EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

Bilancio di Sostenibilità 2021

EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

Bilancio di Sostenibilità 2021

Indice

Lettera del Presidente 6

Il 2021 per l'EPPI 8

1. L'identità e il profilo 9

1.1 Chi siamo 10

I Driver di sviluppo dell'Ente: Testimonianze 14

1.2 La missione e i valori 17

1.3 La Governance 19

2. Etica e trasparenza nell'attività 25

2.1 Lotta alla corruzione 28

2.2 La catena di fornitura 29

2.3 Tutela della privacy e sicurezza dei dati 30

3. L'impegno dell'Eppi verso gli iscritti 31

3.1 La stabilità del sistema contributivo e previdenziale 32

3.2 La gestione della relazione con gli iscritti 44

4. Conduzione responsabile dell'Ente 53

4.1 Le persone dell'Eppi 54

4.2 L'impegno verso l'ambiente e la comunità 61

5. Gestione responsabile degli investimenti 63

Appendice 71

Nota metodologica 72

GRI content index 77

Lettera del Presidente

A 25 anni dalla nascita dell'Ente, abbiamo deciso di consolidare il percorso di integrità e trasparenza intrapreso nei confronti dei nostri iscritti, attraverso la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, relativo all'anno di rendicontazione 2021. Il Bilancio rappresenta un importante strumento attraverso cui miriamo a comunicare a tutti i nostri principali interlocutori, in modo chiaro e completo, la rilevanza e gli impatti delle attività istituzionali, e il nostro impegno in relazione a tematiche ambientali, sociali e di governance, con la convinzione che solo attraverso l'onestà e la trasparenza sia possibile rafforzare le relazioni con tutti i nostri portatori di interesse e aumentare l'orgoglio di appartenenza all'Ente e alla categoria dei Periti industriali.

Durante gli ultimi mandati, ci siamo impegnati nella costruzione di rapporti personalizzati con i nostri iscritti, con l'obiettivo di sostituire la percezione di un Ente vissuto come meramente burocratico, con quella di entità amica, che li supporti sin dal primo momento e in maniera continuativa, lungo tutte le fasi della loro vita lavorativa, e non solo nei periodi di quiescenza. Per arrivare a costruire una relazione così stretta e personalizzata, bisogna prima di tutto instaurare un rapporto basato sulla fiducia: per tale motivo ci impegniamo, in primo luogo, a creare una cultura condivisa del rispetto delle tempistiche e delle scadenze, soprattutto nell'erogazione dei servizi assistenziali e previdenziali da parte dell'Ente.

Per raccogliere e soddisfare le loro esigenze e aspettative, ci siamo da sempre messi a disposizione attivamente, organizzando numerosi incontri sul territorio presso le sedi degli Ordini – fino a quando è stato possibile – e gestendo internamente il servizio di assistenza telefonica, nella convinzione che la partecipazione attiva non vada solo richiesta, bensì anche cercata, per accrescere la consapevolezza degli iscritti del proprio ruolo nella gestione della propria previdenza. Grazie alla dedizione di entrambe le parti, per esempio, nel 2019 siamo riusciti a raggiungere il 35% di presenze degli iscritti durante gli incontri organizzati sul territorio.
Ma la ricerca del confronto continuo con gli iscritti, non si è interrotta nemmeno durante l'emergenza sanitaria, dovuta alla diffusione della pandemia da Covid-19:

sin dalle prime fasi e poi anche nel 2021 abbiamo infatti continuato ad organizzare diversi incontri online, tramite sistemi di videoconferenza. La pandemia ha inevitabilmente cambiato il rapporto con i nostri interlocutori, rendendolo più indiretto, ma non ci ha impedito di continuare a supportarli e di andare incontro alle loro esigenze e necessità. Per questo motivo, nel tentativo di intercettare tali nuove e inedite necessità, abbiamo disposto provvedimenti straordinari, poi elargiti agli iscritti richiedenti nei primi mesi del 2022, a sostegno dei disagi legati al virus, oltre che ad incentivo del rilancio della loro attività lavorativa.

Se da un lato la pandemia ha sicuramente rappresentato un grande momento di difficoltà attraversato dall'intero Paese, dall'altro ci ha permesso di riflettere sulle nostre attività e sulla necessità di agire in maniera più sostenibile, rafforzando la consapevolezza maturata negli anni, di effettuare investimenti responsabili che tengano conto di aspetti di natura ambientale, sociale e di governance. Tutto ciò, sempre a garanzia della solidità delle prestazioni previdenziali e assistenziali per gli iscritti e i loro famigliari. A tal proposito, a maggio 2020 abbiamo deliberato un'esposizione massima di 140 milioni di euro investiti in azionario, di cui 40 milioni in fondi che seguono i principi ESG, e nel luglio 2021 abbiamo disposto i nuovi investimenti che porteranno ad avere un'esposizione in ESG pari al 34% rispetto al portafoglio complessivo.

Il nostro impegno si rivolge non solo ai nostri iscritti ma a tutti i nostri interlocutori, in particolare, ai nostri dipendenti, per i quali, nel corso degli anni, abbiamo cercato di assicurare un ambiente di lavoro adeguato, anche da un punto di vista estetico, che garantisse per tutti le medesime condizioni e che prevedesse degli spazi ricreativi e di ritrovo, in cui effettuare un interscambio continuo, trasmettendo maggiore positività nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane. Sempre per migliorare l'efficienza della struttura organizzativa e la qualità dei servizi offerti, abbiamo inserito nell'assetto organizzativo nuove funzioni, tra cui quella di audit e controllo e la funzione legale, oltre ad intraprendere un percorso finalizzato allo sviluppo delle competenze interne e all'incremento dell'organico.

Infine, abbiamo avviato nel 2021 un progetto finalizzato alla riqualificazione urbana dell'area pubblica, limitrofa alla sede dell'Ente a Roma, che prevede la realizzazione di uno spazio comune attrattivo e sostenibile. In altre parole, l'Ente ha inteso "restituire alla città" uno spazio rigenerato attraverso la riqualificazione di uno dei suoi spazi pubblici, adiacenti la sede dell'EPPI, che potrà costituire luogo di aggregazione in cui organizzare diversi eventi pubblici, incontri, manifestazioni, mostre, ecc. e prendervi parte.

Questo bilancio rappresenta solo un piccolo passo nella più ampia visione della comunicazione trasparente, ma costituisce altresì un'occasione per raccontare l'impegno del nostro Ente anche verso il sociale e la collettività, e per mostrare la direzione verso cui ci stiamo dirigendo. Una direzione che coinvolgerà gli individui, l'organizzazione e l'Istituzione, con rinnovato senso di responsabilità nel condividere gli obiettivi e assumere comportamenti sinergici, in ottica di un futuro più sostenibile.

Valerio Bignami

Il 2021 per l'EPPI

27
dipendenti

22,4
ore medie di formazione

tempi medi di erogazione delle pensioni
33 **giorni**

5.452
pensioni erogate

valore economico distribuito
133 **milioni di euro**

valore del portafoglio investimenti
1,7 **miliardi di euro**

13.343
iscritti

numero iscritti attivi
13.024

esposizione agli investimenti ESG
34%

benefici assistenziali
437
domande accolte

sussidi straordinari Covid-19
879
domande accolte

1 L’identità e il profilo

1.1 Chi siamo 10
I Driver di sviluppo dell’Ente: Testimonianze 14
1.2 La missione e i valori 17
1.3 La Governance 19

1 L'identità e il profilo

1.1 Chi siamo

"L'Ente di previdenza per chi svolge l'attività professionale di Perito Industriale è istituito come fondazione di diritto privato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 ed è disciplinato dalle norme del decreto ora citato nonché da quelle del Decreto Legislativo 30 giugno 1994, n.509 e, per quanto ivi non previsto, da quelle del codice civile in tema di fondazioni, se ed in quanto compatibili."[1]

L'Eppi è l'Ente di previdenza che si rivolge ai Periti Industriali e ai Periti Industriali Laureati che esercitano l'attività professionale autonoma, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa. Costituito il 28 gennaio 1997[2], da parte del Consiglio Nazionale dei Periti Industriali, l'11 agosto 1997 il Ministero del Lavoro, con decreto interministeriale, ha approvato lo statuto e il regolamento dell'Ente, approvazione che ne sanciva il riconoscimento come Fondazione di diritto privato ai sensi dell'art. 3 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n.103/96.

L'Ente si occupa della **previdenza obbligatoria di tutti i Periti Industriali iscritti agli Albi professionali degli Ordini provinciali e attua anche trattamenti integrativi di assistenza**, la cui tutela è altresì estesa ai familiari e agli eredi aventi diritto.
A partire dalla sua costituzione, al fine di predisporre per i suoi iscritti gli strumenti necessari per una **qualità di vita adeguata**, **sia durante sia a seguito dell'interruzione dell'attività lavorativa**, l'Eppi mira a garantire, attraverso le proprie attività, una **gestione economica solida** dei contributi raccolti, impegnandosi nella crescita continua del patrimonio investito e nell'erogazione puntuale delle prestazioni pensionistiche e assistenziali.

1. Fonte: Statuto, modificato con delibera CIG n. 29/2019 del 29 marzo 2019 e approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 27 dicembre 2019.
2. Le principali tappe normative che hanno portato all'istituzione dell'Ente sono:
   - il Decreto Legislativo 509 del 30 giugno 1994, tramite cui viene data autonomia gestionale alle Casse di previdenza dei professionisti già esistenti;
   - la Legge di riforma del sistema pensionistico generale "Dini" (L. 335 dell'8 agosto 1995), tramite cui viene assicurata la tutela previdenziale per i liberi professionisti e la gestione separata della tutela previdenziale da parte dell'Inps per i professionisti non appartenenti ad alcun Albo (ordine) Professionale. Inoltre, sulla base di tale Legge viene prevista la rivalutazione dei montanti sulla base della media quinquennale del Pil;
   - il Decreto Legislativo 103 del 10 febbraio 1996 che, in attuazione della Riforma "Dini" regolamenta le nuove casse private, definendo disposizioni vincolanti quali, l'obbligo di adozione del sistema contributivo; l'obbligo di estensione della tutela pensionistica anche ai professionisti part-time; la soglia di 8.000 professionisti per la costituzione di un ente monocategoriale.

   L'8 maggio 1996, il Consiglio Nazionale dei Periti Industriali, accertata l'adesione di oltre 8.000 professionisti, delibera la scelta dell'Ente monocategoriale.

A testimonianza di tale Impegno l'Eppi, che conta più di 13.000 iscritti al 31/12/2021, è riuscito, attraverso una gestione attenta ed efficace, ad aumentare l'importo medio delle pensioni per tipologia, quali pensioni di invalidità / inabilità (+3,8% rispetto al 2020) o pensioni di vecchiaia (+2,4% rispetto al 2020), nonché il numero delle domande di benefici assistenziali accolte rispetto all'anno 2019 (+41% nel 2021)[3].

I servizi offerti da Eppi

PREVIDENZA

- **pensione di vecchiaia**
- **pensione di inabilità**
- **assegni di invalidità**
- **pensione indiretta e di reversibilità**

ASSISTENZA

- **sostegni alla professione**
- **sostegni alle famiglie**
- **tutela della salute**

L'evoluzione dell'Ente si basa sulla definizione di strategie di medio e lungo periodo, che risultino valide nel tempo, al fine di supportare l'attività di previdenza e assistenza nei confronti degli iscritti anche in linea con la successione di mandati differenti e che garantiscano una gestione dell'Ente lineare e coerente con la missione, basata sull'efficienza delle strategie di investimento dei patrimoni e dei servizi erogati.

Due delle principali tappe normative che hanno accompagnato l'evoluzione dell'Eppi nel corso degli anni sono la Riforma "Maroni" e la Legge "Lo Presti".
In particolare, la Riforma Maroni (legge 243 del 23 agosto 2004) prevede la possibilità per gli enti di previdenza privati:

a) di istituire forme di previdenza integrativa a favore dei propri iscritti;
b) di istituire anche direttamente forme pensionistiche complementari, con l'obbligo della gestione separata;
c) di accorpare diversi enti fra loro, nonché includere altre categorie professionali similari di nuova istituzione che dovessero risultare prive di una protezione previdenziale pensionistica;
d) di modulare la percentuale di reddito da versare ogni anno («aliquota contributiva»), ferma la totale deducibilità fiscale del contributo, anche in misura differenziata, con facoltà di opzione degli iscritti.

3. Per maggiori informazioni si faccia riferimento al capitolo 3 "L'impegno dell'Eppi verso gli iscritti".

A maggio del 2006, si approvava una modifica al regolamento previdenziale grazie alla quale l'iscritto, a partire dalla dichiarazione dei redditi 2005, poteva optare per un'aliquota contributiva superiore al 10% previsto dal regolamento, scegliendo di versare il 12, 14, 16 o 18% del proprio reddito professionale netto, senza che questa scelta fosse vincolante per gli anni a venire. Successivamente l'aliquota opzionale è stata elevata sino al 26%.

Successivamente, la Legge "Lo Presti" (Legge 133 del 2011) ha consentito alle Casse di Previdenza dei liberi professionisti di deliberare l'aumento del contributo integrativo fino a un limite massimo del 5%, permettendo così di destinare quota parte della contribuzione integrativa all'incremento del montante individuale. L'Eppi, oltre a fornire la possibilità ai propri iscritti di accantonare volontariamente ogni anno fino al 26% del reddito, ha inoltre consentito di destinare parte del contributo integrativo all'incremento dei montanti.

1997
Istituzione dell'Ente di previdenza dei periti industriali e dei periti industriali laureati

2004
Nuovi strumenti per l'adeguatezza delle pensioni (Riforma Maroni)

2011
Inizio del percorso di aumento del limite contributivo ai fini del raggiungimento della soglia del 5% (Legge Lo Presti)

2013
Pubblicazione del primo Bilancio Sociale dell'Eppi

2016
Pubblicazione della prima Informativa Sociale

2019
Raggiungimento del 35% di presenze nell'ambito degli incontri organizzati sul territorio

2022
25 anni di Eppi e pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2021

Elemento cardine e costante lungo le varie fasi di evoluzione dell'Ente, è rappresentato dalla **volontà di incentivare il confronto con gli iscritti**, anche al fine di rafforzare relazioni basate sulla **fiducia**.

A tal fine, l'Ente si impegna ad erogare servizi caratterizzati dai più elevati **standard di qualità e trasparenza**, prevedendo:

- la **pubblicazione di report periodici**, quali l'Informativa sociale che, pubblicata trimestralmente sul sito web a partire dal 2016, evidenzia i principali risultati raggiunti nella gestione, anche in riferimento al grado di soddisfazione degli iscritti;
- l'organizzazione di incontri sul territorio, i quali, oltre ad essere uno strumento tramite cui comunicare novità, aggiornamenti o provvedimenti adottati, rappresentano un importante momento di **condivisione**, **unione ed ascolto degli iscritti** che, anche in tale occasione, possono richiedere chiarimenti, esporre istanze o confrontarsi su taluni temi. A testimonianza dell'impegno dell'Ente nell'incentivare la partecipazione e il confronto con i propri interlocutori, e delle relazioni di fiducia consolidate con i propri iscritti, **nel 2019 è stato raggiunto il 35% di presenze nell'ambito degli incontri organizzati sul territorio**;
- **la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2021**.

È proprio per garantire la massima trasparenza e consolidare la relazione di fiducia con i propri stakeholder che, nel presente documento, sono trattati gli aspetti rilevanti in termini non solo economici, ma anche ambientali e sociali per l'Ente e per i suoi stakeholder. Nel 2022 l'Ente ha condotto un'analisi di materialità[4] che ha consentito di individuare i temi materiali - ovvero quei temi che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali generati dall'Ente che possono influenzare in modo sostanziale le valutazioni, le decisioni e i comportamenti dei propri stakeholder - su cui si basano i contenuti e si sviluppa la narrazione del presente documento. I temi materiali emersi sono:

a) **ambito governance / economico**: Investimenti ad impatto; Stabilità del sistema assistenziale e previdenziale; Etica, trasparenza e compliance nella gestione dell'Ente
b) **ambito ambientale**: Lotta al cambiamento climatico e riduzione dei consumi energetici
c) **ambito sociale**: Valorizzazione, coinvolgimento e sviluppo delle risorse; Promozione delle pari opportunità; Salute e sicurezza dei dipendenti; Qualità, accessibilità e tempestività dei servizi.

L'attenzione dell'Ente alla qualità dei servizi offerti si traduce nel costante monitoraggio e nella continua valutazione delle proprie performances, che testimoniano un grado elevato di soddisfazione degli iscritti[5].

4. Per maggiori informazioni si faccia riferimento alla sezione "Appendice".
5. Per maggiori informazioni si faccia riferimento al capitolo 3 "L'impegno di Eppi verso gli iscritti".

I Driver di sviluppo dell'Ente: Testimonianze

Quali sono i principali ambiti di intervento su cui l'Ente ha investito negli ultimi anni, ovvero i Driver dello sviluppo dell'organizzazione?

Lo abbiamo chiesto alle nostre Persone, raccogliendo le Testimonianze di una straordinaria evoluzione organizzativa su cui l'Ente ha investito e creduto e che, ad oggi, rappresenta un'importante base di partenza da consolidare, al fine di garantire un modello di business sostenibile e orientato al miglioramento continuo.
Un'evoluzione che ruota intorno a quattro pilastri fondamentali: lo Sviluppo delle Competenze, l'andare Oltre la Compliance Normativa, la Comunicazione con gli Iscritti e la Trasparenza e Integrità.

Sviluppo delle competenze

In questi anni abbiamo lavorato molto sulla riorganizzazione dell'Ente in modo da realizzare una struttura più efficiente che vada a sfruttare la trasversalità delle risorse per avere un maggiore controllo sui diversi processi. Ad esempio, integrando i processi contabili con quelli amministrativi propri della gestione degli appalti al fine di avere un maggiore presidio sulla disposizione dei fondi, in linea con gli stanziamenti previsti dai bilanci di previsione. Allo stesso modo abbiamo messo in relazione le procedure contributive con quelle relative alle prestazioni con l'obiettivo di garantire un miglior servizio a favore degli iscritti. Per questo abbiamo puntato sulla formazione trasversale e sulle competenze.
Le persone sono infatti al centro del nostro operato: per questo motivo, oltre alla riorganizzazione della struttura, a partire dal 2015 abbiamo puntato allo sviluppo delle competenze interne, andando a costituire funzioni nuove, prima esternalizzate, quali la funzione Finanza, la funzione Legale e la funzione Audit e Controllo. Abbiamo pertanto creato team specializzati, guidati da team leader che potessero sia fungere da punto di riferimento per i colleghi sia costituire un supporto alla Direzione generale e agli Organi di Governo. Attraverso tali interventi, abbiamo reso la struttura dell'Ente più efficiente e solida, con un'ottimizzazione dei costi, ma soprattutto un maggiore presidio e un trasferimento interno di conoscenze.
Al fine di consolidare tale processo di riorganizzazione abbiamo descritto i processi aziendali nel manuale organizzativo, che fornisce una maggiore comprensione dei flussi che intercorrono tra le diverse aree, e miglioriamo periodicamente il manuale delle procedure, anche con la preziosa collaborazione del Collegio dei Sindaci. La gestione finanziaria è stata disciplinata con una regolamentazione molto articolata che aiuta gli attori coinvolti nel processo, gli Organi di vigilanza e gli iscritti al monitoraggio e comprensione dei risultati ottenuti.
Inoltre, sempre in un'ottica di maggiore efficienza, nel corso del 2020 e del 2021 abbiamo dato supporto al Consiglio di indirizzo generale al fine di rivedere i regolamenti previdenziali e assistenziali, per consentire l'erogazione di prestazioni previdenziali e assistenziali eque e congrue rispetto alle esigenze proprie di ciascuno degli iscritti, e in particolare di coloro che si trovano in situazioni di maggiore difficoltà.
Tutto ciò ci ha permesso di continuare a operare in conformità ai nostri obiettivi fondanti, ossia garantire l'equilibrio economico finanziario tramite una crescita continua del patrimonio e garantire un giusto equilibrio tra risorse destinate alle pen-

sioni e risorse destinate all'assistenza, al fine di apportare un continuo miglioramento all'assegno pensionistico e fornire una risposta immediata alle aspettative degli iscritti, mediante un servizio professionale supportato da un efficiente infrastruttura informatica realizzata con la Tesip, società in house dell'Eppi. Il nostro impegno nell'erogazione di servizi rivolti ai bisogni degli iscritti si ravvisa anche nei risultati positivi derivanti dall'analisi del grado di soddisfazione delle telefonate, delle domande e delle istruttorie online. Queste informazioni sono pubblicate trimestralmente all'interno dell'Informativa Sociale, il documento attraverso cui comunichiamo con trasparenza i risultati della gestione dell'Ente.

Francesco Gnisci

Direttore Generale, in carica dal 2014

Oltre la compliance normativa

Garantire un sistema previdenziale e assistenziale quanto più adeguato alle esigenze dei nostri iscritti, è stato un obiettivo a cui ci siamo dedicati con costanza e dedizione, ad ogni livello organizzativo, e su cui continuiamo a lavorare al fine di garantire i massimi livelli prestazionali.

Nell'ambito della previdenza, abbiamo assistito a un'evoluzione normativa, che ha permesso il miglioramento del tasso di sostituzione del trattamento pensionistico, mediante la previsione di un contributo integrativo. Tuttavia, in ottica aggiuntiva rispetto alle disposizioni normative, abbiamo provveduto alla destinazione di parte del contributo integrativo direttamente ai patrimoni previdenziali degli iscritti. Inoltre, abbiamo fornito un supporto costante, soprattutto nei momenti più difficili, disponendo ove necessario l'utilizzo del fondo riserve al fine di compensare eventuali coefficienti di rivalutazione negativi, evitando così il danneggiamento delle risorse destinate al futuro in quiescenza degli iscritti. Ci siamo anche impegnati in ambito assistenziale, destinandovi parte del contributo integrativo, per fornire un supporto a 360 gradi, fondando il nostro operato su tre pilastri principali: salute, casa e professione.

Garantire l'adeguatezza del sistema previdenziale e assistenziale non sarebbe possibile senza la creazione di un rapporto con i nostri interlocutori basato sulla fiducia e sull'impegno continuo. Questo impegno si è consolidato anche durante l'emergenza sanitaria, dovuta alla pandemia da Covid-19, mediante l'organizzazione di incontri con gli iscritti in via telematica, per intercettare, anche nel periodo di incertezza che ci ha investiti, i loro dubbi e domande. Parimenti nell'ambito della revisione del regolamento elettorale, abbiamo agevolato i nostri iscritti, fornendo loro la possibilità di svolgere le elezioni in via telematica seguendo orari più flessibili. Tutto questo grazie al coinvolgimento di una squadra molto collaborativa e capace, che ci ha permesso di raggiungere degli obbiettivi importanti per i nostri iscritti e che sarà di stimolo per i futuri rappresentanti della categoria.

Pietro De Faveri

Coordinatore del Consiglio di Indirizzo Generale, in carica dal 2018

Comunicazione con gli iscritti

Nel corso degli ultimi due mandati, abbiamo lavorato affinché i nostri interlocutori ci percepissero come entità a supporto del risparmio. Con il sentito obiettivo di costruire un rapporto personalizzato con gli iscritti abbiamo puntato ad anticipare i loro bisogni ed aspettative, predisponendo diversi strumenti di comunicazione a garanzia di un rapporto continuativo. Attraverso una buona comunicazione, infatti, si ottiene la trasparenza. La comunicazione in Ente è stata strutturata su più livelli. Si va dalla telefonata o la semplice e-mail che l'iscrit-

to può inviare per avere delucidazioni o chiarimenti su una propria richiesta, al messaggio inviato attraverso la propria area riservata (funzione: "Le tue richieste"). Poi ci sono il sito web, le newsletter, le comunicazioni "brevi" in occasione di scadenze particolari e c'è "Opificium", bimestrale di approfondimento confezionato insieme al Cnpi. Da ultimo, ma non ultimi, ci sono gli incontri sul territorio, a loro volta organizzati su due livelli, gli Appuntamenti sul welfare (riservati a Ordini o aggregazioni di Ordini) e gli Eppi in Tour, appuntamenti tematici su più vasta scala organizzati per mettere in luce il lavoro svolto dai nostri iscritti.

Tali occasioni di incontro, in particolare, rappresentano un momento focale del rapporto con i nostri iscritti. In tale ambito, e in linea con il nostro sforzo continuo, abbiamo raggiunto risultati senza precedenti: nel 2019, ad esempio, abbiamo incontrato 4.300 iscritti, con una percentuale di presenze del 35%, per un totale di 66 incontri. Durante gli ultimi due anni segnati dalla pandemia, in cui è stato necessario ripensare e riprogettare gli incontri da remoto tramite piattaforma di videoconferenza, si è assistito ad un calo delle partecipazioni rispetto al 2019. Tuttavia, siamo riusciti comunque a raggiungere delle percentuali significative, che vedono il coinvolgimento di circa il 20% degli iscritti, a testimonianza degli sforzi profusi negli anni e dei solidi rapporti creati nel tempo.

Nel corso del tempo ci siamo infatti impegnati anche in ottica di costante aggiornamento della struttura e dei contenuti degli incontri, affinché fossero sempre più allineati alle esigenze e alle aspettative degli iscritti, basandoci sulle richieste e sulle domande registrate. Tutto ciò, consapevoli del fatto che, sul versante culturale, la nostra platea di iscritti, e in particolare quella appartenente alle fasce di età più giovani, va accompagnata in un percorso quasi di apprendimento, sul metodo di calcolo nel nostro sistema previdenziale, per esempio, e su quali siano i fattori che determineranno il nostro assegno pensionistico di primo pilastro.

La riforma pensionistica ha investito la nostra società nella metà degli anni Novanta, portando al definitivo superamento del metodo di calcolo delle pensioni c.d. "retributivo" in favore del metodo "contributivo". Per la nostra Categoria, priva fino a quel giorno di una copertura previdenziale obbligatoria, ha voluto dire trovarsi da un giorno all'altro a fare i conti con una realtà che, soprattutto per i più giovani, è necessario conoscere.

Gianni Scozzai

Consigliere d'Amministrazione, in carica dal 2014

Trasparenza e integrità

La partecipazione attiva del Collegio Sindacale alle attività del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio di Indirizzo Generale ha contribuito significativamente al rispetto costante dei valori di integrità e trasparenza. L'Eppi, svolgendo la propria attività nell'ambito del sistema previdenziale e assistenziale a supporto dei periti industriali, ha la responsabilità di tutelare un interesse collettivo. In un'ottica di vigilanza continua a presidio di tale interesse, abbiamo svolto l'attività di controllo legale dei conti previste dalla legge ed incontrato periodicamente i responsabili delle varie funzioni per valutare l'adeguatezza degli assetti organizzativi ed amministrativi. Inoltre, con l'obiettivo di rendere la gestione dell'Eppi sempre più efficiente, abbiamo suggerito ed ottenuto la revisione delle procedure che riguardano l'area pensioni e contributi, al fine di renderle più strutturate e affinché integrassero i protocolli del Modello Organizzativo in essere ex D.Lgs. n. 231/2001.

Pierumberto Spanò

Presidente del Collegio Sindacale, in carica dal 2018

1.2 La missione e i valori

L'Eppi, in linea con l'articolo 38 della Costituzione Italiana e nel rispetto dei limiti e dei vincoli di legge, si impegna a perseguire l'eccellenza nell'erogazione dei servizi agli iscritti, al fine di mantenere un rapporto fondato sulla **fiducia** e sulla **trasparenza** e sul rispetto delle leggi nei confronti dei contribuenti, oltre che nei confronti degli organismi esterni di vigilanza e di controllo. A sostegno di tutti i liberi professionisti, oltre all'attività previdenziale, l'Ente eroga servizi di carattere assistenziale e solidaristico in particolare in situazioni di difficoltà e disagio socio-economico.

Art. 38. Costituzione Italiana

(...) I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria(...). Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato(...).

VALORI

I valori principali su cui si fonda l'operato dell'Eppi sono:

- Trasparenza
- Giustizia comportamentale e integritá
- Personalizzazione del rapporto con gli iscritti

TRASPARENZA

L'Eppi si impegna a comunicare, in modo chiaro e trasparente, a tutti i portatori di interesse l'andamento della gestione delle risorse, nonché le principali notizie relative all'operato e alla situazione dell'Ente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo. Affinché gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni consapevoli l'Ente si dedica a fornire comunicazioni chiare, semplici, conformi alle normative vigenti e complete.

La comunicazione continua e trasparente diviene quindi lo strumento per aumentare la consapevolezza del ruolo assunto da ogni iscritto nell'evoluzione dell'Eppi. In tal senso, l'Ente ricerca una partecipazione attiva degli interlocutori incentrata sull'orgoglio di appartenenza, anche grazie alla pubblicazione degli aspetti non solo positivi, ma anche negativi, legati alla gestione.

GIUSTIZIA COMPORTAMENTALE E INTEGRITÀ

Gli organi istituzionali, i dipendenti e i collaboratori dell'Ente si impegnano, nell'ambito delle rispettive competenze al rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti all'interno del Codice Etico. In tale ottica, l'Ente si impegna a garantire un operato imparziale e ad evitare trattamenti di favore e disparità, rinnegando pratiche di corruzione come, favori illegittimi, pagamenti illeciti, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali e di carriera.

L'operato dell'Ente si incentra quindi sulla creazione di un rapporto con gli interlocutori basato sulla fiducia, garantita sia mediante un operato corretto sia mediante la trasparenza.

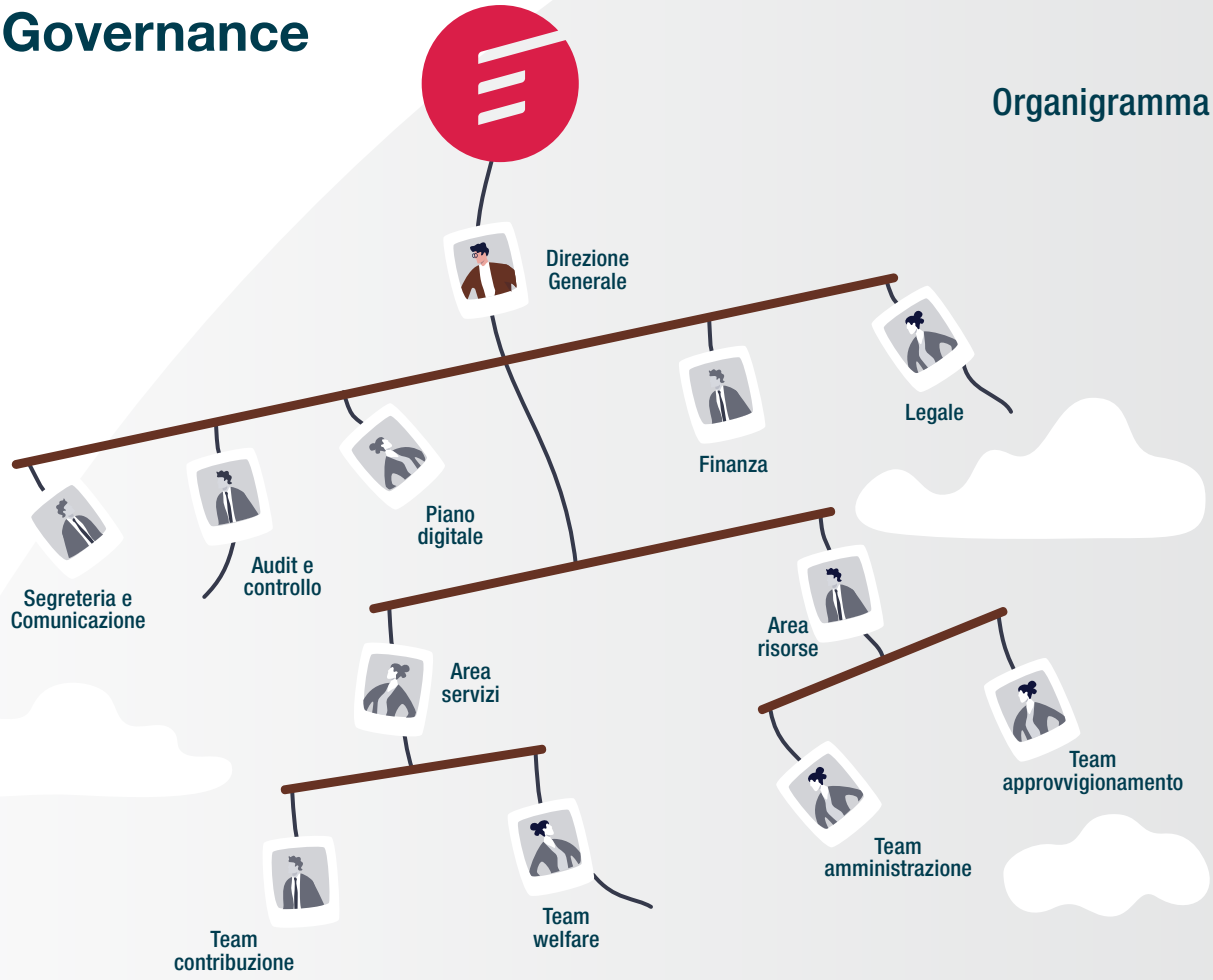
PERSONALIZZAZIONE DEL RAPPORTO CON GLI ISCRITTI

L'Ente pone il rapporto con gli iscritti al primo posto, non solo al fine di garantire la qualità e l'efficienza dei servizi offerti, ma anche di costituire agli occhi dell'iscritto una struttura sicura, che possa assisterli anche nei momenti critici.

L'Ente si pone come obiettivo principale quello di passare da una visione di sistema previdenziale lineare a una visione circolare, in un'ottica di sostegno alla professione e al lavoro, con il coinvolgimento continuo dell'iscritto, a partire dall'avvio dell'attività professionale, durante e dopo, nel periodo di quiescenza. Tale obiettivo si basa quindi sulla predisposizione di strumenti adeguati, di natura assistenziale e di welfare attivo oltre che di compartecipazione alla vita dell'Ente incentivata da una attenta comunicazione e da momenti di incontro sul territorio, in ottica di recepimento e condivisione delle aspettative reciproche. Si pone particolare cura ed attenzione anche nella gestione amministrativa del rapporto con gli iscritti, affiancando alla consulenza personalizzata offerta dagli uffici, un'offerta di strumenti informatici che consentono una elevata semplificazione del rapporto e un costante monitoraggio della qualità del servizio.

1.3 La Governance

Organigramma



Area Servizi, la cui missione si estrinseca principalmente nel presidio del macro-processo relativo al Gestione dei servizi istituzionali, al fine di garantire la gestione dell'intero ciclo previdenziale, dal momento dell'iscrizione, a quello dell'accumulo delle risorse funzionali al pensionamento, sino al momento della quiescenza, oltre che dell'assistenza nei diversi momenti di difficoltà.

L'area raggruppa i seguenti team:

a) Team Contribuzione;

b) Team Welfare.

Area Risorse, con competenze specifiche in tema di amministrazione, contabilità e bilancio, oltre che di gestione degli appalti di lavori, beni e servizi.

L'area raggruppa i seguenti team:

a) Team Amministrazione;

b) Team Approvvigionamenti.

Funzione Piano Digitale, la cui missione si estrinseca principalmente nel presidio del macro-processo relativo allo Sviluppo della digitalizzazione dei servizi lato utente interno e lato iscritti. L'obiettivo principale diviene quello di ridisegnare il modello d'interazione tra utente e Ente in un'ottica multicanale, identificando e ridisegnando i percorsi di utilizzo, e delle implicazioni sul modello organizzativo e dei processi per massimizzare i benefici introdotti dal digitale.

Funzione Audit e Controllo, la cui missione si estrinseca principalmente nel presidio del macro-processo relativo al Monitoraggio e supporto decisionale per la performance aziendale, al fine di fornire al Vertice uno strumento di governo dell'Ente attraverso l'individuazione, valutazione, monitoraggio, misurazione e mitigazione/gestione di tutti i rischi d'impresa, coerentemente con il livello di rischio scelto/accettato dal vertice aziendale. Alla funzione Audit e Controllo è assegnata anche la responsabilità della gestione del modello ex D.Lgs. 231/2001.

Funzione Finanza, la cui missione si estrinseca principalmente nel presidio del macro-processo relativo al Gestione investimenti finanziari, al fine di supportare gli organi di governo e la direzione nella politica di investimento delle risorse dell'Ente.

Funzione Legale, la cui missione si estrinseca principalmente nel garantire il supporto specialistico nei confronti dei Vertici dell'Ente in merito alla gestione delle controversie in cui l'Ente è parte attiva o passiva, e la gestione delle conseguenti azioni giudiziali e non, e gestire le opportune e tempestive azioni per il recupero del credito contributivo.

Funzione Segreteria Generale e Comunicazione, la cui missione si estrinseca principalmente nel presidio dei macro-processi relativi a:

- l'assistenza direzionale, al fine di supportare e facilitare l'attività della Direzione e degli Organi Statutari dell'Ente, curandone i relativi atti amministrativi, e gli impegni istituzionali;
- la cura e la promozione della corporate identity, al fine di promuovere e diffondere l'identità ed i servizi dell'Ente agli iscritti, ai professionisti, al mondo istituzionale ed all'opinione pubblica in generale, attraverso tutti i possibili mezzi d'informazione e comunicazione, pianificando i tempi, le modalità ed i contenuti dei messaggi da comunicare.

Negli ultimi anni l'Ente ha riprogettato la propria struttura organizzativa, mettendo al centro la professionalità e le competenze delle proprie persone, al fine di rendere tutte le funzioni trasversali a ciascun processo. Tale riorganizzazione ha portato alla fusione di alcune delle funzioni esistenti, creando delle aree organizzative che presidiano processi complementari, quali ad esempio l'Area Servizi che ha il controllo dell'intero "ciclo di vita" della tutela previdenziale dell'iscritto, dalla fase di accumulazione della contribuzione sino alla fase di liquidazione della pensione.
Durante gli ultimi due mandati si è assistito inoltre ad un arricchimento e ampliamento dell'organico, sia tramite l'entrata di nuovo personale con specifiche competenze professionali, sia grazie alla creazione di nuove funzioni a supporto dei processi decisionali della Direzione e degli Organi di governo. Infatti, al fine di garantire un'operatività più efficiente,

l'Ente ha supportato lo sviluppo delle competenze interne e ha internalizzato funzioni rilevanti, quali la funzione Finanza, la funzione Legale e la funzione Audit e Controllo. Ciò non solo in ottica di maggiore presidio, ma anche in ottica di un trasferimento di competenze all'interno della struttura dell'Ente, considerate strategiche per la gestione dei processi gestionali caratterizzati da elevate competenze tecniche.

Riorganizzazione organizzativa: principali risultati

In particolare, l'internalizzazione della funzione Finanza ha consentito di internalizzare i processi di investimento in un quadro regolamentato e con presidi di controllo e monitoraggio delle performance e del rischio. I processi decisionali sono supportati da procedure standardizzate e formalizzate, approvate dai Ministeri Vigilanti, e da sistemi informatici sviluppati internamente e di proprietà dell'Ente. La politica di investimento è stata attuata coerentemente con la struttura organizzativa privilegiando strumenti liquidi, a basso costo e con elevata diversificazione. Questo ha altresì consentito in tempi brevi di raggiungere importanti percentuali in investimenti a sfondo ESG.
Dal 2014 si è proceduto ad una revisione sostanziale della funzione Legale dell'Ente dotando gli uffici di un organico adeguato alle attività preposte oltre che di strumenti informatici proprietari e di un modello organizzativo finalizzato alla riduzione del fenomeno dell'omessa contribuzione e al relativo recupero.

Il nuovo modello organizzativo ha privilegiato il rapporto diretto con gli iscritti. L'Eppi ha cercato di creare una cultura condivisa, basata sul rispetto e sulla puntualità, grazie all'implementazione di misure di gestione personalizzata del singolo contenzioso e sull'offerta di soluzioni allineate alle esigenze del singolo, ottenendo una riduzione del tasso di morosità e dei crediti in sospeso.
L'attuale modello di Governance, come previsto dallo Statuto, è composto dai seguenti organi di governo:

- Consiglio di Indirizzo Generale;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente;
- Collegio dei Sindaci.

Oltre agli organi istituzionali riveste una figura di rilievo il Direttore Generale, che supporta gli Organi e ne garantisce lo svolgimento dell'attività, traducendo in direttive operative le linee strategiche e le decisioni assunte a livello di governo.

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO GENERALE

Il Consiglio di Indirizzo Generale (CIG) 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.

Di seguito la composizione del CIG, riferita al mandato 2018-2022:

- **8** consiglieri che rappresentano i due Collegi Elettorali dell'Italia Settentrionale;
- **5** consiglieri in rappresentanza del Collegio Elettorale relativo alle regioni del Centro Italia;
- **2** consiglieri che rappresentano il Collegio Elettorale dell'Italia meridionale;
- **1** consigliere in rappresentanza del Collegio Elettorale relativo alle isole.

TABELLA

Composizione del Consiglio di Indirizzo Generale

Coordinatore	Pietro De Faveri
Vice coordinatore	Fabrizio Fontanelli
Segretario	Roberto De Girardi
Vice segretario	Salvatore Forte
Consiglieri	Rino Amadori
	Lorenzo Bendinelli
	Silvio Cattaruzza Dorigo
	Pierpaolo Conti
	Giovanni Florio
	Roberto Gavana
	Fabio Molinari
	Paolo Paravano
	Andrea Pastorelli
	Maurizio Segreto
	Mauro Ignazio Veneziani
	Salvatore Zaccone

In termini di composizione del Consiglio di Indirizzo Generale per genere e fascia d'età, relativamente al mandato 2018-2022, si ha che il 100% è di genere maschile e il 94% ha un'età superiore ai 50 anni, con il restante 6% appartenente alla fascia d'età 30-50 anni.

Tra le principali funzioni del Consiglio di Indirizzo Generale vi sono:

a) definire direttive, criteri ed obiettivi generali della previdenza di categoria;
b) definire i criteri generali di investimento delle risorse;
c) deliberare le modifiche dei regolamenti di previdenza ed assistenza vigenti, dello Statuto, mediante la creazione di commissioni di studio formate dal coordinatore e alcuni consiglieri;
d) approvare i bilanci dell'ente (preventivi, consuntivi e tecnico-attuariali);
e) definire i criteri analitici di utilizzazione e destinazione del fondo di riserva straordinaria.

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.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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.

TABELLA
Composizione del Consiglio di Amministrazione

Presidente	Valerio Bignami
Vice presidente	Paolo Bernasconi
Consiglieri	Paolo Armato Mario Giordano Gianni Scozzai

In termini di composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età, relativamente al triennio 2019-2021, il 100% del Consiglio è composto da uomini con età superiore ai 50 anni.

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

a) costituire la legale rappresentanza dell'Ente;
b) convocare e presiedere il Consiglio di Amministrazione, definendo gli argomenti all'ordine del giorno e vigilare sull'attuazione delle deliberazioni da esso assunte;
c) firmare gli atti ed i documenti che determinano impegni ed assunzione di obblighi per l'Ente;
d) adottare provvedimenti urgenti.

Alcuni dei principali compiti del Consiglio d'Amministrazione sono:

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

IL COLLEGIO DEI SINDACI

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.

TABELLA
Composizione del Collegio dei Sindaci

Presidente	Pierumberto Spanò
Sindaco Effettivo	Donato Blanco
	Pier Giorgio Cempella
	Antonella Mestichella
	Sebastiano Sciliberto

La composizione del Collegio per genere e fascia d'età risulta essere per il 20% di genere femminile, appartenente alla fascia d'età 30-50 anni per il biennio 2019-2020 e alla fascia d'età maggiore di 50 anni per il 2021, e per l'80% di genere maschile, con un'età superiore ai 50 anni.

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.

2 Etica e trasparenza nell'attività

2.1 Lotta alla corruzione 28
2.2 La catena di fornitura 29
2.3 Tutela della privacy e sicurezza dei dati 30

2 Etica e trasparenza nell'attività

L'Eppi considera l'etica, la compliance e la trasparenza elementi imprescindibili della propria identità, nella convinzione che una gestione etica delle attività costituisca una componente fondamentale ad assicurare l'integrità del patrimonio e delle prestazioni, delle relazioni interne ed esterne e del rapporto di servizio con gli iscritti.
Fornire un servizio di qualità richiede un forte impegno di integrità, responsabilità e affidabilità. È a tal proposito che dal 2015 l'Ente, in particolar modo il Consiglio di Amministrazione, ha deciso di efficientare l'assetto organizzativo interno, inserendo delle nuove funzioni, tra cui quella di Audit e Controllo, i cui compiti e ruoli venivano precedentemente esternalizzati.

Con l'obiettivo di rendere la propria amministrazione sempre più trasparente e di passare ad un monitoraggio costante, che consentisse di affrontare in maniera tempestiva ed immediata eventuali criticità rilevate, l'Eppi nel 2018 ha adottato due manuali rispettivamente per la gestione delle procedure amministrative e per la gestione del patrimonio. Dal 2020 si è proceduto ad una revisione delle procedure amministrative, ampliamento alcune procedure interne (es. procedure relative alle pensioni, benefici, ecc.) al fine di agevolare maggiormente i processi di Audit (sia interni che esterni) e di efficientare lo svolgimento di alcune attività. La regolamentazione della gestione del patrimonio è aggiornata annualmente a seguito dell'aggiornamento della composizione e degli obiettivi di rendimento e rischio dell'asset allocation strategica, definiti con i più evoluti modelli di Asset and Liability Management (cd. ALM).
Il monitoraggio dei processi per finalità di controllo e di gestione rappresenta uno tra gli obiettivi strategici dell'Ente e per tale motivo nel 2022 sono state stanziate le risorse utili ad adeguare in termini di organico e di servizi la funzione organizzativa.

L'impegno riposto dall'Ente nello strutturare una gestione delle proprie attività in maniera sempre più trasparente, si evince anche nelle attività di comunicazione verso i propri stakeholder. In linea con i suoi valori, l'Ente infatti provvede ad informare, in modo chiaro ed esaustivo, in conformità con le normative vigenti, tutti i suoi portatori di interesse circa la gestione delle proprie attività. L'Eppi pubblica sul proprio sito, oltre a quanto specificamente previsto dalla normativa sugli appalti, anche le delibere del CdA e del CIG, i rendimenti dei fondi e, dal 2016, l'Informativa Sociale, al fine di fornire agli iscritti una sintesi dell'andamento dell'Ente in termini di iscrizioni, prestazioni, e investimenti.

Un'attenzione particolare viene data all'aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente del sito, per la quale l'Ente ha ottenuto il primato dalla "Bussola della PA[6]", sito tramite cui le pubbliche amministrazioni e i cittadini possono analizzare e monitorare in modalità automatica la trasparenza dei siti istituzionali.

IL CODICE ETICO

Al fine di disciplinare con correttezza e liceità i rapporti tra tutti i protagonisti del proprio mondo, tra dipendenti, collaboratori interni ed esterni e fornitori l'Eppi a partire dal 2007 ha adottato il proprio Codice Etico, che mantiene aggiornato costantemente e che definisce i principi etici fondamentali ai quali l'Ente si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi ed interessi e la cui osservanza è essenziale per il corretto svolgimento delle sue attività.

Il Codice Etico deve essere rispettato, oltre che da tutti i dipendenti e collaboratori, anche dai consulenti, fornitori e chiunque svolga attività in nome e per conto dell'Ente o sotto il controllo dello stesso. In particolare, la violazione delle norme del Codice Etico da parte dei destinatari può costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare.

IL MODELLO 231

L'Eppi ha adottato sin dal 2012 il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, ai fini del D.lgs. 231/01. All'interno del Decreto sono espressamente previste le fattispecie di reato relative alla Corruzione, per le quali l'Ente ha effettuato un'analisi del rischio sul 100% dei propri processi interni, individuando eventuali aree c.d. sensibili e normando i presidi di controllo volti a mitigare il rischio di commissione di tali reati. L'Ente ha costituito un proprio Organismo di Vigilanza, monocratico, con specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello 231, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

SISTEMA DI CONTROLLO

INTERNI

- **Funzione Audit e Controllo**
- **Organismo di Vigilanza**
- **Collegio sindacale**

ESTERNI

- **Ministero del lavoro**
- **Ministero dell'Economia e Finanza**
- **COVIP**
- **Corte dei Conti**
- **Commissione parlamentare per il controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale**

L'Eppi dispone di un sistema di controllo interno il cui compito è quello di garantire l'efficacia e l'efficienza nei processi aziendali, rispettare i piani strategici ed operativi, fornire informazioni contabili e gestionali affidabili e assicurare la conformità alle normative interne ed esterne. In particolare, la funzione Audit e Controllo ha il compito di rilevare e misurare i rischi (amministrativi, contabili, legali, informatici ecc.), di supportare la redazione delle procedure, di definire ed eseguire piani di Audit oltre a predisporre relazioni e report periodici al fine di dare conto della situazione

6. Rilevazione effettuata fino al 2020.
La bussola della trasparenza è stata il sistema web aperto a tutti che consentiva alle pubbliche amministrazioni e ai cittadini di analizzare e monitorare in modalità automatica la trasparenza dei siti istituzionali a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013.

generale dell'Ente. L'attività di controllo, ai sensi della legge e dello Statuto, è svolta dal Collegio Sindacale che riferisce in merito alla gestione e alle scritture contabili ed esamina i bilanci consuntivi e preventivi.
Per quanto riguarda la vigilanza esterna dell'Ente viene esercitata da:

- Covip (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) la quale esercita il controllo sugli investimenti e sul patrimonio dell'Ente, attraverso una vigilanza ispettiva e riferisce ai Ministeri vigilanti;
- Ministero del lavoro e Ministero dell'Economia e Finanza, i quali hanno competenze in merito all'approvazione dello Statuto e dei regolamenti, ai criteri di individuazione e ripartizione dei rischi connessi alla scelta degli investimenti, ai bilanci consuntivi e preventivi ecc.;
- Corte dei conti che esercita il controllo periodico sulla gestione economico-finanziaria dell'Ente;
- Commissione Parlamentare la quale vigila sull'efficienza del servizio, sull'equilibrio delle gestioni e sull'utilizzo di fondi disponibili e sull'operatività delle leggi in materia previdenziale.

2.1 Lotta alla corruzione

Le pratiche di corruzione e concussione sono fortemente contrarie ai principi cui si ispira l'Eppi; pertanto, tutti gli attori coinvolti nella gestione dell'Ente devono adottare le azioni necessarie al fine di assicurare che l'Ente non venga coinvolto, direttamente o indirettamente, in operazioni illegali. Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le normative legislative, ad integrazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, l'Ente ha predisposto un sistema di gestione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing), disciplinato nella Whistleblowing policy, con cui:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Servizio postale o tramite posta interna: per garantire la riservatezza bisogna indirizzare la segnalazione direttamente all'ODV e inserirla in una busta chiusa che rechi la dicitura "riservata"

Piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo web segnalazioni.eppi.it

In particolare, la piattaforma informatica si basa sul software open source "Globaleaks", le cui segnalazioni sono rese disponibili esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza. Per facilitarne l'utilizzo, l'Ente ha pubblicato sul sito, nella sezione Amministrazione trasparente, un regolamento ad hoc per il corretto utilizzo. Dal 2018, anno in cui è stata avviata la piattaforma, l'Ente non ha ricevuto segnalazioni;

- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Nel triennio 2019-2021 non si sono verificati episodi di corruzione accertati.

2.2
La catena di fornitura

I fornitori sono attori fondamentali e strategici per la competitività dell'Ente, ai quali l'Eppi, in linea con il suo Codice Etico, garantisce il rispetto dei principi delle pari opportunità, della lealtà e dell'imparzialità. Per tali motivi i collaboratori sono incoraggiati a mantenere con essi delle relazioni stabili, trasparenti e collaborative, agendo sempre nell'interesse dell'Ente.
L'Ente, essendo tenuto al rispetto del Codice dei Contratti pubblici, emanato con D.lgs. n. 50/2016, nell'affidare lavori, servizi e forniture sopra determinate soglie comunitarie, opera attraverso bandi di gara secondo quanto disciplinato dalla normativa in materia oppure, al di sotto di determinate soglie, procede con gli "affidamenti diretti" anche tramite richiesta di preventivi.
Per attivare le procedure di affidamento previste dall'art. 36 del Codice è stato istituito presso l'Ente, l'Elenco dei Fornitori, dei Prestatori di Servizi e delle imprese esecutrici dei lavori secondo cui gli operatori economici devono essere in possesso di specifici requisiti di carattere morale, di capacità economica e finanziaria e di capacità tecnica professionale.

SELEZIONE DEI FORNITORI

La selezione di fornitori di beni e servizi deve avvenire secondo le regole e i principi del Codice Etico e delle procedure interne, attraverso la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica dell'Ente. In ottica di garantire i migliori livelli di qualità del servizio ai propri iscritti, la selezione deve avvenire sulla base di alcuni parametri, tra cui: qualità, efficienza e capacità. Qualora la natura del servizio richiesto richieda il possesso di determinate certificazioni in ambito sociale o ambientale, il fornitore viene selezionato tenendo conto anche di requisiti afferenti a tali ambiti, i quali diventano quindi imprescindibili.

L'Eppi seleziona i suoi fornitori principalmente per l'erogazione di servizi quali:

- Servizi di consulenza legale
- Servizi di consulenza
- Servizi informatici
- Servizi in materia finanziaria

La procedura di selezione dei fornitori si sviluppa nel rispetto delle procedure d'acquisto di beni e servizi da fornitori, in quanto soggetta alle disposizioni del nuovo Codice degli Appalti. In particolare, l'Ente si è dotato di un regolamento, ai sensi dell'art.36 del Codice dei contratti pubblici, in cui vengono disciplinate le modalità di affidamento ed esecuzione degli acquisti di beni e servizi di importo inferiore alle soglie comunitarie. L'Eppi adotta il programma biennale degli acquisti e servizi e il programma triennale dei lavori pubblici.
Vista la natura dei servizi richiesti, la catena di fornitura non ha subito un impatto negativo in seguito alla pandemia.

2.3
Tutela della privacy e sicurezza dei dati

L'Eppi considera la tutela della privacy e la sicurezza dei dati un requisito di fondamentale importanza in quanto il trattamento ha ad oggetto i dati personali, anche di natura sensibile, necessari all'iscrizione e all'erogazione delle prestazioni e servizi, riferibili all'iscritto e ai familiari beneficiari. Pertanto, l'Ente presta la massima attenzione alla tutela dei dati personali raccolti e trattati nell'ambito dell'attività istituzionali ed ha provveduto alla designazione di un Responsabile della protezione dei dati personali (DPO).
Alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation - GDPR), l'Ente si impegna a identificare i requisiti del Regolamento e della normativa applicabile effettuando analisi sul livello di compliance dell'assetto organizzativo privacy dell'Ente. L'Eppi ha deciso di adottare un approccio by default by design secondo il principio di accountability, sancito nel Regolamento, per cui il titolare del trattamento dei dati deve mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento dei dati personali è effettuato conformemente al GDPR.
Nell'ambito dell'attività per le verifiche di conformità, l'Eppi analizza le informazioni sulle categorie di soggetti interessati, sulle tipologie di dati trattati, sulle modalità di trattamento, sulle terze parti coinvolte, nonché sui flussi di dati all'interno e verso l'esterno. In particolare, l'Eppi e la sua delegata Tesip[7], trattano i dati personali degli iscritti nell'ambito dell'adempimento di obblighi di legge in materia di protezione sociale.
L'impegno dell'Ente sul tema viene anche dimostrato dal fatto che negli ultimi tre anni (2019-2021), non vi sono state denunce comprovate per violazione della privacy del cliente.

7. La Tesip S.r.l, società partecipata al 100% dall'Ente, sviluppa software al fine gestire e automatizzare i processi che vengono effettuati per la gestione previdenziale degli iscritti.

3 L'impegno dell'Eppi verso gli iscritti

3.1 La stabilità del sistema contributivo e previdenziale 32
3.2 La gestione della relazione con gli iscritti 44

3 L'impegno dell'Eppi verso gli iscritti

3.1 La stabilità del sistema contributivo e previdenziale

L'attività istituzionale dell'Eppi è quella di assicurare la previdenza obbligatoria a favore degli iscritti, dei loro familiari ed eredi aventi diritto, come prescritto dallo Statuto e disciplinato dalla normativa di settore. Le disposizioni statutarie e regolamentari legittimano la realizzazione di forme pensionistiche complementari alle quali l'Ente può provvedere nel rispetto delle disposizioni di legge[8]. L'Eppi è autorizzato ad attuare trattamenti di assistenza sanitaria integrativa o anche ulteriori e diversi trattamenti volontari, assistenziali e di solidarietà.
L'obiettivo dell'Ente è garantire la sostenibilità e l'equilibrio di lungo periodo della forma gestoria della previdenza di categoria attraverso un sistema di finanziamento fondato sul regime della capitalizzazione individuale ed il metodo di calcolo delle prestazioni di tipo contributivo. A tal fine, l'Ente mira a:

a) Garantire l'equilibrio economico e attuariale

L'Ente si impegna ad assicurare una gestione efficiente della struttura al fine di fornire ai propri iscritti un elevato livello di professionalità nell'erogazione del servizio. La riorganizzazione più efficiente della struttura, effettuata dall'Eppi negli ultimi anni, ha portato ad una crescita continua del patrimonio gestito, grazie anche a una diminuzione dei costi operativi (es. costi di consulenze esterne). Inoltre, ha consentito sia di ottenere una maggiore sinergia tra gli organi istituzionali, sia di gestire più efficientemente e tempestivamente i contenziosi, permettendo all'Ente non solo di mantenere l'equilibrio finanziario, ma anche di rafforzarlo.

b) Garantire la certezza e adeguatezza delle prestazioni

L'Eppi mira a tutelare i propri iscritti e supportarli nel soddisfacimento dei propri bisogni, in ottica di miglioramento continuo della qualità della vita, sia durante il periodo lavorativo sia durante il periodo di quiescenza. L'Ente si impegna nel predisporre strategie di investimento che vadano ad incrementare il patrimonio investito in ottica sia di fornire il più am-

8. Legge 243 del 23 agosto 2004, art.1, comma 35 e Decreto legislativo 252 del 5 dicembre 2005.

pio novero di benefici assistenziali possibili durante la carriera dell'iscritto, sia di garantire effettivamente l'erogazione della prestazione previdenziale alla fine della carriera. L'Ente, inoltre, in linea con l'evoluzione normativa, ha implementato politiche volte a garantire una prestazione il più adeguata possibile al reddito professionale. Si possono infatti citare a titolo di esempio quelle che prevedono il trasferimento di parte del contributo integrativo all'incremento dei montanti individuali degli iscritti, fornendo quindi un supporto e una garanzia rilevante soprattutto per giovani professionisti, che si vedono parte del loro reddito destinato per un risparmio che riceveranno dopo molti anni.

c) Offrire un'adeguata assistenza in caso di bisogno

I periti industriali possono, altresì, contare su un concreto aiuto durante tutto il percorso lavorativo e non solo nel momento del ritiro. Anno dopo anno, infatti, sono state ampliate le prestazioni assistenziali rivolte ai professionisti e alle loro famiglie che oggi possono contare su interventi, tutti a fondo perduto, che spaziano dal contributo per le spese di avvio dello studio professionale a quelli per le calamità naturali; dall'acquisto della prima casa all'indennità di malattia; dal concorso delle spese di studio dei figli ai contri buti per chi ha a carico familiari invalidi od inabili; dal contributo per le lenti oculistiche o le protesi dentarie a quello per le visite specialistiche.

L'Ente inoltre assicura la tutela sanitaria degli iscritti con specifiche polizze collettive per:

- coprire le spese sanitarie effettuate per grandi interventi chirurgici e gravi eventi morbosi;
- ottenere un indennizzo in caso di grave invalidità permanente da infortunio;
- effettuare numero due check-up di prevenzione annuale;
- accedere ad esami diagnostici e a servizi sanitari in regime privato in tutte quelle situazioni di gravi patologie o in presenza di grandi interventi chirurgici da affrontare;
- coprire le spese per prestazioni extra ospedaliere (alta diagnostica radiologica e terapie) per un massimale annuo di € 800;
- ottenere una diaria (indennità sostitutiva) per ogni giorno di degenza di € 155 nel caso di ricovero in struttura pubblica;
- contare su un indennizzo di € 80.000 nel caso di un infortunio che comporti un'invalidità permanente parziale superiore al 66%;
- disporre di una rendita mensile pari a € 1.200 per i professionisti che si trovino in condizioni di non autosufficienza (cd. Long Term Care).

IL VALORE AGGIUNTO

In ottica di garantire la massima trasparenza nei confronti dei propri portatori di interesse, l'Eppi si impegna nel rendicontare la modalità di gestione delle proprie risorse e la relativa distribuzione di valore nei confronti dei propri stakeholders.

È possibile distinguere tra:

a) "**valore economico generato**", che rappresenta la ricchezza economica, misurabile, prodotta nell'anno dall'Ente;
b) "**valore economico distribuito**", che rappresenta la quota di ricchezza distribuita tra i principali portatori di interesse;
c) "**valore economico trattenuto**", calcolato come differenza tra i due valori sopramenzionati, e che rappresenta la parte di ricchezza a garanzia della sostenibilità economica dell'attività, attraverso gli accantonamenti e le riserve.

Alla luce di queste definizioni il "valore economico generato", composto dai ricavi attinenti ai contributi, dalla gestione patrimoniale e da ulteriori ricavi residuali, nel 2021 è pari a 204.476.000€, con un aumento del 34% rispetto al 2020.

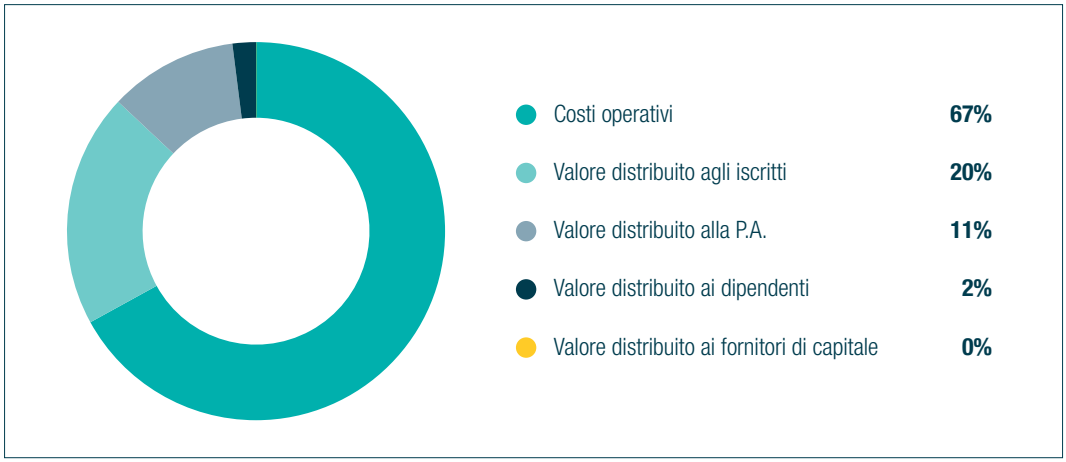
Per quanto riguarda il "valore economico distribuito", si distinguono le seguenti voci di costo:

a) **i costi operativi**, all'interno dei quali vengono inclusi i costi associati agli interventi assistenziali agli iscritti, all'integrazione dei trattamenti pensionistici, ai servizi online ed informativi offerti agli iscritti, nonché i compensi degli organi istituzionali, gli oneri agli Ordini provinciali e la quota associativa AdEPP - Associazione degli Enti di Previdenza Privati;
b) **il valore distribuito ai dipendenti**, all'interno dei quali ricadono i costi per il personale (remunerazioni);
c) **il valore distribuito ai fornitori di capitale**, all'interno dei quali ricadono gli oneri e interessi finanziari;
d) **il valore distribuito alla Pubblica Amministrazione**, che ricomprende gli oneri tributari e i versamenti allo Stato (es. Spending Review).
e) **il valore distribuito agli Iscritti**, che ricomprende gli oneri per prestazioni e le rivalutazioni di legge.

TABELLA
Valore economico direttamente generato e distribuito (k€)

Voce	2019	2020	2021
Valore economico generato	**170.466**	**152.425**	**204.476**
Valore economico distribuito	**135.613**	**121.549**	**133.385**
Costi operativi	89.197	70.378	88.668
Valore distribuito ai dipendenti	1.892	2.321	2.554
Valore distribuito ai fornitori di capitale	603	393	465
Valore distribuito alla P.A.	5.113	5.492	15.098
Valore distribuito agli iscritti	38.808	42.965	26.600
Valore distribuito alla comunità	-	-	-
Valore economico trattenuto	**34.853**	**30.876**	**71.091**

GRAFICO
Valore economico distribuito



LA PREVIDENZA

L'Eppi, come Ente di previdenza, svolge istituzionalmente l'attività di previdenza obbligatoria, attraverso l'erogazione di pensioni a condizione che siano stati versati almeno 5 anni di contributi.

Nel corso del 2021 l'Ente ha erogato 5.452 pensioni, mostrando un trend crescente rispetto agli anni precedenti (+ 6,8% rispetto al 2020).

Numero di pensioni erogate

4.844 › 2019

5.105 › 2020

5.452 › 2021

Oltre alle pensioni di vecchiaia, pari al 77,8% delle pensioni erogate nel 2021, l'Eppi prevede ulteriori forme pensionistiche, quali:

a) **pensione di inabilità**, in caso di impossibilità totale alla continuità lavorativa;
b) **pensione di invalidità**, in caso di riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo;
c) **pensione indiretta e di reversibilità**, in caso di decesso dell'iscritto.

Come evidenziato nella tabella sottostante nel corso del triennio 2019-2021, relativa alle pensioni di vecchiaia, invalidità / inabilità e superstiti, si è registrato un incremento del numero di pensioni erogate, ad eccezione del caso delle pensioni di invalidità / inabilità.

TABELLA

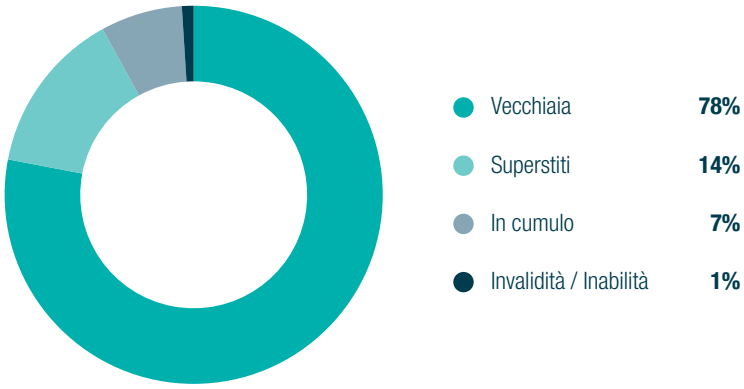
Numero e tipologia di prestazioni previdenziali

	2019	2020	2021
Vecchiaia	3.992	4.083	4.242
Invalidità / Inabilità	75	84	67
Superstiti [9]	623	686	768
In cumulo [10]	154	252	375
Totale	**4.844**	**5.105**	**5.452**

In aggiunta a tali forme pensionistiche, l'Eppi prevede un contributo di maternità, annualmente determinato dal Consiglio di Amministrazione e deducibile fiscalmente, destinato a finanziare le indennità a sostegno delle mamme e dei papà iscritti.

GRAFICO

Pensioni erogate per tipologia al 2021



In linea con lo sforzo intrapreso dall'Ente per una gestione attenta ed efficace del patrimonio, si registra al 2021 un aumento dell'importo medio delle pensioni di invalidità / inabilità (+3,8% rispetto al 2020), delle pensioni di vecchiaia (+2,4% rispetto al 2020) e delle pensioni in cumulo (+6% rispetto al 2020).

TABELLA

Importo medio mensile per tipologia di prestazione (€)

	2019	2020	2021
Vecchiaia	4.180,94	4.268,47	4.441,56
Invalidità / Inabilità	4.120,16	4.391,20	4.504,47
Superstiti	1.676,43	1.771,97	1.775,39
In cumulo	4.879,08	4.747,66	4.948,56

9. Pensione di reversibilità.
10. Pensioni in cumulo: dal 1° gennaio 2017, oltre a totalizzazione e ricongiunzione, è possibile ricorrere ad un altro strumento per non "perdere" gli spezzoni contributivi accumulati in diversi enti previdenziali, spezzoni che – di per sé stessi considerati – non darebbero diritto ad un autonomo diritto a pensione. Si tratta del "cumulo gratuito" che permette di conseguire un'unica pensione di vecchiaia, anzianità (vecchiaia anticipata), inabilità ed ai superstiti.

Per quanto riguarda la distribuzione delle pensioni su base regionale, al 2021, le regioni che presentano il maggiore numero di pensionati appartenenti all'Ente sono la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna con rispettivamente 1.022, 718 e 656 pensionati.

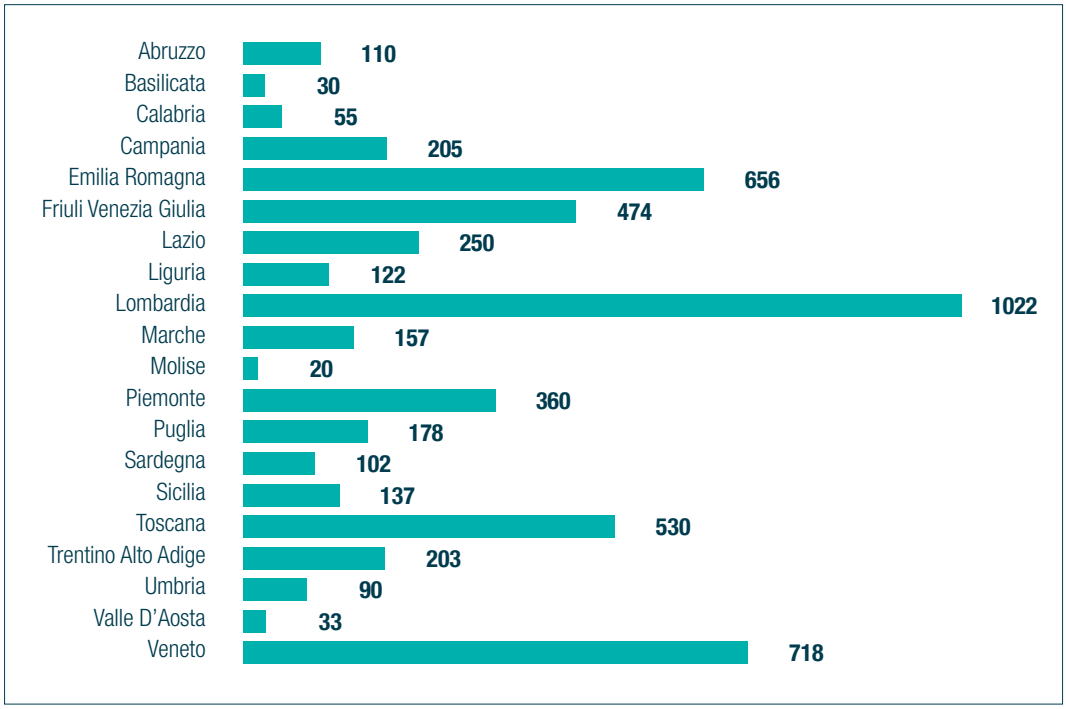


GRAFICO
Pensioni erogate per regione

Fonte: Informativa Sociale 2021

Fino al 1996, l'erogazione delle pensioni si fondava sul sistema retributivo, in accordo al quale il valore della pensione veniva calcolato sulla base delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro, moltiplicate per un coefficiente variabile.

Il 10 febbraio 1996 è stata emanato il Decreto legislativo n. 103 in attuazione della delega conferita ai sensi dell'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cd. riforma Dini), che assicura, a decorrere dal 1° gennaio 1996, la tutela previdenziale obbligatoria ai soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione senza vincolo di subordinazione, il cui esercizio è condizionato all'iscrizione in appositi albi o elenchi. Ai fini della determinazione delle prestazioni pensionistiche, si applica, indipendentemente dalla forma gestoria prescelta dagli organi statutari competenti, il sistema di calcolo contributivo, previsto dall'art. 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, con aliquota di finanziamento non inferiore a quella di computo, e secondo le modalità attuative previste dal regolamento adottato dall'Ente.
Pertanto, in attuazione della Riforma "Dini", si è passati a un sistema contributivo, con cui l'assegno pensionistico viene calcolato sulla base dei contributi effettivamente versati dal singolo iscritto lungo l'intera vita professionale.

Di conseguenza, durante il corso dell'attività professionale, al fine di costruire il montante individuale adeguato a garantire, durante la pensione, uno stile di vita in linea con gli anni lavorativi, il singolo iscritto destina una parte del reddito al versamento del contributo soggettivo[11], obbligatorio per tutti i periti industriali liberi professionisti, e l'Ente, grazie ad una attenta gestione delle risorse, contribuisce con quota parte del contributo integrativo che, annualmente, a partire dal 2014, è indirizzato ad incrementare i montanti degli iscritti.
Il contributo soggettivo, oltre a costituire il risparmio per l'iscritto destinato al periodo successivo all'interruzione dell'attività professionale, permette di ottenere una deduzione fiscale al momento del versamento dei singoli contributi, a differenza del contributo integrativo.
Il contributo integrativo, invece, ha tre finalità istituzionali principali, essendo destinato al sostegno sia delle spese di gestione dell'Eppi, sia delle attività di assistenza erogate agli iscritti nei momenti di bisogno attraverso gli avanzi del Fondo di riserva, sia ad integrare i montanti individuali. Infatti, nel corso degli anni, l'Ente ha puntato costantemente a garantire non solo la certezza della prestazione pensionistica ma anche la sua adeguatezza, in termini di allineamento con il reddito e lo stile di vita di ogni iscritto nel corso della propria carriera professionale. L'Eppi ha cercato di ovviare alla sensibilità dei montanti rispetto all'andamento dell'economia[12], grazie all'efficienza e alla redditività degli investimenti posti in essere e alla sostenibilità e solidità delle proprie casse[13].
Al fine di porre al centro del suo impegno il singolo iscritto, l'Ente ha quindi focalizzato la sua strategia e il suo operato nell'attuazione di politiche volte a garantire la sua stabilità e solidità, tramite la predisposizione di riserve adeguate, l'incremento costante del patrimonio e la destinazione verso gli iscritti di parte del contributo integrativo. Tale impegno ha visto quindi come punto cardine la riforma "Lo Presti" del 2011, che ha stabilito la possibilità di incrementare il contributo integrativo fino al 5%, nonché di trasferirne parte sui montanti individuali.
Al fine di disciplinare la quota del contributo integrativo finalizzata all'incremento dei montanti individuali, e la quota della "riserva straordinaria indisponibile", l'Ente ha predisposto un regolamento, in linea con i principi enunciati dalle disposizioni normative in materia, revisionato nel 2021, garantendo una tutela sempre puntuale degli iscritti.
L'Ente da subito ha colto l'opportunità concessa dalla norma "Lo Presti" e pertanto i montanti individuali, sin dal 2014, sono stati oggetto di rilevanti accrediti in relazione alla distribuzione della quota parte del contributo integrativo per le annualità dal 2012 al 2020, oltre che della maggiore rivalutazione, per gli anni dal 2013 al 2016, rispetto al tasso previsto dalla Legge 335/95. Gli importi complessivamente deliberati ammontano ad oltre 233 milioni di euro e sono riepilogati nella seguente tabella:

11. Il contributo soggettivo presenta dei limiti di versamento, in particolare nel 2021, è stato previsto un minimo di 1.832,94 € e un massimo di 13.933,74 €.
12. Sulla base della Legge 335/1995 sulla riforma previdenziale, i montanti costituiti dai contributi versati da ogni singolo iscritto nel corso della vita professionale vengono rivalutati annualmente sulla base di un coefficiente, ossia la media quinquennale del PIL, calcolata dall'ISTAT.
13. Per maggiori informazioni relativamente alla gestione del portafoglio di investimenti si veda il Capitolo 5 "La gestione responsabile degli investimenti".

TABELLA

Distribuzione del contributo integrativo dovuto per le annualità dal 2012 al 2020

Descrizione provvedimento (importi /000)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Totale
Rivalutazione ex lege 335/95	9.840	-	34.220	33.230	40.930	113.650	163.940	186.790	
Tasso % rivalutazione ex lege 335/95	0,16%	0,00%	0,51%	0,47%	0,52%	1,35%	1,83%	1,92%	
Distribuzione integrativo	38.400*	19.500	22.700	23.500	25.400	26.300	25.800	22.100**	**203.700**
Maggiore rivalutazione	9.300	5.200	7.000	8.000					**29.500**
Maggiore % Tasso di rivalutazione	1,08%	0,81%	1,00%	1,00%					
Totale	**47.700**	**24.700**	**29.700**	**31.500**	**25.400**	**26.300**	**25.800**	**22.100**	**233.200**

* l'anno 2013 include anche euro 13,5 milioni del 2012
** in corso di approvazione da parte dei MM.VV.

Con questi provvedimenti l'Ente ha contribuito a migliorare l'adeguatezza dell'assegno pensionistico, in quanto il tasso di sostituzione cresce del 11%, passando dal 21% del 2011 al 32%, tenuto conto anche della riduzione biennale dei coefficienti di trasformazione a seguito dell'allungamento della speranza di vita.

GLI INTERVENTI DI SOSTEGNO AGLI ISCRITTI

Al fine di far fronte alle esigenze e alle necessità dei propri iscritti, l'Ente predispone l'erogazione di benefici assistenziali. Il sistema di assistenza dell'Ente si basa su tre pilatri principali: a) sostegni alla professione; b) sostegni alle famiglie; c) tutela della salute.

a) Sostegni alla professione

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

- **Mutui ipotecari**, per sostenere gli iscritti nella costruzione o ristrutturazione della prima casa di abitazione o dello studio professionale, tramite un contributo, fino a un massimo di 10.000 euro.
- **Prestiti ai neo iscritti**, volti al supporto dei giovani periti industriali di età inferiore ai 30 anni che hanno appena avviato la propria carriera, mediante l'erogazione di finanziamenti per l'acquisto delle attrezzature utili all'avvio della professione. Tale contributo si sostanzia quindi in un ammontare pari al massimo di 1.200 euro, nel caso in cui i beni strumentali vengano pagati in un'unica soluzione, o in un ammontare massimo pari a

9.000 euro, nel caso in cui i beni vengano acquistati mediante finanziamento. Inoltre, al fine di permettere un maggiore investimento nell'avvio dell'attività professionale, l'Eppi concede ai giovani iscritti la possibilità di versare una contribuzione previdenziale agevolata, con facoltà di integrare il rateo in un momento successivo.

- **Prestiti chirografari**, nel caso in cui l'iscritto riscontri la necessità di rinnovare la propria dotazione strumentale o ristrutturare il proprio studio professionale, mediante l'erogazione di un contributo massimo di 7.500 euro.
- **Calamità naturali**, al fine di fornire un sostegno all'iscritto nel caso in cui sia colpito da eventi avversi, come ad esempio calamità naturali, che comportino danni all'abitazione o allo studio professionale. In tale ambito l'Eppi distingue tre fasi di intervento. La prima, volta a fornire un supporto tempestivo all'iscritto nel momento immediatamente successivo al verificarsi della fatalità negativa, con un contributo fino a un massimo di 5.000 euro. La seconda fase che prevede l'erogazione di un contributo per le spese di ricostruzione, entro il limite del 50% dell'importo dei danni subiti, per un massimo di 15.000 euro. Infine, per tutelare anche il reddito degli iscritti, nel caso di impedimento temporaneo alla prosecuzione dell'attività lavorativa, l'Eppi prevede l'erogazione di un contributo fino a un massimo di 25.000 euro.
- **Anticrisi finanziaria**, riservato agli iscritti che si siano trovati costretti a richiedere un finanziamento per far fronte alle esigenze di vita quotidiana in periodi di crisi. In tale ambito l'Ente si propone come supporto, erogando un contributo pari al 4% annuo sul minor importo tra il valore del prestito richiesto e la contrazione del volume d'affari.

b) Sostegni alle famiglie

I benefici assistenziali offerti nell'ambito del **sostegno alle famiglie**, oltre alle indennità di maternità / paternità, riguardano l'erogazione di contributi che variano da un minimo di 900 ad un massimo di 25.000 euro e sono inerenti alle seguenti categorie:

- **Bonus nascita**, per cui l'Eppi, al fine di sottolineare l'importanza dell'evento, ha incrementato il valore del bonus, impegnandosi nell'erogazione di un contributo pari a 3.000 euro per ogni figlio nato o adottato.
- **Tutela figli minori**, consistente in un contributo di 2.000 euro annui al fine della tutela dei figli di minore età, in caso di decesso dell'iscritto.
- **Spese funerarie**, per cui l'Ente si impegna a versare un contributo fino a 5.000 euro in caso di decesso dell'iscritto, del coniuge o di figli a carico.
- **Familiari inabili / invalidi a carico**, mediante un supporto alle famiglie degli iscritti tramite l'erogazione di assegni contributivi di 6.000 o 8.000 euro, ai fini di un sostegno in caso di inabilità / invalidità di familiari a carico o dell'iscritto stesso.
- **Spese di studio**, ai fini di un sostegno continuo e duraturo al percorso scolastico dei

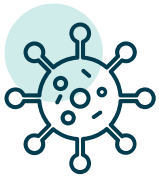
figli dell'iscritto a partire dall'asilo nido, fino alla specializzazione post-universitaria, prevedendo contributi variabili dai 900 ai 1.500 euro.

c) Tutela della salute

Nell'ambito della **tutela della salute**, l'Eppi si impegna a supportare i propri iscritti nei momenti più delicati della vita, ossia in caso di malattie o in situazioni in cui diviene necessario ricorrere all'assistenza medica e sottoporsi a visite specialistiche, o in situazione più spiacevoli, come in caso di decesso. Tale tutela si estende anche ad ulteriori casistiche e i contributi variano da un minimo di 1.000 ad un massimo di 25.000 euro. In particolare, si hanno:

- **Indennità malattia / infortunio**, in supporto all'iscritto che, in caso di eventi straordinari, si ritrovi momentaneamente impossibilitato a proseguire l'attività di libera professione per un periodo superiore ai due mesi.
- **Assistenza medica**, con cui l'Eppi si impegna all'erogazione di un contributo, fino a un massimo di 12.000 euro, al fine di supportare l'iscritto, il coniuge o i figli a carico in caso di necessità di assistenza medica.
- **Degenza in casa di cura**, ai fini dell'erogazione di un supporto economico fino a un massimo di 12.000 euro, anche in caso di ricovero del coniuge o di figli a carico.
- **Visite specialistiche**, per le quali l'Eppi si impegna nel rimborso del 50% delle spese sostenute dagli iscritti, fino a un massimo di 1.000 euro.
- **Protesi terapeutiche**, mediante il rimborso del 70% delle spese sostenute per l'acquisto di protesi terapeutiche in ambito dentario, ortopedico o acustico, in base a un limite variabile tra i 2.000 e i 10.000 euro.
- **Lenti oculistiche**, tramite l'erogazione di un rimborso del 50% delle spese sostenute, fino a un limite di 1.000 euro.
- **Dispositivi medici**, in relazione ai quali l'Ente si impegna nel rimborso del 50% delle spese sostenute dall'iscritto, fino a un massimo di 2.000 euro, in funzione dell'acquisto di dispositivi medici di assistenza di soggetti disabili o affetti da gravi patologie;
- **Ristrutturazione per abbattimento barriere architettoniche**, mediante il rimborso del 50% delle spese sostenute, fino a un massimo di 5.000 euro per opere di abbattimento delle barriere architettoniche.
- **Una tantum ricovero**, in supporto dell'iscritto e dei suoi familiari in caso di ricovero con un contributo fino a un massimo di 10.000 euro.

In aggiunta, al fine di fornire un supporto continuo ai propri iscritti nei momenti di difficoltà, durante l'emergenza sanitaria, l'Eppi si è impegnato a erogare contributi a tutela della salute in conseguenza a eventi occorsi all'iscritto e/o al proprio nucleo famigliare a causa del contagio da Coronavirus (es. quarantena, ricovero, ecc.).



Nel corso degli anni vi è stata un'evoluzione del sistema di assistenza, ai fini di una maggiore efficienza nell'erogazione di strumenti di sostegno adeguati alle reali esigenze del singolo iscritto. In tale ottica l'Ente ha predisposto diversi regolamenti al fine di disciplinare l'erogazione di tali contributi, ponendo particolare attenzione alla creazione di forme e modalità di intervento, che individuino e tutelino i diversi stati di bisogno degli iscritti nelle fasi pre, durante e post carriera professionale.
L'Eppi si è impegnato nell'ampliare le tutele assicurate, in particolare in ottica di estensione dei benefici offerti anche alle famiglie. L'impegno ha avuto un riscontro positivo nella crescente utilizzazione di tali strumenti nel tempo da parte degli iscritti.

Nel corso del 2021 l'Ente ha iniziato un percorso di revisione dei regolamenti assistenziali (es. revisione dei bandi di partecipazione, limiti di partecipazione, ecc.), al fine non solo di identificare eventuali bisogni non garantiti precedentemente, ma anche in ottica di assicurare la tutela delle categorie più fragili, estendendo la tutela assistenziale anche ai pensionati.
Nel 2021, l'Eppi ha accolto 437 domande per la richiesta di benefici assistenziali, per un importo ammesso pari a 1.214.427 euro, con un aumento del +23% rispetto al 2019. Inoltre, a valere sui fondi stanziati per l'anno 2021 sono stati riconosciuti numero 879 contributi straordinari a sostegno dei professionisti per la crisi sanitaria ed economica da Covid-19 per un importo pari ad euro 1.615.138.

	2019	2020	2021
Numero di domande accolte[14]	**309**	**576**	**1.316**
Importo ammesso	**€ 981.047**	**€ 1.370.702**	**€ 2.829.565**

In ambito di benefici assistenziali erogati, nel 2021, si è registrato un elevato numero di richieste relative a contributi inerenti al sostegno alla famiglia, seguiti poi dai mutui ipotecari e dalle iniziative in supporto agli iscritti in caso di malattia, infortunio o decesso.

14. Le domande relative agli anni 2020 e 2021 includono i contributi straordinari erogati a sostegno dei professionisti per la crisi sanitaria ed economica da Covid-19.

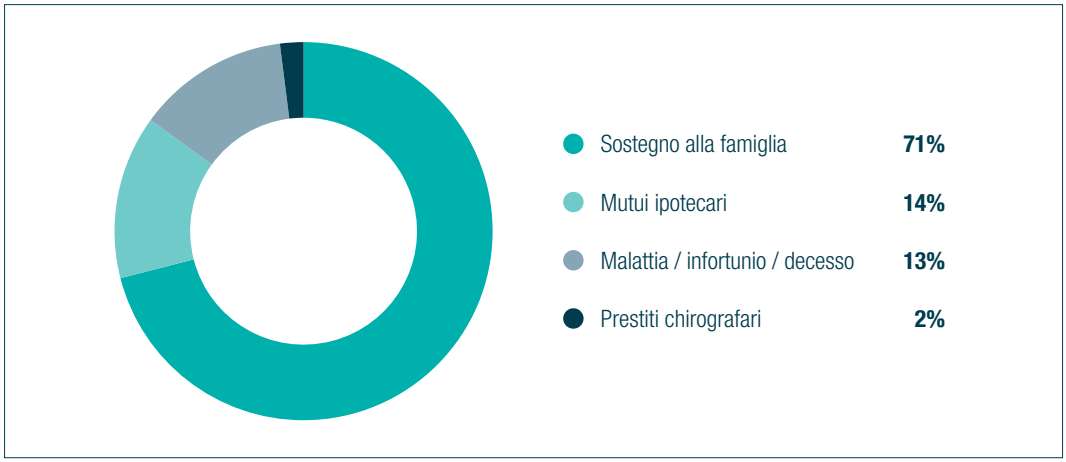


GRAFICO
Benefici assistenziali accolti per tipologia

Infine, suddividendo le domande accolte per fascia d'età, nel 2021 il maggior numero di benefici è stato attribuito agli iscritti dell'Eppi appartenenti alla fascia d'età 40-50 anni, seguiti da quelli della fascia d'età 50-60.

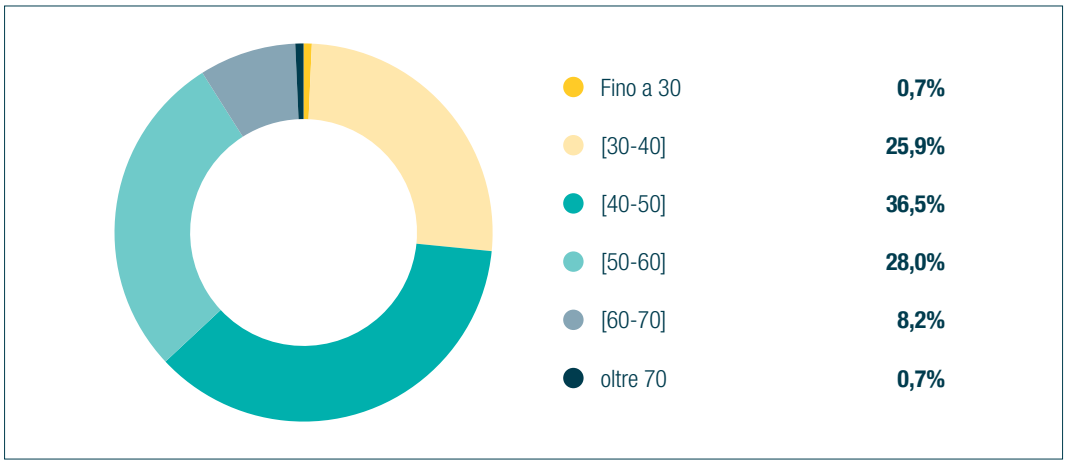


GRAFICO
Domande accolte per fascia di età

Fonte: Informativa Sociale 2021

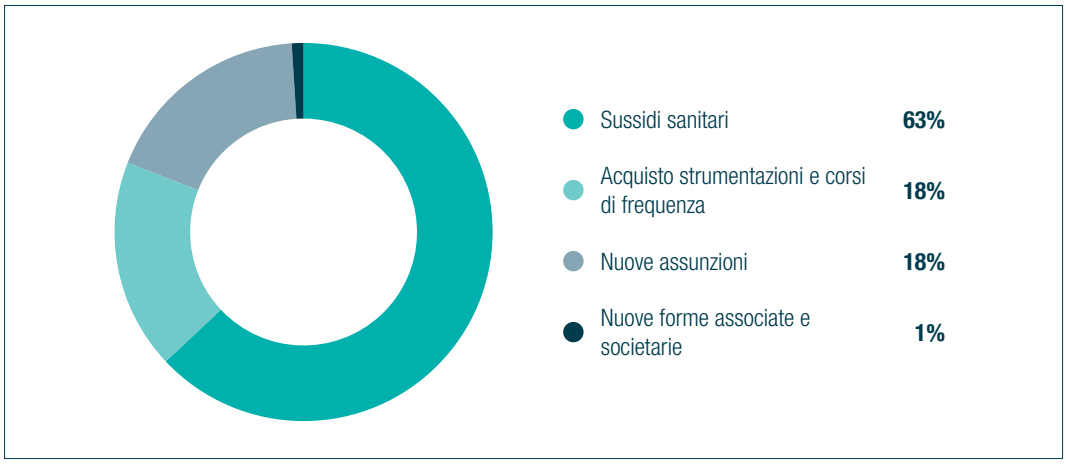


GRAFICO
Domande accolte per i sussidi straordinari da Covid-19

L'Ente, sin dal 2007 ha affiancato a tali benefici un'importante offerta di **servizi assicurativi**, che si è strutturata e consolidata negli anni, con polizze collettive a cura e spese dell'Ente con l'obiettivo di offrire agli iscritti servizi **sanitari** rapidi e d'eccellenza, che lo accompagnino dalla prevenzione (grazie al servizio di **check-up** gratuito

annuale), alla cura (in caso di gravi disagi e problemi sanitari come quelli derivanti da grandi interventi chirurgici e grandi eventi morbosi, o quando si verifichi un'invalidità permanente da infortunio), ovvero riducano le difficoltà dei professionisti e delle loro famiglie, supportandoli concretamente tramite l'erogazione di una rendita mensile vita natural durante, nel malaugurato caso ci si dovesse trovare in una condizione di **non autosufficienza** (cd. Long Term Care). Nel 2022 l'offerta sanitaria è stata ampliata con il servizio di **telemedicina** che consente a ciascun scritto la possibilità di attivare nell'anno sino a 5 video consulti specialistici oltre che una serie di sevizi sanitari in convenzione a tariffe agevolate.

3.2
La gestione della relazione con gli iscritti

CANALI DI COMUNICAZIONE

L'offerta dei suddetti servizi è stata accompagnata da una attenta gestione della relazione con gli iscritti, privilegiando il contatto diretto secondo un approccio consulenziale e di ricerca della soddisfazione. Sono stati pertanto sviluppati servizi di contact center gestiti direttamente dal personale dell'Ente, oltre a piattaforme digitali che consentissero un rapporto immediato, trasparente ed efficace nella gestione dei vari adempimenti contributivi e dichiarativi, oltre che delle diverse domande per le prestazioni previdenziali ed assistenziali. Servizi tutti contraddistinti da una attenta attività di monitoraggio della soddisfazione tramite sondaggi diretti ed indagini tramite questionario, che nel tempo hanno evidenziato risultati sempre positivi. Si è cercato nel tempo di coltivare ed incentivare il coinvolgimento degli iscritti anche con eventi ed incontri sul territorio volti a diffondere la cultura previdenziale e a cogliere le esigenze degli iscritti. Anche durante gli anni della pandemia, non si è mai interrotto questo importante canale, assicurato con le piattaforme di videoconferenza, che hanno consentito di organizzare gli eventi coinvolgendo tutti gli iscritti.

INCONTRI SUL TERRITORIO

Gli incontri sul territorio sono stati da sempre tra le attività più apprezzate dagli iscritti e grazie proprio all'impegno investito in questa attività, nel 2019 l'Ente ha raggiunto il 35% delle presenze. A decorrere dal 2018, gli incontri sul territorio tra i componenti degli Organi statutari dell'Eppi e gli iscritti si svolgono su due livelli:

- **Appuntamenti sul Welfare**: riunioni svolte su base territoriale alle quali partecipano di norma il Presidente dell'Ente e i membri del CDA e CIG rappresentanti dell'area territoriale in cui si svolge l'incontro. Tali eventi rappresentano l'occasione per informare gli

iscritti circa i provvedimenti adottati, le novità in materia previdenziale, la situazione economico/patrimoniale dell'Ente e per rispondere alle loro esigenze in merito ai servizi offerti o alla propria posizione contributiva. La comunicazione agli iscritti relativamente agli eventi avviene tramite newsletter, in cui viene presentato il programma dell'appuntamento, il luogo e l'orario nonché le modalità per l'iscrizione e ogni altra informazione utile alla partecipazione. Al fine di andare incontro alle esigenze degli iscritti, al termine degli eventi l'Ente ha deciso di fornire una scheda ai partecipanti volta a valutare il gradimento dell'evento svolto e ottenere un feedback utile per gli eventi futuri. Sulla base dei feedback ricevuti l'Ente si impegna a modificare il contenuto degli incontri, laddove necessario, cercando sempre di mettere in luce gli argomenti di maggiore interesse per i suoi iscritti.

- **Eppi in tour**: hanno l'obiettivo di promuovere l'aggregazione di più ordini provinciali su uno specifico evento al fine di portare a un dibattito su temi previdenziali, assistenziali e in materia di welfare di sviluppo e a sostegno della professione, nonché su temi legati all'economia, al lavoro, alla scuola e all'università. A questi incontri possono essere invitati rappresentanti del CNPI[15], personalità della politica, della cultura, dell'università e dell'economia.

Nel 2019 l'Ente è riuscito ad incontrare 4.300 dei suoi iscritti, per un totale di 66 incontri, con il coinvolgimento sia del CDA sia del CIG, ritenendo fondamentale l'incontro in presenza anche con i membri degli organi, per garantire un rapporto più diretto e personalizzato.

Nonostante l'emergenza sanitaria, gli Appuntamenti sul Welfare organizzati dall'Ente sono continuati online, tramite videoconferenze, ottenendo comunque una partecipazione di circa il 20% degli iscritti. Al fine di facilitare la partecipazione in via telematica dell'iscritto, l'Ente invia tramite mail le istruzioni per partecipare spiegando, anche tramite istantanee schermo, l'utilizzo della piattaforma online utilizzata per il webinar.

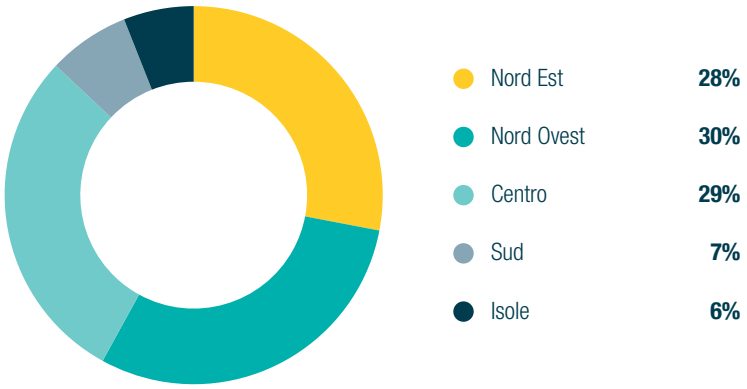
A titolo di esempio, a settembre 2021, l'Eppi ha coinvolto gli iscritti agli ordini del Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige e Venezia in un appuntamento online sul welfare in cui, attraverso una presentazione, sono stati messi in luce i principali risultati gestionali dell'Ente, i lavori svolti dal CIG durante la pandemia nonché un focus sui servizi sanitari EMAPI (Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani).

Successivamente, e nel corso di tutto il secondo semestre 2021, si sono svolti 12 appuntamenti online, che hanno visto la partecipazione di 2.641 iscritti collegati da diverse aree del territorio, come rappresentato nel grafico di seguito, da cui si evince che la maggior parte dei partecipanti risiedono nell'area nord ovest del Paese, seguiti dalla parte centrale e da quella nord est, e in percentuale minore, nelle isole e nella parte sud del Paese.

15. Consiglio Nazionale dei Periti Industriali e dei Periti Industriali.

GRAFICO

Partecipanti per ordine provinciale ai 12 appuntamenti online sul welfare svolti nel 2021



Per l'esercizio 2022, l'Ente si propone di organizzare almeno un incontro nuovamente presenza, ritenendo tale modalità la più efficace per la costruzione di un rapporto il più possibile personalizzato con l'iscritto. Inoltre, in ottica futura, l'Ente prevede di predisporre un piano di comunicazione dinamico e strutturato al fine di programmare in modo più efficace le attività di comunicazione da porre in essere negli anni.

NEWSLETTER

Oltre agli incontri, uno degli strumenti di comunicazione più apprezzati dagli iscritti e ritenuto utile anche come avviso per le scadenze contributive, è la Newsletter, la quale è stata notevolmente potenziata negli ultimi anni, cercando di semplificare il più possibile il linguaggio tecnico, soprattutto in materia di normativa previdenziale. Attraverso questo strumento, l'Ente può inviare direttamente ai propri iscritti dei link che rimandano ad approfondimenti, notizie, informazioni, anche riportate sul sito dell'Ente, per permettere all'iscritto di essere aggiornato, e di aggiornarsi, sulle attività della Cassa e la gestione della propria posizione previdenziale.

Questionario 2021

Nel 2021, l'Ente ha predisposto e inviato un questionario finalizzato all'ingresso dell'Eppi sui social, per chiedere agli iscritti quali social usassero maggiormente e se avrebbero trovato utile in un futuro l'ingresso dell'Ente nei social media. Dal questionario è emerso che le modalità comunicative già messe in atto dall'Ente sono efficienti e sufficienti per gli iscritti.

Opificium

L'Ente, insieme al CNPI, realizza la rivista di categoria "Opificium" che viene inviata tramite newsletter agli iscritti ogni due mesi, oltre che messa a disposizione in una app dedicata. La Rivista affronta temi di politica, economia, cultura, welfare e previdenza, per 45.000 liberi professionisti. L'iscritto ha la possibilità di leggere la rivista online o scaricando l'app "*Opificium*". Nel 2020 l'Ente insieme al CNPI ha deciso di predisporre un questionario ai propri iscritti al fine di comprendere il livello di gradimento della rivista. Il tasso di risposa del sondaggio è stato circa del 12% e il valore attribuito dagli intervistati è stato "medio-alto", con un punteggio del 7,5 su una scala da 1 a 10. Inoltre, il 90% ha dichiarato di trovare "a volte "o "spesso" articoli utili alla propria attività lavorativa e allo stesso modo di aver risolto "a volte" o "spesso" dubbi o domande sulla previdenza.

SITO WEB

Da subito l'Ente ha strutturato la propria comunicazione costruendo un sito web, e dotandolo di un'area riservata, in cui ciascun iscritto ha la possibilità di accedere non solo alla propria area personale di gestione previdenziale, ma anche ad informazioni più generali relative all'Ente, comprese anche le uscite stampa (es. Italia oggi, sole 24 ore) in cui vengono riportate le attività svolte dall'Eppi. Sempre tramite il portale online l'iscritto ha la possibilità di effettuare delle domande anche circa la sua posizione contributiva e richiedere assistenza in qualsiasi momento. Il sito web fornisce all'iscritto molteplici informazioni circa le scadenze dei contributi da versare, le convenzioni messe a disposizioni dall'Ente, nonché alcuni dei documenti redatti dal Centro Studi dell'Ente in materia previdenziale.

SERVIZIO DI ASSISTENZA TELEFONICA

L'Eppi a partire dal 2014 si è dotato di un centralino per l'assistenza telefonica agli iscritti attivo il lunedì, il martedì e il venerdì dalle 9 a 12, per accogliere e rispondere a dubbi, chiarimenti e aspettative degli iscritti, a testimonianza della volontà dell'Ente di costruire un rapporto personalizzato con gli stessi.

STAMPA

Un ulteriore canale utilizzato dall'Ente al fine di comunicare con i propri iscritti e interlocutori è la stampa.

L'Ente ha realizzato diversi articoli su ItaliaOggi in cui sono evidenziati gli obiettivi raggiunti e le attività poste in essere, oltre ad aver rilasciato comunicati stampa ripresi sull'Ansa evarie testate redazionali online. Inoltre, per alcune delle informazioni riportate su ItaliaOggi vengono realizzati dei video caricati sul canale YouTube dell'Ente, per una comunicazione ancora più efficace.

COINVOLGIMENTO DEGLI ISCRITTI NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI

Oltre ad un'efficace comunicazione verso i propri interlocutori, l'Ente si impegna, nell'erogazione dei propri servizi, a diffondere una cultura incentrata sul pieno coinvolgimento dell'iscritto. L'obiettivo è renderlo protagonista, sin dalla sua iscrizione all'Ente, **nella costruzione attiva della propria pensione** e altresì supportarlo, in particolare nei momenti di difficoltà della vita professionale e privata, mettendo a disposizione delle forme di assistenza. Facendo leva sull'autonomia finanziaria, organizzativa ed economica, l'Ente ha trasformato le politiche "passive", legate cioè ad un contingente stato di bisogno individuale, in politiche "attive" mettendo al centro non più solo l'individuo ma l'intera categoria professionale e fornendo un sostegno lungo l'intero arco di vita lavorativa e oltre.

Al fine di anticipare con prontezza i bisogni e le aspettative dei propri iscritti, l'Eppi si è evoluto nel corso degli anni in rapporto al proprio sistema di erogazione dei servizi.

Per assicurare una **massima tempestività nell'erogazione delle prestazioni**, a partire dal 2012, l'Area servizi dell'Ente, in linea con le disposizioni degli organi istituzionali, si è impegnata operativamente nel sottoporre le attività di gestione delle pensioni e dei benefici assistenziali ad un **processo di informatizzazione**, ad esempio mediante la digitalizzazione delle istruttorie per richiedere le prestazioni previdenziali ed assistenziali, abbandonando il formato cartaceo. Tale percorso è stato intrapreso, sia al fine di ottenere una maggiore trasparenza, in linea con le disposizioni normative, sia al fine di ottenere una gestione più puntuale e immediata delle domande poste dagli iscritti, nonché una maggiore tracciabilità delle stesse.

Durante gli ultimi due anni, caratterizzati dall'emergenza sanitaria, l'Eppi è stato in grado di dimostrare l**'efficienza del proprio servizio agli iscritti** in quanto, anche nel primo periodo della pandemia, ha agito proattivamente per implementare una **modalità di gestione delle richieste da remoto**, senza subire alcune interruzioni o ritardi.

Inoltre, il periodo di interruzione della mobilità ha mostrato agli iscritti dell'Ente le capacità dei vari servizi online predisposti negli anni, come ad esempio l'area online, attraverso cui gli iscritti possono utilizzare una chat per fornire le proprie domande e i propri dubbi. L'incremento dell'utilizzo di tali sistemi online ha comportato una maggiore efficienza nella gestione delle domande, costituendo un sistema chiaro e trasparente, dove l'iscritto può tenere traccia delle questioni poste, non solo da lui stesso, ma anche dai colleghi.

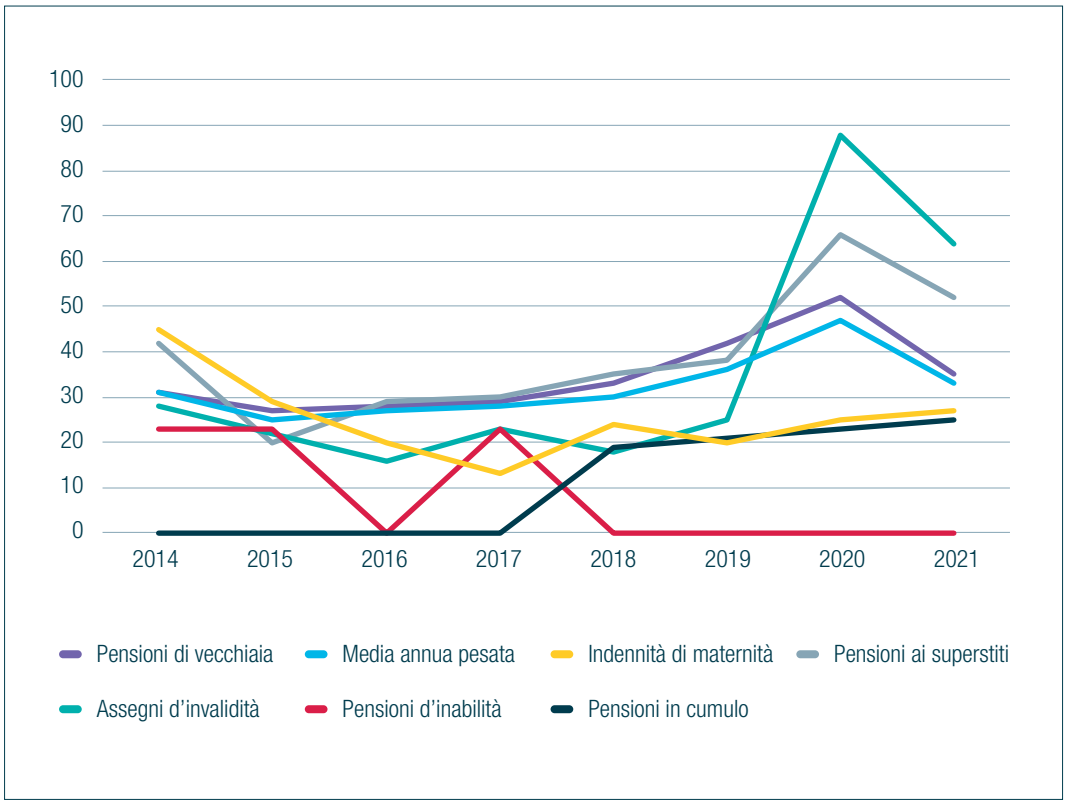
L'Ente, **ai fini di una massima trasparenza nei confronti dei propri interlocutori, provvede alla pubblicazione sul sito web dei tempi medi di erogazione dei servizi**, in particolare relativamente alla gestione delle domande inerenti alle prestazioni pensionistiche e alla liquidazione delle indennità di maternità. Si riportano di seguito alcuni indicatori di efficacia e tempestività, quali il numero delle nuove pensioni liquidate nell'arco temporale 2014-2021 distinte per tipologia ed i tempi medi di erogazione delle pensioni.

TABELLA / GRAFICO

Tempi medi di erogazione (giorni) per tipologia di prestazione

Prestazione	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	N°	T	N°	T	N°	T	N°	T	N°	T	N°	T	N°	T	N°	T
Pensioni di vecchiaia	289	31	239	27	267	28	244	29	289	33	291	42	172	52	243	35
Pensioni ai superstiti	56	42	25	20	56	29	45	30	55	35	68	38	80	66	83	52
Assegni d'invalidità	7	28	8	22	8	16	8	23	7	18	8	25	11	88	5	64
Pensioni d'inabilità	2	23	1	23	-	-	3	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Pensioni in cumulo	-	-	-	-	-	-	-	-	53	19	99	21	97	23	122	25
Media annua pesata	-	31	-	25	-	27	-	28	-	30	-	36	-	47	-	33
Indennità di maternità	**13**	**45**	**10**	**29**	**11**	**20**	**6**	**13**	**5**	**24**	**3**	**20**	**10**	**25**	**6**	**27**

T=tempi medi di evasione (giorni)



Nel 2021, in relazione all'erogazione delle nuove pensioni di vecchiaia si registra un trend decrescente dei tempi medi di erogazione rispetto agli anni precedenti, nonostante esse abbiano subito un incremento maggiore rispetto al 2020.

L'impegno dell'Eppi nell'erogazione di servizi di qualità, si può riscontrare anche nel numero degli iscritti, che è rimasto costante nel triennio 2019-2021. Dai dati di seguito riportati si evince che, nonostante il numero di telefonate segua un trend costante, il numero di istruttorie online e di domande nell'Area riservata ha subito un picco in concomitanza della pandemia Covid, per poi attestarsi su livelli più bassi, ma comunque elevati nel 2021.

TABELLA
Dati iscritti

	Unità di misura	2019	2020	2021
Numero iscritti	n	13440	13350	13343
Numero iscritti attivi al 31.12	n	13180	13151	13024
Numero domande a EPPI	n	1902	9266	4979
Istruttorie online	n	18669	29483	16104
Telefonate	n	12832	12595	12389
Telefonate per cui è stato espresso un giudizio	%	21%	2,8%	18,9%

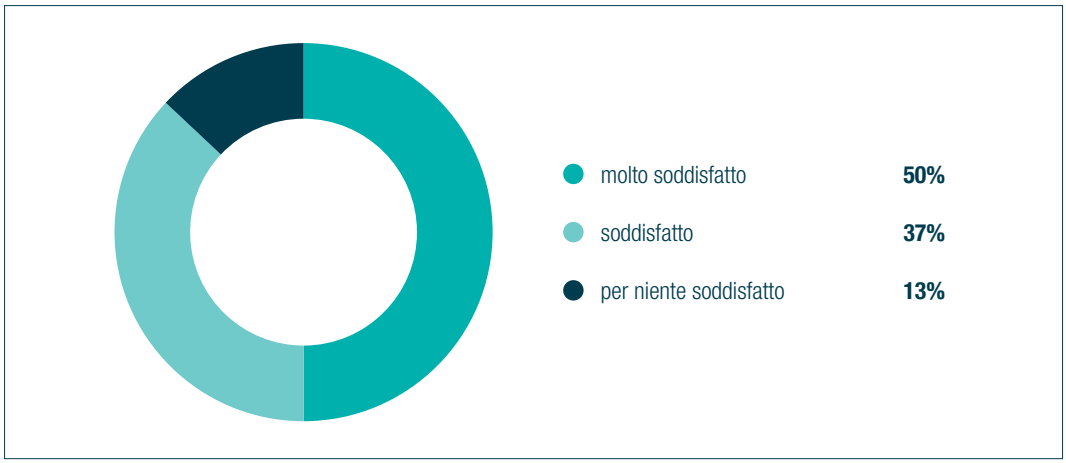
Dal 2013 l'Eppi valuta la soddisfazione degli iscritti a seguito dell'utilizzo dei servizi forniti, attraverso la somministrazione di questionari basati su una scala che va dal "Non soddisfatto" al "Molto soddisfatto", i cui risultati sono pubblicati trimestralmente sul sito web. L'indagine sulla valutazione del grado di soddisfazione degli iscritti ha subito un ampliamento nel corso degli anni, andando a ricomprendere la valutazione delle principali istruttorie (domande di rateizzazione del debito contributivo; domanda di pensione di vecchiaia; domanda di restituzione del montante contributivo; domanda di rimborso dei contributi versati in eccedenza; domanda di ricongiunzione; domanda di riscatto), delle telefonate e delle domande presentate tramite l'Area riservata.

Di seguito vengono riportati i dati del triennio 2019-2021 per le tre aree di valutazione: "Domande", "Istruttorie online" e "Telefonate", calcolate sulla base dei giudizi espressi dagli iscritti. Nel 2021, l'Ente ha ricevuto una valutazione pari a "molto soddisfatto" nel 50-55 % dei casi nell'ambito delle domande e delle istruttorie online, mentre la percentuale dei giudizi molto positivi subisce un incremento, fino a un 70 %, per quanto riguarda le telefonate. Inoltre, la restante parte dei giudizi espressi si attesta per un range che varia dal 30 al 40% nella categoria "soddisfatto".

TABELLA

Grado di soddisfazione "Domande"

	Unità di misura	2019	2020	2021
Percentuale di giudizi **"molto soddisfatto"**	%	57%	57%	50%
Percentuale di giudizi **"soddisfatto"**	%	35%	35%	37%
Percentuale di giudizi **"per niente soddisfatto"**	%	8%	8%	13%



GRAFICO

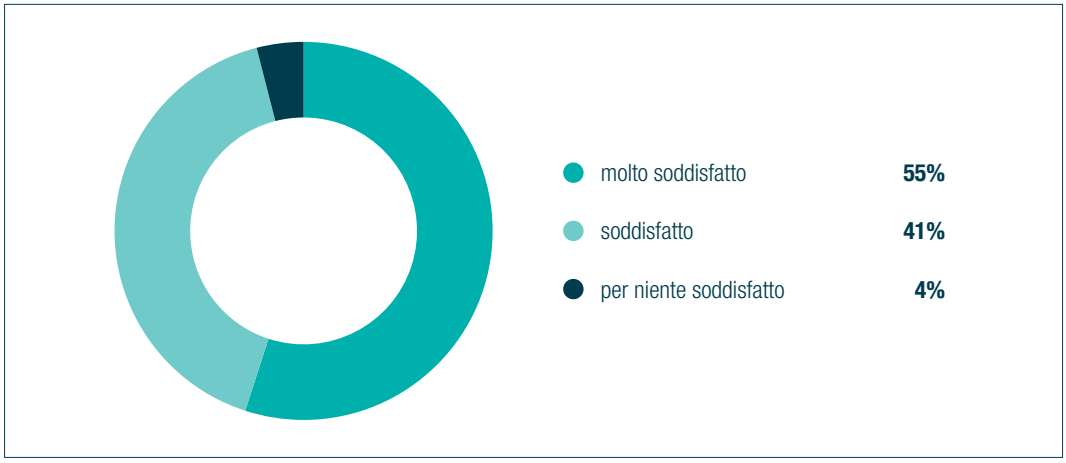
Grado di soddisfazione al 2021 per le "Domande Eppi"

Fonte: Informativa Sociale 2021

TABELLA

Grado di soddisfazione "Istruttorie online"

	Unità di misura	2019	2020	2021
Percentuale di giudizi **"molto soddisfatto"**	%	56%	56%	55%
Percentuale di giudizi **"soddisfatto"**	%	40%	40%	41%
Percentuale di giudizi **"per niente soddisfatto"**	%	4%	4%	4%



GRAFICO

Grado di soddisfazione al 2021 per le "Istruttorie online"

Fonte: Informativa Sociale 2021

TABELLA

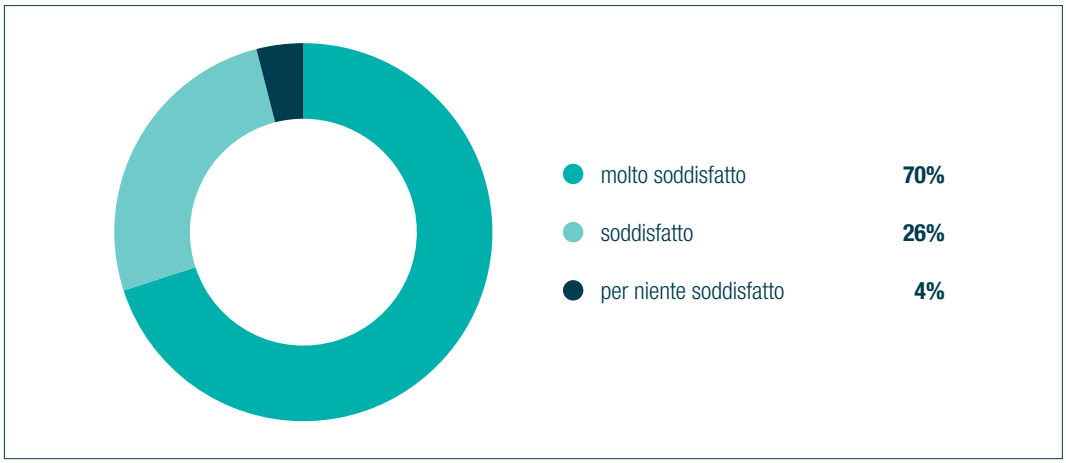
Grado di soddisfazione "Telefonate"

	Unità di misura	2019	2020	2021
Percentuale di giudizi **"molto soddisfatto"**	%	89%	89%	70%
Percentuale di giudizi **"soddisfatto"**	%	10%	10%	26%
Percentuale di giudizi **"per niente soddisfatto"**	%	1%	1%	4%

GRAFICO

Grado di soddisfazione al 2021 per le "Telefonate"

Fonte: Informativa Sociale 2021



Per le tre aree si registra quindi nel triennio un grado di soddisfazione elevato, sia in relazione al giudizio "molto soddisfatto", su cui si attesta la maggior parte dei giudizi posti dagli iscritti, sia in relazione al giudizio "soddisfatto".

In ottica di miglioramento continuo, l'Eppi si pone come obiettivo futuro il continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi assistenziali e previdenziali, affinché essi risultino congrui alle esigenze degli iscritti, predisponendo, in particolare in relazione all'erogazione di servizi assistenziali, un sistema di gestione dei rapporti con gli iscritti, che vada ad intercettare in ogni situazione i bisogni degli stessi, prima che diventino tali.

4 Conduzione responsabile dell'Ente

4.1 Le persone dell'Eppi 54
4.2 L'impegno verso l'ambiente e la comunità 61

4 Conduzione responsabile dell'Ente

4.1 Le persone dell'Eppi

VALORIZZAZIONE E CRESCITA DELLE RISORSE UMANE

L'Eppi riconosce nei propri dipendenti una risorsa essenziale per garantire un operato coerente con i suoi valori e si impegna pertanto nel **valorizzarne le conoscenze e competenze**, offrendo al contempo un **ambiente di lavoro inclusivo**, **che consenta la crescita personale e professionale**.

Tale obiettivo viene garantito anche attraverso il processo di selezione e assunzione del personale, basato sui principi di **correttezza** e **imparzialità**.

Nel corso degli anni l'Ente ha cercato di creare un ambiente lavorativo fondato sulla **solidarietà** e il **coinvolgimento**, elementi che si rispecchiano sia nel rinnovo della struttura organizzativa effettuato nel corso degli anni, che ha sottolineato l'importanza della riposta dall'Ente sulla trasversalità e sulla cooperazione delle risorse all'interno dei singoli processi, a partire dal sistema premiante, fondato sul raggiungimento di obiettivi strategici, strutturati su due livelli: generali e specifici per ciascuna area. La predisposizione di premi a livello di area / funzione consente di trasmettere una maggiore responsabilità al singolo dipendente all'interno e come parte del gruppo, in quanto ognuno ha il compito di regolamentare il proprio operato, allineandosi costantemente e collaborando attivamente con i colleghi.

In parallelo, l'organizzazione si è impegnata per garantire un ambiente lavorativo capace di favorire il benessere delle proprie risorse e che soddisfi le loro necessità. È per questo che l'Eppi ha puntato alla predisposizione di uffici adeguati sia dal punto di vista funzionale che estetico, abbandonando la sede storica in favore di una più funzionale, e che privilegiasse lo scambio reciproco tra le persone, favorendo spazi di aggregazione e di ritrovo. Il processo di potenziamento delle diverse aree / funzioni e della struttura generale sostenuto negli ultimi anni, ha portato ad un arricchimento e ampliamento del personale, arrivando ad un totale di 27 dipendenti nel 2021, per un aumento del + 23% rispetto al 2014.

TABELLE

Numero di dipendenti per tipologia di contratto

Dipendenti	Tipo di contratto di lavoro	Genere	Unità di misura	2019	2020	2021
Dipendenti per contratto di lavoro al 31 dicembre	**Tempo indeterminato**	Donne	n°	11	14	12
		Uomini	n°	12	14	15
		Totale	n°	**23**	**28**	**27**
	Tempo determinato	Donne	n°	-	-	-
		Uomini	n°	2	-	-
		Totale	n°	**2**	**-**	**-**
	Totale		n°	**25**	**28**	**27**

Dipendenti	Tipo di contratto di lavoro	Genere	Unità di misura	2019	2020	2021
Dipendenti per tipo di contratto al 31 dicembre	**Full-time**	Donne	n°	10	12	11
		Uomini	n°	14	14	15
		Totale	n°	**24**	**26**	**26**
	Part-time	Donne	n°	1	2	1
		Uomini	n°	-	-	-
		Totale	n°	**1**	**2**	**1**
	Totale		n°	**25**	**28**	**27**

Nel 2021, come nel 2020, non vi è presenza di lavoratori non dipendenti, a differenza del 2019, anno in cui si ravvisa la presenza di 2 tirocinanti.

Nel 2021 il tasso di assunzione e il tasso di turnover sono, rispettivamente, del 4% e del 7%, e il numero complessivo delle entrate del personale è stato pari a 1, mentre quello delle uscite è stato pari a 2.

Relativamente al triennio 2019-2021 il tasso di assunzione ha subito una diminuzione rispetto agli anni precedenti, mentre per il tasso di turnover si è registrato un trend decrescente dal 2019 al 2020, che ha subito un lieve aumento nel 2021.

TABELLA

Tasso di assunzione[16]

Genere	Età	2019 %	2020 %	2021 %
Donne	< 30 anni	-	7%	-
	Tra 30 e 50 anni	-	14%	-
	> 50 anni	-	-	-
Totale donne		**-**	**21%**	**-**
Uomini	< 30 anni	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	14%	7%	7%
	> 50 anni	-	-	-
Totale uomini		**14%**	**7%**	**7%**
Totale		**8%**	**14%**	**4%**

TABELLA

Tasso di turnover[16]

Genere	Età	2019 %	2020 %	2021 %
Donne	< 30 anni	-	-	8%
	Tra 30 e 50 anni	27%	-	-
	> 50 anni	-	-	8%
Totale donne		**27%**	**-**	**17%**
Uomini	< 30 anni	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-
	> 50 anni	-	7%	-
Totale uomini		**-**	**7%**	**-**
Totale		**12%**	**4%**	**7%**

16. I tassi di assunzione / turnover i totali donne / uomini vengono calcolati dividendo il numero totale di assunti / cessati sul totale di dipendenti al 31/12 dell'anno di riferimento. I trassi di assunzione relativi alle diverse fasce d'età vengono invece calcolati suddividendo il numero di assunti / cessati della categoria di riferimento per, rispettivamente, il totale di donne e il totale di uomini.

FORMAZIONE

Con l'obiettivo di valorizzare le competenze delle proprie risorse e, al contempo, assicurare elevata qualità dei servizi offerti ed efficienza organizzativa, l'Eppi si impegna per garantire lo sviluppo continuo delle competenze interne. L'organizzazione riconosce, infatti, l'erogazione di corsi di formazione, l'aggiornamento professionale e lo scambio di conoscenze quai elementi necessari al sostegno dell'operato dell'Ente e degli iscritti. Per questo motivo, si impegna ad individuare prontamente i bisogni formativi, oltre che a monitorare la formazione erogata.

La formazione è attuata per realizzare due obiettivi:

- Il primo riguarda la condivisione delle competenze tra gli addetti delle diverse aree e/o funzioni organizzative al fine di assicurare la fungibilità, la continuità operativa, e la crescita delle competenze.
- Il secondo è l'aggiornamento professionale con specifici corsi di formazione erogati da soggetti esterni su argomenti specialistici.

La formazione contribuisce sensibilmente a migliorare il clima aziendale e le prospettive di carriera fondate sul merito e sulla trasparenza dei processi valutativi.

Al 2021 si registra un trend crescente di ore formazione erogate, pari a un totale di 606, rispetto alle 409 erogate nel 2020 (+ 48%).

TABELLA **Ore medie di formazione per categoria professionale**

	2019	2020	2021
Totale ore di formazione fornite ai dipendenti	**222**	**409**	**606**
Ore medie formazione per dipendente	8,9	14,6	22,4
Ore medie formazione per dirigente	1	1,5	14
Ore medie formazione per quadro	8	0	22
Ore medie formazione per impiegato	9,8	16,9	24

TABELLA **Ore medie di formazione per genere**

	2019	2020	2021
Totale ore di formazione fornite ai dipendenti	**222**	**409**	**606**
Ore medie formazione per dipendente (donna)	6,4	23,1	11,6
Ore medie formazione per dirigente (uomo)	10,8	6,1	31,1

Come obiettivo futuro, l'Ente mira ad erogare corsi di formazione finalizzati non solo allo sviluppo delle c.d. *hard skills*, ma anche delle *soft skills*, al fine di sviluppare ulteriormente la comunicazione e il supporto nei confronti degli iscritti.

PARI OPPORTUNITÀ

In linea con il proprio Codice Etico, la gestione delle risorse umane dell'Eppi si fonda sui principi fondamentali di non discriminazione, pari opportunità ed inclusione di tutte le forme di diversità, nonché di integrazione e bilanciamento del lavoro con le situazioni ed esigenze personali e familiari. Di conseguenza, l'Ente si impegna nella creazione di un ambiente di lavoro, all'interno del quale siano messe in risalto le caratteristiche differenti e proprie di ogni dipendente, nonché gli orientamenti personali e culturali. Nei processi di reclutamento, selezione, crescita e gestione delle risorse umane non si effettuano distinzioni o discriminazioni basate su genere, religione, nazionalità, orientamento sessuale, status sociale, abilità fisiche, condizioni mediche, età, ecc.

In relazione al triennio 2019-2021 l'organico, suddiviso per genere, risulta così composto:

TABELLA
Dipendenti per categoria professionale e genere

Valori percentuali	2019		2020		2021	
	Uomini %	Donne %	Uomini %	Donne %	Uomini %	Donne %
Dirigenti	8%	-	7%	-	11%	4%
Quadri	8%	4%%	4%	4%	4%	-
Impiegati	40%	40%%	39%	46%	41%	41%
Totale	**56%**	**44%**	**50%**	**50%**	**56%**	**44%**

In relazione al triennio 2019-2021 l'organico, suddiviso per fascia d'età, risulta così composto:

TABELLA
Dipendenti per categoria professionale e fascia d'età

Valori percentuali	2019			2020			2021		
	< 30 anni %	Tra 30 e 50 anni %	> 50 anni %	< 30 anni %	Tra 30 e 50 anni %	> 50 anni %	< 30 anni %	Tra 30 e 50 anni %	> 50 anni %
Dirigenti	-	4%	4%	-	7%	-	-	15%	-
Quadri	-	12%	-	-	7%	-	-	4%	-
Impiegati	4%	72%	4%	-	82%	4%	-	78%	4%
Totale	**4%**	**88%**	**8%**	**-**	**96%**	**4%**	**-**	**96%**	**4%**

Tra i dipendenti in organico del triennio, una risorsa appartiene a categorie vulnerabili, rappresentando in termini percentuali il 5% sul totale dei dipendenti (4% nel 2020 e 5% nel 2019).

CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E SICURO

Nell'ottica di garantire **l'integrità** e la **giustizia comportamentale** il personale dell'Eppi viene assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, di sfruttamento, di lavoro forzato, obbligatorio o minorile.

Oltre a garantire quanto previsto dalla legge, come ad esempio i congedi di maternità/paternità, i permessi sanitari, per studio o altro, le assenze per malattia / infortunio, l'Eppi offre ai propri dipendenti diversi benefit volti a tutelare il loro benessere e la conciliazione tra la vita lavorativa e privata, tra cui la possibilità di usufruire di orari di lavoro flessibili nel rispetto delle norme contrattuali previste e tenuto conto delle esigenze operative, le forme di lavoro agile e cd. smart working. In aggiunta, ogni dipendente dispone di un piano di welfare aziendale, sulla base del quale si ha la possibilità di usufruire di un plafond annuale, spendibile su una serie di servizi e benefit, come ad esempio per il versamento di contributi di previdenza o di assistenza sanitaria, per il rimborso degli abbonamenti di trasporto, per spese legate all'educazione, istruzione, ricreazione o assistenza sanitaria, ecc.

Al fine di creare un ambiente di lavoro costruito intorno alle esigenze delle proprie risorse, l'Eppi predispone una polizza sanitaria per i dipendenti e per il nucleo familiare, a copertura di interventi chirurgici gravi e situazioni in cui si ha maggiore necessità (es. disabilità o invalidità), a cui si è aggiunta, al fine di far fronte all'emergenza sanitaria, la polizza Covid.

Per garantire la tutela dei propri dipendenti all'interno dei luoghi di lavoro, l'Eppi si è dotato di un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i dipendenti in conformità al D.lgs. 81/2008 e alle disposizioni normative ad esso correlate. La gestione della salute e sicurezza dei lavoratori è affidata a un RSPP esterno, che gestisce, in linea con la normativa, le visite periodiche, la gestione di eventuali infortuni, i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, ecc.

L'Ente si impegna nel ridurre al minimo il pericolo / rischio attraverso la progettazione di sistemi di lavoro sicuri e la predisposizione di un processo di valutazione dei pericoli e dei rischi, finalizzato alla conduzione di sopralluoghi atti a verificare le condizioni igienico ambientali, strutturali ed impiantistici della sede. In un'ottica di gestione e prevenzione di eventuali pericoli / rischi l'Ente predispone un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative dei dipendenti in ambito di formazione generale e specifica; formazione antincendio e primo soccorso; formazione del RLS; nonché dei relativi aggiornamenti.

La periodicità della formazione sulla sicurezza viene svolta ogni 5 anni, quella sull'antincendio ogni 3 anni o qualora ci siano mutamenti nell'organizzazione, l'aggiornamento della formazione per il RLS è annuale. Per l'anno 2021 si è proceduto alla formazione del nuovo RLS (32 h). La valutazione della formazione avviene mediante dei test a risposta multipla di verifica finale sull'apprendimento.

L'impegno dell'Eppi nella tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti trova riscontro nell'assenza di infortuni sul lavoro o in itinere, nel corso del triennio 2019-2021.
Il totale delle ore lavorate per il triennio 2019-2021 è:

35.224 › 2019

44.319 › 2020

42.434 › 2021

L'EPPI E L'EMERGENZA COVID-19

Nel corso del 2021, in linea con quanto predisposto nel primo periodo dell'emergenza sanitaria, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha continuato a preservare l'attenzione particolare dei dipendenti tramite la predisposizione di una modalità di lavoro mista. Relativamente alla pandemia, l'Eppi ha infatti dimostrato un atteggiamento proattivo, in linea con un percorso già impostato, attivandosi prontamente al creare le condizioni più favorevoli allo smart working, al fine di garantire una continuità lavorativa ai dipendenti e una continuità dell'operato nei confronti degli iscritti.

Nel 2021, al fine di tutelare la salute dei propri lavoratori, è stato predisposto il rientro in ufficio per una capacità non superiore al 50%, prevedendo inoltre la possibilità di lavorare da casa in giorni prestabiliti, concordati in maniera preventiva tra responsabili e dipendenti.

4.2
L'impegno verso l'ambiente e la comunità

Nonostante l'operato dell'Eppi sia riconducibile principalmente ad attività di ufficio, l'Ente si impegna nella minimizzazione degli impatti ambientali, sia in un'ottica di salvaguardia delle risorse, riduzione dei consumi e mitigazione del cambiamento climatico, sia in un'ottica di una maggiore sostenibilità e solidità dell'Ente nel lungo periodo. A tal fine l'Eppi, nel corso degli anni, ha contribuito a ridurre la propria impronta, anche in maniera indiretta, attraverso:

- la propria politica di investimento sempre più orientata agli investimenti ESG[17];
- l'implementazione di progetti con ricadute socio-ambientali (la rigenerazione urbana della sede e l'investimento in Arpinge);
- l'approvvigionamento del 100% di energia da fonti rinnovabili;
- la riduzione degli spostamenti mediante servizi digitali offerti, con la sezione dedicata sul sito web disponibile per gli utenti per adempiere alle scadenze ovvero per richiedere delle prestazioni, e con la gestione on line delle elezioni;
- la riduzione degli spostamenti con l'attuazione dello smart working.

I consumi al 2021 sono aumentati rispetto al 2020, anno in cui gli uffici sono rimasti chiusi nel periodo marzo/settembre a causa della pandemia da Covid-19.

TABELLA
Energia consumata (GJ)

	2019	2020	2021
Energia acquistata (proveniente da fonti rinnovabili)	**175,32**	**5,91**	**151,38**

Di seguito vengono rappresentate le emissioni di Co2 equivalente dell'Eppi, in relazione al triennio 2019-2021:

TABELLA
Emissioni di CO_2 equivalente per scope di emissione

Emissioni Scope 2 [18]	Unità di misura	2019	2020	2021
Scope 2 Location Based [19]	kg CO_2 eq.	58,91	1,86	47,68
Scope 2 Market Based [20]	kg CO_2 eq.	0	0	0

17. Per maggiori informazioni si veda il Capitolo 5 – La gestione responsabile degli investimenti.
18. Le emissioni di Scope 2 riguardano le emissioni derivanti da fonti non controllate direttamente dall'Eppi e associate alla generazione di energia. I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie per il calcolo di queste emissioni:
1) **Market Based**: Metodo di valutazione basato sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia elettrica e può essere calcolato considerando: certificati di Garanzia di Origine dell'energia e contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, fattori di emissione relativi al "residual mix", ovvero all'energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate.
2) **Location Based**: Metodo di valutazione basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali.
19. Per quanto riguarda il metodo di valutazione Location Based, sono stati assunti come fattori di conversione quelli forniti da Terna all'interno dei confronti internazionali prendendo come riferimento la potenza efficiente lorda degli impianti elettrici di generazione nei principali paesi del mondo al 31 dicembre 2018, per le valutazioni relative all'anno 2019, e al 31 dicembre 2019, per quelle relative all'anno 2020 e 2021).
20. Per il metodo di valutazione Market Based, sono stati assunti quali fattori di conversione quelli forniti dall'European Residual Mixes Association of Issuing Bodies (AIB) per gli anni 2019 e 2020.

"RESTITUIRE ALLA CITTÀ" UN GIARDINO URBANO ECOSOSTENIBILE

Al fine di consolidare il suo impegno verso la comunità l'Ente ha posto in essere un progetto di riqualificazione della piazza in cui si trova la sede, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo della città e di donare ai cittadini romani uno spazio "verde" comune, concepito in funzione del benessere di coloro che ne usufruiscono.

Il progetto

Gli obiettivi del progetto sono riconducibili a 5 punti principali:

a) **Migliorare l'accessibilità**, tramite la realizzazione di un sistema a rampe e scale che permetta anche ai diversamente abili di godere del nuovo spazio.

b) **Individuare i percorsi**, al fine di creare un percorso tra gli edifici, caratterizzato dalla presenza di giochi d'acqua e aree a verde.

c) **Identificare lo spazio "piazza"**, predisponendo una zona piana che si apre tra le zone di verde, le panchine e le aiuole emergenti.

d) **Inserire l'elemento verde**, predisponendo un sistema di isole che assicurino una variazione di colori e fioritura durante tutto l'anno.

e) **Creare un luogo**, che attragga rimanendo elemento permeato e tessuto connettivo al tempo stesso.

Tale progetto di rigenerazione urbana coniuga due aspetti importanti nell'ambito delle attività dell'Ente, ossia l'investimento finanziario sostenibile e il supporto alla comunità e all'ambiente. Infatti, oltre a costituire un investimento immobiliare dell'Eppi, la riqualificazione del piazzale ha lo scopo di creare un luogo di ritrovo e aggregazione, attrattivo per eventi quali incontri, manifestazioni e mostre all'aperto al fine di creare un senso di responsabilità verso la gestione della città.

In aggiunta, tale spazio contribuirà all'abbattimento dei livelli di CO_2, grazie all'installazione di pannelli fotovoltaici, destinati al risparmio di energia per l'illuminazione delle aree comuni.

5 Gestione responsabile degli investimenti

5 Gestione responsabile degli investimenti

Al fine di garantire una gestione integrata e coerente tra le poste dell'attivo e del passivo (c.d. Asset & Liability Management - ALM), con particolare riferimento al monitoraggio e alla gestione del rischio, l'Eppi si è dotata nel 2018 di una politica di investimento del portafoglio degli attivi, che segue i trend di mercato e le politiche governative e che viene aggiornata ad intervalli non superiori ai 3 anni.

Con tale politica sono definiti i principi generali di investimento che hanno come obiettivi:

1. **l'equilibrio finanziario**;
2. **la redditività**;
3. **la liquidabilità degli investimenti**.

Oltre ai suddetti obiettivi sono stabiliti anche i principali criteri da adottare nelle scelte di investimento in materia di:

- ripartizione strategica delle attività;
- l'universo delle attività investibili e rischi connessi;
- modalità di gestione.

In particolare, gli investimenti più rilevanti sono relativi alle seguenti categorie: governativo, liquidità, azionario e immobiliare.

TABELLA

Composizione del portafoglio (valori di mercato al 31.12.2021)

Fonte: Informativa Sociale dell'Eppi 2021

Asset Class	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Azionario	29.481.117	49.943.722	136.030.121	223.313.374	345.405.106
Commodities	43.012.869	10.747.753	18.165.985	24.376.033	22.726.856
Governativo	193.818.390	250.108.375	296.081.335	357.385.806	355.800.764
Immobiliare	356.487.842	342.861.858	389.553.077	348.461.954	329.429.909
Infrastrutture	45.374.590	65.141.802	65.072.851	49.862.334	51.648.052
Liquidità	415.031.415	448.172.370	353.816.975	294.035.471	344.398.846
Obbligazionario	67.500.554	63.391.469	120.950.002	138.175.352	160.342.209
Polizze	77.632.206	79.308.599	79.997.348	108.512.666	111.115.940

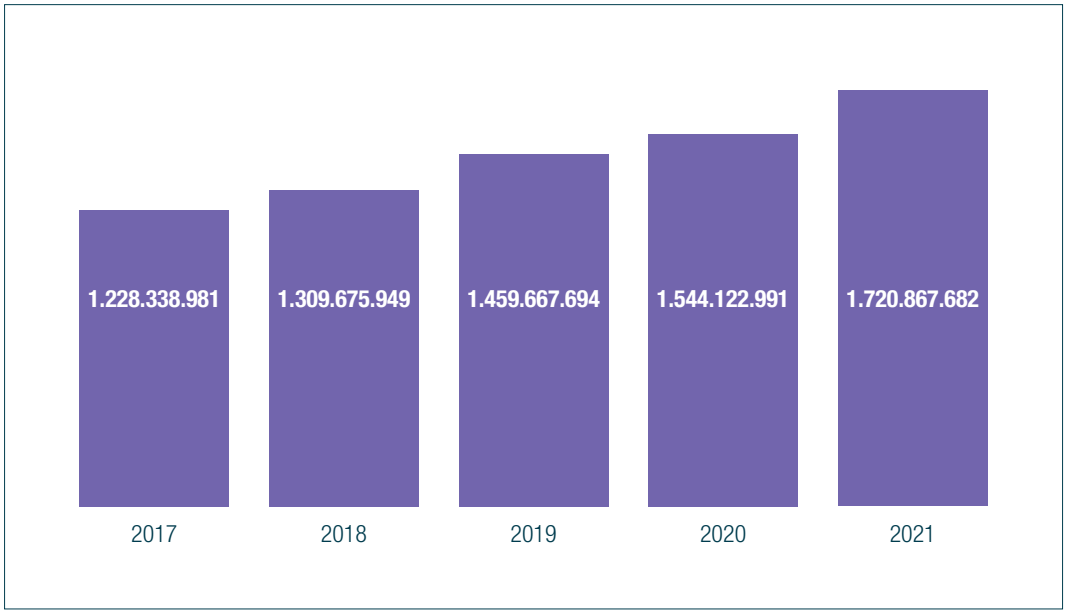


GRAFICO
Valori al netto dei ratei sui titoli

Fonte: Informativa Sociale dell'Eppi 2021

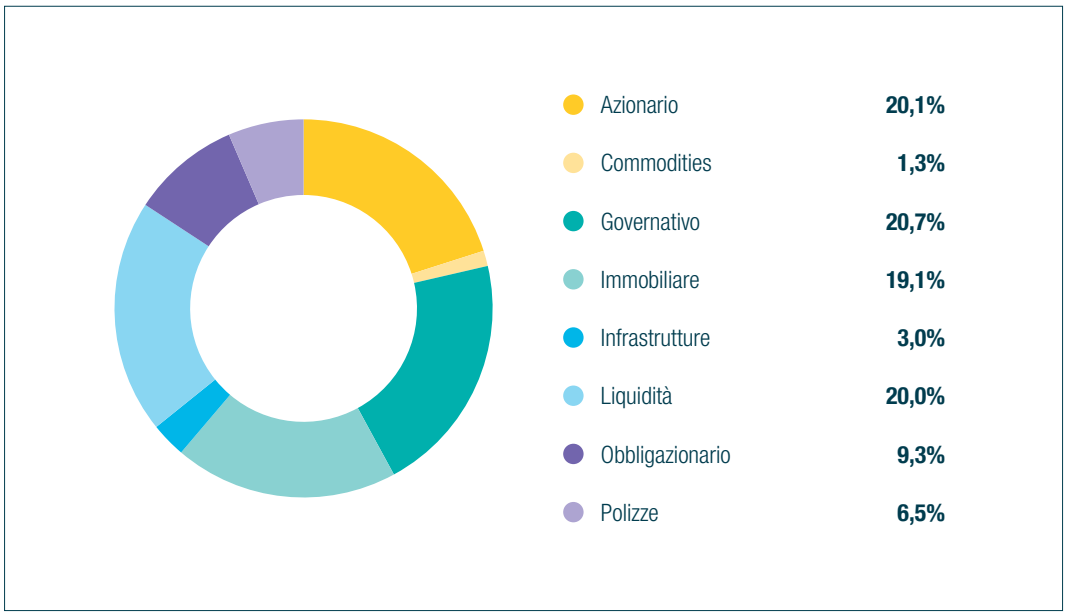


GRAFICO
Composizione del portafoglio nel 2021

Fonte: Informativa Sociale dell'Eppi 2021

Negli ultimi anni l'opinione pubblica ha preso sempre più consapevolezza sui rischi derivanti dal cambiamento climatico, da politiche aziendali scorrette e pertanto sull'importanza di guidare gli investimenti verso soluzioni più sostenibili, al fine di mitigare i fattori negativi esterni e rendere l'attività di investimento non solo più profittevole, grazie a una gestione più efficiente del rischio di portafoglio, ma anche più sostenibile, grazie alle ricadute positive sull'ambiente e la società nel suo complesso. Questo trend si è consolidato soprattutto a seguito dell'emergenza sanitaria con cui si è registrato un aumento della domanda di investimenti sostenibili, i quali dimostrano una buona tenuta in tempi di grande volatilità e una capacità di supportare la solidità del portafoglio in ottica di lungo periodo.

In linea con i trend globali, l'Ente ritiene che gli investimenti sostenibili possano portare a risultati risk-adjusted complessivi migliori, facendo fronte ad eventuali rischi di ribasso, comportando al contempo impatti positivi a livello ambientale, sociale e di governance.
L'obiettivo è quello di mobilitare capitali per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)[21] delle Nazioni Unite e agevolare la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio (l'accordo di Parigi).
È in quest'ottica che l'Ente ha incrementato gli investimenti in ambito ESG, passando da un 25% sul totale del portafoglio nel 2019 al 30% nel 2021.

TABELLA
Tipologia di investimenti ESG [22]

	Valore investimenti (€)		
	2019	**2020**	**2021**
Investimenti illiquidi ESG (tranne UBS GREFS [23])	58%	57%	88%
Investimenti illiquidi (tranne UBS GREFS)	483.000.000	442.000.000	545.000.000
Totale investimenti nel portafoglio	1.363.629.514	1.538.410.802	1.716.561.067
Totale ESG	338.766.305	375.312.774	517.016.638
Peso investimenti ESG sul totale di portafoglio	**25%**	**24%**	**30%**

Nello specifico, l'Eppi ha effettuato negli anni investimenti in infrastrutture sostenibili con EOS fund[24] e con F2i[25] e in Arpinge S.p.A., partecipata dal 2013, le cui principali attività di investimento sono: Parking & Urban Mobility, Clean Energy e Energy Efficiency.

TABELLA
Investimenti infrastrutturali significativi

	Dimensione (mln)		
	2019	**2020**	**2021**
Arpinge, EOS - Infrastruttura	45,7	40,7	33

21. Nel 2015, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha sottoscritto la nuova Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: un programma di azione volto ad eradicare la povertà estrema, ridurre le disuguaglianze e proteggere l'ambiente. L'Agenda identifica 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile al 2030 (Sustainable Development Goals, SDGs), riconoscendo anche il ruolo del settore privato nel loro raggiungimento.
22. I dati relativi al 2020 sono stati stimati in base al punteggio del 2021, non essendo disponibile la storicità del dato.
23. UBS Global Real Estate Funds Selection - GREFS
24. EOS Investment Management Group ("EOS IM Group") è un gruppo internazionale indipendente leader nella gestione di fondi, specializzato nel settore degli asset alternativi. L'obiettivo di EOS IM Group è quello di fornire alla comunità degli investitori professionali fondi diversificati che forniscano prestazioni di investimento a lungo termine attraverso il loro accesso diretto all'economia reale.
25. F2i – Fondi italiani per le infrastrutture SGR S.p.A., il più grande gestore di fondi infrastrutturali indipendente in Italia, con un patrimonio gestito di circa 5 miliardi di euro.

FOCUS - ARPINGE E LA SOSTENIBILITÀ

La società Arpinge, partecipata dall'Eppi al 19,23%, rappresenta un investimento, parte dell'iniziativa che l'Eppi, insieme ad Inarcassa e Cassa Geometri, ha realizzato dal 2013 nel settore delle rinnovabili e della mobilità sostenibile. Pertanto, costituisce un importante esempio di investimento nell'economia reale del nostro paese che a sua volta realizza obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale e di governo.

La sostenibilità è diventata un elemento centrale e sempre più imprescindibile nelle scelte d'investimento degli operatori economici, così come nella costruzione e nella gestione di portafogli, chiamati a contribuire al perseguimento di importanti obiettivi di transizione verso un'economia climaticamente neutra in tempi sempre più stringenti. In questo scenario si inserisce l'attività di Arpinge che, sin dalla sua fondazione, declina la sostenibilità nelle sue tre dimensioni: ambientale, sociale ed economica.

In tale prospettiva Arpinge è andata direttamente alla fonte dei criteri ESG sottoscrivendo direttamente i Principles for Responsible Investments[26] dell'ONU ed aderendo al GRESB[27], indice universale di valutazione del processo di integrazione dei criteri ESG nella gestione del portafoglio.

Arpinge ha quindi adottato cinque delle sette strategie ESG d'investimento responsabile e sostenibile, sviluppando un sistema di metriche proprietario finalizzato ad integrare le valutazioni economico-finanziarie con quelle ESG. Partendo da un approccio di "esclusione" e quindi di "investimento tematico", il gruppo è infine approdato a sistemi di analisi da vero e proprio "impact investor".

In tale prospettiva Arpinge ha costruito il proprio portafoglio inziale selezionando i settori di intervento con una logica tematica e - al contempo - di diversificazione dei rischi fondamentali. Sulla base di questa scelta di fondo l'intero portafoglio di Arpinge è dedicato, sin dalla sua origine nel 2014, alla transizione energetica declinata nelle sue tre componenti essenziali: rinnovabili (soprattutto eolico); efficienza energetica e mobilità (parcheggi a rotazione in centro città).

Inoltre, al fine di dotarsi di un robusto cruscotto di strumenti di analisi, ha integrato la propria matrice dei rischi con i rischi ESG e lanciato un innovativo progetto di ricerca in collaborazione con il Politecnico di Milano per lo sviluppo e l'implementazione di analisi di scenario che tengano conto anche dei rischi (fisici e di transizione) e degli impatti del

26. I Principles for Responsible Investements offrono delle linee guida per le possibili azioni da implementare per incorporare le questioni ESG nella pratica di investimento. Il PRI collabora con i firmatari per identificare le principali questioni ambientali, sociali e di governance nel mercato e coordina impegni, pubblicazioni, webinar, podcast ed eventi per affrontarle.

27. Il GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark) è un ente esterno che valuta la performance di sostenibilità dei portafogli investiti nel settore degli asset reali e degli attivi nei settori pubblici, privati e diretti a livello mondiale. Creato nel 2009, il GRESB si è evoluto fino a diventare il principale benchmark ESG per il settore Real estate e infrastrutture a livello mondiale. Solo nel 2019, nell'ambito del suo programma di valutazione, il GRESB ha valutato 1.005 strategie Real estate e società immobiliari, 107 fondi infrastrutturali e 393 asset infrastrutturali. Il GRESB offre diversi servizi, in particolare le valutazioni annuali che raccolgono informazioni sulla performance di sostenibilità di società, fondi e attivi, con dati su indicatori di performance quali energia, emissioni di gas serra, consumi idrici e rifiuti. Queste valutazioni hanno aiutato il settore dei beni reali a standardizzare la propria risposta alla sostenibilità a livello globale.

cambiamento climatico. Il cambiamento climatico, infatti, come messo in evidenza nel 2015 dall'allora Presidente della Bank of England - Mark Carney - e successivamente dalle Banche Centrali, avrà degli effetti dirompenti sul sistema finanziario, comportando nuovi rischi che rappresentano una minaccia per la stabilità finanziaria e l'economia nel suo complesso.
Grazie a questa impostazione e alla focalizzazione sul tema della transizione energetica, Arpinge rappresenta un operatore di frontiera a supporto del raggiungimento degli obiettivi del PNIEC e del Green New Deal. In particolare, il portafoglio Arpinge contribuisce ad evitare oltre 54.617/anno di emissioni di CO2, pari ad un consumo di petrolio di 38.834TEP e al fabbisogno medio annuo di 77 mila famiglie, costruendo rapporti di collaborazione con gli enti e le comunità locali e dedicando specifica attenzione ai profili ambientali.

L'approccio di Arpinge al tema della sostenibilità gli è valso il riconoscimento del sistema bancario, che ha sottoscritto con il gruppo diversi contratti di ESG financing (Banca Intesa, Bpm e Bper sul fronte della mobilità e NordLB & KFW su quello dell'energia), e numerosi riconoscimenti, tra i quali il "Sustainability Awards[28]" organizzato da LC Publishing Group.

Al fine di incrementare ulteriormente la propria capacità di incidere sui temi ESG, Arpinge ha avviato una strategia di investimento in innovazione e sviluppo; sperimentazione di tecnologie di frontiera su nuovi ecosistemi; "engagement" e redazione di un Bilancio sociale. Inoltre, nello sviluppo del proprio portafoglio Arpinge sta valutando l'ingresso in nuovi settori ed ecosistemi strategici per la sostenibilità ambientale e sociale – come quelli dell'energy storage; dei gas verdi; dell'economia circolare; della Life Science; delle infrastrutture sociali – contribuendo alla realizzazione di nuove infrastrutture sin dalla fase di progettazione, costruzione e realizzazione, nella quali si determina gran parte dell'impatto degli investimenti sui fattori ESG.

Per l'Eppi la considerazione e l'analisi dei fattori ESG rappresentano una parte integrante del processo di investimento in tutte le asset class della AAS (Asset Allocation Strategica).
Al fine di gestire i rischi legati a tali fattori, l'Ente continua a ricercare nuovi standard di investimento, identificando opportunità di lungo termine, anticipando e gestendo finanziariamente i rischi materiali e dialogando con le terze parti. Tale approccio, per l'Eppi rappresenta la strategia migliore per avere successo nel lungo termine con impatti positivi su società e ambiente. Nell'espletamento di tale attività **l'Ente predilige**, **a parità di rischio e rendimento**, **investimenti (i fondi di investimento) ESG rispetto a quelli tradizionali**.

28. L'obiettivo dei Sustainability Awards è quello di riconoscere e premiare le realtà che perseguono il tema sempre più importante della sostenibilità in tutti i settori.

Per quanto riguarda l'offerta di prodotti passivi,[29] questa permette all'Ente di scegliere diverse soluzioni nell'ambito della sostenibilità spaziando dall'approccio con filtri meno profondi, come quelli degli indici ESG Universal[30] o dell'S&P500 ESG[31], fino alle soluzioni che implementano criteri di selezione più stringenti, come quelli degli indici Socially Responsible. Inoltre, negli ultimi anni è stato compiuto un ulteriore sforzo per migliorare il processo di selezione dei titoli, aggiungendo un focus sulla componente climatica e sulla riduzione della CO2 di portafoglio.

È invece di più recente creazione la famiglia degli ETF,[32] che ricadono all'interno della normativa Sustainable finance disclosure regulation e che hanno un focus esclusivo sulla parte climatica[33]; questi replicano gli indici Paris aligned[34] con l'intento di supportare gli investitori nella transizione verso un'economia meno legata al carbonio.

Guardando al caso specifico degli ETF Socially Responsible, gli investimenti dell'Ente consentono di prendere esposizione trasparente agli indici MSCI Socially responsible, indici in cui le aziende sono valutate in funzione delle opportunità e dei rischi[35] che presentano a livello ambientale, sociale e di governance, ottenendo quindi un rating basato su 7 livelli, che varia da CCC a AAA[36]. Gli indici MSCI Socially Responsible vanno a ricomprendere le aziende che dimostrano le più elevate performance in ambito ESG[37], selezionando quelle con rating minimo pari a "A".[38]

Rispetto al 2019, l'Ente, oltre ad incrementare la quota degli investimenti sottoposti a valutazione in ambito ESG, ha ottenuto un rating migliore, pari ad "A".

29. Nell'ambito degli investimenti azionari quotati con strategie passive si possono citare le case di gestione quali UBS, BMP, Ishares, Lyxor, leader nel segmento della sostenibilità, in quanto hanno fatto da apripista nel mondo del passivo con i primi lanci di ETF già nel 2011. Tali AM sono inoltre in continuo contatto con i principali emittenti di indici MSCI, FTSE, Bloomberg Barclays, JP Morgan e Solactive con i quali cooperano per il continuo miglioramento delle strategie sostenibili.

30. Gli indici MSCI ESG Universal rappresentano un metodo moderno di indicizzazione e sono progettati per soddisfare le esigenze dei proprietari di asset (che si classificano anche come proprietari universali), che possono cercare di migliorare la loro esposizione ai fattori ESG mantenendo al contempo un universo di investimenti ampio e diversificato.

31. L'indice S&P 500 ESG è un indice ampio, ponderato per la capitalizzazione di mercato, progettato per misurare la performance dei titoli che soddisfano i criteri di sostenibilità, pur mantenendo pesi complessivi di gruppo simili a quelli dell'S&P 500.

32. Gli ETF (acronimo di Exchange Traded Funds) sono fondi o SICAV a basse commissioni di gestione negoziati in Borsa come le normali azioni. Si caratterizzano per il fatto di avere come unico obiettivo quello di replicare fedelmente l'andamento e quindi il rendimento di indici azionari, obbligazionari o di materie prime.

33. Un esempio è l'ETF BNP Paribas Easy Low Carbon.

34. Gli indici sono progettati per aiutare gli investitori che cercano di implementare strategie net-zero nei loro portafogli.

35. A tali criteri si aggiunge una valutazione ulteriore, nel caso in cui l'azienda sia stata oggetto di controversie.

36. In particolare, si ha:
- Laggard: rating CCC e B;
- Average: rating BB, BBB, A;
- Leader: rating AA e AAA.

37. Ad esempio: BNP Paribas Easy MSCI Europe Small Caps SRI, UBS ETF MSCI EMU SRI, UBS ETF MSCI WORLD SRI.

38. A tali criteri si aggiunge il "low carbon select filter" che va ad individuare le aziende peggiori in termini di produzione di CO2 e ne esclude il 10%, andando così a migliorare sensibilmente anche il profilo di rischio climatico del portafoglio.

TABELLA
Tipologia di investimenti ESG

	Punteggio MSCI ESG Metrics (score 1-10)		
	2019	**2020**	**2021**
Investimenti ambientali	4	5	5
Investimenti sociali	6	6	6
Investimenti di governance	6	6	6
Totale score ESG	5	6	6
Totale investimenti analizzati	440.872.575	768.834.574	803.030.643
ESG score coverage - % of ptf	85%	84%	81%
Totale rating ESG	BBB	A	A

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 dei suoi asset e fondi, anche in ottica futura.

L'Ente è consapevole dell'incidenza del real estate sui consumi energetici e sulle emissioni; pertanto, i processi di selezione degli investimenti sono incentrati su criteri quali, la resilienza di lungo periodo, la sostenibilità e la condivisione con il gestore circa le scelte di efficientamento dei fondi in cui investe. Ad esempio, il fondo immobiliare ad apporto in cui l'Ente investe, Fedora, gestito da Prelios sgr, ha terminato il primo processo di valutazione GRESB. A ciò si aggiunge l'impegno dell'Eppi, in accordo con il gestore, di investire nella riqualificazione urbana e nell'apportare migliorie agli edifici al fine di ridurre il consumo energetico e idrico e favorire la riduzione e il riciclo dei rifiuti.

Questi obiettivi strategici rappresentano un vantaggio sia per l'Ente, in qualità di investitore, perché mirano a porre in essere attività di efficientamento che riducano l'impatto ambientale e migliorino l'aspetto economico degli asset, che per i conduttori sempre in cerca di asset che soddisfino determinati requisiti di responsabilità sociale e consentano di ridurre i costi di occupazione grazie all'efficienza energetica degli edifici.

Ad oggi, in riferimento alla valutazione della gestione ESG, l'Ente effettua attività di monitoraggio degli investimenti ESG a livello di portafoglio tramite il controllo annuale delle certificazioni ESG/SRI dei relativi fondi investiti e continua a seguire l'evoluzione regolamentare.

I temi della transizione energetica sono sostenuti da forti venti favorevoli che generano interessanti opportunità di investimento. Le politiche governative favorevoli al clima e il rapido miglioramento delle tecnologie dovrebbero continuare a spingere le principali economie mondiali verso la decarbonizzazione. L'Ente ritiene che la transizione energetica presenterà opportunità di investimento senza precedenti, sia a lungo che a breve termine ed è in tale ottica che tenderà a rendere il suo portafoglio sempre più ESG, come anche dimostrato dalle strategie già implementate nel corso del 2021 orientate all'ottenimento di un'esposizione massima in ESG pari al 34% del portafoglio.

Appendice

Nota metodologica 72
GRI content index 77

Appendice

Nota metodologica

L'Ente di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali laureati (nel presente documento anche "l'Eppi" o "l'Ente") ha deciso di pubblicare nel 2022 il suo secondo Bilancio di Sostenibilità, riferito all'esercizio 2021 e di rinnovare tale impegno con cadenza annuale. Tale documento infatti rappresenta uno strumento strategico per comunicare ai propri stakeholder, interni ed esterni, e in particolare ai propri iscritti, l'impegno, le attività e le iniziative intraprese, non solo in termini economici, ma in un'ottica più ampia di sostenibilità, rendicontando i principali impatti sociali ed dell'Ente.

Lo Standard di rendicontazione adottato dall'Eppi per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2021 è rappresentato dai GRI Sustainability Reporting Standards edizione 2016, pubblicati dal GRI – Global Reporting Initiative, in conformità all'opzione "core". Per l'informativa relativa alla Salute e sicurezza sul lavoro è stato utilizzato il GRI 403 "Salute e sicurezza sul lavoro" pubblicato nel 2018.

In linea con gli standard di riferimento, il processo di definizione dei contenuti ha seguito i principi di inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità e completezza e, con riferimento alla qualità delle informazioni, i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività. Il periodo di riferimento del presente documento è l'esercizio 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e gli indicatori di performance fanno riferimento, laddove possibile, al triennio 2019-2021.

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità è riferito alle attività svolte dall'Eppi. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato elaborato con l'assistenza professionale di Ernst & Young.

Per qualsiasi chiarimento o approfondimento sui contenuti di questo Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare il Direttore Generale dell'Eppi.

Ente di Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali laureati

Sede: Via G. B. Morgagni, 30/E - Roma

Contatti: direzione@eppi.it

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

I contenuti del presente Bilancio sono stati definiti sulla base dell'analisi di materialità condotta dall'Ente nel corso del 2022, che ha consentito di identificare, in linea con le indicazioni dei GRI Standards, i "temi materiali" per l'esercizio 2021, ovvero quei temi che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali generati dall'Ente che possono influenzare in modo sostanziale le valutazioni, le decisioni e i comportamenti dei propri stakeholder.

In particolare, al fine di identificare l'universo dei temi rilevanti per l'Eppi e i propri stakeholder e, successivamente, definire i temi materiali sono state compiute le seguenti attività:

- analisi di benchmark dei documenti di sostenibilità e responsabilità sociale di aziende comparabili;
- analisi dei trend di settore;
- analisi dei documenti relativi ai macro-trend di sostenibilità;
- analisi della rassegna stampa.

Con l'obiettivo di definire un ordine di priorità relativa tra i temi rilevanti identificati (attività di prioritizzazione) e identificare quelli materiali, è stata effettuata una valutazione di ciascuna tematica in relazione alle seguenti due prospettive:

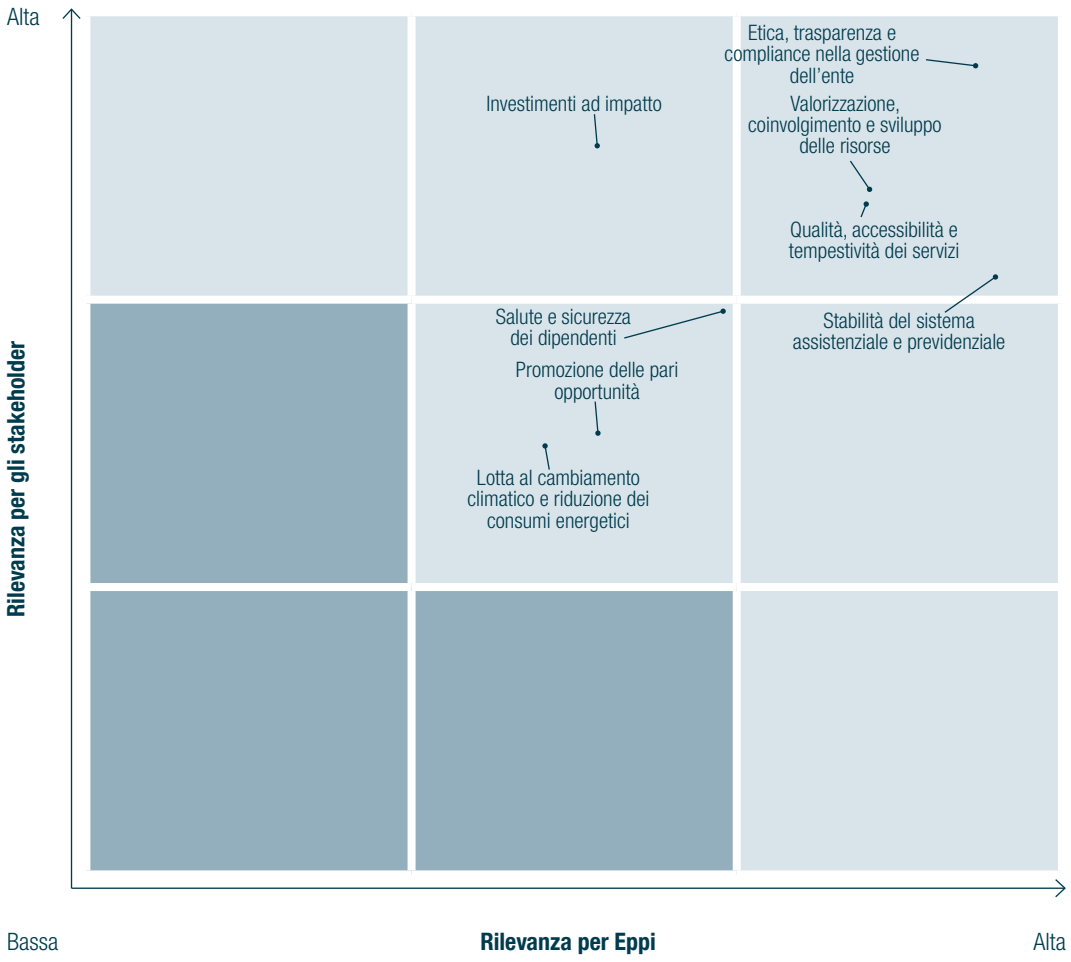
- interna (asse delle ascisse): a tal fine, è stato organizzato un workshop con il top management aziendale nell'ambito del quale è stato richiesto di assegnare un voto (alto - medio - basso) ai temi individuati alla luce della significatività di ciascuno di essi in termini di impatti generati (economici, sociali e ambientali);
- esterna (asse delle ordinate), la valutazione dell'influenza esercitata da ciascun tema sulle percezioni e sulle decisioni degli stakeholders è stata effettuata sulla base delle risultanze delle analisi effettuate per l'identificazione dell'universo dei temi rilevanti, in quanto proxy delle ragionevoli aspettative ed interessi dei diversi portatori di interesse dell'organizzazione.

A valle di tali attività, la rilevanza (alta-media-bassa) di ciascun tema, in riferimento a ciascuna delle due prospettive (interna ed esterna), è stata rappresentata sottoforma di matrice. Sono stati considerati materiali dall'Ente gli 8 temi, cui è stata attribuita, sia dal punto di vista interno che esterno, una rilevanza media o alta.

Tali temi materiali, riportati nella matrice di materialità sottostante, sono:

1) **Lotta al cambiamento climatico e riduzione dei consumi energetici**: attenzione agli impatti ambientali degli uffici, anche attraverso la promozione di iniziative volte a monitorare e ridurre i consumi energetici e le emissioni di gas ad effetto serra e a prediligere l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili;

2) **Valorizzazione**, **coinvolgimento e sviluppo delle risorse**: creazione e mantenimento di un ambiente di lavoro equilibrato, stimolante e meritocratico, che favorisca l'attrazione di nuove risorse, la retention e lo sviluppo dei talenti, attraverso iniziative di welfare che mirino a garantire la conciliazione vita-lavoro e percorsi di formazione, volti a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative dei dipendenti, anche in ottica di un continuo miglioramento dei servizi offerti agli iscritti;
3) **Promozione delle pari opportunità**: sviluppo di una cultura e di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di valorizzare le diversità personali e culturali di ciascuna risorsa, nonché di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti;
4) **Salute e sicurezza dei dipendenti**: creazione di un ambiente lavorativo che garantisca la tutela e il benessere fisico dei lavoratori, promuovendo e diffondendo la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro;
5) **Etica**, **trasparenza e compliance nella gestione dell'Ente**: rispetto dei principi di etica, lealtà, trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder dell'Ente, ivi inclusi gli iscritti, la Pubblica Amministrazione e i fornitori. Osservanza di leggi, regolamenti e disposizioni interne integrative e migliorative, anche al fine di prevenire il verificarsi di episodi di corruzione e di tutelare la privacy nel trattamento delle informazioni confidenziali e sensibili;
6) **Investimenti ad impatto**: definizione di strategie di investimento che mirino a generare un impatto positivo, ovvero che siano a supporto dell'economia reale o ad impatto ESG (ambientale, sociale o di governance);
7) **Stabilità del sistema assistenziale e previdenziale**: attenta gestione delle attività dell'Ente al fine di garantire, da un lato, la stabilità e l'equilibrio di lungo periodo del sistema previdenziale e assistenziale e, dall'altro, un sostegno agli iscritti costante, certo e duraturo, che vada oltre le prescrizioni normative, con l'obiettivo di creare un valore condiviso con tutti gli stakeholder;
8) **Qualità**, **accessibilità e tempestività dei servizi**: garantire un'elevata qualità dei servizi, in un'ottica di trasparenza, accessibilità, tempestività ed efficienza, al fine di assicurare un elevato grado di soddisfazione degli iscritti e la creazione di un rapporto di fiducia personalizzato e duraturo.



Di seguito è riportata la tabella di correlazione tra i temi materiali e gli aspetti del GRI Standard di riferimento:

TABELLA
Correlazione tra i temi materiali e gli aspetti del GRI Standard

Temi materiali	Standard GRI associati	Perimetro
Lotta al cambiamento climatico e riduzione dei consumi energetici	GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni	Eppi
Valorizzazione, coinvolgimento e sviluppo delle risorse	GRI 401: Occupazione GRI 404: Formazione e istruzione	Eppi
Promozione delle pari opportunità	GRI 405: Diversità e pari opportunità	Eppi
Salute e sicurezza dei dipendenti	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	Eppi
Etica, trasparenza e compliance nella gestione dell'Ente	GRI 205: Anticorruzione GRI 418: Privacy dei clienti GRI 419: Compliance socioeconomica	Eppi
Investimenti ad impatto	GRI 203: Impatti economici indiretti	Eppi
Stabilità del sistema assistenziale e previdenziale	GRI 201: Performance economiche	Eppi
Qualità, accessibilità e tempestività dei servizi	Tema non GRI	Eppi

GLI STAKEHOLDER DELL'EPPI

L'Eppi nel suo percorso di crescita e continuo miglioramento punta a mantenere e sviluppare un solido rapporto di fiducia con i suoi stakeholders, quei soggetti – intesi nel senso di individui, gruppi, istituzioni o organizzazioni – che hanno con l'Ente relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti dall'attività dell'Eppi. L'Eppi, richiede che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo i principi e le regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica e si impegna a mettere in atto processi e percorsi di coinvolgimento, al fine di individuare i bisogni e le necessità dei suoi interlocutori.
Di seguito si riportano i principali stakeholder dell'Ente, la loro descrizione e le principali modalità di coinvolgimenti degli stessi:

TABELLA
Principali Stakeholder dell'Azienda

	Chi sono / Ruolo	Modalità di coinvolgimento
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
Iscritti [39]	Costituiscono la ragion d'essere dell'Ente	Newsletter, informativa sociale, sito web, incontri sul territorio, area riservata sul sito web, servizio di assistenza telefonica, canale YouTube
Fornitori	Imprese che forniscono materie prime, beni e servizi	Contratti, bandi di gara
Ministeri vigilanti e organi di controllo esterni	Complesso di istituti di controllo esterni all'Ente che possono condizionare il processo lavorativo dell'Ente	Informative obbligatorie, sito web sezione "Amministrazione trasparente"
Collegi provinciali e associazione professionali	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
Contesto ambientale esterno	La comunità e le generazioni future, alle quali l'Ente deve rendere conto con il suo operato	Eventi (Eppi in Tour), progetti di riqualificazione

39. Gli iscritti si suddividono in tre categorie:
- Giovani: sono coloro che iniziano la professione e pertanto godono di alcune agevolazioni. Essendo la fase di avvio della libera professione un momento delicato, a causa di un reddito iniziale relativamente modesto, l'Ente li agevola nella loro politica di risparmio e li incoraggia attraverso l'adozione di specifiche misure che possano consentire la loro crescita professionale.
- Iscritti oltre 30 anni: tale categoria rappresenta la naturale evoluzione di quella precedente. Il neo-professionista, dopo il necessario periodo di apprendistato sul campo, intraprende un percorso di autonomia che lo vedrà impiantare un proprio studio professionale.
- Pensionati: si tratta di coloro che sono giunti alla fine del loro percorso lavorativo e devono essere supportati dall'Ente durante il periodo di quiescenza.

GRI content index

GRI Standard	Descrizione		Pagine di riferimento/Note
GRI 102: Informativa generale 2016	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
	102-1	**Nome dell'organizzazione**	10
	102-2	**Attività, marchi, prodotti e servizi**	11
	102-3	**Luogo della sede principale**	72
	102-4	**Luogo delle attività**	*L'Eppi svolge le proprie attività in Italia.*
	102-5	**Proprietà e forma giuridica**	10
	102-6	**Mercati serviti**	*L'Eppi si rivolge ai periti industriali e ai periti industriali laureati che svolgono la loro attività in Italia.*
	102-7	**Dimensione dell'organizzazione**	8
	102-8	**Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori**	55
	102-9	**Catena di fornitura**	29-30
	102-10	**Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura**	*Nel corso del 2021 non si segnalano modifiche alla catena di fornitura.*
	102-11	**Principio di precauzione**	*Nella valutazione e gestione dei rischi economici, ambientali e sociali l'Ente adotta un approccio basato sul principio precauzionale.*
	102-12	**Iniziative esterne**	*L'Ente non aderisce a carte, principi o altre iniziative sviluppate esternamente a livello economico, ambientale e sociale.*
	102-13	**Adesione ad associazioni**	*L'Eppi è parte dell'associazione di settore Adepp.*
	STRATEGIA		
	102-14	**Dichiarazione di un alto dirigente**	6
	ETICA E INTEGRITÀ		
	102-16	**Valori, principi, standard e norme di comportamento**	17-18
	GOVERNANCE		
	102-18	**Struttura della governance**	19-24
	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
	102-40	**Elenco dei gruppi di stakeholder**	76
	102-41	**Accordi di contrattazione collettiva**	*Il 100% dei dipendenti è coperto da un accordo di contrattazione collettiva (CCNL Dipendenti e Dirigenti).*
	102-42	**Individuazione e selezione degli stakeholder**	76
	102-43	**Modalità di coinvolgimento degli stakeholder**	76
	102-44	**Temi e criticità chiave sollevati**	*Nel corso del 2021 non sono emerse criticità dal rapporto con gli stakeholder.*

GRI 102: Informativa generale 2016	102-45	**Soggetti inclusi nel bilancio consolidato**	72
	102-46	**Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi**	73-75
	102-47	**Elenco dei temi materiali**	73-74
	102-48	**Revisione delle informazioni**	*Tale documento è il secondo Bilancio di sostenibilità pubblicato dall'ente a distanza di 10 anni e fa riferimento, laddove possibile al triennio 2019-2021. Pertanto, non vi sono stati restatement.*
	102-49	**Modifiche nella rendicontazione**	*L'analisi di materialità è stata svolta in riferimento all'esercizio 2021.*
	102-50	**Periodo di rendicontazione**	72
	102-51	**Data del report più recente**	*Il Bilancio di Sostenibilità più recente è relativo all'anno di rendicontazione 2011 (Bilancio Sociale).*
	102-52	**Periodicità della rendicontazione**	72
	102-53	**Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report**	72
	102-54	**Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards**	72
	102-55	**Indice dei contenuti GRI**	77-81
	102-56	**Assurance esterna**	*Tale documento, redatto in maniera volontaria, non è sottoposto a revisione esterna.*
PERFORMANCE ECONOMICHE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	34-35
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	34-35
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	34-35
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	**Valore economico direttamente generato e distribuito**	34-35
	201-4	**Assistenza finanziaria ricevuta dal Governo**	*Nel 2020 l'Ente ha ricevuto 80.542€ di credito d'imposta ex art. 28 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 (c.d. "Decreto rilancio") pari al 60% dei canoni di locazione dell'immobile adibito a sede istituzionale dell'Ente pagati nel 2020 relativamente ai mesi di marzo, aprile, maggio e giugno 2020. Nel 2021 l'Ente non ha ricevuto contributi dalla Pubblica Amministrazione.*
IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	64-70
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	64-70
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	64-70
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1	**Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati**	66

ANTICORRUZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	26-28
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	26-28
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	26-28
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1	**Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione**	*Per il triennio 2019-2021 il 100% delle operazioni è stato valutato per rischi legati alla corruzione.*
	205-3	**Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese**	28
ENERGIA			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	61-62
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	61-62
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	61-62
GRI 302: Energia 2016	302-1	**Energia consumata all'interno dell'organizzazione**	61
EMISSIONI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	61-62
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	61-62
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	61-62
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	**Emissioni dirette di GHG (Scope 1)**	61
	305-2	**Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)**	61
OCCUPAZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	54-59
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	54-59
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	54-59
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	**Nuove assunzioni e turnover**	56
	401-2	**Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato**	59
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	57
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	57
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	57
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	**Ore medie di formazione annua per dipendente**	57

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	59-60
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	59-60
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	59-60
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	**Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro**	59-60
	403-2	**Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**	59-60
	403-3	**Servizi di medicina del lavoro**	*Il servizio di medicina del lavoro risulta organizzato attraverso uno scambio di informazioni tra il referente EPPI e la segreteria organizzativa di Insula Srls che, sulla base di uno scadenziario o di nuovi ingressi lavorativi, procedono all'organizzazione delle visite mediche preventive e periodiche.*
	403-4	**Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**	59-60
	403-5	**Formazione dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**	59-60
	403-6	**Promozione della salute dei lavoratori**	59-60
	403-7	**Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro all'interno delle relazioni commerciali**	59-60
	403-9	**Infortuni sul lavoro**	60
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	58
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	58
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	58
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1	**Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti**	22-24, 58
PRIVACY DEI CLIENTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	30
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	30
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	30
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	**Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti**	30

COMPLIANCE SOCIOECONOMICA			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	26-27
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	26-27
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	26-27
GRI 419: Compliance socioeconomica 2016	419-1	**Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica**	*Nel triennio 2019-2021 non vi sono stati casi di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.*
TEMI NON GRI			
QUALITÀ, ACCESSIBILITÀ E TEMPESTIVITÀ DEI SERVIZI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016	103-1	**Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro**	48-52
	103-2	**La modalità di gestione e le sue componenti**	48-52
	103-3	**Valutazione delle modalità di gestione**	48-52

EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

Via G. B. Morgagni, 30/E - Edificio C

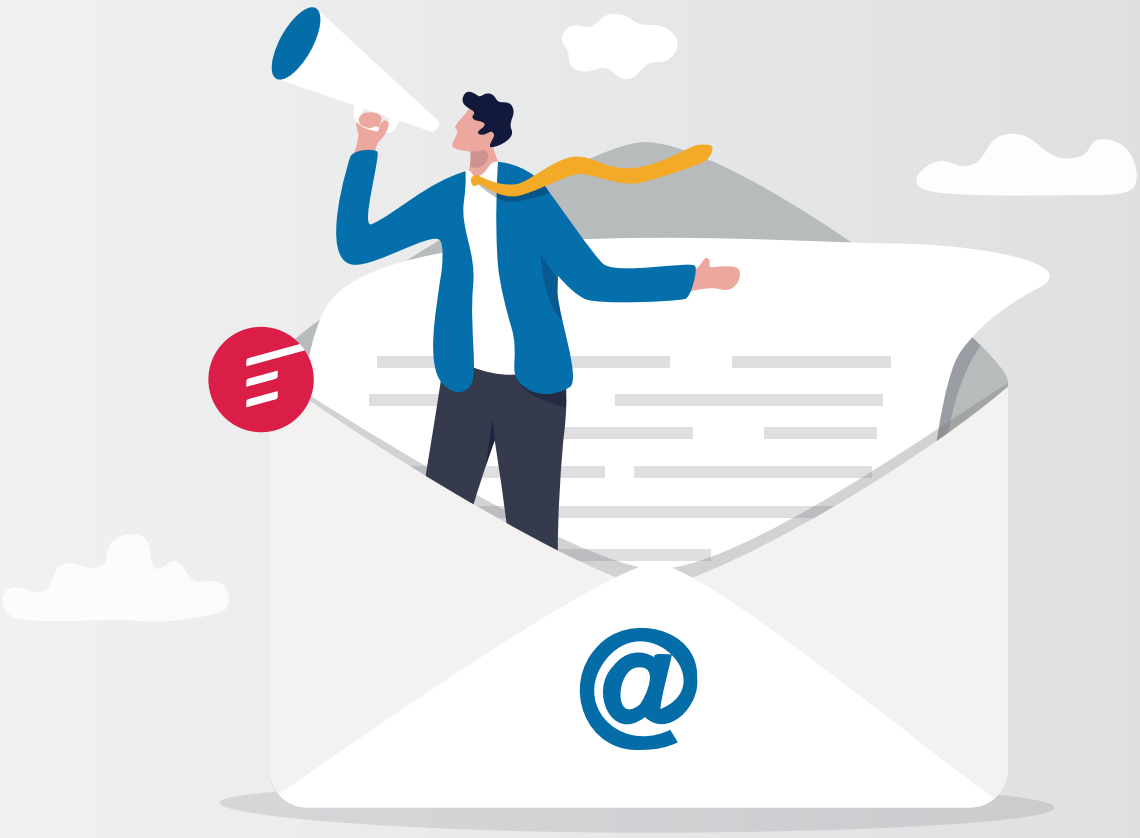
00161 Roma

Tel **+39 06 44001**

Fax **+39 06 44001222**

Mail **info@eppi.it**

Pec **info@pec.eppi.it**



www.eppi.it