

ASSICOOP BOLOGNA METROPOLITANA

Bilancio di Sostenibilità 2023



Sommario

ASSICOOP BOLOGNA METROPOLITANA Bilancio di Sostenibilità 2023.....	1
Lettera agli stakeholder	3
Nota metodologica.....	5
ASSICOOP BOLOGNA METROPOLITANA Bilancio di Sostenibilità 2023	6
1 Identità e storia	7
1.1 Compagine sociale.....	7
2 Governance e cariche sociali	10
2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana	10
2.2 Le cariche sociali.....	11
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale.....	12
3 Performance economica.....	15
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	15
3.2 Il comparto assicurativo	16
4 Forza lavoro propria	18
4.1 Le persone di Assicoop.....	18
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	19
4.3 Qualità della vita in azienda	21
4.4 Formazione e sviluppo professionale	24
4.5 Salute e sicurezza.....	26
5 Soluzioni innovative per la clientela.....	28
5.1 Qualità del servizio	28
5.2 Innovazione del modello di servizio	28
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia.....	30
6 Sostegno e collaborazione per il territorio	31
6.1 Relazione con la comunità	31
6.2 I partner per la creazione di valore	33
7 Cambiamento climatico e uso delle risorse	34
7.1 Tutela dell'ambiente	34
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	34
Indice dei contenuti GRI Assicoop Bologna Metropolitana.....	37

Lettera agli stakeholder

[GRI 2-22]

Assicoop Associazione delle Agenzie Societarie di Unipol SpA, rappresenta unitariamente 5 Assicoop - Bologna Metropolitana, Modena & Ferrara, Emilia Nord, Romagna Futura, Toscana. Oltre alla rappresentanza istituzionale e contrattuale, sia sul piano della relazione con la mandataria Unipol che delle relazioni industriali, Assicoop Associazione garantisce la relazione ed il confronto fra le associate, per sostenerne lo sviluppo commerciale, la strutturazione organizzativa, il radicamento territoriale e l'innovazione. Attenzione alla persona, come stakeholder interno ed esterno, come perno della vita aziendale delle Assicoop e dei loro clienti, la centralità dei bisogni e personalizzazione della risposta sono le linee di azione che declinano nel concreto e quotidiano il claim "ASSICOOP. VICINA, SICURA, TUA".

È un approccio sostanziale e coerente con la struttura proprietaria delle Assicoop, in cui si relazionano la cooperazione, le organizzazioni di rappresentanza delle PMI dei territori, le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, oltre alla Compagnia.

Doveroso e coerente con la propria struttura e la propria visione misurare la propria capacità di rispondere alle aspettative degli stakeholder e conoscere, per migliorarlo, il proprio impatto sui territori.

Questo bilancio di sostenibilità, il sesto per l'Associazione, rendiconta l'attività svolta nel 2023, consolidando la metodologia e la pratica rendicontale e orienta ad una nuova fase, intrapresa concretamente nel 2024, che assume gli obiettivi di sostenibilità nella strategia aziendale delle Assicoop, impostando il primo Piano ESG del canale.

Si tratta di un passaggio non banale, sia nella visione che nella concreta pratica gestionale, perché modifica le prassi aziendali, orientandole alla progettazione ed attuazione di azioni trasformatrici del proprio impatto economico, ambientale e sociale. Non solo, quindi, un'azione di miglioramento, ma un intervento orientato a cogliere le trasformazioni, anticipandole e sostituendo alle strategie di adattamento, impegni trasformatrici concreti, finalizzati all'interesse generale.

La fotografia del 2023 si inserisce nuovamente in un contesto internazionale di grande instabilità, che rende complesse le previsioni e, conseguentemente, difficili le strategie.

A livello nazionale, la ripresa post Covid-19 sostenuta dagli investimenti pubblici del PNRR vede un rallentamento, con indici di crescita nuovamente assestati sotto l'unità percentuale e riduzione media delle marginalità prodotte dalle imprese.

Assestata la fiammata inflattiva dell'esercizio precedente, il quadro permane di crescita debole e di divaricazione dei redditi e della propensione ai consumi, mentre, come sempre nelle fasi di incertezza, aumenta la propensione al risparmio privato.

Il 2023 ha visto, inoltre, i territori di alcune Assicoop, in Particolare Romagna, Bologna Metropolitana e Toscana, colpiti da eventi alluvionali e geologici che hanno generato impatti durissimi sulle popolazioni, le imprese e l'economia dei territori.

In generale, l'anno è stato caratterizzato da eventi atmosferici estremi che hanno provocato danni gravi e diffusi, con conseguenze di grave impatto sugli andamenti tecnici di Compagnia, che già a fine anno hanno determinato scelte strategiche di grande rilievo, finalizzate a contenere il rischio e l'impatto economico.

Le Assicoop hanno visto riflessi gli effetti di quanto accaduto sia nell'operatività, sostenendo un rilevantissimo impegno nella revisione delle strategie commerciali, sia dal punto di vista economico, con effetti negativi molto importanti a valere sull'esercizio successivo (2024).

Questi pochi elementi restituiscono concretamente quanto la prospettiva della valutazione d'impatto secondo gli schemi della c.d. "doppia materialità" sia sostanziale per contribuire fattualmente alla riduzione dei rischi ambientali e sociali prodotti dagli squilibri di sviluppo e per adeguare le proprie strategie in relazione, reciprocamente, ai rischi economici e finanziari cui le aziende sono esposte in ragione dei medesimi squilibri e delle rapidissime trasformazioni di contesto cui sono esposte.

Nonostante la complessità del quadro, nel 2023 le Assicoop hanno continuato a generare valore economico e sociale, sviluppando la produzione, migliorando la redditività, mantenendo sostanzialmente stabile la distribuzione del valore verso i propri diversi stakeholders.

Tutti positivi ed in miglioramento gli indicatori che riguardano le persone di Assicoop, con un'aumentata attenzione all'intergenerazionalità, alla parità di genere e alla crescita professionale, attraverso l'investimento sulla formazione e sull'inserimento di nuove professionalità, pur limitato dalle difficili condizioni del mercato del lavoro.

Attenzione alle risorse umane attestata anche dall'applicazione del nuovo CCNL e dall'assunzione dell'impegno alla revisione, nel 2024, delle classificazioni professionali.

L'impatto ambientale, misurato secondo diversi parametri previsti dai GRI standards, segnala uno sforzo importante nella riduzione dei consumi (carta, energia, ecc.), mentre non è ancora disponibile una serie storica adeguata a misurare l'andamento delle emissioni in atmosfera, comunque limitato, data la natura dell'attività.

Positivi i parametri che misurano i processi di innovazione digitale, sia per migliorare il servizio ai clienti, sia rivolti al miglioramento della gestione aziendale.

Infine, è importante e stabile la percentuale di valore distribuita alla comunità territoriali, in azioni orientate al sostegno al sociale, alla cultura, allo sport e all'ambiente. In tal senso, Assicoop continua ad esprimere la propria vocazione di agente economico a sostegno di comunità inclusive e sostenibili.

In un contesto che, all'atto della restituzione di questo bilancio, appare drammaticamente segnato da crisi internazionali, che accrescono l'incertezza e la minaccia sul futuro delle persone, il compito delle nostre realtà, per missione orientate alla protezione e alla sicurezza, è svolgere il proprio lavoro mettendo a disposizione la migliore competenza professionale e i migliori assetti tecnici e gestionali, mantenendo forte la tensione al cambiamento, tanto quanto il radicamento profondo e consapevole nelle proprie comunità di riferimento, dal cui tessuto sociale, imprenditoriale, ambientale derivano sia i bisogni cui corrispondere che le chiavi per interpretarli e le energie per anticipare trasformazioni, che possano generare maggior sicurezza e maggior valore per tutte e tutti.

Sempre due passi avanti!

Lorenzo Cottignoli

Presidente Associazione delle Agenzie Societarie UnipolSai

Nota metodologica

[GRI 2-3]

Il presente documento è la sesta edizione del Bilancio di Sostenibilità dell'Associazione Assicoop (l'edizione precedente è quella relativa al biennio 2021-2022) e tratta i dati relativi al periodo 2023, di fatti tra gli impegni assunti da Assicoop nel proprio percorso di Sostenibilità rientra l'aggiornamento annuale del proprio Bilancio di Sostenibilità (in precedenza biennale).

L'obiettivo di questo documento è condividere l'approccio alla sostenibilità delle Assicoop attraverso l'analisi dei traguardi raggiunti nell'anno in considerazione, delineando i percorsi evolutivi che nel prossimo futuro dovranno caratterizzarne lo sviluppo.

La presente edizione del Bilancio di Sostenibilità utilizza i **GRI Sustainability Reporting Standards nell'edizione aggiornata del 2021**. Per la definizione della struttura del documento e dei contenuti da trattare è stato quindi utilizzato come framework di riferimento i GRI Standards, secondo la modalità *GRI – con riferimento*.

Come da buona pratica di rendicontazione, all'interno del documento sono rappresentati i **Sustainable Development Goals previsti dall'Agenda 2030** dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, a cui Assicoop, con il suo modo di fare impresa contribuisce.

In coerenza con il **percorso avviato nel 2023**, per l'aggiornamento della presente edizione del Bilancio di Sostenibilità, si è proceduto ad aggiornare l'analisi di materialità, in coerenza con l'aggiornamento degli standard di rendicontazione GRI nella loro versione 2021, predisponendo la cosiddetta "Materialità d'impatto".

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 rappresenta uno strumento efficace per **comunicare in modo chiaro e trasparente** il lavoro svolto fino ad oggi e gli obiettivi che l'Associazione si è posta per affrontare le sfide del presente e del futuro, volendo evidenziare le specificità territoriali ma senza tralasciare i Valori di riferimento che accomunano tutte le Assicoop.

Ai fini di ripercorre i risultati ottenuti e il tipo di visione che ha caratterizzato le due ultime annualità, nella trattazione dei dati, è stata utilizzata l'attuale composizione dell'Associazione, considerando le 5 strutture Societarie presenti oggi sui territori:

- Assicoop Bologna Metropolitana
- Assicoop Emilia Nord
- Assicoop Modena & Ferrara
- Assicoop Romagna Futura
- Assicoop Toscana.

A tale fine, il documento è composto da una **Sezione I** riguardante tutta l'Associazione. In questa prima parte è fornita una fotografia aggiornata delle Assicoop e dei percorsi che hanno caratterizzato la nascita delle Agenzie Societarie e la loro evoluzione nel tempo. Vengono inoltre forniti i principali dati relativi allo scenario macroeconomico e al settore assicurativo per accompagnare il lettore nella comprensione delle scelte riorganizzative e delle performance conseguite delle Assicoop.

A seguire, la **Sezione II** riporta le principali tappe della storia delle singole Assicoop, incluse le performance economiche, le iniziative e gli interventi realizzati sui diversi territori.

Per informazioni riguardo il presente report è possibile contattare Assicoop al seguente indirizzo: segreteria@pec.assicoop.it

ASSICOOP BOLOGNA METROPOLITANA

Bilancio di Sostenibilità 2023

1 Identità e storia

1.1 Compagine sociale

[GRI 2-1]

Assicoop Bologna Metropolitana S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Bologna in Via del Gomito n.1.

Fanno parte della compagine sociale di Assicoop Bologna Metropolitana, direttamente o attraverso società derivate, oltre al **Gruppo Unipol**, i tre maggiori sindacati dei lavoratori dipendenti (**CGIL, CISL e UIL**), le associazioni di rappresentanza delle professioni e del lavoro autonomo (**CNA, CIA, Confesercenti**), la **LegaCoop di Bologna** e la **LegaCoop Imola**, la **Cooperativa edificatrice Ansaloni**.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

UnipolSai Finance S.p.A.	49,19%
Asscooper Cons. coop. a r.l.	14,36%
Gruppo Società Artigianato S.r.l. (CNA)	1,90%
Cisocc s.c. a r.l.	0,75%
C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro	0,70%
Venere S.r.l. (UIL)	0,10%
Società Centro Servizi S.r.l. (CISL)	0,07%
Parfinco S.p.A. (LEGACOOP)	16,98%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	13,02%
Coop Edificatrice Ansaloni Soc. Coop	1,40%
CNA Servizi Imola s.c. a r.l.	0,75%
Ergon S.r.l. (CGIL)	0,70%
Ces. Conf. 1 S.r.l. (CONFESERCENTI)	0,07%
CISL	0,01%

Dagli anni '70 agli anni '80

Il 20 luglio 1970, su iniziativa di Federcoop Bologna, nasce "Assicoop – Società a responsabilità limitata", con gli obiettivi di garantire l'attività assicurativa diretta alle cooperative e ampliare il mercato al di fuori del mondo cooperativo, soprattutto per il canale Grandi Clienti.

Il 1° aprile 1971 apre la prima agenzia in via Indipendenza n.42. Alla fine del decennio si completano le acquisizioni di importanti portafogli da agenzie private di Crevalcore e Borgo Panigale, aprono nuove agenzie e aumentano i dipendenti.

Negli anni '80 viene ripensata la struttura organizzativa: il territorio è raggruppato per zone, viene introdotta la figura del responsabile, si individua nelle agenzie di provincia un portafoglio Grandi

Clients e ci si specializza in particolare nel rapporto con enti pubblici, aziende del terziario e industriali. Sul finire degli anni '80 si investe sulla rete di vendita, specializzandosi nel retail.

Nell'aprile 1984 da uno scorporo di portafoglio da Assicoop Bologna nasce a Imola Asscooper come agenzia Unipol. Asscooper nasce nel 1983 da varie cooperative Imolesi e nelle sue possibili aree di intervento c'è quella di "svolgere attività di consulenza nel settore finanziario assicurativo a favore delle Cooperative socie, nonché gestire una o più agenzie ...".

Dagli anni '90 al primo decennio del 2000

Una nuova riorganizzazione caratterizza le Agenzie nei primi anni 90, che ha come risultato l'introduzione del sistema delle subagenzie gestite da personale non dipendente.

Il 14 settembre 1992, avviene la fusione per incorporazione della società La Sicura S.r.l., agenzia assicurativa di CNA di Bologna: Assicoop assume la denominazione sociale di "Assicoop Sicura".

Nel 1999, nasce Assicoop Imola S.p.A. per iniziativa di Asscooper e di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (allora Unipol Assicurazioni) con avvio della propria attività dal 1° gennaio 2000. La base sociale dell'agenzia di Imola si allarga con l'ingresso di nuovi soci (Cisocc, CNA, Nuova Agricoltura e UIL).

Nel 2004 l'Assicoop di Bologna viene trasformata in S.p.A.

Nel 2006 La Cisl fa il suo ingresso fra i soci di Assicoop Imola. Termina il processo di ristrutturazione e ammodernamento di tutti i punti vendita e insieme ad Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna, si dà avvio ad un progetto di collaborazione attraverso gruppi di lavoro interaziendali.

A fine dicembre 2008 entrano nuovi soci in Assicoop Bologna: Confesercenti, CISL e UIL tramite, rispettivamente, le società Ces.Conf, S.C.S. e Venere S.r.l.

Dal 2010 ad oggi

Tra il 2010 e il 2012 Assicoop Imola riorganizza la gestione dei punti vendita sotto molteplici aspetti: gestione in appalto, affidamento dell'attività commerciale a subagenti/produttori, supporto gestionale. Il processo prevede anche l'incorporazione di una delle due agenzie ex Aurora presenti sul territorio imolese.

Nel corso del 2017 si avvia il processo di unificazione tra le Assicoop di Bologna e Imola che culmina il 1° luglio con la nascita di Assicoop Bologna Metropolitana, aumentando i punti vendita e i servizi offerti al cliente.

La nuova realtà societaria ha negli anni seguenti perfezionato il consolidamento organizzativo ed ha perseguito finalità di presidio del territorio e sostegno gestionale, di valorizzazione delle azioni per obiettivo, di diffusione dei nuovi modelli di comunicazione e proposta digitale, di allargamento dei settori di business alle nuove aree Beyond insurance.

Superata con l'impegno delle proprie Risorse e l'utilizzo degli strumenti digitali l'emergenza pandemica, si sono rilanciate le attività con rinnovato impegno e con progressivi correttivi di assetto organizzativo, in coerenza con le strategie di Compagnia, al fine di cogliere le opportunità e le nuove esigenze di un mutato contesto sociale ed economico.

Nel 2021 Assicoop Bologna Metropolitana ha raggiunto un traguardo importante e prestigioso: 50 anni di attività sul Territorio come leader di mercato per UnipolSai nella sua attività di intermediazione assicurativa, garantendo affidabilità, trasparenza, correttezza e capacità di ascolto. È stata occasione per ribadire l'impegno nella nuova dimensione digitale e multicanale e nella sfida della sostenibilità: in tale occasione Assicoop Bologna Metropolitana ha donato 500 alberi al Territorio metropolitano, piantati in accordo con le Istituzioni, in due realtà del comprensorio bolognese ed imolese.

Negli anni seguenti Assicoop Bologna Metropolitana ha affinato e adeguato l'assetto organizzativo onde cogliere le sfide di omnicanalità e di diversificazione del business in coerenza e attuazione del piano industriale del Gruppo.

Le direttrici di Assicoop Bologna Metropolitana

Il percorso di Assicoop Bologna Metropolitana per il suo futuro parte dalla valorizzazione della sua esperienza, dalla sua professionalità e dalla sua tradizione assicurativa e si sviluppa su sei direttrici prioritarie:

- **Digitale.** Attraverso l'innovazione digitale, Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel percorso di innovazione delle modalità di comunicazione e servizio, in ottica di Omnicanalità e di Contattabilità, garantendo elevati standard qualitativi e di soddisfazione della clientela.
- **Ricambio generazionale.** Attraverso la valorizzazione e la formazione dei giovani già presenti in azienda e all'inserimento di nuove generazioni di colleghi, Assicoop Bologna Metropolitana pone attenzione sempre più all'innovazione della propria struttura e dei propri processi, facendo proprie nuove modalità di linguaggio e comunicazione.
- **Formazione.** Attraverso la formazione continua a tutti i livelli operativi e dirigenziali Assicoop Bologna Metropolitana garantisce alle proprie persone sempre maggiore attenzione e crescita professionale, a partire dalle sollecitazioni e dai fabbisogni interni, oltre che dalle evoluzioni del contesto esterno.
- **Beyond.** Attraverso l'allargamento dei settori di business alle nuove aree Beyond insurance, offerti da UnipolSai, opera per finalizzare le politiche industriali del Gruppo e per garantire una presenza adeguata nei nuovi mercati ed il conseguente mantenimento di redditività aziendale.
- **Risorse umane.** Attraverso un presidio ed una politica attiva dedicata alle esigenze di inserimento e follow up delle proprie Risorse si valorizza la risorsa principale dell'azienda, le proprie Persone, attuando le politiche necessarie a gestire un inevitabile turn over figlio di un mutato mercato del lavoro e clima sociale.
- **Sostenibilità.** Attraverso un presidio specifico e un rinnovato impegno con l'obiettivo di perseguire gli obiettivi di implementazione del Bilancio, formare e sensibilizzare le risorse Assicoop sulle tematiche ESG e finalizzare il programma di UnipolSai rivolto alle agenzie nell'ambito della Sostenibilità.

In tale ambito Assicoop Bologna Metropolitana ha effettuato, sulla base dei dati del 2023, tramite l'utilizzo della piattaforma **Synesgy, una autovalutazione per misurare l'impatto ambientale, sociale e di governance**. Synesgy è la piattaforma digitale e globale, nata dall'alleanza tra CRIF, CRIBIS e una rete di partner strategici worldwide, per raccogliere e gestire informazioni sulla sostenibilità delle aziende. Grazie ad un questionario in linea con le normative internazionali come l'Agenda ONU 2030, lo United Global Compact e la EU Taxonomy, la piattaforma Synesgy consente di **valutare la propria sostenibilità e verificare le performance ESG dei propri clienti e fornitori**. La valutazione finale di Synesgy fornisce uno score e un attestato scaricabili direttamente dalla piattaforma, al fine di ottenere una valutazione di sostenibilità, responsabilità e trasparenza. La performance ESG è valutata attraverso un punteggio complessivo, scomposto in tutte e cinque le macrosezioni che compongono il questionario. L'azienda ha poi a disposizione il piano d'azione Synesgy che evidenzia le aree da sviluppare per incrementare il proprio livello di sostenibilità.

Garantendo affidabilità, trasparenza, correttezza e capacità di ascolto in ogni fase del lavoro, Assicoop Bologna Metropolitana si prepara alle nuove sfide: innovazione tecnologica, valorizzazione delle proprie Risorse, sostenibilità e riqualificazione ambientale.

2 Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana

La mission di Assicoop è la creazione di valore per tutti i soggetti direttamente coinvolti nelle attività sociali: azionisti/soci, clienti e dipendenti. Tale obiettivo è perseguito attraverso l'offerta di beni, servizi e soluzioni che Assicoop ritiene essere in linea con le esigenze del mercato.

La struttura di governo societario è articolata su un modello organizzativo tradizionale e si compone dei seguenti organi:

- Assemblea degli azionisti/soci, organo che rappresenta l'interesse della generalità della compagine sociale e che ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società, nominando il Consiglio di amministrazione, approvando il bilancio e modificando lo statuto;
- Consiglio di amministrazione, che opera per il tramite degli amministratori delegati;
- Collegio Sindacale.

Il Consiglio di amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Ad esso fanno capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi e detiene, entro l'ambito dell'oggetto sociale, tutti i poteri che per legge o per Statuto non siano espressamente riservati all'assemblea e ciò al fine di provvedere all'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

[GRI 2-14, 2-17]

Nella seduta del 17 novembre 2023, il Cda di tutte le Assicoop, svolto in seduta riunita, ha approvato il Bilancio di Sostenibilità dell'Associazione delle Assicoop per le annualità 2021 - 2022.

Al fine di promuovere le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza relative allo sviluppo sostenibile tra i membri del Consiglio di amministrazione, nel 2023, i membri del Consiglio di Amministrazione di Assicoop hanno partecipato a sessioni di formazione dedicate alle tematiche della sostenibilità e al quadro normativo ESG.

Il Cda nella propria riunione del 9 maggio 2024 ha deliberato il Piano strategico ESG, valido per il triennio 2024-2026, rivolto a 3 ambiti valutati come pertinenti all'attività di Assicoop: Ambiente, Società e Governance. Per il 2024 l'obiettivo è quello di miglioramento e non ancora di misurazione dei KPI in funzione di obiettivi prefissati. Tra le 5 Assicoop, sono state condivise le linee di intervento, che si tradurranno poi in azioni all'interno delle singole realtà aziendali.

2.2 Le cariche sociali

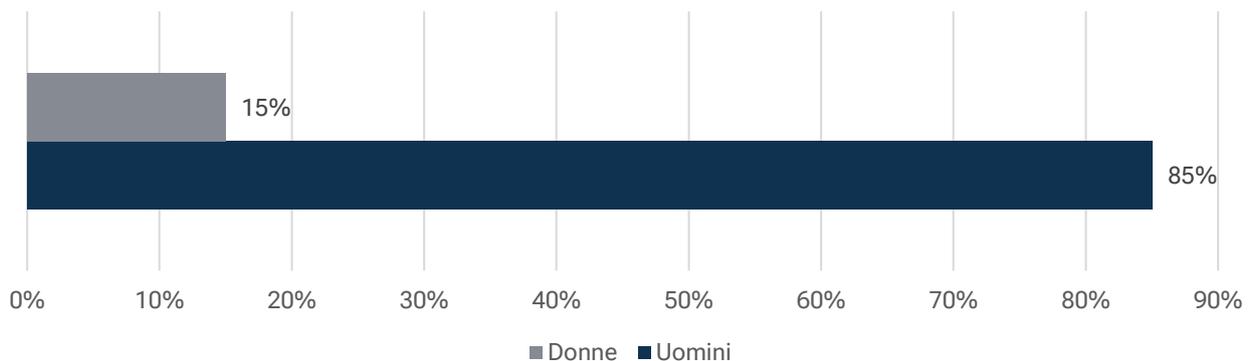
[GRI 2-9, 2-11, 405-1]

Il Consiglio di amministrazione, noto come CdA, è composto da 13 membri. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente, il quale ricopre anche il ruolo di Presidente di Legacoop Bologna, assume il ruolo di rappresentante legale, il Vicepresidente agisce in sua vece in caso di assenza o impedimento e l'Amministratore Delegato è investito dei poteri di rappresentanza aziendale. Non sono previsti comitati all'interno del Consiglio di amministrazione.

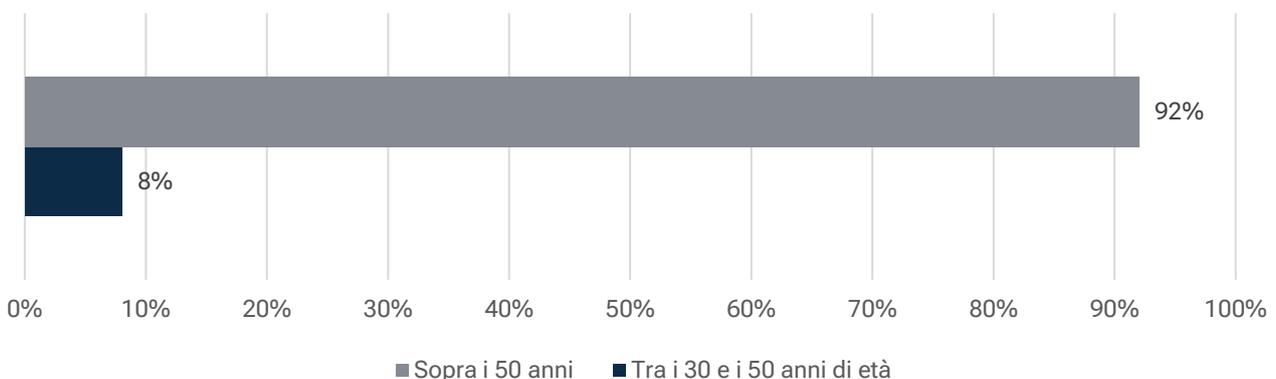
Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione. Il Collegio Sindacale esprime i propri membri con elezione dall'Assemblea dei Soci e sono individuati secondo le regole stabilite nel Patto tra i Soci territoriali, restando in carica per tre esercizi. Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti ed esercita l'attività di vigilanza ex articolo 2403 cc e di revisione ex articolo 2409 bis cc come da verbale dell'Assemblea che lo elegge.

Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei tredici membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, 11 membri sono di genere maschile e 2 di genere femminile; in termini di età, 1 ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri 12 hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

Membri del CdA per Genere



Membri del CdA per età



La composizione del CdA e del Collegio Sindacale è rappresentata nell'infografica seguente.

Per quanto riguarda il riferimento alle componenti ESG si fa riferimento alla presidente Rita Ghedini.

I principali stakeholder con cui si ha un'interfaccia sono: UnipolSai (UnipolSai Finance), Cooperazione e Legacoop (Asscooper, Pegaso, Parfinco), Sindacati (Cisl, UIL, CGIL, tramite Società Servizi) e Associazioni

commercio e artigianato e agricoltura (CNA, Confesercenti, C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro).



[GRI 2-10]

La policy di nomina e selezione dei membri del Cda e la nomina alla carica di Presidente e Vicepresidente sono regolati da un accordo tra i soci territoriali (ad eccezione di UnipolSai) sottoscritto in occasione della fusione per incorporazione di Assicoop Imola in Assicoop Bologna a decorrere dal 2017.

La formazione in materia di ESG erogata a tutti i Consiglieri e componenti del Collegio Sindacale.

2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

[GRI 3-3]

L'impianto valoriale rappresenta una guida per i comportamenti, le azioni e le relazioni e un punto di riferimento imprescindibile per promuovere sensibilità etica e comportamenti responsabili e coerenti verso tutti gli stakeholder.

A partire dall'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico del Gruppo Unipol, Assicoop fa propri i valori rappresentativi di un modello di servizio affidabile, trasparente e corretto, che valorizza le risorse e promuove la capacità di ascoltare e di soddisfare le esigenze dei clienti.

In coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando nella correttezza e trasparenza dei valori da perseguire nella conduzione di tutte le attività, è stato predisposto da ogni Assicoop un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" che, oltre a rappresentare la volontà di adeguarsi alle normative del D.lgs. 231/2001, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Accessibilità

Rappresenta l'impegno ad essere un interlocutore.



Responsabilità

È l'impegno di farsi carico, individualmente e collettivamente, delle conseguenze delle proprie azioni con serietà, trasparenza e rettitudine, senza tradire il rapporto di fiducia accordato.

Lungimiranza

È l'impegno a sviluppare il disegno strategico e i processi organizzativi in modo da garantire una continuità di gestione efficiente e profittevole dell'impresa, che escluda ogni forma di dispersione e spreco delle risorse, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo; la lungimiranza favorisce l'attitudine a interpretare correttamente i segnali del mercato anticipandone le tendenze, generando continuità nei risultati e sviluppo dei profitti in un'ottica di sostenibilità "allargata", che sappia coniugare, e nello stesso tempo contribuisca a migliorare, esigenze ambientali, economiche e sociali per permettere all'impresa di progredire nel lungo periodo.



Solidarietà

Vuol dire impegnarsi a promuovere una cultura che tuteli l'esistenza e il benessere delle persone, delle famiglie e delle imprese. Significa anche impegnarsi a riconoscere il sostegno e la collaborazione reciproca come elementi portanti per garantire all'azienda efficienza e sviluppo.



Rispetto

Si intende l'impegno a considerare le persone come parte di una relazione sociale stabile che attribuisce dignità, favorendo e sostenendo l'ascolto.

[GRI 2-26]

Assicoop Bologna Metropolitana è dotata di un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) i cui elementi costitutivi sono il sistema di controllo interno, le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, l'insieme delle procure e delle deleghe esistenti ed il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Rimane inoltre parte integrante del MOG anche il Codice Etico adottato che si ispira al Codice Etico ed alla Carta dei Valori del Gruppo Unipol.

Whistleblowing

Assicoop Bologna Metropolitana, in linea con la normativa emanata in materia di whistleblowing a livello europeo e nazionale (da ultimo il D. Lgs. 15 marzo 2023 n. 24, che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937), ha adottato un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che ha l'obiettivo di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante e tutelarla da condotte ritorsive conseguenti alla segnalazione.

Con il termine whistleblower (dall'inglese: to blow the whistle - soffiare il fischiello) si fa generalmente riferimento alla persona (segnalante) che, venuta a conoscenza di atti o fatti potenzialmente illeciti nel proprio contesto lavorativo, decide di denunciarli servendosi di canali interni riservati e indipendenti, appositamente previsti dall'azienda.

Ai sensi della Procedura, Assicoop Bologna Metropolitana ha istituito un proprio canale dedicato, attraverso il quale è possibile segnalare comportamenti, atti od omissioni – compresi i fondati sospetti – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che ritiene possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società.

Il sistema di segnalazione è formalizzato in una Procedura dove sono indicati chi è la struttura preposta alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, i mezzi attraverso cui le stesse possono essere trasmesse, nonché il processo di gestione delle segnalazioni ricevute.

[GRI 2-27]

I casi di non conformità si riconducono a errori di compilazione assegni da parte di Clienti che hanno utilizzato vecchi libretti, rilasciato dal proprio istituto bancario allorché la normativa non prevedeva ancora l'obbligo di cui all'art. 49 comma 4 del D. Lgs. n. 231/2007, a carico delle banche, di predisporre e rilasciare moduli di assegni bancari contenenti la stampigliatura "non trasferibile". Tutti gli assegni sono risultati essere stati girati per l'incasso da parte della medesima Assicoop e quindi il titolo non ha circolato e la condotta non ha comportato vantaggi e/o minori perdite per Assicoop Bologna e non ha comportato alcun pregiudizio per terzi soggetti.

Numero casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione:	
	2023
i. i casi in cui ha dovuto pagare sanzioni pecuniarie	2
ii. i casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0

Numero sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	
	2023
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	1
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	1

Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	
	2023
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	2.005 €
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	406 €

[GRI 205-3]

Non sono stati riscontrati incidenti di corruzione durante il periodo di rendicontazione.

3 Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

[GRI 3-3]

Per fornire un quadro completo circa l'entità delle performance realizzate da Assicoop Bologna Metropolitana per il triennio di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti da un'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Performance economica				
	2021	2022	2023	Variazioni % 2022-2023
Incassi netti	151.868.599 €	136.626.092 €	143.962.432€	5,37
Provvigioni attive	15.531.684 €	15.714.649 €	16.467.558€	4,79
Ricavi vendite/prestazioni	19.946.753 €	18.721.506 €	20.610.202€	10,15
Totale costi diretti	13.505.298 €	13.524.449 €	14.488.873€	7,13
Margine lordo	6.382.371 €	5.187.084 €	6.121.329€	18,01
Totale spese generali	3.573.265 €	3.575.449 €	3.686.146€	3,10
Reddito operativo	2.809.106 €	1.611.635 €	2.435.183€	51,10
Risultato d'esercizio	2.367.590 €	1.679.903 €	2.003.856€	19,28

Tali indicatori testimoniano che il risultato d'esercizio del 2023 evidenzia per Assicoop Bologna Metropolitana una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business, con un trend in incremento rispetto all'anno precedente.

3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Auto/ Rami elementari				
	2021	2022	2023	Variazioni % 2022-2023
Auto	33.421.665 €	32.395.629€	32.741.234€	1,1%
Rami elementari	44.352.752 €	45.492.331€	46.886.894€	3,1%

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana - Retail/corporate				
	2021	2022	2023	Variazioni % 2022-2023
Retail	88.438.394 €	74.747.453€	77.538.931€	3,7%
Corporate	63.430.205 €	61.878.645€	66.423.501€	7,3%

La raccolta complessiva dei premi rami danni è sostanzialmente stabile; il comparto Auto è stabile e si evidenzia uno sviluppo nei Rami Elementari.

Nei Rami Elementari, nonostante la perdita di alcuni grandi affari, entrambe le Divisioni hanno registrato buone percentuali di Sviluppo in particolare nei Rami Aziende trainate ancora dai Rischi Tecnologici per effetto del Superbonus 110% in ambito edilizia.

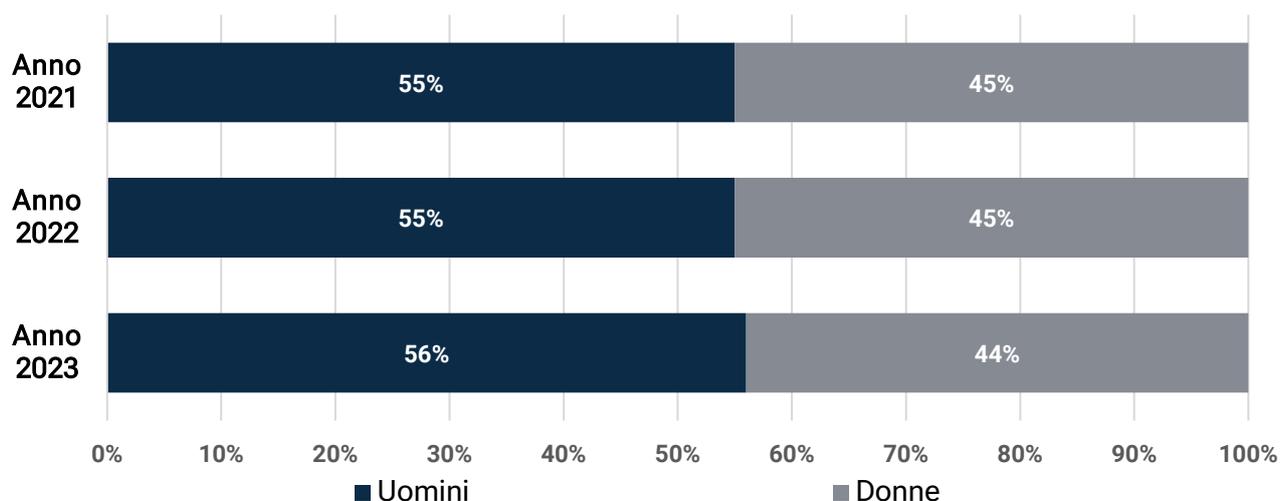
Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Vita				
	2021	2022	2023	Variazioni % 2022-2023
Vita	74.094.182 €	58.738.132 €	64.334.305€	9,5%
Vita (nuova produzione)	66.558.501 €	50.994.885 €	56.222.623€	10,3%

La raccolta premi del comparto Vita ha subito un incremento nel corso del 2023 per effetto di alcune partite straordinarie; la raccolta premi complessiva è risultata in incremento rispetto all'esercizio precedente.

I clienti e il portafoglio

Nel 2023 il numero dei clienti resta sostanzialmente invariato, il numero di clienti persone fisiche passa da 58.017 a 57.975, mentre le partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, passano da 6.656 del 2022 a 6.743 del 2023.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età			
	2021	2022	2023
Totale	59.440	58.017	57.975
di cui sotto i 30 anni	1.799	1.783	2.120
di cui tra i 30 e 50 anni	14.836	13.621	14.048
di cui sopra i 50 anni	42.805	42.613	41.807

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere

L'attenzione di Assicoop Bologna Metropolitana, nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia un mantenimento di buon livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling			
	2021	2022	2023
Indice di Cross selling (media)	1,91	1,89	1,87
Indice di Cross-selling (persona)	1,76	1,75	1,73
Indice di Cross-selling (azienda)	4,88	4,74	5,23

4 Forza lavoro propria

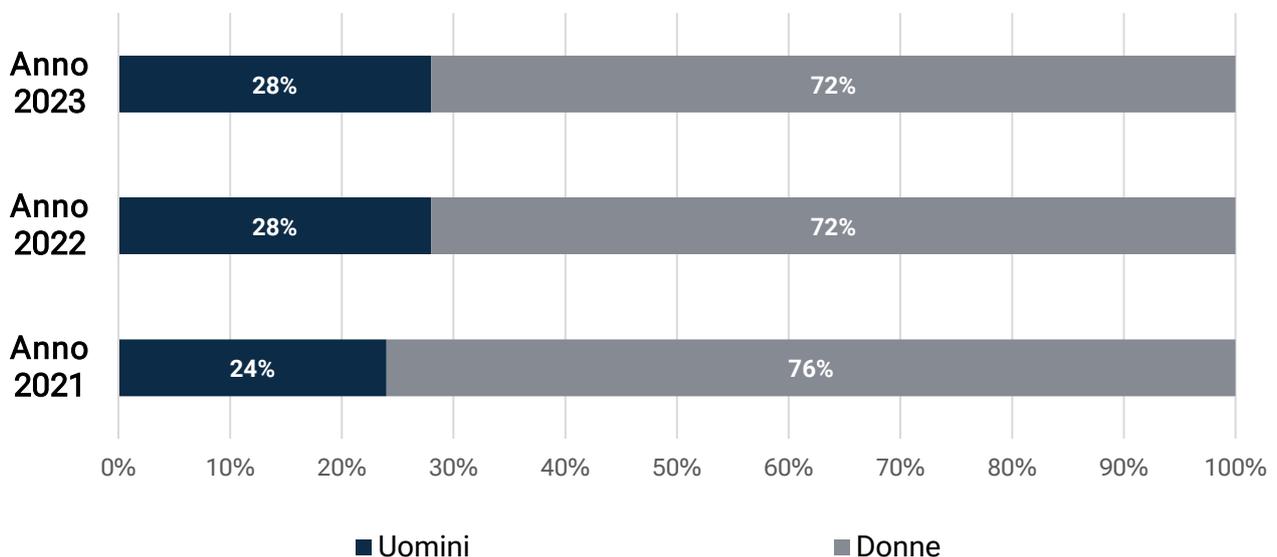
4.1 Le persone di Assicoop

[GRI 2-7, 2-8]

Per Assicoop Bologna Metropolitana è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare la stabilità occupazionale e l'inserimento lavorativo dei giovani. In dettaglio, al 31 dicembre 2023 le persone impiegate in Assicoop Bologna Metropolitana sono state 220, di cui 135 dipendenti e 85 collaboratori in libera professione.

Le risorse umane di Assicoop Bologna Metropolitana			
	Dipendenti	Collaboratori in libera professione	Totale
2021	138	87	225
2022	137	85	222
2023	135	85	220

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per genere



I collaboratori in libera professione sono liberi Professionisti (il cui rapporto di collaborazione è regolato da singole Lettere di Incarico a Subagente) che completano la Rete Distributiva. I Liberi Professionisti sono, all'interno del Modello Organizzativo, suddivisi in "Subagenti", "Consulenti Assicurativi" e "Consulenti Finanziari".

La differenziazione organizzativa è che, nel gergo comunemente utilizzato, vengono individuati come "Subagenti" coloro che operano all'interno di un proprio Punto Vendita (all'interno del quale possono essere presenti loro dipendenti e/o collaboratori) con limitazioni territoriali di operatività all'interno della propria Lettera di Incarico, nella quotidianità vengono ulteriormente definiti quali

“Subagenti con Punto Vendita”.

Gli ulteriori liberi professionisti appartenenti ai due canali, consulenti assicurativi e consulenti finanziari, possono operare trasversalmente su tutti i Punti Vendita di Assicoop e, all'interno del proprio Mandato, non hanno limitazioni territoriali che risulta essere identico al territorio di operatività di Assicoop Bologna Metropolitana.

I Liberi Professionisti assumono stabilmente l'incarico di promuovere, conservare e sviluppare affari assicurativi e collocare prodotti bancari standardizzati per conto dell'Agenzia svolgendo l'incarico stesso con carattere di abitudine e prevalenza. In particolare, raccolgono proposte di assicurazione nei rami gestiti da UnipolSai Assicurazioni S.p.A. e da Unisalute (da ottobre 2022) rappresentate dall'Agenzia.

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

[GRI 2-30, 3-3, 405-1]

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2023 l'insieme del personale di Assicoop Bologna Metropolitana risulta comporsi di 2 dirigenti (2 uomini), 20 quadri (9 uomini e 11 donne) e 113 impiegati (27 uomini e 86 donne). Tutti i dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana sono inquadrati nei seguenti CCNL:

- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Amministrativo e Produttivo delle Agenzie in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie Unipol e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue;
- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente di Imprese Cooperative.

La composizione dei dipendenti non ha riguardato particolari cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato. Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 72 % del totale dei dipendenti. Nel corso del 2023 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹ sono pari a 9 (4 uomini e 5 donne).

Tutti i Dipendenti sono inquadrati nei seguenti CCNL:

- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Amministrativo e Produttivo delle Agenzie in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie Unipol e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue
- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente di Imprese Cooperative

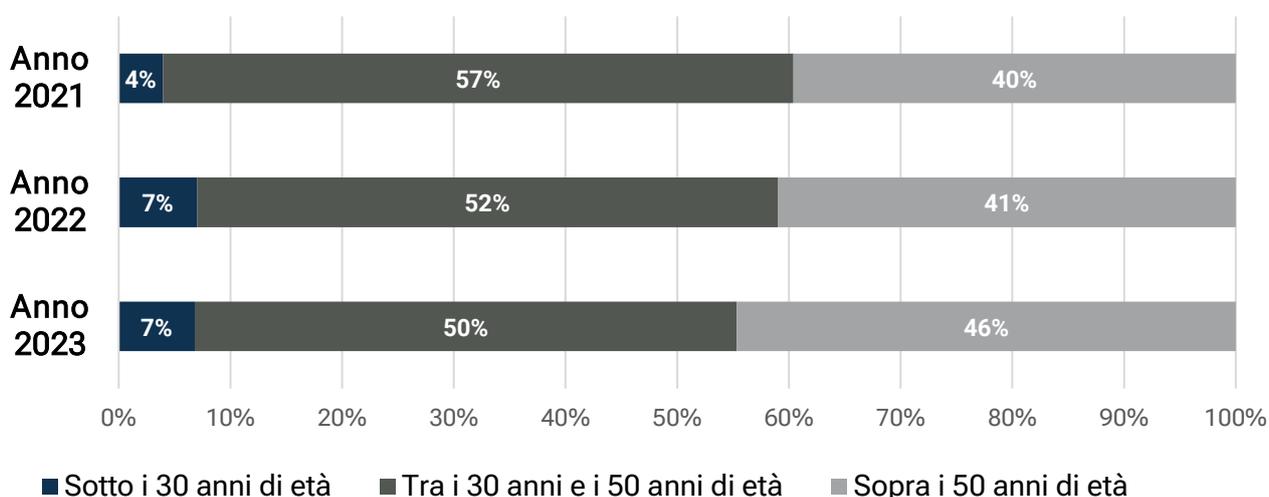
Totale dipendenti per inquadramento e genere			
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2021	33	105	138
di cui dirigenti	2	-	2
di cui quadri	9	12	21
di cui impiegati	22	93	115
Totale dipendenti 2022	39	98	137
di cui dirigenti	2	-	2

¹ Ai sensi della Legge 68/99, le categorie protette considerate riguardano i soggetti affetti da disabilità fisiche o sensoriali e altre categorie quali orfani, coniugi superstiti e profughi (italiani rimpatriati).

di cui quadri	8	12	20
di cui impiegati	29	86	115
Totale dipendenti 2023	38	97	135
di cui dirigenti	2	-	2
di cui quadri	9	11	20
di cui impiegati	27	86	113

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, nel 2023 il 50% di questi (68 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 43% (58 persone) ha più di 50 anni e il 7% (9 persone) ha un'età inferiore ai 30 anni.

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per fasce d'età



[GRI 405-2]

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)	
	Rapporto %
Quadri	92%
Impiegati	96%
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Remunerazione totale per categoria di impiego)	
	Rapporto %
Quadri	95%
Impiegati	93%

Non è presente la voce dei dirigenti in quanto non sono presenti dirigenti donna e il rapporto fra i due generi non sarebbe possibile.

4.3 Qualità della vita in azienda

[GRI 3-3, 406-1]

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una particolare attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse ad instaurare un rapporto stabile e duraturo con i dipendenti. A riguardo, al 31/12/2023 il 94% dei dipendenti intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro, e dove l'assetto organizzativo lo consente, Assicoop offre anche soluzioni come il part time: al 31/12/2023 circa il 7 % dei dipendenti ha un contratto part-time.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2023.

[GRI 2-7]

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere			
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2021	33	105	138
- di cui a tempo indeterminato	33	100	133
- di cui a tempo determinato	-	5	5
- di cui a tempo pieno	32	95	127
- di cui a tempo parziale	1	10	11
Totale dipendenti 2022	39	98	137
- di cui a tempo indeterminato	35	95	130
- di cui a tempo determinato	4	3	7
- di cui a tempo pieno	38	89	127
- di cui a tempo parziale	1	9	10
Totale dipendenti 2023	38	97	135
- di cui a tempo indeterminato	36	91	127
- di cui a tempo determinato	2	6	8
- di cui a tempo pieno	38	89	126
- di cui a tempo parziale	1	8	9

Nel 2023 Assicoop Bologna Metropolitana ha assunto 11 nuove persone, di cui 4 di età inferiore a 30 anni, 5 di età compresa tra 30 e 50 anni e 2 di età superiore ai 50 anni.

[GRI 401-1]

Dipendenti assunti e cessati per età e genere			
	2021	2022	2023
Totale dipendenti assunti	11	13	11
Sotto i 30 anni	3	6	4
- di cui uomini	-	4	1
- di cui donne	3	2	3
Tra i 30 e 50 anni	5	7	5
- di cui uomini	-	3	2
- di cui donne	5	4	3
Sopra i 50 anni	3	-	2
- di cui uomini	2	-	0
- di cui donne	1	-	2
Totale dipendenti cessati	10	14	13
Sotto i 30 anni	-	1	3
- di cui uomini	-	-	2
- di cui donne	-	1	1
Tra i 30 e 50 anni	5	9	5
- di cui uomini	-	-	1
- di cui donne	5	9	4
Sopra i 50 anni	5	4	5
- di cui uomini	2	1	1
- di cui donne	3	3	4

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta al -1,5% nel 2023.

Turnover dei dipendenti per età e genere²			
	2021	2022	2023
Tasso di assunzione per genere	8%	9,5%	8,1%
uomini	6,1%	17,9%	7,9%
donne	8,6%	6,1%	8,2%
Tasso di cessazioni per genere	7,2%	10,2%	9,6%
uomini	6,1%	2,6	10,5%
donne	7,6%	13,3%	9,3%
Tasso di turnover per genere	0,7%	-0,7%	-1,5%
uomini	0,0%	15,4%	-2,6%
donne	1,0%	-7,1%	-1,0%
Tasso di assunzione per fasce d'età	8,0%	9,5%	8,1%
sotto i 30 anni di età	60,0%	60,0%	44,4%
tra i 30 e 50 anni di età	6,4%	9,9%	7,4%
sopra i 50 anni di età	5,5%	0,0%	3,4%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	7,2%	10,2%	9,6%
sotto i 30 anni di età	0,0%	10,0%	33,3%
tra i 30 e 50 anni di età	6,4%	12,7%	7,4%
sopra i 50 anni di età	9,1%	7,1%	8,6%
Tasso di turnover per fasce d'età	0,7%	-0,7%	-1,5%
sotto i 30 anni di età	60,0%	50,0%	11,1%
tra i 30 e 50 anni di età	0,0%	-2,8%	0,0%
sopra i 50 anni di età	-3,6%	-7,1%	-5,2%

² Le percentuali del tasso di assunzione e cessazione riportate all'interno della tabella sono il risultato del rapporto con il numero totale di dipendenti suddivisi per genere e fasce d'età al 31 dicembre. Le percentuali del tasso di turnover sono il risultato del rapporto tra la somma dei dipendenti entrati e usciti con il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

4.4 Formazione e sviluppo professionale

[GRI 3-3, 404-2]

Per Assicoop Bologna Metropolitana la valorizzazione delle competenze individuali e la realizzazione di una crescita professionale dei propri dipendenti rappresentano una leva imprescindibile per raggiungere standard di qualità eccellenti per il cliente, a garanzia di un servizio flessibile ed affidabile.

La formazione e l'armonizzazione professionale diventano quindi dei drivers fondamentali non solo per garantire l'efficienza di una realtà presente sul territorio in maniera capillare, ma anche una risposta che permette di meglio affrontare i trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo. Gli obblighi di formazione per la sicurezza, privacy, antiriciclaggio, normativa IVASS e MOG rientrano tra le priorità della politica di gestione delle risorse umane.

Nel 2023 Assicoop Bologna Metropolitana, con la consapevolezza di un necessario aggiornamento costante dei dipendenti per far fronte alle nuove sfide e al processo di innovazione che permea la società di oggi, ha erogato oltre **6.000 ore di formazione annue** fra formazione obbligatoria a fini IVASS e formazione tecnica-manageriale.

Particolarmente rilevante l'attività formativa posta in essere in collaborazione e all'interno dei Progetti di Compagnia, che ha seguito le linee guida strategiche del Piano Industriale in termini di:

- Presidio ecosistemi Mobility, Welfare e Property;
- Valorizzazione dei nuovi talenti;
- Nuovi settori di business;
- Comparto Salute.

Nel 2023 si è realizzato inoltre un corposo e vasto intervento formativo teso a realizzare percorsi di potenziamento della capacità di gestione e relazione personale: **“Assicoach–strumenti emozionali e pratici per gestire al meglio sé stessi, i collaboratori e le attività”**

Si sono inoltre affinate le procedure di inserimento in ambito lavorativo tese a garantire un ingresso graduale e consapevole all'interno del contesto organizzativo e di cultura aziendale, oltre che, ovviamente, di competenze tecniche. Attraverso un programma di step successivi, caratterizzati da incontri e adempimenti formativi con i diversi ambiti funzionali e di business, l'obiettivo è quello di **creare consapevolezza** su strumenti materiali, risorse umane, sinergie, opportunità aziendali e di Gruppo. Fondamentali gli elementi di correttezza ed etica aziendale, non solo da corsi obbligatori ma anche e soprattutto da precise priorità e presidi aziendali.

Le ore di formazione ai fini IVASS svolte nel 2023 sono state pari a 4.253 per i dipendenti e 3.844 per i collaboratori, per un totale di 8.097 ore.

	2021	2022	2023
Ore totali di formazione	5.285	5.526	6.047
- ai dipendenti uomini	1.504	1.772	1.708
- ai dipendenti donne	3.781	3.754	4.339
Ore medie di formazione per dipendente³	38	40	45
Ore medie di formazione uomini	46	45	45
Ore medie di formazione donne	36	38	45
Ore totali di formazione	5.285	5.526	6.047
- Dirigenti	73	75	85
- Quadri	782	778	902
- Impiegati	4.430	4.673	5.060
Ore medie di formazione per dipendente	38	40	45
Ore medie di formazione dirigenti	37	38	43
Ore medie di formazione quadri	37	39	45
Ore medie di formazione impiegati	51	55	45

In un'ottica di valorizzazione delle nuove risorse prosegue e si affina il Progetto di selezione e possibile inserimento in organico di una nuova generazione di Consulenti, "New Generation", in collaborazione con le altre Assicoop.

Parallelamente, per creare un percorso di inserimento nella realtà aziendale completo e strutturato, si è avviato il **Progetto Risorse Umane**, destinato a tutte le nuove persone di Assicoop, che consenta di affiancare e gestire tutte le criticità ed opportunità di formazione e crescita professionale e personale.

PROGETTO NEW GENERATION

Ripreso e rilanciato Prosegue anche per il 2023 il progetto New Generation, che investe su giovani di talento per rafforzare la rete commerciale.

Il progetto nasce dall'intento comune e dalla sinergia delle cinque Assicoop e prevede per i neo-consulenti un intenso percorso di formazione e sviluppo.

Proseguono le attività di recruitment multicanale con le quali sono stati selezionati i neo-consulenti assicurativi (1 nel 2023, 1 nel 2022 e 6 nel 2021), che intraprendono un percorso di on-boarding per supportare il loro ingresso all'interno delle filiali e del contesto organizzativo Assicoop.

L'on-boarding prevede un learning journey (percorso di apprendimento) strutturato e multi-metodo che permette ai consulenti di approfondire e specializzarsi rispetto alle tematiche che riguardano il settore assicurativo.

³ Il numero medio di ore di formazione per dipendente è il risultato del rapporto tra il numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

PROGETTO RISORSE UMANE

Nel corso del 2023 viene concretizzato il progetto **Risorse Umane**, finalizzato alla creazione di percorsi di inserimento e valorizzazione del personale dipendente, con l'obiettivo di accompagnare le proprie risorse in un processo di crescita e fidelizzazione. Nota Alice per Marco: da valutare cosa tenere

L'obiettivo di questo progetto è creare un **percorso strutturato di inserimento** di figure professionali all'interno della realtà aziendale che analizzi ed approfondisca tutte le attività che compongono il percorso di inserimento di una risorsa, per migliorare le criticità e valorizzare i punti di forza emersi dagli inserimenti precedenti.

In un mutato contesto in cui la mobilità nel mercato del lavoro è elemento da considerare come strutturale, diventa fondamentale accompagnare le proprie risorse in un processo di crescita e fidelizzazione.

In particolare, il Progetto intende affrontare 5 fasi essenziali:

- **Attraction e reclutamento.** Costruzione di un bacino di candidature e attrazione di nuovi talenti, monitorando le fasi che precedono l'ingresso della nuova risorsa.
- **Selezione e Inserimento.** Gestione efficace del processo di selezione fino al momento dell'inserimento della nuova risorsa.
- **Sviluppo e formazione.** Organizzazione e gestione della formazione delle nuove risorse per lo sviluppo delle competenze necessarie a ricoprire il ruolo.
- **Valutazione.** Organizzazione delle azioni volte alla conoscenza e alla valutazione della nuova risorsa di concerto con tutte le figure coinvolte nel percorso formativo.

Retention e mentoring. Creazione, gestione e conduzione di momenti di incontro funzionali al monitoraggio della formazione e al mantenimento di alti livelli di coinvolgimento e motivazione

4.5 Salute e sicurezza

[GRI 403-1, 403-2, 403-5]

Il rispetto della **normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute** delle persone di Assicoop rappresentano una priorità dell'Associazione. L'Agenzia ha nominato un Delegato esterno del Datore di Lavoro ai fini della Sicurezza. Coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, Assicoop Bologna Metropolitana predispone di un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente (MC) e un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) per la rilevazione dei fattori di rischio dell'attività svolta e l'elaborazione di un piano contenente le misure di sicurezza preventive correttive da applicare per la tutela dei lavoratori, sviluppare programmi di formazione e informazione dei lavoratori (video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività. Nel 2023 sono stati nominati e formati i Preposti alla Sicurezza.

In Assicoop è nominato un Delegato esterno del Datore di Lavoro ai fini della Sicurezza. È presente un RSPP esterno che ha redatto ed aggiornato il DVR (documento di valutazione dei rischi) e la Valutazione del Rischio da stress da lavoro correlato. I dipendenti ed i tirocinanti vengono formati sulla sicurezza, con una parte generale ed una specifica per rischio basso, ed aggiornati ogni 5 anni. Sono presenti in ogni sede di lavoro almeno 1 addetto di primo soccorso ed 1 addetto alla prevenzione incendi. Il rischio incendio per la sede legale dell'Assicoop è medio; pertanto, la formazione per questi addetti è svolta in base a tale livello. I dipendenti vengono visitati periodicamente dal medico competente aziendale per rischio Videoterminalisti. Ad ogni nuova assunzione viene effettuata una visita di idoneità alla mansione. Nel mese di ottobre 2023 si è

provveduto a comunicare, a tutte le risorse aziendali, che la Procedura operativa per la gestione del rischio da Coronavirus negli ambienti di lavoro non sanitari doveva ritenersi superata a seguito del DL 10 agosto 2023 n. 105. Il 1^o ottobre 2023 sono stati nominati i Preposti alla Sicurezza ai quali è stata erogata la specifica formazione prevista per l'incarico. Entro il mese di dicembre i Preposti hanno svolto alcuni sopralluoghi nelle sedi di lavoro.

I dipendenti e i tirocinanti vengono sottoposti a un **programma di formazione sulla sicurezza**, composto da una sezione generale e una specifica per rischi di bassa entità, che viene aggiornato ogni cinque anni. Inoltre, in ogni luogo di lavoro è garantita la presenza di almeno un addetto al pronto soccorso e un addetto alla prevenzione degli incendi. Nel 2023 sono state effettuate le prove di evacuazione per tutte le sedi di lavoro.

La **formazione sulla sicurezza** rivolta a tutti i lavoratori riguarda la parte generale della normativa e la parte specifica relativa al rischio dell'attività di Assicoop, ovvero è rivolta a videoterminalisti. I lavoratori vengono formati una prima volta al momento dell'ingresso in struttura (assunzione o avvio del tirocinio) e successivamente alle scadenze stabilite dalla Legge. La formazione avviene sia in modalità e-learning che in aula. Per ogni sito sono formati e aggiornati a scadenza gli addetti al gruppo di emergenza, ovvero al primo soccorso e antincendio; in alcune realtà dove sono numerosi i dipendenti e/o il lavoro si svolge a turni sono formate ed aggiornate più persone. Gli RLS nominati svolgono ogni anno la formazione di aggiornamento. La formazione viene erogata da società individuata con la quale è in essere un rapporto di collaborazione decennale. Le ore di formazione sulla salute e sicurezza vengono effettuate durante l'orario di lavoro in base ad una programmazione che cerchi di soddisfare le esigenze del lavoratore e nel contempo, cercando di garantire il servizio ai clienti che si rivolgono alle agenzie. La valutazione dell'efficacia della formazione svolta avviene attraverso la compilazione di questionari (on line o cartacei) relativi alla sessione formativa appena svolta.

Al superamento del test la piattaforma informatica o la società che eroga la formazione rilasciano al partecipante ed al datore di lavoro un apposito attestato. In sede di riunione annuale della sicurezza, il RSPP ed il RLS analizzano le esigenze formative dell'anno a venire e redigono il piano formativo da realizzare. Dal 2023 alla riunione annuale partecipano anche i preposti nominati.

Nel 2023 le attività di formazione sono avvenute con varie modalità in videoconferenza, in presenza oppure tramite FAD.

Il DVR è aggiornato al 30 novembre 2022, la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro è inserita nel MOG.

5 Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

[GRI 3-3, 418-1]

Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel costante impegno di **adeguamento organizzativo** per cogliere le nuove esigenze di servizio al Cliente, ponendo al centro della propria strategia sia l'innovazione sia la qualità del rapporto umano. Pur mantenendo una struttura radicata e presente sul territorio, ha infatti fatto propri gli strumenti di consulenza in omnicanalità, per quella clientela che predilige nuove modalità di relazione attraverso i canali digitali.

Grazie a questa strategia è in grado proporre soluzioni personalizzate e flessibili, adeguate a diversi cluster di Clientela, anticipandone le aspettative ormai continuamente in evoluzione.

Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel percorso di specializzazione dei propri consulenti assicurativi per rispondere alle nuove esigenze delle Famiglie e delle Imprese. Ciò permette di mantenere fermi la vocazione al cliente e al territorio e al tempo stesso risponde ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Rispetto a quanto emerso dall'analisi di materialità d'impatto, con riguardo alla protezione della Privacy dei clienti, non sono pervenute nel 2023 denunce comprovate riguardo a violazioni della privacy dei clienti, come non si sono verificati episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.

5.2 Innovazione del modello di servizio

[GRI 3-3]

Continua l'integrazione e l'evoluzione dei processi e degli strumenti digitali all'interno del modello di servizio delle Agenzie come elemento distintivo e strategico di relazione con il cliente.

In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo della firma elettronica a distanza (FEA), nel 2023 circa il 62% dei clienti ha aderito, generando circa 70.000 movimentazioni.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.) ⁴			
	2021	2022	2023
Adesione clienti (n.)	26.103	31.203	36.764
Adesione clienti (%)	40,7%	48,6%	55,8%
Movimentazione F.E.A. (n.)	59.030	70.221	69.747
Movimentazione F.E.A. (%)	40,7%	48,9%	55,8%
Agenzie attivate	28	27	27

⁴ A partire dal Bilancio di Sostenibilità 2023, sono state aggiornate le fonti dati utilizzate per la misurazione della FEA (Firma Elettronica Avanzata). In particolare, il 'Monitor Tableau', certificato dalla Compagnia, è ora la principale fonte di riferimento. Di conseguenza, anche i dati relativi agli anni 2021 e 2022 sono stati modificati alla luce di questa nuova metodologia.

Punti vendita attivati	39	39	39
------------------------	----	----	----

Nonostante l'apparente diminuzione delle polizze movimentate in Fea, la **digitalizzazione** del portafoglio nel corso del 2023 ha avuto una forte crescita. Questo parametro di valutazione del portafoglio si riassume con la misurazione dell'**Indice digitale** e tale monitoraggio ha sostituito quello della sola voce F.E.A. da inizio 2021.

L'**indice**, da un lato rappresenta in maniera più globale la vera digitalizzazione del portafoglio comprendendo tutte le polizze trattate e/o perfezionate tramite canali digitali (F.E.A., incassi da APP/Area Riservata, Quietanze da remoto, e Quietanze incassate pagamenti mensili); dall'altro offre diversi spunti per un'analisi più approfondita del fenomeno.

A dicembre 2023 l'indice digitale era pari al 67 %: 2 polizze su 3 sono gestite con tale modalità.

Gli Obiettivi Digital hanno avuto, oltre ad un forte sviluppo, anche un grande impatto positivo all'interno delle attività commerciali quotidiane in termini di organizzazione del lavoro e di flusso commerciale. Inoltre, si pongono come elemento virtuoso di sviluppo di strumenti e supporti che diano la possibilità di impattare positivamente in termini di sostenibilità: eliminazione carta, snellezza delle procedure e dei tempi, diminuzione mobilità urbana, ecc.

Nel contesto dell'evoluzione verso una maggiore digitalizzazione e l'offerta di un servizio sempre più avanzato, Assicoop Bologna Metropolitana risponde in maniera crescente alle nuove esigenze dei clienti attraverso le **Richieste Clienti da app**, trattasi di richieste di contatto tramite la nuova funzionalità presente su APP / Area Riservata. Questa attività è quella che ha sicuramente avuto il più grande sviluppo in termini di utilizzo da Cliente: 827 nel 2022 più di 1.400 nel 2023.

In generale comunque in termini di Contattabilità nel 2023 il numero di clienti attivi con almeno un dato di contatto (cellulare e/o mail) e Privacy aggiornata risulta essere pari all'84%.

Una importante novità introdotta da UnipolSai ad inizio 2022 che ha avuto fin da subito un forte impatto all'interno dell'attività commerciale è la **Vendita Omnicanale** dei prodotti Pet, Viaggi ed Abitazione. La novità del processo è la totale autonomia del Cliente in fase di consultazione delle garanzie del prodotto, definizione di un preventivo fino all'acquisto e il pagamento della polizza.

Se già nel primo anno di vita, si era fin da subito evidenziato l'impatto all'interno dell'attività commerciale, La Vendita Digitale nel corso del 2023 è diventato un vero e proprio nuovo canale commerciale: 4.180 preventivi che hanno portato a totale di 610 polizze, pari ad oltre 80.000 € di premi con una conversione vicina al 15%.

La Vendita Omnicanale, quindi, ha realizzato **un importante strumento di business che mira a fornire una adeguata esperienza di acquisto su tutti i canali: Punti Vendita, mobile e online**. Ha infatti generato complessivamente un importante flusso di preventivazione da gestire da parte dei punti vendita ma soprattutto ha mostrato una forte attrattività per una nuova fascia di Clienti: oltre il 45% sono clienti prospect che fino a ieri non conoscevano il mondo Assicoop.

Vista l'impatto e la rilevanza sempre più crescente delle attività digitali all'interno del modello commerciale di Assicoop Bologna Metropolitana, **è nata una struttura dedicata a promuovere e gestire il nuovo rapporto con il Cliente puro o ibrido digitale**: a gennaio 2023 nasce l'**Agenzia Digital**, costituita da risorse in grado di gestire gli strumenti tecnologici e fornire un adeguato servizio ai Clienti. La nuova struttura ha il compito di essere l'anello di congiunzione e coordinamento mancante tra il digitale e il territorio, in grado di cogliere le opportunità digitali e convertirle in opportunità a favore della rete vendita.

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

[GRI 3-3]

La base del successo e del riconoscimento della professionalità delle Assicoop è la continua ricerca di soluzioni che rispondono all'esigenza di tutela, servizio e soddisfazione dei bisogni delle persone che hanno dato e daranno fiducia all'Azienda.

In costante sinergia con i Piani strategici di Compagnia e con un articolato e funzionale presidio del territorio, la Rete distributiva opera su strategici fattori di distintività:

- Alto livello di specializzazione e personalizzazione della consulenza;
- Innovazione tecnologica a supporto dell'attività professionale;
- Estensione della specializzazione a nuovi settori ed esigenze della Clientela (Beyond Insurance).

Specializzazione della rete di vendita

Nel 2023 prosegue la convinta adesione ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita previsti dalla Compagnia con l'obiettivo di adeguare e migliorare le competenze delle risorse attive in agenzia, attraverso percorsi formativi in grado di fornire livelli di specializzazione ben identificabili.

A tal proposito, proseguono e si approfondiscono e sviluppano in step successivi i percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire due tipologie di clientela:

- Il segmento Famiglie: tramite i Family Welfare Specialist
- Il segmento Aziende/PMI: tramite Business Specialist.

La specializzazione della rete distributiva su target di clientela diventa dunque lo strumento per raggiungere maggiori livelli di efficienza, per soddisfare le esigenze specifiche della clientela proponendo soluzioni su misura per ogni cliente e per gestire consapevolmente la leva prezzo e la customer satisfaction.

I **Family Welfare Specialist** sono figure specializzate che operano in Agenzia per fornire consulenza alle Famiglie negli ambiti della protezione, risparmio, investimento, previdenza e welfare. La loro specializzazione è realizzata attraverso un percorso formativo della durata complessiva di 4 anni che prevede step intermedi finalizzati alla verifica delle competenze acquisite, oltre ad un percorso di progressiva crescita professionale su tre livelli.

I **Business Specialist** sono, invece, figure di Agenzia specializzate e formate specificatamente per fornire alle Aziende la miglior consulenza assicurativa capace di garantire la sicurezza completa dell'attività, ma anche la tutela delle persone che in Azienda lavorano.

Costante l'attenzione ai nuovi **strumenti digitali** a supporto dell'attività, elemento distintivo del Gruppo. Il presidio e la diffusione nella rete distributiva degli strumenti innovativi messi a disposizione dalla Compagnia è obiettivo strategico, attuato con un costante processo di efficientamento a supporto delle attività gestionali e commerciali secondo le aspettative della clientela, per progredire verso una piena interoperabilità fisico-remota.

Frequenti percorsi di specializzazione supportano le competenze e consapevolezze tecniche e commerciali della rete in ambito **Beyond insurance**. Oltre al core assicurativo, obiettivo è l'implementazione di risorse e strumenti per diventare il punto di riferimento non solo assicurativo per i bisogni di mobilità privata, di welfare e property, offrendo ai Clienti un ecosistema di competenze e opportunità.

6 Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

[GRI 3-3, 2-6]

Assicoop Bologna Metropolitana è profondamente radicata nel territorio: è vicina alle istituzioni e alle realtà culturali ed è impegnata nella promozione dello sviluppo locale, anche attraverso molteplici liberalità e sponsorizzazioni.

I quasi 65.000 clienti, che hanno già scelto di assicurarsi con Assicoop Bologna Metropolitana, testimoniano il valore del radicamento dell'azienda, fatto di una presenza diffusa al servizio delle persone e del tessuto produttivo.

Anche per questo Assicoop Bologna Metropolitana, partecipa attivamente e sostiene strutture, progetti e manifestazioni di carattere sociale e sanitario, culturale, artistico e sportivo, per garantire assistenza, integrazione e socialità.

Crescente l'impegno per destinare risorse a progetti ambientali e di sostenibilità.

Alcuni interventi di sostegno nel Territorio:

In ambito Sostenibilità

- Il **progetto "Utile"** in partnership con DISMECO, finalizzato alla sperimentazione di nuove modalità di raccolta, ecocompatibili e virtuose, dei RAEE presenti all'interno delle stazioni ecologiche e alla creazione di linee di preparazione per il loro riutilizzo. Iniziativa unica a livello europeo, importante per consentire il reinserimento dei prodotti di scarto nella catena del valore e per intercettare e contrastare efficacemente il rischio di inquinamento per abbandono di rifiuti nell'ambiente. "Utile" è stato sviluppato in collaborazione con HERA, Aires-Confcommercio (Unieuro), CNA, Università di Bologna e con il coinvolgimento di alcune cooperative sociali.
- Di grande importanza per il sostegno ai giovani è il **progetto "Vitamina C Cooperazione, condivisione cultura d'impresa"**, svolto in collaborazione con Legacoop Bologna e Legacoop Imola. Il progetto è rivolto agli studenti di istituti Superiori del territorio, ed ha come obiettivo **l'elaborazione di progetti imprenditoriali** per la redazione di un proprio business plan valutato in termini di fattibilità, sostenibilità economica e finanziaria, completezza e grado di analisi dell'elaborato e responsabilità ambientale.
- Non manca il sostegno a grandi e piccoli eventi sul territorio, come ad esempio, l'iniziativa **"Diverdeinverde"**, alla scoperta dei giardini e aree verdi della città.
- Erogato inoltre un contributo alla **"Casa delle donne per non subire violenza"**

In ambito culturale

- Rinnovato il supporto a manifestazioni di carattere artistico, tra cui al **Teatro Arena del Sole** ed al **Teatro Testoni Ragazzi**, due istituzioni culturali di altissimo livello ed importanza nel circondario bolognese.

In ambito sportivo e ricreativo

- Continua il sostegno alla **“Granfondo 10 Colli - Gran Premio Assicoop”** la grande corsa ciclistica del Circolo Dozza Tper, appuntamento bolognese di rinomanza internazionale; ma anche e soprattutto il sostegno a favore di realtà dell’associazionismo sportivo di base, di minori dimensioni, ma di grande valore per piccole realtà territoriali (bocciofile, polisportive, manifestazioni agonistiche).

In ambito socio-sanitario

- L’attenzione al sociale si sostanzia nel contributo ad iniziative di solidarietà, inclusione sociale, sostegno sanitario. In questo senso è stata confermata la **collaborazione con “Casa dei Risvegli Luca De Nigris”** per la **“Giornata dei risvegli”** con la finalità di sensibilizzazione ed impegno nei confronti delle persone in stato di post-coma e con la **“Fondazione Hospice”**, da sempre impegnata nell’assistenza, formazione e ricerca nell’ambito delle Cure Palliative;
- Sostegno all’ **Istituto Ramazzini, centro** per la ricerca indipendente e la prevenzione del cancro e delle malattie di origine ambientale.
- Importante e significativo contributo anche ad iniziativa di sostegno per un **Progetto in collaborazione con la Sezione femminile della Casa Circondariale di Bologna “Rocco D’Amato”**: la realizzazione di un Corso di Fotografia per le detenute.

Complessivamente sono oltre 100 le iniziative annue in cui Assicoop Bologna Metropolitana offre il proprio sostegno e partnership.

Nel 2023 sono state rendicontate liberalità per un valore complessivo di circa € 48.000.

Mentre, nello stesso periodo, l’investimento in attività di sponsorizzazione è stato di circa € 213000, in incremento rispetto l’anno precedente.

[GRI 203-1]

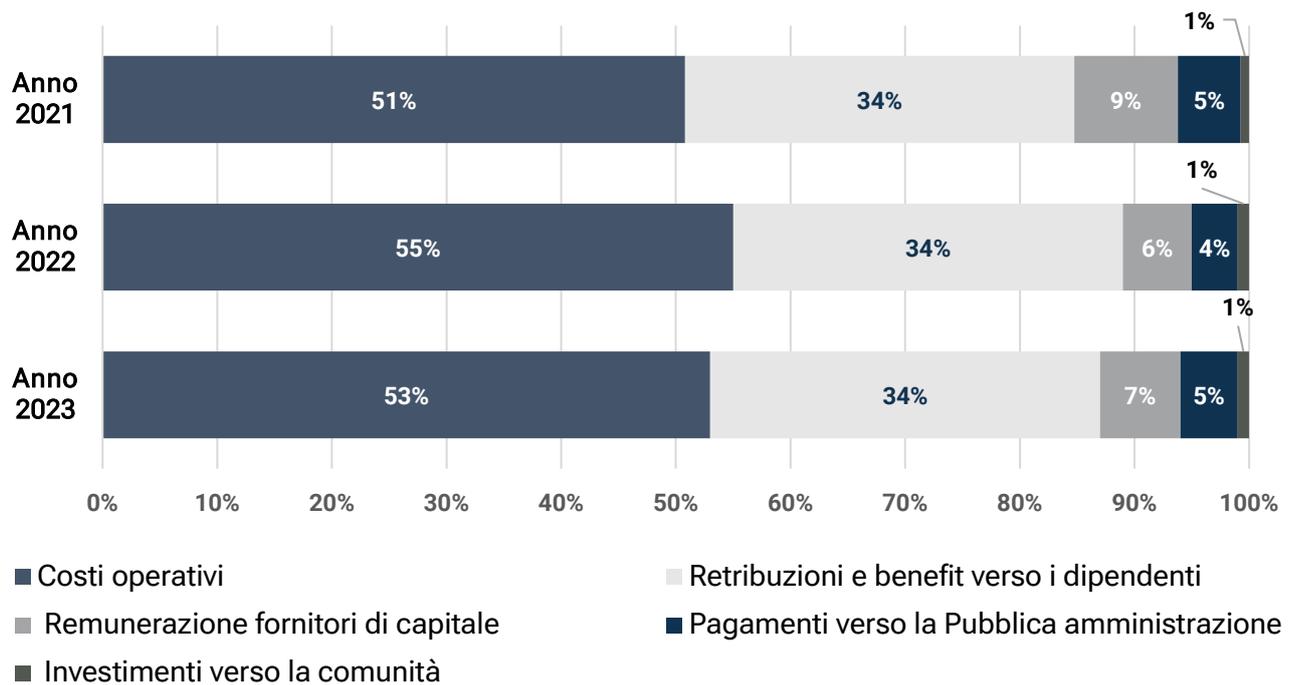
Investimenti nella comunità			
	2021	2022	2023
Totale	248.571 €	240.297 €	262.151,12
Liberalità	18.922 €	29.025 €	48.170,00
Sponsorizzazioni	229.648 €	211.272 €	213.981,12

[GRI 201-1]

Assicoop Bologna Metropolitana si impegna inoltre a generare valore per i propri stakeholder. Il calcolo e la distribuzione del valore aggiunto è una metodologia che permette di quantificare la ricchezza che viene creata da Assicoop nello svolgimento delle attività, come è stata prodotta e in che modo viene distribuita tra le varie categorie di soggetti che, con i loro differenti apporti, hanno concorso a produrla. Il calcolo del Valore economico generato e distribuito è stato impostato seguendo la metodologia indicata dalle linee guida contenute negli Standard GRI.

Il valore economico generato da Assicoop nel 2023 ammonta a **€ 21.612.351** (20 mln nel 2022). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 20.477.653 (circa 18,9 mln nel 2022). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 1.134.698 (1,07 mln nel 2022).

Valore economico distribuito



6.2 I partner per la creazione di valore

[GRI 2-6]

I fornitori supportano quotidianamente le Assicoop nell'erogazione di servizi di qualità e sono costituiti da tutte le società di servizi, fornitori di beni di consumo.

Nel 2023 Assicoop Bologna Metropolitana ha in attivo la collaborazione con **42 maggiori fornitori** che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche ed impianti tecnologici. Ogni anno i fornitori a contratto vengono valutati sulla base di elementi prestabiliti (qualità del servizio, puntualità nella risposta, rapporto qualità/prezzo, conformità del servizio/bene, sostenibilità); anche in base a tali risultati ne viene deciso o meno il rinnovo degli accordi contrattuali per gli anni a venire.

I partner per la creazione di valore		
	2022	2023
Fornitura di utenze	5	5
Servizi di pulizia	2	2
Servizi postali e telefonici	3	3
Locazione e apparecchiature	27	30
Cancelleria, stampanti ed altro	2	2

Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per il successo di Assicoop sono le Organizzazioni Socie, broker e coassicuratrici (servizi di intermediazione) e professionisti per incarichi specifici.

7 Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

[GRI 3-3]

Assicoop Bologna Metropolitana si impegna a diffondere e consolidare una cultura di **tutela dell'ambiente**, promuovendo la tutela del territorio di appartenenza e manifestando il suo impegno verso la costante riduzione dei dispendi energetici ed il contenimento dei consumi riguardanti i materiali impiegati.

A partire da novembre 2020, tutta la **carta fornita dal Gruppo Unipol** per le operazioni di Assicoop Bologna Metropolitana è **riciclata al 100%**. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE. Nel 2023 **tutta la carta acquistata da Assicoop è riciclata**. In tutte le agenzie e sedi di Assicoop in accordo con le normative comunali si effettua la raccolta differenziata con un importante e crescente contributo di tutto il personale. È attiva da anni la raccolta dei toner esausti attraverso accordi con la società fornitrice del materiale attraverso UnipolSai.

Sono stati installati erogatori di acqua allacciati alla rete idrica nella sede di Bologna in via del Gomito e di Imola in via Bentivoglio, per incentivare l'utilizzo dell'acqua pubblica e delle borracce/bottiglie di vetro negli uffici e contestualmente evitare la produzione di rifiuti in plastica e il consumo di prodotti monouso.

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Operando prevalentemente nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, presenta come impatti ambientali diretti più significativi il consumo di energia elettrica per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. Di seguito sono riportati i principali dati per il 2023 riguardanti la produzione di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato.

[GRI 301-1]

Principali materiali consumati			
	2021	2022	2023
Totale carta utilizzata	28.369 Kg	25.375 kg	12.400 kg
di cui carta riciclata	96%	100%	100%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	92	9	228
Drum (pezzi acquistati)	n.d.	n.d.	73

I dati relativi al consumo di energia nell'anno 2023 sono in flessione rispetto biennio precedente. Nel 2022 si è rilevato un pesante incremento dei costi energetici e, nello specifico per l'attività di Assicoop, soprattutto per l'approvvigionamento dell'energia elettrica necessaria per riscaldare ed illuminare i luoghi di lavoro. Costante l'impegno a monitorare l'evolversi del mercato dell'energia elettrica e dei suoi prezzi con focus sui consumi di tutte le nostre unità produttive e su possibili soluzioni sostenibili.

Tutti i lavoratori sono stati sensibilizzati ad una maggior attenzione verso lo spreco, contemporaneamente è stata richiesta al manutentore di fiducia di verificare i timer di tutti i sistemi di riscaldamento/raffrescamento ottimizzando gli orari di accensione e spegnimento.

[GRI 302-1]

Consumo totale di energia (GJ)⁵			
	2021	2022	2023
Totale energia consumata	1.719	1.608	1.565
Gas naturale	7	6	6,25
Energia elettrica acquistata	1.565	1.449	1.411
di cui da fonti non rinnovabili	1.565	1.449	14.11
di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a benzina	55	62	45
Auto aziendali a gasolio	93	90	103

Il dato dei consumi di energia non tiene conto sin dal 2017 dei consumi relativi alla sede di via del Gomito (sede legale di Assicoop) in quanto l'immobile è di proprietà di UnipolSai e, perciò, le utenze non sono intestate ad Assicoop Bologna Metropolitana. I dati del consumo di gas (smc) e di energia elettrica (kWh) sono tratti dalle fatture di Hera che arrivano periodicamente; auto: i consumi sono stati calcolati dividendo i consumi costruiti sulla base della percorrenza per il prezzo medio annuale reperito da fonti oggettive.

[GRI 302-3]

Intensità energetica			
	2021	2022	2023
Intensità energetica per mq (GJ/mq)	0,58	0,54	0,52

Assicoop Bologna Metropolitana ha avviato il monitoraggio dei propri consumi e delle relative emissioni secondo la classificazione internazionale proposta dallo standard GHG Protocol e suggerita dal GRI Standards, con l'obiettivo di garantire la comparabilità del dato anche in confronto con le altre organizzazioni. In dettaglio, Assicoop Bologna Metropolitana misura:

- Scope 1: emissioni dirette di GHG provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione.
- Scope 2: emissioni indirette di GHG, derivanti dalla generazione di energia elettrica, energia a vapore, da riscaldamento e raffreddamento, importata e consumata all'interno dell'organizzazione.

⁵ Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre 2022 di ogni anno.

[GRI 305-1, 305-2]

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO₂eq.)⁶			
	2021	2022	2023
Scope 1 ⁷	11,3	11,6	11,3
Scope 2 (location-based)	113,6	105,2	105,5
Scope 2 (market-based)	-	-	179,9

Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione (scope 1) i consumi di energia rendicontati all'interno dello standard GRI 302-1 vengono automaticamente convertiti dal foglio di calcolo in emissioni di gas serra (esprese in CO₂eq) in base ai fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale (GWP) indicati dalla linea guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI (Global Reporting Initiative) [versione GRI Standards, Versione dicembre 2018], elaborata da ABI - Associazione Bancaria Italiana, nella versione del 14 dicembre 2023. I Gas inclusi nel calcolo - e specificati all'interno della guida - sono CO₂, CH₄, N₂O.

⁶ Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre di ogni anno.

⁷ I dati delle emissioni di Scope 1 rispetto agli anni 2021 e 2022 sono stati modificati a seguito di un ricalcolo.

Indice dei contenuti GRI

Assicoop Bologna

Metropolitana

Dichiarazione d'uso	Assicoop Bologna Metropolitana ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 Dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Compagine sociale 6.1 Relazione con la comunità 6.2 I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Le cariche sociali
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori	

GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	<p>2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale</p> <p>3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale</p> <p>4.2 Valorizzazione dei collaboratori</p> <p>4.3 Qualità della vita in azienda</p> <p>4.4 Formazione e sviluppo professionale</p> <p>5.1 Qualità del servizio</p> <p>5.2 Innovazione del modello di servizio</p> <p>5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia</p> <p>6.1 Relazione con la comunità</p> <p>7.1 Tutela dell'ambiente</p>
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo professionale

GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.4 Formazione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.1 Le persone di Assicoop
GRI 405: Non discriminazione e 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	5.1 Qualità del servizio

