



# **Mandato 2022 - 2026**

## **Elezioni per il rinnovo degli organi**



**Esperienza e Continuità per Crescere**  
**Conferma la tua fiducia**

- 1 Continuità, autonomia e solidarietà
- 2 Trasparenza
- 3 Previdenza
- 4 Sostegno al lavoro
- 5 Benefici assistenziali
- 6 Rapporti con la categoria
- 7 Sostegno ai giovani
- 8 Razionalizzazione e riduzione delle spese
- 9 Incontri sul territorio

# 1 Continuità, autonomia e solidarietà (1/2)

Continuità, autonomia e solidarietà sono le tre parole chiave di questo programma.

Abbiamo alle spalle due anni profondamente segnati dalla pandemia e dai tanti problemi che ha messo in rilievo. L'emergenza sanitaria, seguita dai provvedimenti restrittivi e dalle inevitabili ricadute economiche e finanziarie che hanno investito la quasi totalità dei settori produttivi del nostro paese, le tensioni sociali che ne sono seguite e si sono acuite, insieme alle diseguaglianze che sono aumentate, queste e altre sono le principali, ma non le sole criticità con le quali la nostra società ha dovuto fare i conti in questi anni.

Il conflitto armato recentemente esploso in Ucraina, non solo dispiega gli effetti drammatici di ogni guerra, ma ha anch'esso destabilizzato ulteriormente l'economia globale e non sappiamo ancora quali sviluppi potrà avere.

Il ruolo di un ente previdenziale, soprattutto in momenti come questi, è di mantenere in stabilità il sistema al fine di poter adempiere alle proprie finalità istituzionali e continuare ad assicurare adeguati servizi agli iscritti. Gli anni che abbiamo davanti dovranno vedere il consolidamento dei risultati ottenuti nei passati mandati e sono obiettivi che potremo raggiungere solo se sapremo muoverci sul solco della continuità, sotto l'egida dell'autonomia in ogni suo aspetto, e senza mai dimenticare i vincoli della solidarietà che sono un presupposto essenziale affinché l'ente continui ad essere un affidabile compagno di viaggio per tutti gli iscritti.

# 1 Continuità, autonomia e solidarietà (2/2)

Continuare nel percorso di una previdenza sempre più attenta al tema dell'adeguatezza dell'assegno pensionistico, al consolidamento di procedure snelle, gestite da una struttura sburocratizzata e autorevole e capace non solo di assicurare assistenza agli iscritti e alle loro famiglie nei momenti di necessità, ma, dove possibile, anche di prevenire e anticipare tali necessità ; il convinto e sempre più deciso sostegno al lavoro, l'affermazione inderogabile di un sistema di legalità, trasparenza e partecipazione di tutti gli iscritti al governo dell'ente – questi sono i capisaldi della strada che continueremo a percorrere.

Vigilare sull'autonomia dell'ente, che deve essere sempre difesa da ogni possibile interferenza che lo possa distogliere dall'unico interesse che deve tutelare – quello dei suoi iscritti. Difendere l'autonomia dell'ente significa assunzione di responsabilità e chiarezza nei rapporti istituzionali. Significa guardare al futuro con pragmatismo unito spirito identitario. Significa indagare altre realtà previdenziali e cercare di massimizzare l'efficienza gestionale attraverso forme di aggregazione.

Il metodo di calcolo c.d. “*contributivo*” elude alla radice il principio costituzionale della solidarietà, che viene lasciato alla gestione di altri organismi che attingono alla fiscalità generale. Tuttavia abbiamo la consapevolezza che le articolazioni dello Stato fanno fronte con crescente difficoltà agli oneri derivanti dalla solidarietà. Per questo motivo con la rete dei benefici assistenziali – compresi quelli offerti attraverso Emapi, l'associazione mutualistica di cui Eppi fa parte – si va a colmare per quanto possibile queste lacune. E' una strada sulla quale si deve continuare, avendo cura che i benefici erogati vadano a colmare situazioni obiettive di bisogno.



## 2 Trasparenza (1/2)

L'ente è e deve essere una casa di vetro. Il primato della trasparenza riconosciuto all'ente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (La "*bussola della trasparenza*") ha suggellato una politica sempre improntata alla massima apertura e dovrà entrare nella prassi. "*La bussola della trasparenza*" ha riconosciuto il raggiungimento, da parte dell'ente, del 100% degli obiettivi e su questa strada bisogna continuare. Ogni collega libero professionista che affidi all'ente i suoi risparmi previdenziali, deve poter giudicare con tempestività l'operato degli organi e della struttura amministrativa e verificare se il lavoro che stanno svolgendo è conforme alle attese e ai programmi e soprattutto agli interessi suoi e della comunità di iscritti a cui appartiene.

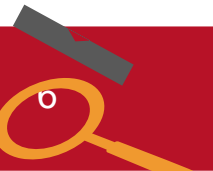
Il fronte della comunicazione – il canale attraverso il quale la trasparenza si manifesta e può essere valutata – dovrà essere rafforzato e dovrà conformarsi all'esigenza sempre più diffusa di una comunicazione qualitativamente selezionata, non eccessiva, pertinente e sempre indirizzata ad informare sulla posizione previdenziale di ciascuno iscritto e sulle tante opportunità offerte dalla piattaforma assistenziale.



## 2 Trasparenza (2/2)

Su questo versante, le azioni intraprese e sul cui solco continuare, sono:

- Il consolidamento del rapporto anche personale con gli iscritti attraverso gli incontri territoriali;
- L'assicurazione di una risposta puntuale, precisa e sollecita alle richieste inoltrate in ente;
- L'assistenza personalizzata nel momento delle decisioni con riferimento alle opzioni pensionistiche o assistenziali;
- L'ascolto delle problematiche personali e un sostegno attivo e partecipe per individuare la soluzione più idonea tra quelle presenti sulla piattaforma dei benefici assistenziali;
- Il consolidamento dell'indirizzo di pubblicare puntualmente e in modo completo gli atti del Cda;
- Il coinvolgimento degli iscritti nella gestione e nelle attività dell'ente e segnatamente in attività quali partecipazione nella Commissione etica, nella comunicazione, i ruoli nelle attività di investimento.
- La verifica dell'esistenza di problematiche di carattere collettivo attraverso gli incontri periodici con le realtà territoriali.



# 3 Previdenza (1/2)

Il metodo di calcolo contributivo per la determinazione dell'assegno pensionistico a fine carriera professionale, implicava fino a pochi anni fa limitazioni fortemente penalizzanti per gli iscritti. Il montante previdenziale che determinava l'assegno era formato dai soli versamenti dell'iscritto, rivalutati ex lege in base alla media quinquennale del Pil.

Su questo fronte è intervenuta la c.d. "legge Lopresti" che, insieme ad una importante riforma interna che ha portato il contributo soggettivo dal 10 al 18% (su base volontaria fino al 26%) e il contributo integrativo dal 2 al 5%, ha permesso di trasferire sui montanti previdenziali una percentuale del contributo integrativo versato. Inoltre, un pronunciamento del Consiglio di Stato ha stabilito che è legittimo rivalutare i montanti previdenziali in misura maggiore rispetto alla media quinquennale del Pil, qualora i rendimenti degli investimenti finanziari lo permettano e non venga travalicato il perimetro tracciato dal bilancio tecnico attuariale.

Le due opzioni, entrambe perseguite dall'ente, unitariamente considerate, hanno portato, al momento attuale, ad un incremento dei montanti di 211,2 milioni di euro, dei quali 181,6 provenienti dall'integrativo e 29,6 dalle maggiori rivalutazioni. Altri 22 milioni di euro sono stati deliberati dagli Organi e sono in attesa di approvazione da parte dei ministeri vigilanti. L'Eppi è l'unico ente previdenziale ad aver percorso la strada del trasferimento sui montanti del contributo integrativo e questa misura comporterà un aumento dell'assegno pensionistico che, al momento attuale ed a vita professionale intera, è valutabile nell'ordine del 30%. Misure che, dal 2014 ad oggi, sono andate nella direzione di creare un assegno pensionistico di primo pilastro adeguato, pensato in particolare per le giovani generazioni.



## 3 Previdenza (2/2)

L'attrattività dell'ente si è potuta misura anche sulla base di queste attività: una Cassa finanziariamente solida e senza alcun problema in termini di sostenibilità, una fitta rete di servizi assistenziali e un assegno pensionistico che mira ad essere adeguato, in linea con gli indirizzi dei più moderni paesi europei.

Su questo versante, le azioni intraprese sul cui solco continuare, sono:

- Prosecuzione nella strategia di trasferimento sui montanti individuali, e quindi a fini previdenziali, di parte del contributo integrativo, con l'obiettivo di raggiungere percentuali di incremento sempre più alte, costanti e consolidate nel tempo;
- Prosecuzione nella strategia di trasferimento sui montanti individuali, e quindi a fini previdenziali, dei maggiori rendimenti finanziari, il tutto in un'ottica di massima cautela e prudenza nell'assunzione dei rischi;
- Valutazione della possibilità – sentite anche le altre Casse – di costituire un secondo pilastro previdenziale su cui riversare i contributi soggettivi eccedenti l'aliquota dovuta obbligatoriamente per legge;
- Attivazione, in seno all'Adepp, di ogni possibile azione per l'eliminazione della doppia tassazione (sugli investimenti e sull'erogazione degli assegni pensionistici);
- Attivazione, in seno all'Adepp, di ogni possibile azione per ridurre l'imposizione fiscale sugli investimenti;
- Prosecuzione nell'attività di recupero di tutte le morosità pregresse e in essere, e contestuale rafforzamento delle modalità di pagamento rateali al fine di sostenere i colleghi nei particolari momenti di necessità, anche con l'introduzione di modalità di regolarizzazione improntate a flessibilità.





# 4 Sostegno al lavoro

Sostenere il lavoro significa sostenere la professione e sostenere la professione significa necessariamente sostenere la previdenza e la Categoria.

In questo ambito l'ente dovrà dispiegare molte energie e rivolgersi in più direzioni, in sintonia con gli iscritti che dovranno essere consultati con periodicità.

In particolare sarà necessario:

- Consolidare gli aiuti ai giovani colleghi che avviano un'attività libero professionale;
- Sostenere economicamente i progetti di innovazione tecnologica di alto livello;
- Sostenere la formazione professionale, da quella ordinaria e abilitante nei vari settori specialistici, a quella universitaria per il conseguimento di lauree professionalizzanti e triennali;
- Sostenere i professionisti che assumono l'onere di formare e assistere giovani attraverso forme di tutoraggio;
- Promuovere iniziative volte ad affermare la figura del perito industriale con divulgazione delle specificità professionali espresse e il relativo ruolo nella società;
- Indirizzare gli investimenti nella c.d. economia reale per contribuire a sviluppare l'occupazione professionale privilegiando gli ambiti di competenza dei periti industriali.
- Garantire servizi e informazioni in tempo reale sui provvedimenti normativi di maggiore interesse.
- Di pari passo istituire un osservatorio permanente per monitorare le posizioni degli iscritti con redditi più bassi e contribuzioni irregolari, e intraprendere azioni senza che queste vadano a discapito dei montanti contributivi di questi stessi iscritti.
- Incrementare l'attività di promozione e divulgazione di possibilità di incarichi sul territorio nazionale ed europeo; promozione della nostra Categoria attraverso l'implementazione dei rapporti con il mondo produttivo e gli enti pubblici



# 5 Benefici assistenziali

I benefici assistenziali dovranno essere monitorati alla luce delle mutate esigenze della platea di iscritti. Tra quelle in essere vi sono tipologie di benefici che dovranno essere maggiormente indagate per verificarne l'effettiva utilità e impatto sulla vita professionale e familiare dell'iscritto. Più in generale si dovrà differenziare il welfare assistenziale dal welfare c.d. "*attivo*". Se il primo è volto ad attenuare un temporaneo stato di bisogno, il secondo si affianca al professionista nel raggiungimento di un obiettivo professionale di qualità. Nel primo caso si valuta se sussiste lo stato di bisogno, nell'altro si interviene nel merito del progetto, se ne valuta la bontà e il carattere innovativo. E' un welfare di tipo "*generativo*" perché crea lavoro, quindi benessere per l'iscritto, i suoi collaboratori, la sua famiglia.

Su questo fronte, il regolamento previdenziale licenziato dagli organi durante il mandato 2018-2022 ha già affrontato queste tematiche. Ne andranno monitorate le ricadute per valutare quale impatto effettivo hanno avuto sulla nostra platea e la sede più opportuna per farlo saranno gli incontri sul territorio che potranno avere una sezione dedicata a questo argomento.

# 6 Rapporti con la categoria

L'ente dovrà continuare a proporsi quale modello di efficienza gestionale e consolidare così la propria attrattività. Non è un caso che molti periti industriali – divenuti ingegneri – abbiano preferito conservare la propria iscrizione all'Eppi.

In questo ambito si dovrà:

- Consolidare e ampliare i rapporti e il sostegno agli Ordini territoriali;
- Promuovere iniziative locali di formazione previdenziale e finanziaria attraverso un maggior coinvolgimento degli Ordini territoriali;
- Promuovere collaborazioni e attività sinergiche con i vari organismi, locali ed esponenziali, dagli Ordini territoriali al Cnpi e al Sindacato, organizzate nel rispetto dei ruoli e compiti istituzionali;
- Consolidare l'organizzazione, d'intesa con gli Ordini territoriali, degli Eppi in Tour per promuovere la figura professionale del perito industriale e valorizzarne il lavoro.
- Attivare, all'interno dell'ente, una rappresentanza che dovrà essere opportunamente regolamentata, dei pensionati attivi e non, al fine di massimizzare il coinvolgimento di tutte le componenti della platea di iscritti.

# 7 Sostegno ai giovani

Il futuro della Categoria è dei giovani e perciò vanno aiutati nell'accesso alla professione. Su questo fronte già esistono gli aiuti previsti dal vigente regolamento previdenziale per i giovani iscritti, ma in questa direzione è necessario fare di più, anche in alternativa alla decontribuzione del 50% per i primi cinque anni di professione prevista dal regolamento vigente, che, in ultima analisi, è una misura solo apparentemente di favore, nel mentre può risultare punitiva per l'iscritto al quale sottrae risorse per la costruzione del suo montante.

In questo ambito sarà necessario:

- Indagare la possibilità di mantenere la decontribuzione per i primi cinque anni di professione, fatta salva la possibilità, per l'iscritto, di restituire la mancata contribuzione in un arco di tempo ragionevole, così da colmare la penalizzazione subita;
- Prevedere forme di flessibilità nei versamenti, anche in relazione a particolari situazioni familiari in cui si trovi ad operare il giovane professionista;
- Attivare, sul territorio, corsi di formazione su temi previdenziali e finanziari rivolti soprattutto ai giovani e ciò con il fine di colmare le lacune in materia previdenziale e finanziaria, materie del tutto trascurate nei percorsi formativi scolastici, e rivelatesi invece della massima importanza.
- Promuovere forme societarie e di aggregazione anche interprofessionali per lo svolgimento della libera professione;
- Promuovere forme di assistenza agli iscritti per accedere a finanziamenti e bandi europei.

# 8 Razionalizzazione e riduzione delle spese

Il processo di riduzione dei costi di gestione deve continuare senza per questo penalizzare, ed anzi valorizzando, il lavoro degli organi politici e della struttura. Per quanto riguarda i primi, la presenza fisica in sede e il confronto frontale sono spesso necessari. Altre volte, come accade in tutti i più importanti centri decisionali e come è accaduto e sta accadendo – in questo caso causa una forza maggiore – durante la pandemia, è possibile ricorrere a forme di comunicazione alternative come la videoconferenza, peraltro già introdotte nel regolamento. Da solo, questo semplice provvedimento permette di raggiungere significativi risparmi senza incidere minimamente sulla ponderatezza delle decisioni e sull'efficacia della gestione.

Per quanto riguarda la struttura, la pianta organica è in via di completamento e l'ente può affrontare l'importante lavoro che lo attende con le necessarie incisività ed efficacia.

# 9 Incontri sul territorio

Gli incontri sul territorio (Appuntamenti sul welfare e Eppi in Tour), dopo la lunga e dolorosa parentesi provocata dalla pandemia, dovranno riprendere per ridare vigore al rapporto tra gli iscritti e i loro rappresentanti nell'ente di previdenza.

Sarà peraltro necessario rivederne i contenuti e ciò sarà possibile solamente attraverso un ampio confronto con gli iscritti e in seno all'ente. L'educazione previdenziale deve diventare un obiettivo da raggiungere e per farlo andranno studiate le modalità comunicative più idonee, anche riformando e rivedendo alla radice il format dell'incontro.

Sarà necessario attivare un'azione formativa sui temi previdenziali rivolta a praticanti, tirocinanti e responsabili del tutoraggio e dell'insegnamento, con supporti a questi ultimi per la loro attività.

Gli incontri sul territorio – che hanno raggiunto punte del 35% di partecipazione – sono ormai un patrimonio della tradizione dell'ente e la forma di comunicazione più diretta che può essere dispiegata. Siamo tuttavia convinti che la comunicazione dovrà essere ricalibrata alla luce di una platea di iscritti che adotta linguaggi e contenitori che si rinnovano in continuità. Per questo motivo agli incontri sul territorio e alle altre tradizionali forme di comunicazione, è nostra intenzione impiegare anche il veicolo dei social media, ormai largamente utilizzati da professionisti di ogni età.

Questo programma, sinteticamente esposto, al di là di ogni sfumatura linguistica, ha come obiettivo il benessere dell'iscritto, nella sua sfera umana e professionale, per quanto questo è possibile ad un ente di previdenza privato come il nostro.

Si tratta di un programma "aperto" la cui formulazione potrà essere arricchita dai contributi degli iscritti e degli stessi organismi di Categoria. Inoltre, il suo contenuto dovrà essere continuamente monitorato perché si possa verificare se le previsioni che vi sono contenute hanno trovato applicazione e, in caso contrario, per quale motivo è accaduto.

Il coinvolgimento degli iscritti, la loro partecipazione attiva alla vita dell'ente, rimane comunque un passaggio fondamentale affinché il programma sia un documento dinamico.

Nell'ente, l'armonia tra le varie articolazioni degli organi (Cda, Cig, Collegio dei sindaci) è un presupposto essenziale perché il programma possa svilupparsi e trovare applicazione. Su questo fronte la collaborazione, pur nel rispetto dei ruoli e degli inderogabili compiti istituzionali, deve essere continua, convinta e leale.

Il nostro impegno è fare la nostra parte, così come abbiamo dimostrato di averla fatta nel più recente passato, lavorando nell'esclusivo interesse dei nostri iscritti – periti industriali liberi professionisti.

Paolo Bernasconi

Gianni Scozzai

Fabrizio Fontanelli

Pierpaolo Canino

Paolo Armato

Paolo Lo Perfido

Fabiana Casula



# 2 - 6 maggio 2022: una scelta di responsabilità

Nel segno della continuità per consolidare i traguardi raggiunti

