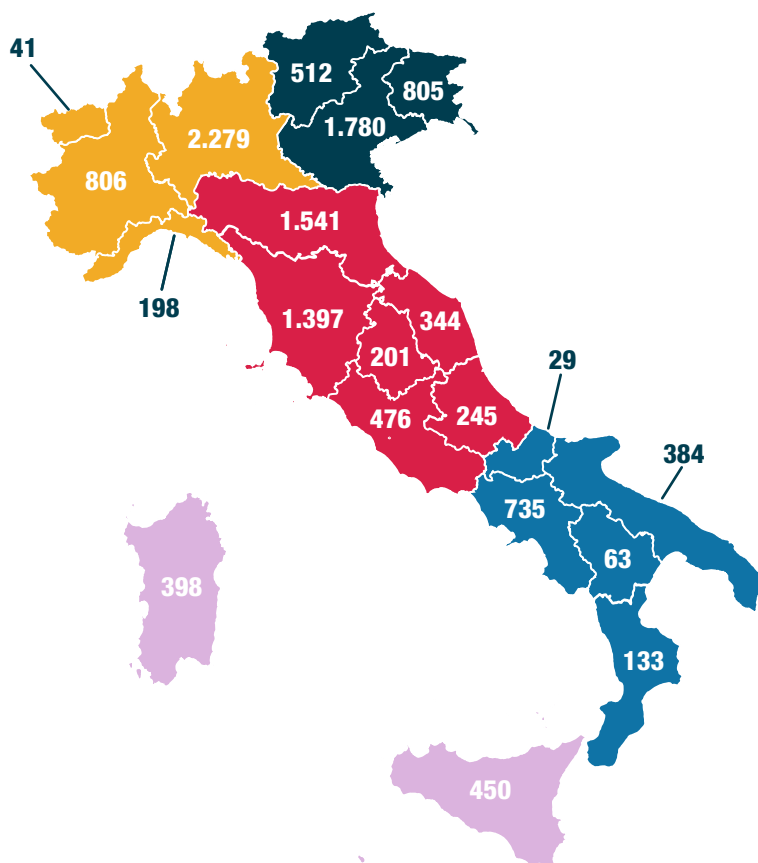
COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



Lazio	476
Liguria	198
Lombardia	2.279
Marche	344
Molise	29
Piemonte	806
Puglia	384
Sardegna	398
Sicilia	450
Toscana	1.397
Trentino Alto Adige	512
Umbria	201
Valle d'Aosta	41
Veneto	1.780





### ***Il modello previdenziale: contributi, capitalizzazione e sostenibilità***

Il sistema previdenziale adottato da EPPI si fonda su un modello a capitalizzazione individuale, che punta a valorizzare i contributi versati da ogni professionista:

- Ogni iscritto ha un conto previdenziale personale, dove vengono accumulati i contributi versati nel corso della carriera (montante contributivo);
- I contributi non finanziano le pensioni altrui, ma si accantonano per la propria pensione futura.

La pensione è calcolata secondo il metodo contributivo (L. 335/1995), con trasformazione del montante mediante un coefficiente variabile in base all'età pensionabile. Tale modello garantisce trasparenza, sostenibilità e proporzionalità tra versato e ricevuto.

La contribuzione obbligatoria è rappresentata dal:

- Contributo soggettivo obbligatorio pari al 18% del reddito, da destinare al montante contributivo;
- Contributo integrativo, obbligatorio pari al 5%, calcolato sul volume d'affari, con finalità di finanziamento delle spese correnti, dell'assistenza e del montante individuale.

Completa il quadro il contributo di maternità, annualmente determinato dal CdA, che finanzia indennità per libere professioniste e, in specifiche situazioni anche i neopapà. Inoltre, è tutelata la gravidanza a rischio e la maternità delle professioniste con redditi bassi.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

**GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE**

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



Dal 2014, grazie alla Legge Lo Presti (L. 133/2011), EPPI ha scelto di destinare parte del contributo integrativo ai montanti individuali, rafforzando la posizione previdenziale degli iscritti attraverso:

- distribuzione di una quota del contributo integrativo per le annualità dal 2012 al 2022 per oltre 274 milioni di euro dei quali circa 93 milioni distribuiti nel triennio 2022-2024;
- maggiori rivalutazioni del montante per gli anni dal 2013 al 2021 per oltre 85 milioni di euro dei quali circa 56 milioni di euro distribuiti nel triennio 2022-2024; ovvero un incremento straordinario del valore dei contributi accumulati, superiore a quello previsto dalla rivalutazione ordinaria stabilita dalla Legge 335/1995.

In totale, gli importi distribuiti sui montanti individuali a seguito di delibere del Consiglio di Amministrazione superano i 359 milioni di euro, con benefici diretti sui montanti individuali. Di tali somme, oltre 148 milioni di euro sono relative a distribuzioni effettuate nel triennio in esame. I 359 milioni di euro rappresentano il 102% della contribuzione integrativa dovuta dagli iscritti per il periodo 2012-2022, confermando così l'efficacia dell'azione amministrativa.

Questa strategia gestionale, improntata a responsabilità e lungimiranza, ha permesso un progressivo aumento del tasso di sostituzione – inteso come il rapporto tra la prima rata di pensione e l'ultimo reddito professionale dichiarato – passato dal 20% al 40% in pochi anni. Le proiezioni attuariali indicano che, mantenendo questo orientamento, sarà possibile raggiungere tassi compresi tra il 60% e il 70%, rafforzando così l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali nel lungo periodo.

La tabella di sintesi evidenzia un'evoluzione positiva su tutte le principali misure adottate, tra cui rivalutazioni, distribuzioni integrative e maggiorazioni del tasso.

DESCRIZIONE PROVVEDIMENTO	ANNUALITÀ DI RIFERIMENTO											
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE	
<b>Rivalutazione ex legge 335/95*</b>	984	-	3.422	3.323	4.093	11.365	16.394	18.679	-			58.260
<b>Tasso % rivalutazione ex legge 335/95</b>	0,1643 %	0,000 %	0,5058 %	0,4684 %	0,5205 %	1,3478 %	1,8254 %	1,9199 %	0,0000 %			
<b>Distribuzione integrativo*</b>	38.400	19.500	22.700	23.500	25.400	26.300	25.800	22.100	31.082	39.473		274.255
<b>Maggiore rivalutazione</b>	9.300	5.200	7.000	8.000	8.143	8.830	9.764	10.818	18.169			85.224
<b>Maggiorazione Tasso % di rivalutazione</b>	1,0839 %	0,8073 %	1,0000 %	1,0000 %	1,0000 %	1,0000 %	1,0000 %	1,0000 %	1,7000 %			
<b>Totale somme provvedimenti dal CdA ad incremento dei montanti</b>	<b>47.700</b>	<b>24.700</b>	<b>29.700</b>	<b>31.500</b>	<b>33.543</b>	<b>35.130</b>	<b>35.564</b>	<b>32.918</b>	<b>49.251</b>	<b>39.473</b>		<b>359.479</b>

cifre in migliaia di euro

\* L'anno 2013 include anche euro 13,5 milioni del 2012

Nel loro insieme, queste misure hanno portato il totale delle somme deliberate dal CdA per l'incremento dei montanti, a crescere da 77,5 milioni di euro del triennio 2019-2021 a quasi 148,4 milioni relativi al triennio 2022-2024, con un incremento del 91%, pertanto quasi raddoppiando le distribuzioni effettuate nel periodo precedente. Questo trend positivo riflette la solidità della strategia perseguita dall'Ente, orientata a migliorare l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche e a contrastare gli effetti dell'invecchiamento demografico.

### **Valore Economico e Responsabilità Redistributiva**

Per garantire la massima trasparenza verso iscritti, dipendenti e stakeholder, l'Ente considera essenziale una comunicazione chiara delle evidenze economiche, quale testimonianza dell'impegno costante nella gestione responsabile ed efficiente delle risorse. Questo approccio mira a consolidare i risultati anche in un contesto economico complesso, sia a livello nazionale che internazionale.

In questa prospettiva, vengono riportati i principali indicatori relativi al valore economico generato, distribuito e trattenuto: parametri chiave per valutare l'efficienza economica dell'Ente e l'efficacia del suo operato nel medio periodo.

I risultati di gestione sono espressi in migliaia di euro.

- Valore economico distribuito: quota di valore destinata agli stakeholder (iscritti, dipendenti, fornitori, PA, comunità).
- Valore economico trattenuto: risorse non distribuite, destinate a rafforzare la solidità economica e la capacità di reinvestimento.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

**GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE**

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



VOCI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
<b>Valore economico generato</b>	€	<b>239.241</b>	<b>267.823</b>	<b>316.252</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	€	<b>158.050</b>	<b>199.401</b>	<b>240.976</b>
Costi operativi	€	4.131	3.771	3.698
Valore distribuito ai dipendenti	€	2.539	2.837	2.938
Valore distribuito ai fornitori di capitale	€	491	1.227	1.838
Valore distribuito alla P.A.	€	16.532	12.766	19.980
Valore distribuito agli iscritti	€	134.357	178.800	212.522
<b>Valore economico trattenuto</b>	€	<b>81.191</b>	<b>68.422</b>	<b>75.276</b>

Nel triennio 2022–2024 si osserva una dinamica complessivamente positiva sotto il profilo economico, con un progressivo rafforzamento della capacità dell'Ente di generare e distribuire valore. I dati disponibili evidenziano trend di crescita costanti e articolati lungo diverse direttrici, che richiedono un'analisi puntuale per comprenderne l'evoluzione e le implicazioni.

Vengono, quindi, riportate di seguito le evidenze delle voci principali:

#### **Valore economico generato**

Il valore economico generato ha registrato un incremento stabile: +12% nel 2023 e +18% nel 2024. Complessivamente, nel triennio 2022–2024, l'aumento è stato pari a circa il 32%, confermando una crescita costante.

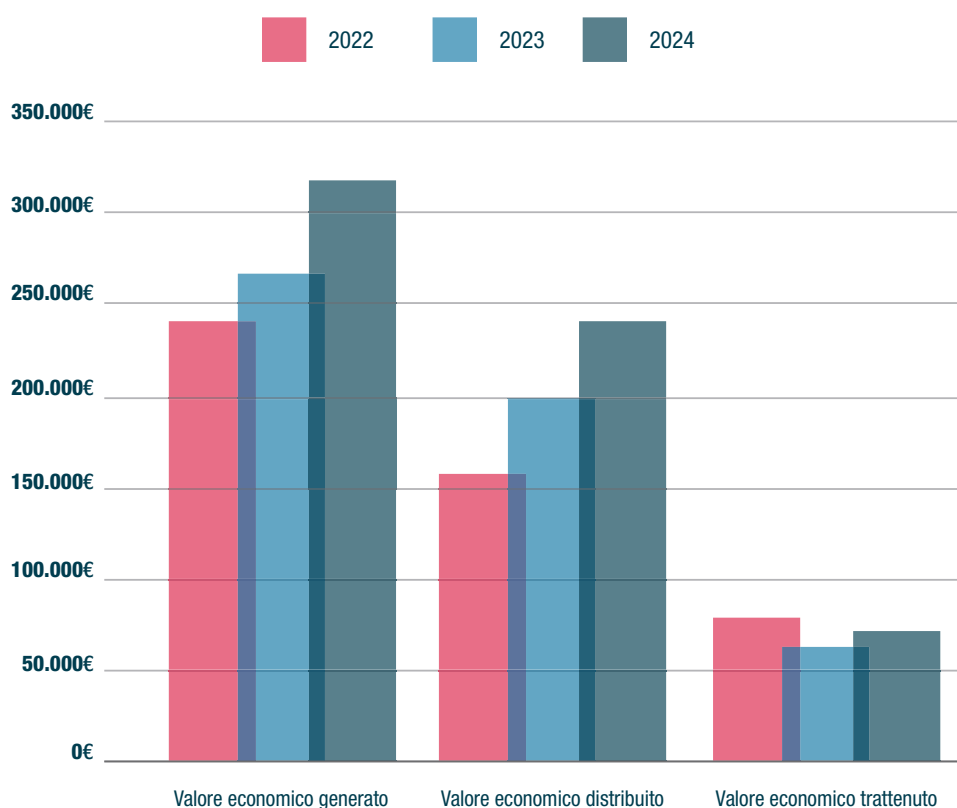
#### **Valore economico distribuito**

Anche il valore economico distribuito segue un andamento positivo. Nel 2023 si registra un incremento di circa il 26% rispetto al 2022, con un ulteriore aumento del 21% nel 2024. L'incremento complessivo sul triennio si attesta pertanto intorno al 52%. Questo dato riflette la volontà dell'Ente di valorizzare i diversi stakeholder attraverso una redistribuzione equa e responsabile delle risorse.

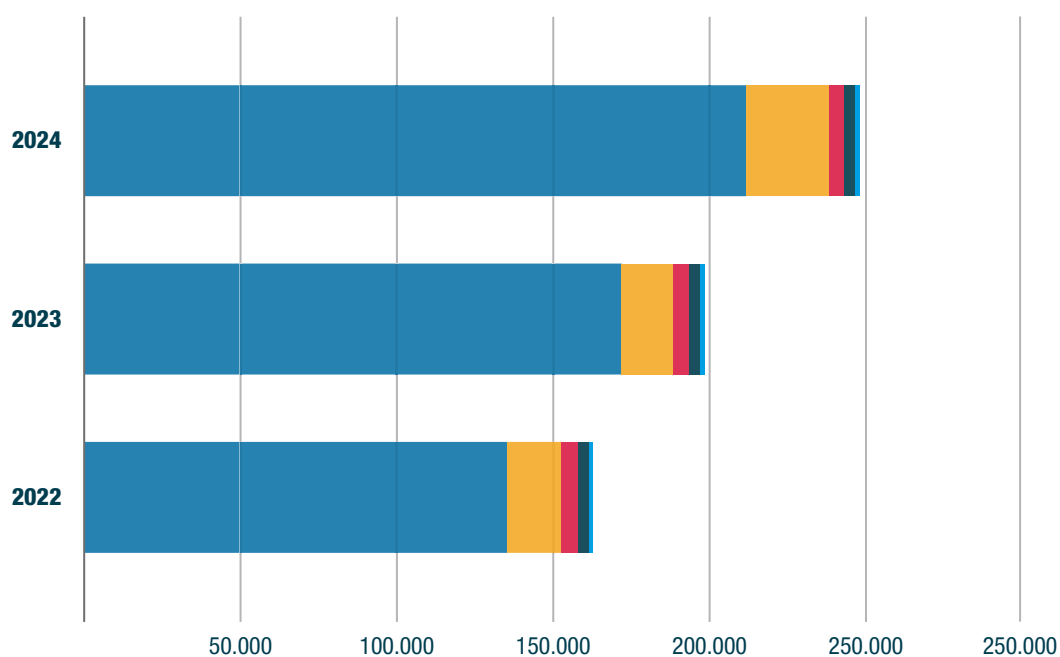
#### **Valore economico trattenuto**

Il valore economico trattenuto ha subito una flessione nel 2023 (–15,7%), per poi registrare un parziale recupero nel 2024 (+10%). Tuttavia, rispetto al 2022, il valore trattenuto è ancora inferiore di circa il 7%, a indicare una maggiore propensione alla distribuzione delle risorse nel periodo, pur mantenendo un livello di solidità finanziaria.

**ANDAMENTO DEL VALORE ECONOMICO**

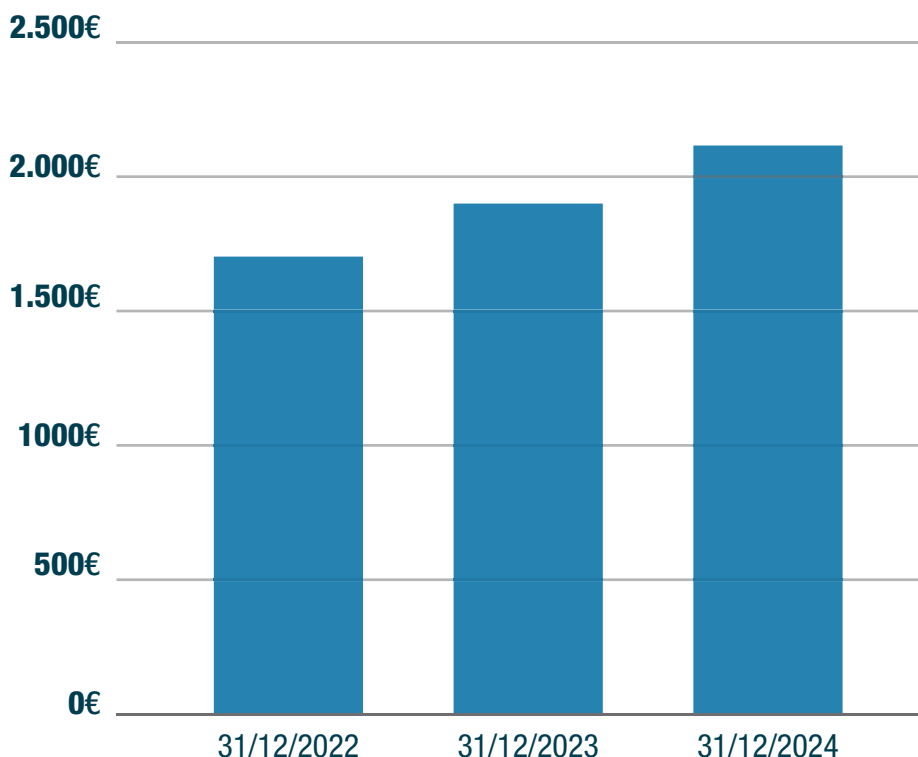


**VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO**



## 2.4.2 INVESTIMENTI RESPONSABILI: ESG COME STRUMENTO DI SOSTENIBILITÀ E IMPATTO

La gestione del patrimonio finanziario di EPPI è interamente affidata all'Ente, che ha progressivamente dismesso i mandati esterni, optando per una strategia basata su investimenti diretti. Al 31 dicembre 2024, a valori di mercato il portafoglio ha raggiunto un valore complessivo di circa 2 miliardi di euro, registrando una crescita del 23% nel triennio 2022–2024.



### **Composizione del portafoglio al 31 dicembre 2024**

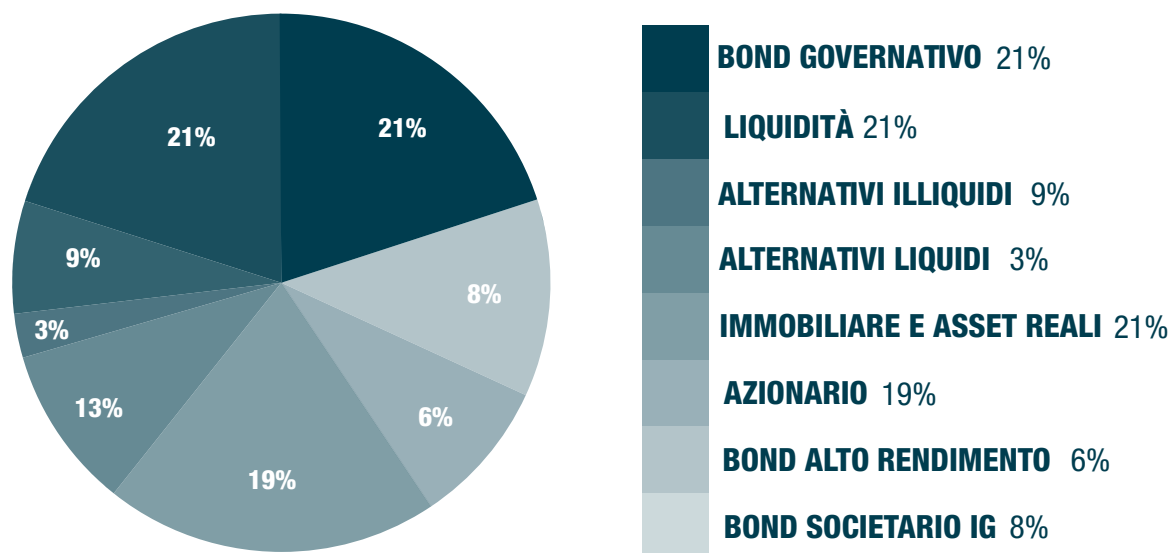
La distribuzione del portafoglio riflette una strategia di diversificazione attenta e strutturata:

- Liquidità e titoli di Stato a breve termine: 20,6%
- Obbligazioni governative: 21%
- Obbligazioni corporate investment grade: 7,9%
- Altre obbligazioni ad alto rendimento: 6,2%
- Azionario: 19%
- Strumenti alternativi liquidi e illiquidi: 11,7%
- Fondi immobiliari e infrastrutturali: 13%

Queste macro-categorie sono articolate in 20 sottoclassi, con l'obiettivo di ottimizzare la diversificazione rispetto a: area geografica, tasso d'interesse, merito creditizio, stile gestionale, strategia adottata e tematiche globali (es. transizione energetica, innovazione tecnologica).

La composizione di portafoglio per gli anni 2022-2023-2024 è di seguito dettagliata:

SOTTO CLASSI	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Bond Governativo	443.449.316 €	563.543.658 €	444.757.617 €
Bond Societario IG	71.321.963 €	99.508.663 €	166.025.447 €
Bond Alto Rendimento	85.705.481 €	89.982.839 €	130.567.019 €
Azionario	269.238.484 €	371.548.504 €	399.929.423 €
Azionario Europa	99.231.645 €	128.669.240 €	142.655.041 €
Azionario Globale	109.367.014 €	147.588.002 €	185.405.806 €
Azionario Emergente	60.639.826 €	95.291.262 €	71.868.576 €
Immobiliare e Asset Reali	236.578.079 €	265.039.679 €	274.064.327 €
Alternativi Liquidi	20.793.799 €	42.975.375 €	65.479.314 €
Alternativi Illiquidi	171.914.693 €	177.966.505 €	180.201.401 €
Liquidità	398.873.430 €	277.258.273 €	433.067.767 €

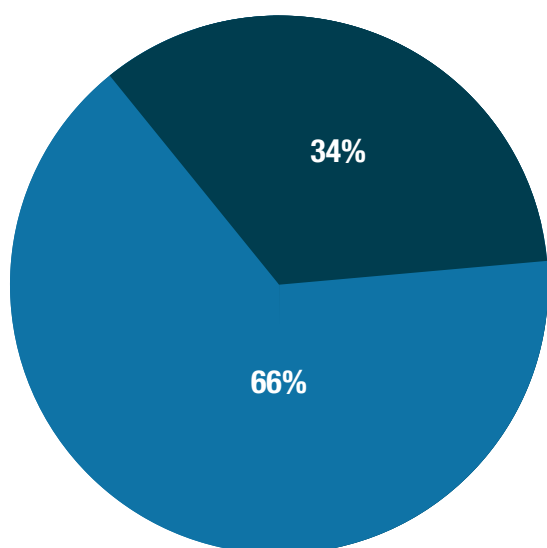


### L'integrazione dei criteri ESG

EPPI ha consolidato negli anni una crescente integrazione dei criteri ESG (Environmental, Social, Governance) all'interno del portafoglio, sia negli investimenti liquidi sia in quelli illiquidi.

Dal 2020 a oggi, l'esposizione ESG è passata dal 21% al 34%, con flessibilità tattica in relazione al contesto di mercato.

Al 31/12/2024, il 66% del portafoglio è investito in strumenti tradizionali e il 34% in strumenti con componente ESG.



**Peso investimenti ESG** 34%

**Peso investimenti tradizionali** 66%

Tra gli investimenti illiquidi ESG, che rappresentano il 21% del totale, si distinguono:

- Investimenti con report di sostenibilità: 12% del portafoglio
- Investimenti classificati SFDR articolo 8 o 9<sup>2</sup>: 1%

### **Focus sulle infrastrutture sostenibili**

Nell'ultimo triennio, inoltre, EPPI ha investito in fondi infrastrutturali attenti alla sostenibilità, tra cui: EOS ReNewable Infrastructure Fund II, Arpinge S.p.A., partecipata dal 2013, Global Infrastructure Solutions 5 Feeder, Green Arrow Infrastructure of the Future Fund, Infrastructure Investments Fund, Macquarie European Infrastructure Fund 7 e Macquarie Debt Fund 2.

In totale, gli investimenti in infrastrutture ammontano a circa 78 milioni di euro, di cui 45 milioni in Italia (60%<sup>3</sup>). In particolare, la partecipazione in Arpinge rappresenta da sola oltre 33 milioni di euro.

TIPOLOGIA	ART. 6 E 8/9	INVESTIMENTI IN ITALIA	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Global infrastructure Solutions 5 Feeder	8	No		4.822.704,00	5.389.983,00
Infrastructure Investments Fund	6	No		20.243.468,49	20.763.458,36
Macquarie European Infrastructure Fund 7	8	Si		718.077,00	2.222.604,00
Macquarie Specialised Infrastructure (Global) Debt Fund 2	6	No			4.974.872,51
EOS ReNewable Infrastructure Fund II	8	Si		4.061.039,81	4.507.226,55
Green Arrow Infrastructure of the Future Fund	9	Si		6.878.272,57	7.451.631,67
Partecipazione ARPINGE s.p.a.	6	Si	33.330.000,00	33.330.000,00	33.330.000,00
<b>Totale</b>			<b>33.330.000,00</b>	<b>70.053.561,87</b>	<b>78.639.776,09</b>

2. *Articolo 8 – “Light Green”:* riferisce a prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali o sociali, senza avere come obiettivo principale la sostenibilità.

*Articolo 9 – “Dark Green”:* Sono prodotti finanziari che hanno come obiettivo esplicito un investimento sostenibile, misurabile e dichiarato.

3. *Gli investimenti nel Macquarie European Infrastructure Fund 7 non sono stati inclusi in questa percentuale, in quanto – pur trattandosi di investimenti in Europa – non è stato possibile disaggregare in modo puntuale il dato geografico.*

## Investimenti immobiliari e valutazione ESG

In riferimento ai mercati privati e al settore degli asset reali, l'Ente implementa una strategia di investimento responsabile che mira ad accrescere il valore dei suoi investimenti a vantaggio degli investitori e dei conduttori, assicurando elevati standard di sicurezza, resilienza e redditività.

EPPI è, inoltre, consapevole dell'impatto del real estate su consumi ed emissioni; perciò, seleziona gli investimenti in base a criteri di sostenibilità, durata e collaborazione con i gestori per l'efficientamento dei fondi.

Nello specifico, la quasi totalità del portafoglio immobiliare (93%) è investita nel Fondo Fedora, specializzato in immobili a uso ufficio a Roma e gestito da Prelios SGR. Il fondo è sottoposto a valutazione ESG tramite il Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) ed è oggetto di un percorso di miglioramento continuo, orientato all'ottenimento di certificazioni ambientali (es. BREEAM). Tutti gli immobili possiedono attualmente un punteggio BREEAM almeno pari al livello "PASS", con l'obiettivo di raggiungere target score più elevati, in linea con le best practice del settore sostenibile. Nello specifico per la sede di EPPI, sita in viale G.B. Morgagni lo score atteso è "VERY GOOD".

### ESG nei mercati quotati: una gestione attiva

Per gli strumenti quotati, EPPI adotta una gestione attiva, selezionando fondi ESG e tradizionali in base a criteri di performance e rischio. In assenza di rating ESG uniformi tra provider, l'Ente ha sviluppato una metodologia di valutazione ESG, applicabile anche ai fondi privi di rating o non azionari. Sono escluse da tale metodologia: materie prime, fondi alternativi e titoli governativi. Per questi ultimi è stato introdotto un Climate Score dedicato alla sostenibilità del Paese emittente.

Nel 2024 il punteggio ESG del portafoglio ha raggiunto 76/100 (rispetto a 63/100 nel 2022), con i seguenti valori:

PUNTEGGIO DA 1 A 100			
	2022	2023	2024
Investimenti ambientali (E)	69	80	80
Investimenti Sociali (S)	60	73	73
Investimenti di governance (G)	61	69	70
Punteggio	63	74	76
Totale investimenti analizzati	422.044.857 €	569.169.722 €	695.158.152 €
% E	74	84	90
% S	77	86	92
% G	78	87	92
Emissioni CO2	4.048	5.447	3.647

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



A fronte dell'aumento della quota ESG, le emissioni associate sono diminuite del 10%. I titoli di Stato e OICR governativi, pari al 21% del portafoglio, presentano un Climate Score medio pari a 76/100.

L'analisi dei dati evidenzia un consolidamento della qualità ESG nel tempo. Il punteggio complessivo è cresciuto di 11 punti in due anni, con un miglioramento costante su tutte le componenti:

- La componente ambientale (E) è passata da 69 a 80, grazie a una maggiore esposizione verso settori e strumenti legati alla transizione ecologica.
- La componente sociale (S) è aumentata da 60 a 73, riflettendo l'inclusione di fondi attenti ai diritti dei lavoratori, all'uguaglianza di genere e al benessere delle comunità.
- La governance (G) ha mostrato anch'essa un progresso da 61 a 70, segno di una crescente selettività verso emittenti dotati di strutture gestionali trasparenti e responsabili.

In parallelo, si è esteso il perimetro degli strumenti analizzati, passati da 422 a oltre 695 milioni di euro, a dimostrazione di un'adozione sempre più sistematica dei criteri ESG.

Nel complesso, la strategia attiva e selettiva dell'Ente ha consentito di aumentare la qualità sostenibile del portafoglio, mantenendo al contempo un controllo attento sull'efficienza ambientale e sul profilo rischio-rendimento degli investimenti.

### ***Contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)***

In linea con le best practice internazionali, EPPI ritiene che gli investimenti sostenibili – se selezionati con criteri rigorosi e integrati nei processi di gestione – possano generare performance risk-adjusted migliori nel medio-lungo periodo. Questa convinzione guida la strategia dell'Ente non solo in chiave di mitigazione dei rischi, ma anche di generazione di impatti positivi a livello ambientale, sociale e di governance, contribuendo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda ONU 2030 e alla transizione verso un'economia low-carbon.

Nel 2024, EPPI ha introdotto una propria metodologia di analisi SDG, applicata a circa 552,6 milioni di euro di investimenti, pari al 26% del portafoglio totale. Tale ammontare rappresenta la quasi totalità (79%) del portafoglio investito in strumenti quotati, per i quali è stato possibile effettuare una valutazione puntuale di allineamento rispetto ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'ONU.

L'analisi ha permesso di identificare una distribuzione dell'impatto degli investimenti sugli SDGs, evidenziando una maggiore concentrazione su:

- SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture: 28,76%
- SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica: 15,42%
- SDG 1 – Sconfiggere la povertà: 8,98%
- SDG 7 – Energia pulita e accessibile: 7,33%
- SDG 4 – Istruzione di qualità: 6,95%
- SDG 11 – Città e comunità sostenibili: 6,86%
- SDG 3 – Salute e benessere: 5,59%
- SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari: 4,33%
- SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico: 1,19%
- SDG 12 – Consumo e produzione responsabili: 1,18%
- SDG 15 – Vita sulla terra: 0,64%
- SDG 2 – Sconfiggere la fame: 0,50%

Risultano invece residuali gli impatti su SDG come Vita sott'acqua (SDG 14), Pace, giustizia e istituzioni solide (SDG 16) e Partnership per gli obiettivi (SDG 17).

La rappresentazione visiva mediante grafico a mosaico consente di apprezzare visivamente l'intensità dell'impatto per ciascun obiettivo, rafforzando la trasparenza e la rendicontazione sugli effetti concreti degli investimenti ESG.



### 2.4.3 PERSONE AL CENTRO: INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Ente promuove una cultura organizzativa incentrata sulle persone, che riconosce il valore dell'inclusione, della valorizzazione delle competenze e del benessere complessivo dei propri dipendenti. Questo approccio si traduce in politiche e iniziative volte a garantire ambienti di lavoro equi, stimolanti e rispettosi delle differenze personali, culturali e generazionali. L'impegno dell'Ente si riflette sia nella composizione dei propri organi istituzionali, sia nella gestione delle risorse umane, attraverso azioni concrete per la crescita professionale, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

#### ***Inclusione e pari opportunità***

Nel triennio 2022–2024, EPPI ha consolidato l'impegno per un'organizzazione più equa e rappresentativa, promuovendo politiche orientate alla parità di genere e al rispetto delle diversità generazionali. Sebbene la composizione degli organi istituzionali rifletta ancora uno sbilanciamento legato alle specifiche caratteristiche demografiche della categoria professionale, l'Ente ha avviato azioni concrete per favorire una maggiore partecipazione del genere meno rappresentato.

Nel Consiglio di Indirizzo Generale, la presenza femminile nel triennio ha rappresentato il 6%, con componenti nella fascia d'età 30–50 anni. Nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei Sindaci, tale quota è salita al 20%, a dimostrazione di una progressiva apertura verso una rappresentanza più equilibrata, sia per genere sia per età.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



A conferma di questo orientamento, nel marzo 2025 è stato approvato un nuovo Regolamento Elettorale (Delibera n. 40 del 26 settembre 2024), che introduce specifiche misure per incentivare una maggiore presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione, rendendo strutturale l'attenzione alla parità di genere.

Per quanto riguarda l'organico, al 31.12.2024 EPPI conta 31 dipendenti, tutti assunti a tempo indeterminato full time, senza ricorso a lavoratori esterni. Il personale è inquadrato secondo il CCNL Adepp. Il numero di dipendenti è rimasto stabile negli ultimi tre anni, con una distribuzione di genere equilibrata: 55% uomini e 45% donne, senza differenze sostanziali nella classificazione contrattuale o nella progressione professionale.

TIPO DI LAVORATORI	GENERE	ETÀ	2022	2023	2024	
Dipendenti per fascia d'età al 31 dicembre	Donne	< 30 anni	2	2	0	
		Tra 30 e 50 anni	10	11	12	
		>50 anni	1	1	2	
		<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	
	Uomini	< 30 anni	2	1	1	
		Tra 30 e 50 anni	14	14	14	
		>50 anni	2	2	2	
		<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	
	<b>Totale</b>			<b>31</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

La maggioranza del personale (84%) è inquadrata come impiegato, e al suo interno si registra una perfetta parità di genere (50%-50%). Le figure apicali comprendono il 12% di dirigenti (3 uomini e 1 donna) e il 3% di quadri (1 uomo). È inoltre presente una risorsa appartenente a categorie vulnerabili, pari al 3% dell'organico complessivo nel 2024.

CATEGORIA PROFESSIONALE	GENERE	2022	2023	2024
Dirigenti	Donna	1	1	1
	Uomo	3	3	3
Quadri	Donna	0	0	0
	Uomo	1	1	1
Impiegato Categoria A	Donna	2	4	5
	Uomo	3	4	4
Impiegato Categoria B	Donna	8	7	6
	Uomo	9	8	8
Impiegato Categoria C	Donna	2	2	2
	Uomo	2	1	1
Stage	Donna	0	0	0
	Uomo	0	0	0
<b>Totale</b>		<b>31</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

Anche dal punto di vista generazionale, la struttura evidenzia un buon equilibrio: l'81% del personale ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre le fasce inferiori ai 30 anni e superiori ai 50 rappresentano ciascuna circa il 10% dei dipendenti.

Questa composizione contribuisce a una pluralità di esperienze e prospettive che arricchiscono il lavoro quotidiano dell'Ente e rafforzano la capacità di affrontare le sfide in modo inclusivo e collaborativo.

Oltre alla distribuzione per età e categoria, un ulteriore ambito di attenzione riguarda la parità di accesso alle opportunità di sviluppo professionale. Infatti, un ulteriore indicatore della parità di accesso alle opportunità interne è rappresentato dalla distribuzione delle ore di formazione per genere. Tra il 2022 e il 2024 sono state erogate complessivamente 3916,42 ore di formazione, di cui 1.433,56 ore a favore delle donne (36%) e 2.482,83 ore a favore degli uomini (63%).

Considerando che, nel triennio, la presenza femminile in organico si è attestata intorno al 45%, i dati assoluti potrebbero inizialmente far emergere un divario.

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE DEL DIPENDENTE	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
Donne	h	250,84	293,25	889,5
Uomini	h	788,08	678,25	1016,5
<b>Totale ore di formazione fornite ai dipendenti</b>	<b>h</b>	<b>1.038,92</b>	<b>971,5</b>	<b>1906</b>

Tuttavia, per una valutazione più accurata, è opportuno considerare le ore medie annue di formazione per dipendente, rapportando i volumi al numero di risorse per ciascun genere. Come mostra la tabella seguente, nel 2024 le donne hanno partecipato in media a più ore di formazione rispetto agli uomini (63,5 contro 59,8), segnando un'importante inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti:

ANNO	ORE TOTALI DONNE	DONNE IN ORGANICO	MEDIA ORE PER DONNA	ORE TOTALI UOMINI	UOMINI IN ORGANICO	MEDIA ORE PER UOMO
2022	250,84	13	19,3	788,08	18	43,8
2023	293,25	14	20,9	678,25	17	39,9
2024	889,5	14	63,5	1016,5	17	59,8

Un altro aspetto rilevante è l'aumento significativo delle ore di formazione dedicate al personale femminile nel 2024, che sono più che triplicate rispetto al 2023 (da 293,25 a 889,5 ore), a fronte di un numero di dipendenti donna rimasto stabile e di una composizione delle categorie professionali pressoché costante. Questo elemento rafforza l'interpretazione secondo cui l'incremento riflette una reale espansione delle opportunità di crescita professionale, e non è semplicemente riconducibile a variazioni strutturali dell'organico.

Nel complesso, questi indicatori confermano che, al netto delle differenze di numerosità e composizione dell'organico, le opportunità formative risultano distribuite in modo sempre più bilanciato, in linea con i principi di inclusione e pari opportunità promossi dall'Ente.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

**GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE**

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



### **Valorizzazione delle competenze**

Accanto all'impegno per garantire pari opportunità di accesso alla formazione, EPPI promuove lo sviluppo professionale di tutte le proprie risorse come leva strategica per la crescita dell'organizzazione. La valorizzazione del capitale umano rappresenta infatti un obiettivo trasversale, orientato a rafforzare la qualità dei servizi erogati, l'efficienza operativa e la capacità di innovare. In quest'ottica, EPPI si impegna a individuare tempestivamente i fabbisogni formativi e a monitorare costantemente i percorsi attivati.

Le iniziative formative si articolano su due direttrici principali:

- Favorire la condivisione delle competenze tra aree e funzioni, per garantire la continuità operativa, la fungibilità dei ruoli e la crescita trasversale;
- Promuovere l'aggiornamento tecnico e normativo tramite corsi specialistici erogati da enti esterni qualificati.

Tra il 2022 e il 2024, il totale delle ore di formazione è cresciuto del 87%, passando da 1.039 a 1.940 ore, con un picco significativo nel 2024. Questo incremento testimonia l'impegno crescente dell'Ente nello sviluppo del capitale umano.

<b>ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE</b>	<b>UNITÀ DI MISURA</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Ore di formazione fornite ai dirigenti</b>	h	137,5	156	161,5
<b>Ore di formazione fornite ai quadri</b>	h	22	57	34
<b>Ore di formazione fornite agli impiegati</b>	h	879,42	758,5	1.744,5
<b>Totale ore di formazione fornite ai dipendenti</b>	<b>h</b>	<b>1.038,92</b>	<b>971,5</b>	<b>1.940</b>

Nel triennio, sono state erogate in media circa 119 ore di formazione annue. La progettazione delle attività formative ha tenuto conto delle esigenze delle diverse categorie professionali, garantendo percorsi adeguati rispetto a ruoli e responsabilità.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
Numero medio di ore di formazione per dirigente	h	34,375	39,00	40,375
Numero medio di ore di formazione per quadro	h	22,00	57,00	34,00
Numero medio di ore di formazione per impiegati	h	33,82	29,20	67,10
Numero medio di ore di formazione per dipendente	h	90,20	125,17	141,47

Come si evince, l'investimento formativo ha riguardato in modo particolare il personale impiegatizio, in cui si concentra la maggioranza dell'organico, con una netta accelerazione nel 2024. Il calo delle ore per dirigenti e quadri, in particolare nel 2024, riflette dinamiche organizzative specifiche che non hanno tuttavia inciso sulla qualità complessiva della proposta formativa.

### ***Benessere organizzativo***

EPPI investe nel benessere organizzativo a 360 gradi, coniugando la tutela della sicurezza, la stabilità lavorativa, il welfare e la qualità della vita professionale e personale. L'obiettivo è costruire un ambiente di lavoro sano, motivante e inclusivo, in grado di valorizzare il contributo delle persone nel tempo e di promuovere un equilibrio sostenibile tra vita lavorativa e privata.

Dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, l'Ente adotta un sistema strutturato di prevenzione e formazione continua, assicurando la conformità normativa e la diffusione di una cultura condivisa della sicurezza. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) redige annualmente il piano formativo, aggiornando il personale su rischi specifici e misure preventive. Nel 2024, ad esempio, è stato completato il corso di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in modalità e-learning. L'Ente organizza inoltre prove periodiche di emergenza (come quella antincendio e di primo soccorso del 4 novembre 2024) e garantisce controlli sanitari per tutto il personale, con frequenza biennale o quinquennale in base all'età o alle condizioni specifiche.

La gestione del rischio è supportata dalla redazione periodica del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dalla partecipazione attiva del RLS, eletto nel 2021. A conferma dell'efficacia di queste politiche, nel triennio 2022–2024 non si sono registrati infortuni né decessi correlati all'attività lavorativa.

***Oltre agli obblighi normativi, EPPI offre ai dipendenti strumenti concreti per il benessere e l'equilibrio vita-lavoro:***

- Orari di lavoro flessibili compatibilmente con le esigenze operative;
- Possibilità di lavoro agile o smart working;
- Un piano di welfare personalizzabile, con un plafond annuale di servizi e benefit;
- Una polizza sanitaria integrativa che include check-up regolari e un servizio di long-term care per i casi di non autosufficienza, esteso anche ai familiari (per approfondimenti si veda il Capitolo 1);

Anche la stabilità occupazionale e la capacità di attrazione sono indicatori chiave del benessere interno. Nel triennio 2022–2024, il tasso di turnover è stato pari al 12,90%, a fronte di 2 cessazioni e 6 nuove assunzioni. Il dato, calcolato sulla media tra ingressi e uscite rapportata all'organico complessivo, riflette una moderata dinamicità, coerente con la dimensione e le esigenze dell'Ente, e testimonia al contempo la capacità di EPPI di inserire e valorizzare nuove risorse in modo efficace.

Nuovi dipendenti dal 1° Gennaio al 31 Dicembre	GENERE	ETÀ	2022	2023	2024
	Donne	< 30 anni	2	0	0
		Tra 30 e 50 anni	0	1	0
		>50 anni	0	0	0
		<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	Uomini	< 30 anni	2	1	0
		Tra 30 e 50 anni	1	0	0
		>50 anni	0	0	0
		<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Totale</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Cessazioni del rapporto di lavoro dal 1° Gennaio al 31 Dicembre	GENERE	ETÀ	2022	2023	2024
	Donne	< 30 anni	0	0	0
		Tra 30 e 50 anni	0	0	0
		>50 anni	1	0	0
		<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Uomini	< 30 anni	0	1	0
		Tra 30 e 50 anni	0	0	0
		>50 anni	0	0	0
		<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## 2.4.4 INNOVAZIONE, ASCOLTO E QUALITÀ: RAFFORZARE IL LEGAME CON LA COMUNITÀ DEGLI ISCRITTI

EPPI pone al centro della propria missione la qualità dei servizi e il dialogo continuo con la comunità degli iscritti, investendo su innovazione digitale, accessibilità e tempestività delle prestazioni. In questa prospettiva, il percorso di trasformazione tecnologica si affianca a un potenziamento costante dei canali di contatto e a un'attenta valutazione della soddisfazione degli utenti.

### **Digitalizzazione dei servizi**

La transizione digitale è uno degli assi strategici su cui EPPI ha investito con continuità negli ultimi anni, con l'obiettivo di semplificare l'accesso ai servizi, innovare i processi interni e rafforzare la comunicazione istituzionale. Oggi gli iscritti possono fruire interamente online delle principali prestazioni previdenziali e assistenziali: dalla dichiarazione reddituale alla richiesta di sussidi, fino alla gestione dei contributi e all'invio della modulistica.

Tra le principali novità del 2024 figura l'avvio della digitalizzazione del procedimento elettorale, introdotto con il nuovo Regolamento Elettorale deliberato a settembre 2024. L'obiettivo è il completamento dell'intero processo entro il 1° gennaio 2030, in un'ottica di maggiore efficienza, trasparenza e inclusività. Il percorso sarà supportato anche dall'accesso ai fondi PNRR dedicati alla digitalizzazione degli enti previdenziali.

### **Canali di contatto e dialogo con gli iscritti**

Per promuovere un'interazione continua e accessibile, con particolare attenzione alle esigenze di chi si trova in situazioni di fragilità, l'Ente ha rafforzato e diversificato i canali di comunicazione diretta:

- Assistenza telefonica interna, attiva tre giorni a settimana, per supporto immediato su quesiti e segnalazioni. Il servizio è gestito internamente dall'Ente, a testimonianza della volontà di garantire un'assistenza attenta e non esternalizzata.
- “Domanda all'EPPI”, piattaforma interna online per l'invio di richieste e la gestione dei reclami.
- “Parla con EPPI”, servizio di video-consulenza attivo da luglio 2023 che permette agli iscritti di prenotare appuntamenti personalizzati, per ricevere supporto e chiarimenti su questioni più articolate e complesse che necessitano scambi di documenti e un confronto più diretto.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



Nel triennio 2022–2024, l’analisi dei dati mostra una significativa evoluzione delle modalità di interazione:

- Le “Domande all’EPPI” sono diminuite del 13%, probabilmente per effetto dell’introduzione del servizio “Parla con EPPI”, che ha registrato un aumento del 248% tra il 2023 e il 2024 (legata anche all’entrata in vigore dello strumento a metà luglio 2023);
- Le telefonate sono aumentate del 15%, segnalando una crescente preferenza per canali più immediati e personalizzati.

	2022	2023	2024	CRESCITA
<b>Domanda all’EPPI</b>	4.518	3.590	3.911	-13%
<b>Telefonate</b>	6.853	6.783	7.905	+15%
<b>Parla con EPPI</b>		63	219	+248%

### **Valutazione della qualità dei servizi**

EPPI monitora da anni il livello di soddisfazione degli iscritti attraverso survey periodiche, pubblicate trimestralmente sul sito web. I feedback raccolti si riferiscono in particolare a tre ambiti: domande, istruttorie online e telefonate.

Nel triennio 2022–2024, oltre la metà degli utenti ha dichiarato di essere “molto soddisfatto” del servizio ricevuto in tutte e tre le aree analizzate, con un picco del 70% per l’assistenza telefonica. I restanti giudizi si collocano per la maggior parte nella fascia “soddisfatto”, confermando la capacità dell’Ente di mantenere standard qualitativi elevati.

GIUDIZI ESPRESSI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
<b>Domande all’EPPI</b>	N°	1.946	1.635	1.869
<b>Istruttorie Online</b>	N°	5.641	3.629	3.279
<b>Telefonate</b>	N°	1.913	1.468	2.801

DOMANDA ALL’EPPI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024	MEDIA
<b>Molto Soddisfatto</b>	%	51	52	52	52
<b>Soddisfatto</b>	%	35	37	36	36
<b>Per Niente Soddisfatto</b>	%	14	11	12	12

ISTRUTTORIA ONLINE	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024	MEDIA
Molto Soddisfatto	%	57	55	53	55
Soddisfatto	%	39	41	42	41
Per Niente Soddisfatto	%	4	5	5	5

ASSISTENZA TELEFONICA	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024	MEDIA
Molto Soddisfatto	%	73	72	67	70,7
Soddisfatto	%	23	24	27	24,7
Per Niente Soddisfatto	%	4	4	6	4,7

La stabilità del numero di iscritti, unita ai riscontri positivi ricevuti, testimonia l'efficacia delle soluzioni adottate da EPPI per garantire un'esperienza d'uso sempre più soddisfacente e rafforzare la fiducia degli utenti nei confronti dell'Ente.

### Accessibilità e tempi di erogazione

In coerenza con l'impegno alla trasparenza, EPPI pubblica sul proprio sito i tempi medi di erogazione delle prestazioni previdenziali, incluse pensioni e indennità di maternità.

Si riportano di seguito alcuni indicatori di efficacia e tempestività, quali il numero delle nuove pensioni liquidate nell'arco temporale 2022-2024 distinte per tipologia ed i tempi medi di erogazione delle stesse.

	2022		2023		2024	
	N	T	N	T	N	T
<b>Pensioni di vecchiaia</b>	225	36	226	38	264	53
<b>Pensioni ai superstiti</b>	75	29	90	47	72	77
<b>Assegni d'invalidità</b>	8	84	5	39	5	51
<b>Pensioni d'inabilità</b>	1	5	0	0	0	0
<b>Pensioni in totalizzazione</b>	10	21	13	20	28	23
<b>Pensioni in cumulo</b>	120	20	127	23	140	26
<b>Media annua</b>	<b>439</b>	<b>31</b>	<b>461</b>	<b>35</b>	<b>509</b>	<b>47</b>
<b>Indennità di maternità</b>	3	34	7	37	3	34

I dati mostrano una normale evoluzione in aumento del numero dei trattamenti pensionistici, con tempistiche di liquidazione che si attestano su valori medi inferiori ai 60 giorni previsti per la gestione delle istruttorie.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

COMPRENDERE IL METODO

EPILOGO



## 2.5 RESPONSABILITÀ AMBIENTE: RESPONSABILITÀ QUOTIDIANA NELLA GESTIONE

Pur non generando impatti ambientali diretti rilevanti, EPPI ha scelto di includere nella propria rendicontazione la dimensione ambientale (ed in particolare il tema del consumo responsabile delle risorse), con particolare riferimento al consumo energetico e alle relative emissioni indirette (Scope 2). Una scelta in linea con le migliori pratiche adottate da enti previdenziali omologhi e coerente con la convinzione che la transizione ecologica debba coinvolgere tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro natura. Le ricadute ambientali dell'Ente derivano infatti esclusivamente dall'utilizzo di energia elettrica per l'illuminazione e il raffrescamento della sede, e sono gestite con un approccio responsabile e orientato alla riduzione degli impatti.

### 2.5.1 CONSUMO RESPONSABILE DELLE RISORSE


A conferma dell'impegno continuo per la sostenibilità ambientale, EPPI si approvvigiona esclusivamente di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili. Una scelta coerente con le migliori pratiche nazionali e internazionali, che contribuisce a ridurre la propria impronta carbonica e a sostenere una transizione energetica equa e inclusiva.

La sede istituzionale di Via G.B. Morgagni 30/E – Edificio C (Roma) è situata in un edificio dotato di sistemi di efficienza energetica avanzati. L'Ente adotta da tempo pratiche gestionali orientate alla sostenibilità, quali l'uso razionale delle risorse, la riduzione degli sprechi e il costante miglioramento nella qualità e sostenibilità dei beni e servizi utilizzati.

Nel triennio 2022–2024, l'attività dell'Ente ha comportato esclusivamente consumi di energia elettrica per illuminazione e climatizzazione, registrando una riduzione complessiva del 13,8% anche grazie allo smartworking:

CONSUMI ENERGETICI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
Consumo energia elettrica	KWh	88.200	78.700	76.025

Questa riduzione nei consumi ha avuto effetti positivi anche sulle emissioni indirette di gas climalteranti (Scope 2), generate dall'utilizzo di energia elettrica. Il monitoraggio delle emissioni, effettuato secondo i due approcci riconosciuti (location-based e market-based), evidenzia una progressiva diminuzione delle emissioni di CO<sup>2</sup> nel triennio di riferimento, confermando l'efficacia delle scelte gestionali adottate da EPPI in ambito energetico.

	EMISSIONI CO2	UNITÀ DI MISURA	2022	2023	2024
	Scope 2 - Location Based	t CO2eq	24,17	21,56	20,83
	Scope 2 - Market Based*	ton CO2eq	44,19	39,43	38,09

*I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO<sup>2</sup> associate allo Scope 2, secondo gli approcci location-based e market-based, sono forniti dall'Association of Issuing Bodies (AIB). I coefficienti di emissione adottati per la stima delle emissioni Scope 2 sono*

- 0,274 kg CO<sup>2</sup>eq/kWh per l'approccio location-based, basato su fattori medi nazionali di generazione elettrica;
- 0,501 kg CO<sup>2</sup>eq/kWh per l'approccio market-based, che tiene conto del residual mix europeo, ovvero della quota di energia elettrica non coperta da certificazioni GO.



# 3. ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE



3. Essere EPPI: valori che diventano azione	60
3.1 Chi siamo: passione e governance	60
3.2 Origini ed evoluzione: come siamo arrivati fin qui	64
3.3 Milestone raggiunte	65
3.4 Programmi educativi e campagne di sensibilizzazione	66
3.5 Il dialogo con gli iscritti	68
3.5.1 Survey MEFOP 2023: uno specchio sulla comunità professionale	70
3.5.2 Canali per restare vicini alla comunità professionale	72

## 3. ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE



EPPI è un ente che coniuga solidità istituzionale, attenzione alle persone e impegno verso il futuro. Questo capitolo ne racconta l'identità, ripercorrendo le tappe principali della sua evoluzione, i valori che ne guidano l'azione e il ruolo attivo nella diffusione della cultura previdenziale. Dalla governance alla storia dell'Ente, dalle campagne di sensibilizzazione fino al dialogo continuo con gli iscritti, emerge un modello fondato su trasparenza, competenza e prossimità.

### 3.1 CHI SIAMO: PASSIONE E GOVERNANCE

Fin dalla sua fondazione, EPPI opera con impegno e responsabilità per garantire la tutela previdenziale e assistenziale dei propri iscritti, promuovendo una visione del lavoro che coniughi benessere individuale, stabilità economica e crescita professionale. Alla base di questa visione vi è una gestione trasparente e competente delle risorse, affidata a un sistema di governance solido e orientato al futuro. Di seguito è illustrata la struttura organizzativa e istituzionale dell'Ente, con particolare riferimento all'assetto istituzionale e operativo.

#### ***Assetto Istituzionale***

La struttura organizzativa dell'EPPI è composta, secondo Statuto, dal Presidente (quale rappresentante legale nominato dal CdA, nella seduta di insediamento), Consiglio di Indirizzo Generale (cd. CIG), Consiglio di Amministrazione (cd. CdA) e Collegio dei Sindaci. Nel dettaglio vengono illustrate le diverse funzioni:

#### **Consiglio di Indirizzo Generale (CIG)**

Il Consiglio di Indirizzo Generale è l'Organo di Indirizzo dell'Ente. La funzione del Consiglio di Indirizzo Generale è di rappresentare le esigenze e le condizioni degli iscritti, individuando i criteri e gli indirizzi di carattere generale della politica previdenziale e assistenziale dell'Ente, oltre a definire i criteri generali della politica di investimento.

Il Consiglio di Indirizzo Generale è composto da sedici membri, eletti a suffragio universale diretto sulla base di una o più liste concorrenti nell'ambito dello stesso Collegio Elettorale. La sessione elettorale è indetta dal Presidente dell'Ente almeno tre mesi prima dalla scadenza del mandato del Consiglio di Indirizzo Generale.

A livello strategico, in termini di rapporti con il presidente del Consiglio d'Amministrazione, il Coordinatore del Consiglio d'Indirizzo Generale coopera e collabora con quest'ultimo al fine di addivenire ad una decisione condivisa in merito a tematiche di notevole importanza per la vita dell'Ente e per gli iscritti.

## Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il Consiglio di Amministrazione è l'Organo esecutivo e di governo dell'Ente. Ha tutti i poteri di amministrazione e prende le decisioni necessarie per adeguare costantemente il funzionamento e i servizi alle esigenze degli iscritti, e ai cambiamenti sociali e normativi, in coerenza con le direttive generali impartite dal CIG. Persegue l'obiettivo prioritario della preservazione degli impegni previdenziali nei confronti degli iscritti, avendo la responsabilità gestionale, amministrativa e contabile.

Il Consiglio di Amministrazione, in base allo Statuto, è composto da cinque membri, insediati dal Presidente dell'Ente. I Consiglieri sono eletti a suffragio universale diretto sulla base di una o più liste in ambito nazionale, costituite dagli iscritti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dallo Statuto, nonché dei requisiti previsti dal Regolamento elettorale.

Il Presidente dell'EPPI è eletto dal Consiglio di Amministrazione, in conformità allo Statuto, ed ha il compito di:

- Costituire la legale rappresentanza dell'Ente;
- Convocare e presiedere il Consiglio di Amministrazione, definendo gli argomenti all'ordine del giorno e vigilare sull'attuazione delle deliberazioni da esso assunte;
- Firmare gli atti ed i documenti che determinano impegni ed assunzione di obblighi per l'Ente;
- Adottare provvedimenti urgenti.

Alcuni dei principali compiti del Consiglio d'Amministrazione sono:

- proporre al Consiglio d'Indirizzo Generale modifiche dello Statuto o del Regolamento di previdenza;
- redigere e deliberare i bilanci preventivi, consuntivi e tecnico-attuariali dell'Ente;
- deliberare l'organigramma dell'Ente;
- deliberare i criteri direttivi generali per l'assetto amministrativo-contabile dell'Ente;
- applicare i criteri di investimento e disinvestimento stabiliti dai piani annuali e pluriennali definiti dal Consiglio d'Indirizzo Generale.

## Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci svolge la primaria funzione di controllo sulla gestione dell'Ente secondo le normative vigenti in materia, e le norme del Codice Civile, in quanto applicabili. Due membri del Collegio dei Sindaci sono designati dai Ministeri Vigilanti: il Ministero del Lavoro ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Collegio dei Sindaci è composto da cinque membri effettivi e cinque supplenti di cui due membri designati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, due membri scelti fra gli iscritti al Registro dei Revisori Legali ed uno tra gli iscritti all'Ente.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE**

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



I Sindaci dell'Ente hanno il compito di vigilare sulla legittimità dell'operato dell'Ente e in base a quanto previsto dallo Statuto possono partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione al fine di verificarne la correttezza, la completezza e la legittimità delle sedute. Spetta al Collegio dei Sindaci il controllo contabile ai sensi dell'art. 1 comma 159, legge 30 dicembre 2004, n. 331 – cd. Legge finanziaria 2005.

### **Assetto organizzativo**

Il sistema di amministrazione e controllo adottato dall'EPPI è quello previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 103/96, integrato dal modello di gestione del D. Lgs. 231/2001. Gli uffici sono articolati in Funzioni e Aree Operative. Le Funzioni hanno competenze specialistiche di supporto alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione, le due Aree operative gestiscono i processi amministrativi caratteristici dell'Ente.

Di seguito si riporta il dettaglio:

***La Direzione Generale riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione. Presidia il macro-processo di direzione e controllo, garantendo l'attuazione delle decisioni del CdA e il coordinamento degli uffici.***

### **Funzioni di staff e supporto**

**Funzione Finanza** ha il compito principale di presidiare il macro-processo legato alla gestione degli investimenti finanziari, con l'obiettivo di supportare gli organi di governo e la direzione nella definizione e nell'attuazione della strategia di investimento delle risorse dell'Ente.

**Funzione Legale** ha come missione principale quella di fornire supporto specialistico ai Vertici dell'Ente nella gestione delle controversie che vedono l'Ente coinvolto, sia come parte attiva che passiva, curando le relative azioni giudiziarie e stragiudiziali e di attuare interventi mirati e tempestivi per il recupero dei crediti contributivi.

**Funzione Piano Digitale** ha come missione principale il presidio del macro-processo legato allo sviluppo della digitalizzazione dei servizi, sia per gli utenti interni sia per gli iscritti. L'obiettivo è quello di ripensare il modello di interazione tra utente ed Ente in un'ottica multicanale, attraverso l'analisi e la revisione dei percorsi di fruizione dei servizi e delle relative ricadute sull'organizzazione e sui processi, al fine di massimizzare i benefici offerti dalle tecnologie digitali.

**Funzione Audit e Controllo** ha come missione principale il presidio del macro-processo relativo al monitoraggio delle performance aziendali e al supporto decisionale, con l'obiettivo di fornire ai Vertici uno strumento efficace di governo dell'Ente. Ciò avviene attraverso l'individuazione, la valutazione, il monitoraggio, la misurazione e la gestione o mitigazione dei rischi d'impresa, in coerenza con il livello di rischio definito dall'organo di vertice. Alla Funzione è inoltre attribuita la responsabilità della gestione del modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

**Funzione Segreteria Generale e Comunicazione** ha come missione principale il presidio dei macro-processi relativi a due ambiti fondamentali:

- Assistenza direzionale, finalizzata a supportare e facilitare l'operatività della Direzione e degli Organi Statutari dell'Ente, attraverso la gestione degli atti amministrativi e il coordinamento degli impegni istituzionali;
- Cura e promozione della corporate identity, con l'obiettivo di valorizzare e diffondere l'identità e i servizi dell'Ente presso iscritti, professionisti, istituzioni e opinione pubblica, mediante un utilizzo strategico e pianificato dei canali di informazione e comunicazione, definendone tempi, modalità e contenuti.

## Aree Operative

**Area Servizi Istituzionali**, la cui missione principale consiste nel presidiare il macro-processo legato alla gestione dei servizi istituzionali, con l'obiettivo di assicurare il corretto svolgimento dell'intero ciclo previdenziale: dall'iscrizione all'Ente, alla fase di accumulo dei contributi necessari per il pensionamento, fino all'erogazione delle prestazioni in fase di quiescenza, includendo anche le misure di assistenza nei momenti di difficoltà.

L'area è articolata nei seguenti team operativi:

- Team Contribuzione;
- Team Welfare.

**Area Risorse** presidia il macro-processo relativo alla gestione delle risorse economiche, al fine di garantire un adeguato controllo amministrativo, fiscale dell'Ente e assicurare il corretto ed efficace funzionamento del processo relativo agli appalti pubblici.

L'area raggruppa i seguenti team:

- Team Amministrazione;
- Team Approvvigionamenti.

*L'architettura organizzativa e istituzionale di EPPI risponde a una logica di trasparenza, partecipazione e visione di lungo termine, garantendo una gestione responsabile orientata alla tutela degli iscritti e alla sostenibilità del sistema.*

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE**

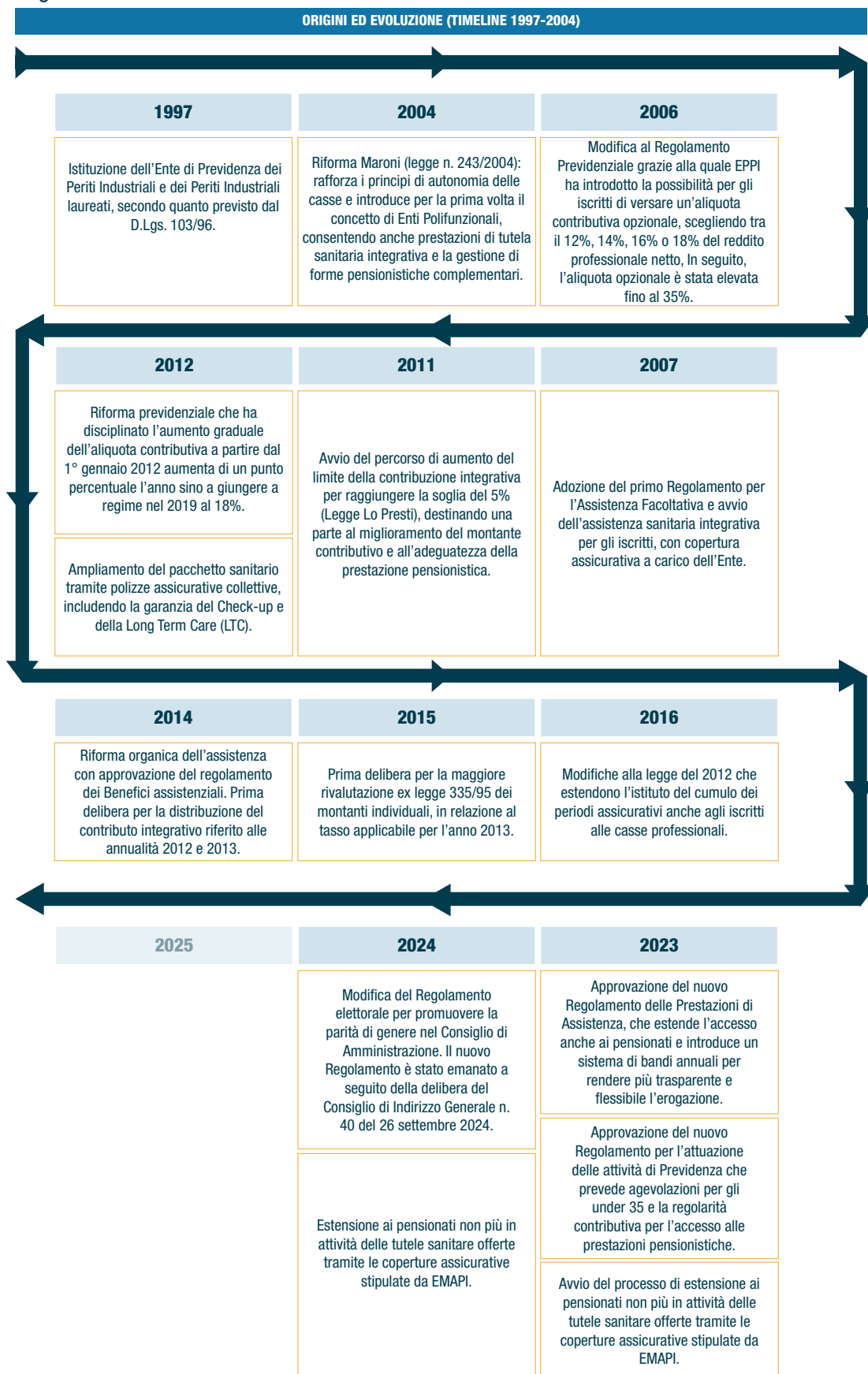
COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## 3.2 ORIGINI ED EVOLUZIONE: COME SIAMO ARRIVATI FIN QUI

Fin dalla sua istituzione nel 1997, EPPI ha intrapreso un percorso di costante evoluzione normativa, culturale e strategica, volto a rafforzare la tutela previdenziale e assistenziale degli iscritti. Di seguito i momenti salienti:



### 3.3 MILESTONE RAGGIUNTE

Negli ultimi anni EPPI ha rafforzato il proprio impegno verso gli iscritti attraverso interventi strategici e riforme che hanno potenziato la tutela individuale, migliorato i servizi e reso più efficace la comunicazione istituzionale.

#### Oltre il 100%: il rafforzamento dei montanti previdenziali

Come già indicato in dettaglio nei precedenti capitoli, grazie a una gestione finanziaria attenta, l'Ente ha adottato, per le annualità dal 2012 al 2022, provvedimenti di redistribuzione agli iscritti, tra distribuzione del contributo integrativo e maggiore rivalutazione dei montanti individuali, per complessivi 359 milioni di euro, pari al 102% della contribuzione integrativa dovuta.

Gli interventi del triennio 2022-2024:

- **2022 + 59,7 mln €**
- **2023 + 49,2 mln €**
- **2024 + 39,5 mln €**

#### Una nuova architettura per l'assistenza: 27 interventi, più inclusività

Il nuovo Regolamento delle Prestazioni di Assistenza del 2024 ha introdotto una struttura composta da 27 linee di intervento, di cui 7 sanitarie, estendendo l'accesso anche ai pensionati e adottando bandi annuali per maggiore flessibilità e trasparenza.

#### Tornare nelle case: una comunicazione più vicina agli iscritti

Nel biennio 2022–2023 sono state rafforzate le iniziative volte a migliorare la comunicazione con la platea degli iscritti.

- Nel 2022 – Pubblicazione del secondo Rapporto di Sostenibilità, in occasione del 25° anniversario.
- Nel 2023 – Indagine MEFOP per rilevare bisogni e aspettative degli iscritti.
- Nel 2024 – Lancio di EPPINFORMA, rivista cartacea distribuita nel 2025 per recuperare una comunicazione diretta e inclusiva.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE**

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## 3.4 PROGRAMMI EDUCATIVI E CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

EPPI promuove una presenza attiva, costante e capillare sul territorio, attraverso un articolato programma di incontri annuali rivolti agli iscritti. Questi momenti di confronto, realizzati su scala nazionale anche in collaborazione con gli Ordini Territoriali, rappresentano un'opportunità concreta per rafforzare il dialogo, la partecipazione e il senso di appartenenza alla comunità professionale. L'obiettivo principale è diffondere una solida cultura previdenziale, offrendo agli iscritti strumenti per comprendere e gestire consapevolmente la propria posizione contributiva. Superare la percezione del contributo come una "tassa" è il primo passo per favorire una visione previdenziale come investimento nel proprio futuro.

Negli ultimi tre anni, EPPI ha inoltre rafforzato la collaborazione con gli Ordini Territoriali, veri punti di riferimento per la comunità degli iscritti. Questo impegno si è concretizzato in un dialogo sempre più diretto e strutturato, sviluppato lungo due direttrici: da un lato, accrescendo la conoscenza da parte degli Ordini dell'organizzazione dell'Ente; dall'altro, costruendo occasioni di confronto con i Consigli direttivi territoriali. Dei 97 Ordini Territoriali del Paese, sono infatti 67 quelli raggiunti nel triennio. I Consiglieri dell'Ente hanno incontrato gli Ordini per presentare in modo trasparente le attività svolte, la gestione patrimoniale e l'approccio nei confronti degli iscritti. Un gesto tangibile di apertura e vicinanza, che l'Ente porta avanti anche nel 2025.

### *EPPI Day*

EPPI Day è un ciclo di tre giornate formative rivolte alle segreterie degli Ordini Territoriali dei Periti Industriali. L'iniziativa, nata per rafforzare il coordinamento tra l'Ente e il territorio, fornisce aggiornamenti operativi e approfondimenti su temi chiave. La seconda edizione, svoltasi nel 2024, si è focalizzata sui nuovi Regolamenti di previdenza e assistenza entrati in vigore il 1° gennaio.





## EPPi in Tour

Nel triennio 2022–2024, gli eventi EPPi in Tour si sono consolidati come strumento strategico di relazione con la comunità professionale. Grazie a un format flessibile, che integra la possibilità di partecipazione in presenza e in modalità digitale, gli incontri organizzati su scala nazionale coinvolgono tutti gli Ordini Territoriali e gli iscritti. Affrontano temi previdenziali, assistenziali, finanziari e di attualità. Gli eventi sono concepiti non solo come momenti di aggiornamento, ma anche come spazi di confronto e dialogo su argomenti trasversali di crescente rilevanza.

Tra gli argomenti più trattati nel triennio di riferimento:

- Il Sistema assistenziale e di welfare;
- La gestione finanziaria dell’Ente;
- Il sistema previdenziale e la governance;
- L’intelligenza artificiale;
- L’educazione previdenziale e finanziaria.

Nel periodo considerato si sono svolti 5 incontri, che hanno coinvolto complessivamente una media di 1.418 partecipanti ciascuno. Hanno preso parte agli eventi membri del Consiglio di Amministrazione e del CIG, esperti del settore, rappresentanti del CNPI, docenti universitari e professionisti.

## Appuntamenti sul Welfare

Questa iniziativa, realizzata in collaborazione con gli Ordini Territoriali, si rivolge sia agli iscritti attivi sia a quelli in quiescenza. Gli incontri sono condotti da Consiglieri di Amministrazione e di Indirizzo Generale, con l’obiettivo di aggiornare sugli sviluppi normativi e organizzativi dell’Ente e promuovere una cultura previdenziale consapevole.

Gli argomenti trattati di particolare interesse per gli iscritti vengono da loro direttamente indicati al momento della registrazione, favorendo una personalizzazione dei contenuti. Al termine di ogni evento, viene inviata una e-mail per raccogliere il gradimento sull’evento svolto, utile per raccogliere suggerimenti e orientare i contenuti futuri in base alle esigenze emerse.

Nel triennio 2022–2024 si sono svolti 110 incontri in presenza, con una partecipazione complessiva di 5.309 iscritti.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
 PREVIDENZIALE:  
 UN SISTEMA AL  
 SERVIZIO DELLE  
 PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
 NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPi:  
 VALORI CHE  
 DIVENTANO  
 AZIONE**

COMPRENDERE  
 IL METODO

EPILOGO

## 3.5 IL DIALOGO CON GLI ISCRITTI

Ascolto, partecipazione e trasparenza rappresentano i pilastri su cui EPPI fonda il proprio rapporto con la comunità professionale. Oltre agli incontri in presenza, che restano momenti centrali di confronto diretto, l'Ente ha sviluppato negli anni un ecosistema integrato di strumenti e canali di comunicazione per costruire un dialogo continuo con gli iscritti, supportato da iniziative di indagine e rilevazione dei bisogni.

### 3.5.1 SURVEY MEFOP 2023: UNO SPECCHIO SULLA COMUNITÀ PROFESSIONALE

Nel 2023 EPPI ha promosso, in collaborazione con MEFOP, una nuova indagine rivolta alla propria platea di iscritti, aggiornata rispetto alla precedente del 2018. L'obiettivo era comprendere meglio i bisogni, le aspettative e le percezioni dei professionisti iscritti, in relazione a previdenza, welfare e futuro della professione. L'indagine ha coinvolto 2.954 professionisti e restituisce una fotografia aggiornata di bisogni, aspettative e percezioni della categoria.

#### *Profilo e rappresentatività del campione*

Il campione è rappresentativo sotto il profilo anagrafico e territoriale: il 65,5% ha tra i 35 e i 65 anni, il 28,8% è over 65. La distribuzione geografica rispecchia quella nazionale: Nord-Est 40,1%, Nord-Ovest 28,8%, Centro 18,7%, Sud e Isole 12,3%. Il 75,8% degli intervistati è coniugato e il 52,8% ha figli conviventi.

#### *Coinvolgimento ed efficacia della comunicazione digitale*

L'indagine conferma un livello elevato di interazione digitale con l'Ente:

- Il sito web è lo strumento più apprezzato (93,2%), seguito da e-mail (83%) e contatto telefonico (76%).
- Il 38,5% degli iscritti consulta il sito almeno una volta al mese.
- L'“Estratto conto contributivo online” è conosciuto dall'86,8% degli intervistati.
- L'81,5% si dichiara molto o abbastanza soddisfatto dei servizi e delle prestazioni offerti.
- Il 72,6% ha partecipato almeno una volta a un incontro territoriale, il 90,7% di questi li ha ritenuti utili.

#### *Conoscenza e accesso ai servizi*

Emergono criticità tra conoscenza e reale utilizzo:

- Oltre il 70% conosce i principali strumenti di assistenza sanitaria integrativa, ma solo tra il 2% e il 7% ne ha effettivamente usufruito.
- Il 77% conosce il check-up annuale gratuito, ma il 38% di chi l'ha richiesto ha incontrato difficoltà di accesso.
- Solo il 12,5% ha letto il nuovo Regolamento di assistenza, e appena il 4,1% intende presentare una domanda di prestazione.

## **Ambiti prioritari per il futuro**

Gli ambiti ritenuti più rilevanti per l'azione futura dell'Ente sono:

- Assistenza sanitaria integrativa
- Sostegno all'attività professionale
- Avvicinamento dei giovani alla professione

## **Identità professionale e motivazioni**

Il 71,2% degli iscritti si riconosce nei valori di competenza e innovazione.

Le principali motivazioni alla professione sono:

- 51,1%: passione per il proprio lavoro
- 39,1%: desiderio di autonomia
- Solo il 7,2%: risposta alle esigenze del mercato

## **Scenario economico e visione prospettica**

Il 49,5% degli intervistati ha aumentato il proprio fatturato negli ultimi due anni (56,8% tra gli under 34). Solo il 18,9% considera critica la propria situazione, in forte calo rispetto al 44,7% del 2017. Le principali criticità riscontrate sono:

- Adempimenti burocratici e fiscali (34,6%)
- Ritardi nei pagamenti (28,3%)
- Concorrenza sleale (16,4%)

Guardando al futuro:

- Il 45,1% teme il rischio di malattia o non autosufficienza
- Il 26,7% è preoccupato per l'adeguatezza della pensione
- Solo il 6,3% indica la concorrenza sleale come timore principale

## **Un ascolto che orienta**

L'indagine conferma una platea consapevole, attenta ai temi del welfare e della sostenibilità professionale. I dati evidenziano l'esigenza di rafforzare la comunicazione sui servizi già disponibili e rendere più efficace l'azione dell'Ente verso i giovani e la promozione della professione.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE**

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO



## 3.5.2 CANALI PER RESTARE VICINI ALLA COMUNITÀ PROFESSIONALE

Parallelamente all'ascolto attivo, EPPI ha consolidato un approccio multicanale per garantire trasparenza e qualità informativa. Inoltre, newsletter mirate, aggiornamenti attraverso il sito istituzionale, presenza attiva sui social network e strumenti digitali integrati concorrono a costruire un'informazione tempestiva, sempre orientata alla qualità del dialogo.

### **SITO WEB ISTITUZIONALE**

Il sito web è il fulcro della strategia digitale di comunicazione. Oltre a fornire informazioni aggiornate, normative e documentali, l'area riservata consente agli iscritti di gestire in autonomia la propria posizione previdenziale: dai contributi alle domande di assistenza, fino all'accesso alle convenzioni. Il portale include anche sezioni dedicate al Centro Studi, alla rassegna stampa e a pubblicazioni tematiche, consolidando la funzione informativa e tecnica dell'Ente. I dati della survey 2024 confermano un alto livello di apprezzamento e un uso frequente di questo canale, con quasi il 40% degli iscritti che lo consulta almeno una volta al mese.

### **EPPINFORMA**

La rivista, attiva fin dal 1998, rappresenta uno strumento consolidato di informazione e approfondimento. Nel 2024 è stato avviato un processo di rilancio editoriale, volto ad ampliarne la diffusione e il posizionamento strategico. L'ambizione è farla evolvere da semplice canale interno a strumento di dialogo istituzionale, capace di raggiungere anche stakeholder esterni – come il Ministero, enti previdenziali omologhi e attori del mondo professionale – contribuendo a rafforzare la trasparenza e il riconoscimento pubblico dell'Ente. Disponibile in formato cartaceo e digitale, la rivista permette di mantenere un contatto costante e multiformato con gli iscritti.

### **OPIFICIUM**

In collaborazione con il CNPI, EPPI contribuisce alla redazione della rivista "Opificium", punto di riferimento per la categoria dei Periti Industriali. Con una diffusione bimestrale tramite newsletter e app dedicata, la testata approfondisce tematiche legate a economia, politica, innovazione, welfare e previdenza rivolgendosi ad una platea di 45.000 liberi professionisti. Il formato digitale consente ampia accessibilità e fruizione mobile, allineando la comunicazione ai comportamenti digitali degli utenti più giovani.

## **SOCIAL MEDIA**

L'Ente è attivo su LinkedIn e Facebook, con contenuti grafici curati da un'agenzia esterna per garantirne qualità e riconoscibilità. La presenza sui social network consente di intercettare e coinvolgere pubblici diversi, favorendo una comunicazione più immediata, partecipativa e capace di valorizzare le principali iniziative istituzionali.

## **NEWSLETTER**

Tra i canali più apprezzati dagli iscritti, la Newsletter svolge un ruolo fondamentale nel ricordare scadenze, promuovere iniziative e spiegare in modo chiaro le prestazioni e i servizi disponibili. Negli ultimi anni, EPPI ha lavorato per semplificare il linguaggio tecnico, in particolare quello previdenziale, e per adottare una comunicazione più inclusiva, capace di raggiungere target eterogenei in termini di età, provenienza e digitalizzazione. Grazie a un sistema di link, la Newsletter è spesso integrata con il sito web, creando percorsi informativi personalizzati e favorendo un'esperienza di comunicazione fluida e coerente.



SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

**ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE**

COMPRENDERE  
IL METODO

EPILOGO





**EPPI**

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

# 4. COMPRENDERE IL METODO



4. Comprendere il metodo

76

4.1 Trasparenza nella raccolta e nell'analisi dei dati

76

4.2 Glossario previdenziale e sostenibile: comprendere per partecipare

82

## 4. COMPRENDERE IL METODO



### 4.1 TRASPARENZA NELLA RACCOLTA E NELL'ANALISI DEI DATI

Il presente documento rappresenta il terzo Rapporto di Sostenibilità dell'Ente di EPPI, e rendiconta le attività svolte nel triennio 2022-2024, con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2024. Dove disponibili, sono stati inclusi anche dati riferiti agli anni precedenti, al fine di offrire un quadro evolutivo coerente e comparabile nel tempo.

Pur in assenza di obblighi normativi, EPPI ha scelto di redigere volontariamente il Rapporto di Sostenibilità, a conferma del proprio impegno verso la trasparenza e la responsabilità sociale nei confronti dell'ambiente, degli Iscritti e del sistema previdenziale. Una scelta che riflette la consapevolezza del ruolo pubblico e sociale dell'Ente e dell'impatto, anche indiretto, generato nel contesto in cui opera.

Il presente Rapporto è stato redatto in conformità agli standard internazionali GRI 2021 (Global Reporting Initiative), secondo l'opzione "with reference". L'elenco completo degli indicatori trattati è disponibile nella GRI Content Index di seguito riportata.

L'intero processo di rendicontazione si fonda sui principi previsti dalle linee guida GRI: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, bilanciamento, comparabilità, accuratezza, chiarezza e affidabilità. Questi criteri assicurano una rappresentazione chiara e integrata della performance non finanziaria dell'Ente.

#### *Analisi di materialità*

Per identificare le tematiche prioritarie da trattare nel Rapporto, EPPI ha condotto un'analisi di materialità interna, coinvolgendo il management e i team organizzativi. Sono stati individuati i temi maggiormente rilevanti sulla base di tre dimensioni principali:

- l'impatto ambientale, sociale e di governance generato dalle attività dell'Ente;
- le aspettative dei principali stakeholder;
- le caratteristiche specifiche del contesto in cui opera una cassa di previdenza obbligatoria.

Contestualmente, è stata condotta un'analisi di salienza, finalizzata a individuare gli stakeholder più strategici, in funzione di tre criteri: potere di influenza, legittimità delle istanze, urgenza delle aspettative.

Questo processo ha permesso di orientare in modo più mirato le risorse e i canali di ascolto verso i soggetti a maggiore rilevanza strategica, rafforzando l'efficacia della governance partecipativa.

Il perimetro di rendicontazione coincide con l'insieme delle attività istituzionali svolte da EPPI nel triennio considerato.

Di seguito si presenta l'elenco degli stakeholder individuati come prioritari:

CATEGORIE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Stakeholder interni	Organi istituzionali	Guidano l'azione dell'Ente dal punto di vista amministrativo e politico	Riunioni periodiche, eventi e incontri
	Dipendenti	Contribuiscono all'ordinaria conduzione delle attività dell'Ente	Politiche di welfare, corsi di formazione Comunicazioni organizzative interne
Stakeholder esterni diretti	Iscritti	Sono gli iscritti al fondo appartenenti alla categoria professionale dei periti industriali. Costituiscono la ragion d'essere dell'Ente	Newsletter, informativa sociale, sito web, incontri sul territorio, area riservata sul sito web, servizio di assistenza telefonica
	Fornitori strategici	Soggetti con i quali si stipulano accordi di forniture di servizi fondamentali per i raggiungimenti degli obiettivi del fondo (es. EMAPI)	Contratti, bandi di gara
	Altri fornitori	Soggetti con i quali si stipulano accordi di forniture di beni o servizi strumentali per i raggiungimenti degli obiettivi del fondo	Contratti, bandi di gara
Stakeholder istituzionali e normativi	Ministeri vigilanti e organi di controllo esterni	Complesso di istituti di controllo esterni all'Ente che possono condizionare il processo lavorativo dell'Ente (es. COVIP - Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), Ministero dell'Economia e delle Finanze)	Informative obbligatorie, sito web sezione "Amministrazione trasparente"
Stakeholder di mercato e partner commerciali	Associazioni di categoria e Ordini Territoriali	Incidono sull'operatività dell'Ente nella definizione di strategie politiche a tutela dell'autonomia dell'EPPI e delle volontà espresse dagli iscritti	Eventi e incontri, rassegna stampa, riunioni
Stakeholder sociali e territoriali	Comunità e generazioni future	La comunità e le generazioni future, alle quali l'Ente deve rendere conto con il suo operato	Eventi (EPPI in Tour), progetti di riqualificazione
	Media / Opinioni leader	Influenzano la reputazione dell'Ente attraverso la diffusione di notizie, rapporti e campagne informative	Media

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

**COMPRENDERE IL METODO**

EPILOGO



Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 settembre 2025 il documento non è stato oggetto di revisione da parte di un ente terzo. È disponibile sul sito istituzionale di EPPI all'indirizzo: [eppi.it](http://eppi.it)

#### GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DESCRIZIONE	PAGINE DI RIFERIMENTO / NOTE
<b>L'organizzazione e le sue pratiche di rendicontazione</b>		
2-1	Dettagli organizzativi	<i>Mappatura degli Stakeholder, Dettagli e Struttura Organizzativa</i>
2-2	L'organizzazione e le sue pratiche di rendicontazione	<i>EPPI - Ente di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati</i>
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	<i>Terza edizione</i>
2-4	Revisione delle informazioni	<i>Nessuna assurance esterna</i>
2-5	Assurance Esterna	<i>Nessuna assurance esterna</i>
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	<i>Pagina 35</i>
<b>Attività e lavoratori</b>		
2-7	Dipendenti	<i>Pagine 49-50</i>
2-7	Lavoratori non dipendenti	<i>Nell'ambito dell'organizzazione non sono presenti lavoratori esterni; tutto il personale risulta assunto direttamente dall'Ente.</i>
<b>Governance</b>		
2-9	Struttura e composizione della governance	<i>Pagine 62-63</i>
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	<i>Pagine 60-61-62</i>
2-11	Presidente del massimo organo di governo	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	<i>Pagina 61</i>
2-15	Conflitti d'interesse	<i>Pagina 34</i>

<b>Strategie, politiche e pratiche</b>		
2-25	Processi volti a rimediare gli impatti negativi	<i>Pagine 33-34-35-39-40-41</i>
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare segnalazioni	<i>Pagina 34</i>
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	<i>Pagine 34-35</i>
2-28	Appartenenza ad associazioni	<i>L'EPPI è parte dell'associazione di settore Adepp.</i>
<b>Stakeholder engagement</b>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	<i>Pagine 70-71-75</i>
2-30	Contratto collettivo di lavoro	<i>Pagina 50</i>
<b>Performance Economiche</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 201: performance economiche	GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	<i>Pagine 40-42-42-43</i>
	GRI 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal Governo	<i>Nel periodo di rendicontazione l'Ente non ha ricevuto assistenza finanziaria dal governo</i>



SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

**COMPRENDERE  
IL METODO**

EPILOGO



<b>Impatti economici indiretti</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 203: impatti economici indiretti	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	<i>Pagine 24-25-26-27-28-46-47-48</i>
<b>Anticorruzione</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 205: anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	<i>Pagine 34-35</i>
	GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	<i>Non sono stati riscontrati, né segnalati, episodi riconducibili a fenomeni corruttivi nell'ambito delle attività dell'Ente.</i>
<b>Energia</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 302: gestione dell'energia	GRI 302-1 Consumo energetico all'interno dell'organizzazione	<i>Pagina 58</i>
<b>Lotta al cambiamento climatico</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 305: emissioni	GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	<i>Pagina 58</i>
<b>Occupazione</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 401: occupazione	GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	<i>Pagine 54-55</i>
	GRI 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	<i>Pagina 54</i>

<b>Salute e sicurezza</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e Sicurezza sul Lavoro	Pagine 53-54
	GRI 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pagina 54
	GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro	<i>Il servizio di medicina del lavoro risulta organizzato attraverso uno scambio di informazioni tra il referente EPPI e la segreteria organizzativa di GTP Srl che, sulla base di uno scadenziario o di nuovi ingressi lavorativi, procedono all'organizzazione delle visite mediche preventive e periodiche.</i>
	GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Pagina 53
	GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Pagina 53
	GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pagina 53
	GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pagina 53
	GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	Pagina 54
<b>Formazione</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 404: Formazione e istruzione	GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Pagine 52-53

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO PREVIDENZIALE: UN SISTEMA AL SERVIZIO DELLE PERSONE

GLI IMPATTI DEL NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI: VALORI CHE DIVENTANO AZIONE

**COMPRENDERE IL METODO**

EPILOGO



<b>Diversità e pari opportunità</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 405: Diversità e pari opportunità	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	<i>Pagine 49-50-51</i>
<b>Privacy</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 418: Privacy dei clienti	GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	<i>Pagina 35</i>
<b>Compliance Socioeconomica</b>		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 419: Compliance Socioeconomica	GRI 419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	<i>Non sono emerse non conformità rispetto alle leggi e normative vigenti in materia sociale.</i>

## 4.2 GLOSSARIO PREVIDENZIALE E SOSTENIBILE: COMPNDERE PER PARTECIPARE

In un contesto in continua evoluzione, caratterizzato dalla crescente attenzione alla sostenibilità, alla trasparenza e alla responsabilità degli enti pubblici e previdenziali, è fondamentale rendere accessibili e comprensibili i concetti chiave utilizzati nel presente Rapporto di Sostenibilità.

Per questo motivo, EPPI ha scelto di inserire un glossario essenziale con i principali termini tecnici e concettuali, spesso utilizzati nei documenti istituzionali e nei percorsi di rendicontazione non finanziaria.

Il glossario ha l'obiettivo di facilitare la lettura del documento e di promuovere una cultura condivisa della sostenibilità tra tutti gli stakeholder dell'Ente: iscritti, istituzioni, dipendenti, partner, cittadini. Ogni definizione è stata redatta in modo semplice ma rigoroso, con un linguaggio chiaro e coerente con il ruolo pubblico di EPPI.

## **Anzianità contributiva**

Per anzianità contributiva si intende il numero di anni di contributi versati all'Inps o altro ente di previdenza obbligatorio, come le Casse di previdenza nel caso dei liberi Professionisti, necessari per poter andare in pensione.

## **Asset allocation**

Per asset allocation si intende la suddivisione delle diverse attività di investimento. In altri termini l'asset allocation indica quell'insieme di scelte d'investimento selezionate tra una serie di attività (azioni, obbligazioni, liquidità, immobili, etc.)

## **Beneficiario**

Nel mondo della previdenza complementare, con il termine beneficiario si intendono tutti coloro che ricevono la pensione complementare. Beneficiario, però, è anche il termine che si utilizzava fino a poco tempo fa per indicare la persona fisica o giuridica (per esempio un'associazione) destinataria della somma accumulata nel fondo pensione in caso di morte dell'iscritto prima del raggiungimento dei requisiti necessari per richiedere la pensione complementare.

## **Caregiver**

Il termine anglosassone caregiver indica una persona, non professionista, che gratuitamente accudisce un familiare disabile, gravemente ammalato o non autosufficiente. Il caregiver, in base ai bisogni del familiare assistito, può svolgere diverse attività di cura. In particolare: può aiutare il familiare assistito a svolgere azioni quotidiane come lavarsi, vestirsi, mangiare; può fornire assistenza sanitaria, gestendo la somministrazione dei farmaci prescritti e il calendario delle visite mediche; può sbrigare per conto dell'assistito le pratiche burocratico-amministrative.

## **Contributi**

I contributi sono le risorse economiche che il cittadino versa nel proprio Fondo pensione, Fondo sanitario o Cassa di previdenza. Ogni strumento di welfare integrativo presenta le proprie regole in merito alla contribuzione.

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE EPPI:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

**COMPRENDERE  
IL METODO**

EPILOGO



### ***Diversificazione degli investimenti***

I fondi pensione offrono diversi comparti di investimento, ciascuno con un diverso livello di rischio e rendimento in base agli strumenti finanziari utilizzati. I comparti più dinamici, con prevalenza di azioni, offrono rendimenti potenzialmente più alti ma con maggiore volatilità, mentre quelli più prudenti, basati su obbligazioni, garantiscono maggiore stabilità ma rendimenti più contenuti. La gestione è affidata a professionisti e regolata da precisi limiti qualitativi e quantitativi sugli investimenti consentiti.

### ***Long-term Care (LTC)***

Long Term Care è una espressione che può essere tradotta in italiano in “cure a lungo termine”. Nel welfare sia pubblico che privato questa dicitura viene utilizzata per indicare alcune prestazioni che tutelano quei bisogni che nascono nel momento in cui una persona perde temporaneamente o irreversibilmente la sua autosufficienza e quindi non sia più in grado di svolgere in maniera autonoma le attività elementari della vita quotidiana: mobilità, alimentazione, igiene personale.

### ***Temporanea Caso Morte (TCM)***

La polizza temporanea caso morte (TCM) è una forma di assicurazione sulla vita. Il suo scopo principale è proteggere i familiari o altre persone designate in caso di decesso dell'assicurato durante il periodo di validità della polizza, riconoscendo una somma predeterminata (cd. capitale assicurato).

### ***Montante***

Il montante contributivo è la somma dei contributi versati a un ente di previdenza di base (Inps, Cassa di previdenza per i liberi professionisti) o a uno strumento di previdenza complementare (Fondi pensione) e della loro rivalutazione. In base al montante accumulato nel corso della vita lavorativa viene calcolato l'importo della pensione di base e complementare che percepirà il lavoratore.

### ***Sistema contributivo e retributivo***

Il sistema di calcolo retributivo prevede che la pensione venga conteggiata in base all'importo delle retribuzioni o dei redditi da lavoro autonomo degli ultimi anni lavorativi; mentre il sistema di calcolo contributivo prevede che la pensione venga conteggiata non in base al reddito degli ultimi anni di lavoro, ma tenendo conto dei contributi versati nell'arco di tutta la vita lavorativa.



# EPILOGO



**EPPI**

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

## EPILOGO



### UN INVITO ALL'AZIONE: IL RUOLO ATTIVO DEGLI ISCRITTI PER UN SISTEMA PIÙ EQUO

La partecipazione attiva – attraverso l'adempimento puntuale degli obblighi contributivi, l'utilizzo informato degli strumenti di welfare e la valorizzazione del dialogo con l'Ente – costituisce un atto di responsabilità collettiva che contribuisce a rafforzare il futuro della professione.

Ogni iscritto, indipendentemente dall'anzianità professionale o dalla fase della propria carriera, è parte integrante di un sistema che si regge sulla solidarietà intergenerazionale e sull'equilibrio tra diritti e doveri.

Assumere un ruolo attivo significa contribuire concretamente alla costruzione di un modello previdenziale sempre più trasparente, inclusivo e orientato al lungo termine.

Essere parte di questo impegno comune non è soltanto un'opportunità: è una responsabilità verso sé stessi, verso la categoria e verso le generazioni future.

### GRAZIE ALLA NOSTRA COMUNITÀ: PAROLE PER CHI CI SOSTIENE OGNI GIORNO

L'Ente desidera esprimere un sentito ringraziamento a tutti coloro che, con dedizione, professionalità e spirito di collaborazione, sostengono quotidianamente la missione istituzionale.

Un riconoscimento speciale va agli iscritti, ai pensionati, ai consulenti, ai rappresentanti territoriali, agli interlocutori istituzionali e, naturalmente, a tutte le persone che lavorano all'interno dell'Ente, il cui impegno quotidiano è fondamentale per garantire efficienza, attenzione e qualità nei servizi erogati.

Il valore di una comunità coesa e partecipe si riflette nella capacità dell'intero sistema di evolvere, affrontare le sfide del presente e costruire valore sostenibile, restando fedele ai propri principi fondanti. È grazie a questa rete di relazioni vive e responsabili che EPPI può continuare a essere un punto di riferimento per la professione e per il futuro della previdenza.

### CONTATTI, RISORSE E STRUMENTI: PER RESTARE SEMPRE AGGIORNATI E COINVOLTI

Nell'ottica di promuovere una relazione costante, trasparente e costruttiva con gli iscritti, l'Ente mette a disposizione una pluralità di strumenti informativi e canali di comunicazione istituzionali. Attraverso il portale ufficiale, le newsletter, gli eventi informativi e i servizi digitali, è possibile accedere a contenuti aggiornati, approfondimenti normativi e opportunità di formazione e partecipazione.

Invitiamo tutti gli iscritti a restare in contatto, a consultare periodicamente le risorse disponibili e a contribuire, con osservazioni e proposte, a un percorso condiviso di miglioramento continuo.

Seguici, condividi, partecipa:



# Eppi

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI  
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI



Via G. B. Morgagni, 30/E  
Edificio C – 00161  
Roma



Tel.: +39 06 44001



Mail: [info@eppi.it](mailto:info@eppi.it)



PEC: [info@pec.eppi.it](mailto:info@pec.eppi.it)



[eppi.it](http://eppi.it)



[linkedin](#)



[facebook](#)



[youtube](#)

SOMMARIO

INTRODUZIONE

IL PERCORSO  
PREVIDENZIALE:  
UN SISTEMA AL  
SERVIZIO DELLE  
PERSONE

GLI IMPATTI DEL  
NOSTRO AGIRE

ESSERE Eppi:  
VALORI CHE  
DIVENTANO  
AZIONE

COMPRENDERE  
IL METODO

**EPILOGO**

