

Assicoop Emilia Nord

# Bilancio di Sostenibilità

2021-2022



Il presente documento si inserisce all'interno della nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità. Ai fini di fornire una fotografia aggiornata delle attività svolte sui territori dalle singole Agenzie, di seguito sono fornite informazioni sulle principali tappe storiche, sulle performance economiche, e sulle iniziative realizzate sul territorio da parte di Assicoop Emilia Nord. Attraverso l'analisi dei traguardi raggiunti per il biennio 2021-2022, saranno forniti i principali elementi che caratterizzano l'approccio alla sostenibilità di Assicoop. Per una visione complessiva delle strategie ed azioni intraprese dall'Associazione si rimanda alla Sezione generale del Bilancio di Sostenibilità.

## 1 Identità e storia

### 1.1 Compagine sociale

[GRI 2-1]

Assicoop Emilia Nord S.r.l. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Parma in Viale Mentana, 45 e sede operativa a Reggio Emilia in Via M. Ruini n.8.

I soci di Assicoop Emilia Nord S.r.l. rappresentano a livello locale il mondo del lavoro dipendente e il mondo dell'imprenditoria, dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi (Legacoop, CIA, CNA, Confesercenti, U.P.I Parma). Le Organizzazioni Socie sono presenti nella base sociale di Assicura S.p.A. (CIA, CGIL, Confesercenti e CNA) e Partecipa S.r.l. (CGIL, UIL Alim., CNA, Confesercenti, e CIA). UnipolSai Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.

#### Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

UnipolSai Finance S.p.A.	50,00 %
Parco S.p.A.	24,00 %
Pegaso Finanziaria S.p.A.	12,00%
Assicura S.p.A.	10,00%
Partecipa S.r.l.	4,00%

#### Dagli anni '60 agli anni '80

Nel 1964 l'agenzia Unipol inizia la propria attività a Reggio Emilia ove, come espressione di Federcoop, nasce A.G.A.R. Agenzia Generale di Assicurazioni Reggiana, mentre nel 1968 a Parma nasce APACOOOP scrl.

#### Dagli anni '90 agli anni 2000

Nel 1997 Reggio Emilia, A.G.A.R. diventa Assicura S.p.A. con l'ingresso tra i soci delle organizzazioni locali CNA, Confesercenti, CIA, Teorema (CGIL). A Parma, APACOOOP scrl diviene APA S.p.A. con l'ingresso tra i soci delle organizzazioni locali CIA, CNA, Confesercenti, Unione Parmense Industriali, UIL Alimentaristi, SERCOOP (CGIL).

Nel 2010 Unipol Assicurazioni lancia il progetto di aggregazione tra alcune Assicoop presenti sul territorio Emiliano Romagnolo: Reggio Emilia con Parma, Modena con Ferrara e Ravenna con Romagna (Forlì).

Come risposta al processo di aggregazione delle sedi Assicoop proposto dalla Compagnia, il 4 marzo 2011 viene fondata Assicoop Emilia Nord s.r.l. Successivamente, il 1° gennaio 2012 Assicura S.p.A. ed APA S.p.A. conferiscono i propri rami d'azienda assicurativi in Assicoop Emilia Nord, che inizia ufficialmente la propria attività.

#### Uno sguardo verso gli orizzonti futuri

Negli ultimi anni, Assicoop Emilia Nord ha ampliato la presenza territoriale presidiando stabilmente anche la provincia di Piacenza. Nello specifico, sono stati aperti 4 nuovi punti vendita: Piacenza, Castel San Giovanni, Fiorenzuola e Podenzano.

Nel 2022, sempre in ottica di ampliamento della propria rete vendita, Assicoop Emilia Nord ha preso parte al progetto di Compagnia "JoinUs" il quale ha offerto il vantaggio di arricchirsi di nuovi consulenti assicurativi con la loro esperienza, il loro target Clienti di riferimento e il loro portafoglio presidiando maggiormente il territorio della Val D'Enza con l'apertura di un nuovo Punto Vendita situato a Montecchio Emilia.

### EVOLUZIONE E ASSETTO ORGANIZZATIVO 2021/2022

Nel corso del 2020 Assicoop Emilia Nord ha realizzato una **profonda ristrutturazione organizzativa**, passando dalle Aree Territoriali ai Canali Commerciali (Agenzie Dirette, Subagenti, Corporate e Specialist PMI), con l'obiettivo di semplificare la struttura organizzativa e focalizzare la rete di vendita sulla gestione dei diversi target di clientela. Inoltre, ha provveduto ad ampliare le funzioni di supporto ai Canali, rafforzando la Pianificazione Commerciale, con ruolo di elaborazione e diffusione delle strategie commerciali, lo Sviluppo Commerciale Family Welfare, il Change Management e l'Area Tecnica.

Nel 2021 è stato creato il **Comitato Commerciale**, un team di colleghi esperti in campo tecnico, responsabili di reti commerciali e pianificazione che si incontra con cadenza prefissata e che con visione generale, attraverso idee e scelte strategiche, guida l'azienda verso gli obiettivi comuni.

È stata attuata una revisione delle logiche di governo delle agenzie, valorizzando maggiormente la figura del Responsabile di Agenzia attraverso un percorso professionale manageriale creato ad hoc. Questo ha permesso di diffondere nuovi efficaci metodi di pianificazione e presidio delle attività sostenendo altresì lo sviluppo e la specializzazione delle figure specialistiche presenti nel punto vendita come i Family Welfare Specialist e i Business Specialist.

Nell'ambito dell'innovazione tecnologica, in forte accelerazione post pandemica, Assicoop Emilia Nord ha messo in atto un percorso di trasformazione digitale che si prefigge l'obiettivo di aiutare la Rete Commerciale a cambiare i propri comportamenti adeguandoli alle esigenze di un sempre maggior numero di clienti digitalmente evoluti, mobili e sensibili alla sostenibilità.

La riorganizzazione ha portato coesione tra colleghi nei punti vendita e notevoli miglioramenti qualitativi e quantitativi su tutti i comparti consentendo il costante raggiungimento degli obiettivi produttivi e commerciali assegnati dalla Mandante.

## 2 Governance e cariche sociali

### 2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord

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]

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato approvato da una sessione riunita dei Consigli di Amministrazione delle Assicoop.

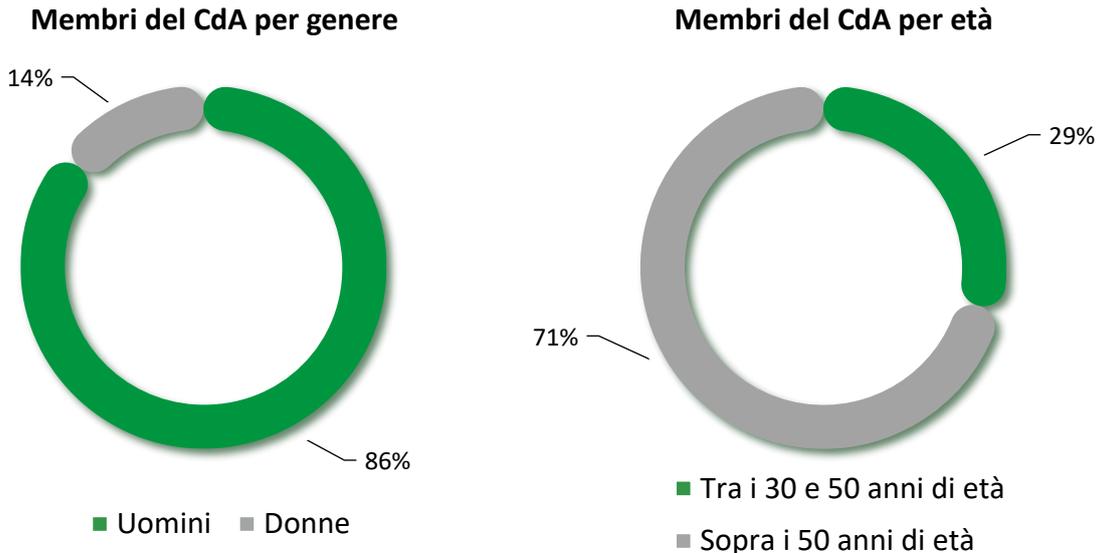
Al fine di promuovere le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza relative allo sviluppo sostenibile tra i membri del Consiglio di Amministrazione, a partire dal 2023, i membri del Consiglio di Amministrazione di Assicoop parteciperanno a sessioni di formazione dedicate alle tematiche della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

### 2.2 Le cariche sociali

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

Il Consiglio di Amministrazione, noto come CdA, è composto da 7 membri rappresentativi della compagine societaria. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente 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 mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei sette membri, tre sono esecutivi e quattro sono non esecutivi. Inoltre, sei membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, due hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri cinque hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.



La composizione del CdA e del Collegio Sindacale è rappresentata nella tabella seguente.



[GRI 2-10]

Al termine del mandato del CdA, i soci rappresentanti della società presentano le candidature per i nuovi membri del Consiglio di Amministrazione. Durante l'ultima assemblea, dopo l'approvazione del bilancio, vengono annunciati i nuovi candidati, il nuovo CdA viene nominato, e durante la prima riunione esso elegge il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato, assegnando anche incarichi e

retribuzioni. La nomina degli amministratori avviene direttamente durante l'Assemblea dei Soci, basandosi sulle proposte dei candidati presentate dai soci.

## 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.

## 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 Emilia Nord per il biennio di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo. È importante evidenziare che la ristrutturazione intrapresa nell'anno 2020 e messa a punto nel 2021, riguardante la revisione del modello organizzativo e l'efficientamento dell'attività caratteristica, ha consentito ad Assicoop Emilia Nord di conseguire una migliore efficacia distributiva, con impatto positivo sulla crescita e sul risultato economico rispetto agli esercizi precedenti.

In particolare, la specializzazione per Canali Distributivi, gli investimenti in formazione di dipendenti e collaboratori e l'adozione di metodi innovativi di pianificazione commerciale hanno consentito di raggiungere stabilmente gli obiettivi commerciali assegnati dalla Mandante e, conseguentemente, di ottenere un utile di esercizio di grande qualità rispetto agli ultimi due anni. Assicoop Emilia Nord continua a mantenere una buona capacità di generare redditività e di mantenere un elevato livello di sostenibilità economica del business.

Performance economica			
	2021	2022	Variazioni % 2021-2022
Incassi netti	137.241.221 €	134.963.404 €	-1,66 %
Provvigioni attive	15.282.553 €	16.235.274 €	6,23 %
Ricavi vendite/prestazioni	19.910.486 €	20.855.486 €	4,75 %
Totale costi diretti	14.026.786 €	14.345.704 €	2,27 %
Margine lordo	5.850.858 €	6.478.884 €	10,73 %
Totale spese generali	3.505.134 €	3.907.315 €	11,47 %
Reddito operativo	2.345.724 €	2.571.569 €	9,63 %
Risultato d'esercizio	1.821.230 €	1.912.901 €	5,03 %

### 3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Emilia Nord – Auto/ Rami elementari / Vita			
	2021	2022	Variazioni % 2021-2022
Auto	45.604.068 €	48.266.487 €	5,84%
Rami elementari	41.049.418 €	42.471.226 €	3,46%
Vita	50.587.734 €	44.225.691 €	-12,58%
Vita (nuova produzione)	32.027.034 €	36.289.273 €	13,31%

Assicoop Emilia Nord ha perseguito nel biennio gli obiettivi di maggiore redditività e minore volatilità del portafoglio. Tali obiettivi sono stati realizzati su due direttrici: per linee interne, attraverso l'adozione di metodologie di pianificazione commerciale e l'attivazione di percorsi specifici professionalizzanti, per linee esterne attraverso l'acquisizione di portafogli assicurativi dalla Mandante. Questo ha permesso il rafforzamento della presenza territoriale, la crescita sul comparto Rami Elementari, la ricerca di stabilizzazione del comparto Auto e una riqualificazione quali-quantitativa del comparto Vita.

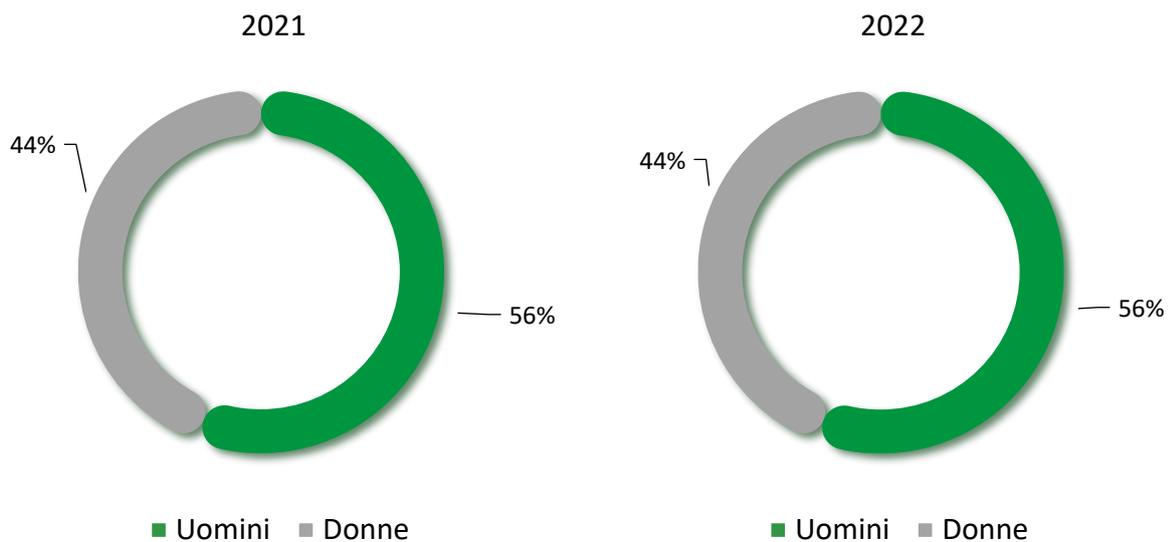
Raccolta premi Assicoop Emilia Nord - Retail/corporate			
	2021	2022	Variazioni % 2021-2022
Retail	97.357.990 €	98.575.556 €	1,25%
Corporate	39.883.230 €	36.387.849 €	-8,76%

## I clienti e il portafoglio

Nel 2022 si è verificata una riduzione dei clienti persone fisiche che raggiungono 76.149 nel 2022; resta sostanzialmente invariato il numero di clienti partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, che si attesta a 10.406 nel 2021 e 10.039 nel 2022.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età		
	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>77.614</b>	<b>76.149</b>
- di cui sotto i 30 anni	2.285	2.855
- di cui tra i 30 e 50 anni	20.644	20.698
- di cui sopra i 50 anni	54.685	52.596

### Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



L'attenzione di Assicoop Emilia Nord nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è inoltre confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia un importante livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling		
	2021	2022
Indice di Cross selling	2,1	2,11

## 4 Le persone, la nostra risorsa

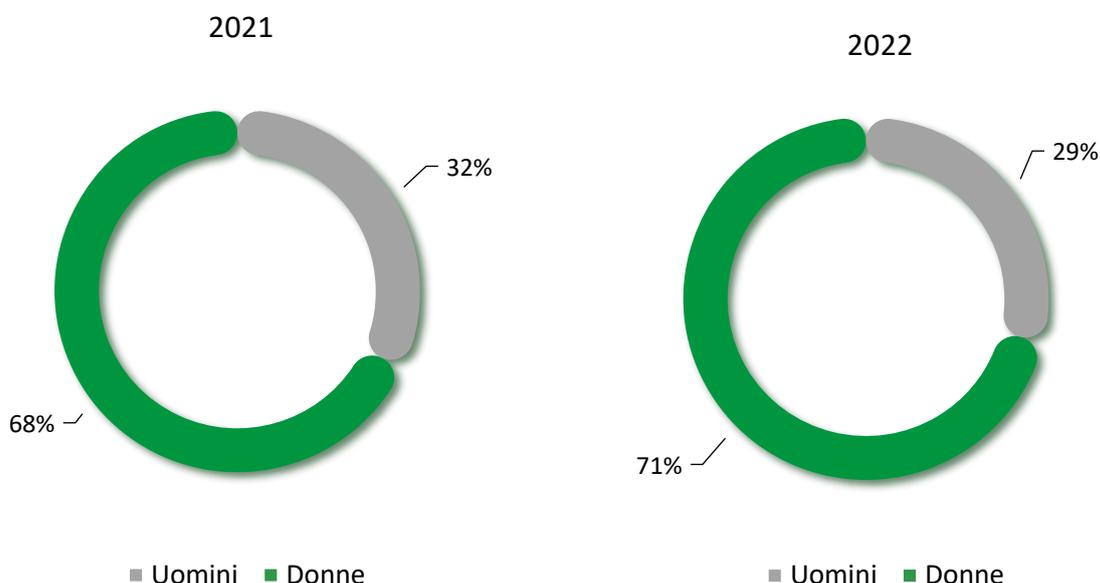
### 4.1 Le persone di Assicoop

[GRI 2-7, 2-8]

Per Assicoop Emilia Nord è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare una certa stabilità occupazionale e promuovere l’inserimento lavorativo dei giovani nelle province in cui Assicoop opera. In dettaglio, nel 2022 le persone impiegate in Assicoop Emilia Nord sono state 268, di cui 179 dipendenti (127 donne, 52 uomini) e 89 collaboratori in libera professione.

Le risorse umane di Assicoop Emilia Nord 2021-2022			
	Dipendenti	Collaboratori in libera professione	Totale
2021	168	87	255
2022	179	89	268

#### Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per genere



La figura più comune tra i collaboratori in libera professione è il subagente, il cui rapporto contrattuale con l'azienda è formalizzato attraverso un Mandato di Subagente. In questa categoria rientrano anche i collaboratori dei subagenti. La principale responsabilità del subagente è la raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da UnipolSai Assicurazioni S.p.A. o da altre società affiliate al Gruppo UnipolSai, le quali sono rappresentate dall'Agenzia Assicoop Emilia Nord. Questa attività deve essere svolta in piena conformità e nel rispetto delle disposizioni tecniche, amministrative, tariffarie e assuntive stabilite sia dall'Agenzia che da UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

## 4.2 Valorizzazione dei collaboratori

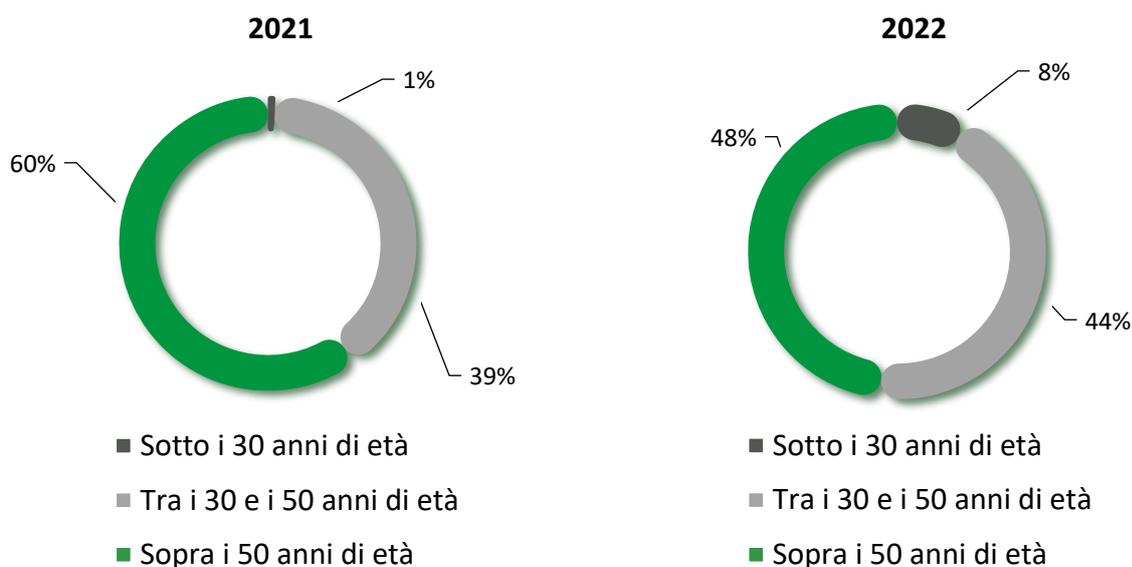
[GRI 2-30, 3-3, 405-1]

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2022 l'insieme del personale di Assicoop Emilia Nord è composto da 4 dirigenti (4 uomini), 10 quadri (5 uomini e 5 donne) e 165 impiegati (47 uomini e 118 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato (2021-2022). Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 69% dei dipendenti. Nel corso del 2022 i dipendenti appartenenti alle categorie protette<sup>1</sup> sono pari a 11 (1 uomo e 10 donne).

Totale dipendenti per inquadramento e genere nel 2021 e 2022			
	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti 2021</b>	<b>53</b>	<b>115</b>	<b>168</b>
- di cui dirigenti	4	-	4
- di cui quadri	6	4	10
- di cui impiegati	43	111	154
<b>Totale dipendenti 2022</b>	<b>52</b>	<b>127</b>	<b>179</b>
- di cui dirigenti	4	-	4
- di cui quadri	5	4	9
- di cui impiegati	43	123	166

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 44% di questi (79 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 48% (86 persone) ha più di 50 anni e l'8% (14 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

### Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per fasce d'età



<sup>1</sup> 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).

### 4.3 Qualità della vita in azienda

[GRI 3-3]

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una forte attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse nell'instaurare un rapporto stabile e di lungo periodo con i dipendenti. A riguardo, la quasi totalità dei dipendenti (165) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro l'azienda offre anche soluzioni come il part time: il 21% dei dipendenti ha un contratto part-time.

[GRI 2-7]

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere nel 2021 e 2022			
	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti 2021</b>	<b>53</b>	<b>115</b>	<b>168</b>
- di cui a tempo indeterminato	50	112	162
- di cui a tempo determinato	3	3	6
- di cui a tempo pieno	52	79	131
- di cui a tempo parziale	1	36	37
<b>Totale dipendenti 2022</b>	<b>52</b>	<b>127</b>	<b>179</b>
- di cui a tempo indeterminato	49	116	165
- di cui a tempo determinato	3	11	14
- di cui a tempo pieno	52	90	142
- di cui a tempo parziale	-	37	37

Nel 2022 Assicoop Emilia Nord ha assunto 12 nuove persone, di cui 5 di età inferiore ai 30 anni e 7 tra i 30 e i 50 anni.

[GRI 401-1]

Dipendenti assunti e cessati per età e genere 2021 e 2022		
	2021	2022
<b>Totale dipendenti assunti</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
Sotto i 30 anni	3	5
- di cui uomini	-	-
- di cui donne	3	5
Tra i 30 e 50 anni	4	7
- di cui uomini	-	4
- di cui donne	4	3
Sopra i 50 anni	-	-
- di cui uomini	-	-
- di cui donne	-	-
<b>Totale dipendenti cessati</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

Sotto i 30 anni	3	3
- di cui uomini	2	-
- di cui donne	1	3
Tra i 30 e 50 anni	-	3
- di cui uomini	-	1
- di cui donne	-	2
Sopra i 50 anni	6	10
- di cui uomini	3	3
- di cui donne	3	7

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta al -1,2% nel 2021 e al -2,2% nel 2022 non influenzando quindi la continuità produttiva e la stabilità organizzativa.

<b>Turnover dei dipendenti per età e genere 2021 e 2022<sup>2</sup></b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Tasso di assunzione per genere</b>	<b>4,2%</b>	<b>6,7%</b>
- uomini	0,0%	7,7%
- donne	6,1%	6,3%
<b>Tasso di cessazioni per genere</b>	<b>5,4%</b>	<b>8,9%</b>
- uomini	9,4%	7,7%
- donne	3,5%	9,4%
<b>Tasso di turnover per genere</b>	<b>-1,2%</b>	<b>-2,2%</b>
- uomini	-9,4%	0,0%
- donne	2,6%	-3,1%
<b>Tasso di assunzione per fasce d'età</b>	<b>4,2%</b>	<b>6,7%</b>
- sotto i 30 anni di età	27,3%	31,3%
- tra i 30 e 50 anni di età	5,9%	9,1%
- sopra i 50 anni di età	0,0%	0,0%
<b>Tasso di cessazioni per fasce d'età</b>	<b>5,4%</b>	<b>8,9%</b>
- sotto i 30 anni di età	27,3%	18,8%
- tra i 30 e 50 anni di età	0,0%	3,9%
- sopra i 50 anni di età	6,7%	11,6%
<b>Tasso di turnover per fasce d'età</b>	<b>-1,2%</b>	<b>-2,2%</b>
- sotto i 30 anni di età	0,0%	12,5%
- tra i 30 e 50 anni di età	5,9%	5,2%
- sopra i 50 anni di età	-6,7%	-11,6%

<sup>2</sup> 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.

Inoltre, l'attenzione al personale passa anche attraverso l'attuazione di una politica di welfare.

Nel 2021 l'azienda ha erogato € 1.000 di bonus ai dipendenti a titolo di ringraziamento per la dedizione e l'impegno profuso nonostante l'emergenza Sanitaria.

Nel 2022 l'attenzione ai dipendenti è stata ancora più marcata in quanto la contrattazione di secondo livello tra Azienda e Rappresentanza Sindacale ha previsto agevolazioni economiche in aumento per tutti i dipendenti, come ad esempio il buono pasto e la messa a terra della piattaforma welfare, la quale ha permesso ai dipendenti di ottenere tanti servizi dedicati alla persona e alla famiglia detassati, oltre ad una maggiorazione economica del premio di risultato.

#### 4.4 Formazione e sviluppo professionale

[GRI 3-3]

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 e affidabile.

La formazione e l'armonizzazione contrattuale 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.

La politica di gestione delle risorse umane di Assicoop Emilia Nord prevede sia il rispetto degli obblighi di formazione per aggiornamento professionale riguardante la sicurezza, la privacy, l'antiriciclaggio e la normativa IVASS previsti dal D.L. n 209/2005 e Regolamento ISVAP n. 5/2006, che l'erogazione continuativa di formazione specifica di carattere tecnico e commerciale.

Le ore di formazione ai fini IVASS svolte nel 2022 sono state pari a 5.515 per i dipendenti e 3.110 per i collaboratori, per un totale di 8.625 ore (rispettivamente 5.499 e 3.342 per un totale di 8.841 ore nel 2021).

[GRI 404-1]

Ore medie di formazione ai dipendenti per genere		
	2021	2022
<b>Ore totali di formazione</b>	<b>5.499</b>	<b>5.515</b>
- ai dipendenti uomini	1.780	1.635
- ai dipendenti donne	3.719	3.880
<b>Ore medie di formazione per dipendente<sup>3</sup></b>	<b>33</b>	<b>31</b>
Ore medie di formazione uomini	34	31
Ore medie di formazione donne	32	31

<sup>3</sup> 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.

<b>Ore medie di formazione ai dipendenti per categoria di inquadramento</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Ore totali di formazione</b>	<b>5.499</b>	<b>5.515</b>
- Dirigenti	131	96
- Quadri	250	285
- Impiegati	5.118	5.134
<b>Ore medie di formazione per dipendente</b>	<b>33</b>	<b>31</b>
Ore medie di formazione dirigenti	33	24
Ore medie di formazione quadri	25	36
Ore medie di formazione impiegati	33	31

[GRI 404-2]

La formazione alla rete si è focalizzata sull'individuazione dei bisogni assicurativi di persone e imprese, sul potenziamento degli strumenti di analisi e valutazione del rischio e sulla elaborazione di soluzioni assicurative sempre più efficaci e personalizzate. Inoltre, ha anche valorizzato la figura del Responsabile di Agenzia, ruolo strategico per Assicoop Emilia Nord, partendo proprio dalla sua denominazione: si è passati da «capo d'ufficio», a cui erano riconosciute competenze direttamente legate all'attività commerciale e territoriale, al «Responsabile di Agenzia», a cui si è richiesto uno spostamento verso la duplice funzione di gestore di risorse e di organizzazione delle attività d'agenzia. L'introduzione di nuovi strumenti di pianificazione commerciale, inoltre, ha previsto per i responsabili nuove competenze in termini di programmazione, monitoraggio e controllo delle attività delle proprie risorse.

In sintesi, l'esigenza è stata quella di dotare i «Responsabili di Agenzia» delle competenze necessarie per coordinare e gestire le risorse e le attività di agenzia, nonché di potenziare lo spirito di gruppo e di avviare la messa in condivisione di buone pratiche.

I programmi formativi, volti ad implementare e rafforzare le competenze delle risorse di Assicoop Emilia Nord, vengono elaborati seguendo l'analisi del fabbisogno formativo in cui si evidenziano le carenze dei vari soggetti e, in condivisione sia con i componenti del Comitato Commerciale che con la Direzione di Compagnia, vengono attuati cicli formativi costanti volti ad implementare e rafforzare le loro competenze sui vari settori aziendali.

Sono stati previsti ed erogati, in continuità con il biennio passato, corsi Specialistici per la famiglia (Family Welfare) e per le piccole medie imprese (Business Specialist) migliorando la conoscenza non solo dei prodotti ma anche del mercato, il quale è sempre in evoluzione.

Assicoop Emilia Nord, credendo fortemente sul valore della formazione, ha progettato ed erogato un percorso di formazione anche per i non dipendenti (subagenti) cercando di ampliare le competenze tecnico-commerciali, con un percorso specifico inerente alla gestione dei rischi delle aziende.

Anche per il biennio 2021-2022 continua l'intenso programma di inserimento di nuove risorse commerciali, in prevalenza neolaureati, iniziato nel 2018, per garantire una sempre maggiore competenza digitale e tecnica della Rete di Vendita e un passaggio generazionale della forza vendita.

### PROGETTO CHANGE MANAGEMENT

Sempre nell'anno 2022, Assicoop Emilia Nord ha proseguito il progetto denominato "Change Management" il cui obiettivo è stato quello di aiutare la Rete Commerciale ad approcciarsi a nuovi comportamenti sia in termini di sostenibilità ambientale che di fluidità nell'utilizzo delle nuove tecnologie messe a disposizione dalla Mandante.

L'utilizzo delle nuove tecnologie ha permesso, non solo al mondo retail ma anche alla realtà back office, di sperimentare un nuovo processo di gestione remota del pagamento delle polizze tramite bonifico il quale, a sua volta, ha permesso di consolidare una nuova modalità lavorativa che guarda all'Omnicanalità. Tale processo di evoluzione digitale ha comportato una costante e continua formazione per tutto il personale, il quale si è sempre più orientato a soddisfare il bisogno del cliente passando dal tradizionale contatto telefonico ad un contatto digitale, da ciò deriva l'aumento dell'indice di contattabilità, driver importante per la Compagnia.

### PROGETTO NEW GENERATION

Assicoop ha consolidato l'esperienza del progetto New Generation, che investe su giovani di talento per rafforzare la propria 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.

Attraverso una campagna di recruitment multicanale sono stati selezionati 4 neo-consulenti assicurativi (3 nel 2021), che hanno intrapreso un percorso di on-boarding finalizzato a comprendere il contesto organizzativo di Assicoop e al successivo inserimento nelle Agenzie sul territorio. L'on-boarding prevede una learning journey (percorso di apprendimento) strutturata e multi-metodo che ha permesso ai consulenti di approfondire e specializzarsi rispetto alle tematiche di attualità che riguardano il settore assicurativo.

In particolare, il progetto New Generation intende sviluppare sempre più la sinergia tra le Assicoop e i territori a partire dalle persone.

È per questo che è stata creata una community di cui proprio i neo-consulenti sono i protagonisti, caratterizzata da una serie di spazi e momenti che permettono il confronto e la contaminazione continua, alternando formazione in aula e sperimentazione direttamente sul campo. I neo-consulenti, frequentando le Agenzie, hanno avuto modo di toccare con mano il valore della collaborazione e il senso profondo di operare in un'organizzazione unica come il mondo Assicoop.

## 4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone di Assicoop rappresenta una priorità dell'Associazione. Coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, ogni Assicoop predispone di un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), il medico competente e un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza (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 (soprattutto video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività.

[GRI 403-1]

Il sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro, che si avvale della collaborazione di valenti professionisti del settore, è stato attivato ed implementato a partire dal 1995, ed è implementato nel rispetto delle normative, ma anche dalle peculiarità di Assicoop e della valutazione presente nei DVR (Documento di Valutazione dei Rischi). Il Servizio Prevenzione Protezione e Pronto Soccorso ed il proprio responsabile, tengono monitorata in modo costante l'efficacia del sistema, in modo particolare quando intervengono fattori nuovi all'interno dei luoghi di lavoro (nuove assunzioni, implementazioni logistiche, modifiche organizzative). Vengono attivate valutazioni periodiche con il consulente esterno Alfa Solutions, per monitorare l'efficacia del sistema.

[GRI 403-2]

Nella sede sociale, in quella operativa ed in tutti punti vendita di Assicoop sono stati redatti, e costantemente aggiornati, i DVR, con la consulenza ed il coordinamento della società Alfa Solutions S.r.l. (Gruppo IREN). I DVR vengono redatti ed aggiornati tramite sopralluoghi nell'ambito dei 90 giorni successivi all'apertura del Punto Vendita (ed in base alla data di ultimo sopralluogo, quando trattasi di aggiornamento), effettuati da professionisti di Alfa Solutions, per verificare la presenza di eventuali pericoli sul lavoro, con particolare attenzione al rischio elettrico ed al rischio incendio, oltre ad una particolare attenzione ai fattori della tutela ambientale. Il tutto per mettere in pratica azioni tese a ridurre al minimo i rischi all'interno dei luoghi di lavoro.

I rischi, dai documenti prodotti, variano tra basso rischio e/o rischio inesistente. Dopo la redazione dei DVR, il RSPP, coadiuvato dalla Segreteria Generale dell'Azienda, attiva, ove presenti, tutte le dinamiche indicate dai tecnici per eliminare qualsiasi fonte di pericolo per i lavoratori. Il tutto nel rispetto delle disposizioni ministeriali e degli Istituti.

Nell'ambito lavorativo di Assicoop, non si sono verificati, ad oggi, infortuni sul lavoro né malattie professionali, ma solo tre infortuni in itinere (nel percorso di rientro a casa dal lavoro).

L'Azienda, sia nel periodo Covid-19 che prima ed anche successivamente, è molto attenta alla salute ed alle esigenze dei lavoratori c.d. "Fragili", attivando una politica di tutela sanitaria, di smart working e di orari e tempi di lavoro, in modo da mettere nelle migliori condizioni i lavoratori e le lavoratrici. In ogni singolo Punto Vendita è presente un componente del SPP e PS che relaziona il RSPP su problematiche che potrebbero insorgere, per porre eventuali rimedi immediati, oltre alla chiamata diretta con tutte le aziende manutentrici DL.81 (Impianti elettrici ed idraulici, estintori e mezzi DPI, Alfa Solutions Ambiente, Amministratori di Condominio).

Molto rilevante è stata l'attività, gestita con la collaborazione del Comitato Covid-19 di Assicoop e le Istituzioni preposte, per la realizzazione del Protocollo COVID-19 e l'applicazione di tutte le misure di Legge, e dei conseguenti presidi, anti-contagio.

Il biennio 2021-2022 ha visto una attiva collaborazione tra il Comitato Covid-19 di Assicoop e le Istituzioni preposte che ha permesso di proseguire con l'applicazione tempestiva di tutte le misure di Legge e dei conseguenti presidi anti-contagio.

[GRI 403-5]

La Società, sempre tramite convenzione con Alfa Solutions S.r.l., programma la formazione obbligatoria annuale (DL.81) per tutti i lavoratori, in base ai corsi precedentemente effettuati, alle nuove normative, ai lavoratori neoassunti o ai lavoratori con cambio mansione e/o luogo di lavoro e alle disposizioni aziendali. I corsi, finanziati con utilizzo fondi di "Foncoop" vengono tenuti da docenti privati, docenti AUSL e docenti di Alfa Solutions; le pratiche vengono, per i finanziamenti ed il controllo-tutoraggio dei corsi, seguiti da Demetra Formazione. I corsi vengono eseguiti durante l'orario di lavoro dei dipendenti. I temi trattati, oltre agli aggiornamenti normativi, riguardano principalmente il rischio elettrico, il rischio incendio, il rischio VDT (rischio lavoro al videoterminale) e la tutela dell'ambiente durante l'attività lavorativa. La formazione, per i dipendenti, è a titolo esclusivamente gratuito, sia per i componenti SPP che per i RLS ed altre figure presenti in Azienda. Alla fine di ogni corso (sia in presenza che on line), viene redatta una scheda di valutazione, sia lato utente che lato formatore, ove verificare l'efficacia del corso formativo e le specifiche applicazioni in ambito lavorativo.

## 5 Soluzioni innovative per la clientela

### 5.1 Qualità del servizio

[GRI 3-3]

In riferimento al processo di innovazione organizzativa sono stati attivati diversi cantieri per massimizzare la dimensione di prossimità nei confronti del cliente. In particolare, il recente cantiere sull'evoluzione del portafoglio clienti pone le basi per creare un servizio che permetta di formulare soluzioni adeguate alle diverse categorie di clienti retail.

Il cantiere prevede l'individuazione di "archetipi" di clienti basato sui criteri di "attrattività" e "fedeltà". Con la specializzazione della rete distributiva su target di clientela o di prodotto e con la definizione di processi commerciali basati per "archetipo" di cliente, le Agenzie mettono in atto un monitoraggio efficace delle caratteristiche del cliente tipo, delle sue esigenze e delle sue richieste, assicurando un alto livello di qualità del servizio.

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).

Grazie a questa strategia Assicoop Emilia Nord è in grado di proporre soluzioni personalizzate e flessibili, servizi/prodotti che ben rispondono alle diverse esigenze dei clienti, compreso il cluster giovani che oggi risulta in crescita. Ad oggi, la classificazione per classi d'età della clientela persone fisiche mette in evidenza un peso consistente dei clienti più maturi.

### 5.2 Innovazione del modello di servizio

[GRI 3-3]

In un periodo di cambiamento caratterizzato dall'incertezza, la risposta concreta per affrontare le sfide di ogni giorno è la capacità di innovare e innovarsi. L'attenzione verso i nuovi bisogni delle persone e la necessità di creare risposte originali ed adeguate, rappresentano due variabili importanti per il successo di un servizio di qualità.

Consapevoli del fatto che il concetto di innovazione è in continua evoluzione e necessita un certo livello di sperimentazione, le singole Agenzie hanno avviato una graduale integrazione di elementi moderni nel modello di servizio.

Partendo dalle diverse tipologie di progetti che UnipolSai e le Assicoop hanno portato avanti negli anni, si è cercato di mettere a sistema le varie "sperimentazioni" avvenute sui territori per uniformare l'approccio e gli strumenti a disposizione. Oltre al rafforzamento della rete tradizionale e del front-office, è stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e amministrativi mediante l'implementazione di elementi legati all'omnicanalità.

Il percorso di innovazione digitale della società si è strutturato in modo rilevante anche nel corso del biennio 2021-2022 centrando i propri obiettivi sui sistemi di **Omnicanalità** predisposti dalla **Compagnia UnipolSai** e sugli strumenti di innovazione tecnologica sviluppati internamente ad Assicoop Emilia Nord.

Cardini dell'innovazione digitale perseguiti dalla società sono:

- Evoluzione della qualità della relazione con i Clienti ed innovazione del modello di servizio;
- Efficientamento dei processi commerciali e gestionali interni;
- Promozione dello sviluppo sostenibile in linea con le direttrici strategiche contenute nel Bilancio di Sostenibilità Assicoop.

<b>Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.) – Statistiche 2021-2022</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Adesione clienti (n.)	41.443	47.346
Adesione clienti (%)	48,1%	54,8%
Movimentazione F.E.A.	89.269	103.431
Agenzie attivate	25	25
Punti vendita attivati	60	60

L'obiettivo **Indice Digitale** (composto da un insieme di parametri comprendenti **F.E.A.**, invio di quietanze da remoto e rinnovi digitali) è stato superato nettamente e vede in particolare la **F.E.A.** attestarsi ad un **52,7%** con un incremento pari al +21% sul 2021 e +93% sul 2020, confermando un trend di crescita vigoroso. In tema di **Preventivi in Multicanalità** (preventivi rilasciati tramite App o Area Riservata con possibilità da parte del Cliente di acquistarli in autonomia) l'obiettivo assegnato è stato abbondantemente superato così come le **Richieste provenienti dai Clienti in Multicanalità** sono state gestite in **meno di 1 giorno lavorativo** registrando una capacità di attivazione del 50% inferiore al tempo atteso dall'obiettivo assegnato dalla **Compagnia UnipolSai**. Questi risultati sono particolarmente significativi per la società che si conferma un'eccellenza all'interno del proprio Canale Distributivo. Per ciò che riguarda la **Contattabilità** (le informazioni di contatto e privacy dei Clienti) è stato effettuato un ulteriore ed importante passo avanti approssimandosi all'obiettivo assegnato dalla Compagnia UnipolSai, passo importante in considerazione del fatto che la società è passata dal 69,4% al 81,3% in un solo biennio con il recupero dei dati di contattabilità di oltre 10.000 Clienti.

### 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 e di cura delle persone. Una ricerca che fa leva su tre fattori di distintività:

- Presidio del territorio;
- Alto livello di specializzazione;
- Consulenza personalizzata.

## Specializzazione della rete di vendita

Dal 2020, le Assicoop hanno aderito ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita della Compagnia con l'obiettivo di creare una rete distributiva attiva in agenzia e nelle strutture Assicoop attraverso percorsi formativi omogenei e livelli di competenza ben identificabili.

I due percorsi intrapresi hanno creato, e stanno continuando a creare, figure professionali specialistiche 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.

Accanto a queste figure, nel corso del 2022 Assicoop Emilia Nord, per dar maggior completezza al servizio offerto al segmento aziende, ha inserito all'interno dello staff Sviluppo Commerciale Vita Banca e Noleggio a Lungo Termine, una **figura specialistica Welfare** per soddisfare le esigenze specifiche della clientela aziende proponendo soluzioni su misura dove tutte le parti coinvolte (lavoratori e aziende) ottengono un vantaggio.

Lo specialista Welfare è una figura che lavora in modo trasversale fornendo consulenze specifiche dall'evoluzione normativa alle modalità di progettazione di un piano welfare ben strutturato offrendo una visione di insieme del sistema welfare aziendale.

## 6 Sostegno e collaborazione per il territorio

### 6.1 Relazione con la comunità

[GRI 3-3, 2-6]

Assicoop Emilia Nord, in qualità di realtà imprenditoriale molto presente sul territorio, è da anni impegnata alla promozione e al sostegno dello sviluppo locale.

Assicoop Emilia Nord opera, attraverso **66 punti vendita**, nei territori di Reggio Emilia e Parma, in cui ha radicate e solide reti territoriali e da sempre si impegna nella promozione dello sviluppo locale attraverso iniziative sociali, culturali, artistiche e ambientali. Essendo attori attivi nella comunità, Assicoop Emilia Nord ha la sua forza nel rapporto diretto con il territorio, combinando tradizione e innovazione, e mantenendo una stretta vicinanza con i clienti grazie all'esperienza nel fornire servizi nel corso degli anni.

Assicoop Emilia Nord è una realtà che vanta una presenza capillare sul territorio di sua competenza. Per mantenere un rapporto intenso e partecipato con la comunità di riferimento, la rete agenziale si impegna a rinnovare annualmente la sua collaborazione in qualità di soggetto attivo per lo sviluppo locale. L'impegno di Assicoop Emilia Nord è indirizzato primariamente a iniziative di tipo artistico e culturale sostenute grazie alla collaborazione con partner storici quali la Fondazione **"I Teatri di Reggio Emilia"**, della quale Assicoop è stata tra i fondatori nel 2006, la Fondazione **"Toscanini"** di Parma, la Biblioteca Centrale Comune di Reggio Emilia **"Panizzi"**, l'Istituto **"Alcide Cervi"** di Gattatico (RE), l'**Istoreco** di Reggio Emilia, l'Associazione **Teatro Sociale di Gualtieri** e l'**Università degli Studi di Piacenza**.

Anche per il biennio 2021 – 2022, Assicoop Emilia Nord ha continuato a sostenere numerosi eventi e iniziative, nel rispetto delle disposizioni Covid-19, ed è stata a fianco delle ASL dei territori in cui Assicoop opera, per contrastare il diffondersi della pandemia Covid-19. Inoltre, grazie all'uscita graduale dall'emergenza Sanitaria, Assicoop Emilia Nord ha ripreso le relazioni sociali e professionali organizzando e sostenendo iniziative socioculturali, sanitarie, sportive e ricreative sul territorio.

#### In ambito culturale

Assicoop Emilia Nord si è resa protagonista rimanendo al fianco di ASVIS, l'Associazione per lo sviluppo sostenibile. Questa Associazione organizza il Festival dello Sviluppo Sostenibile, il quale è una delle più grandi iniziative italiane per sensibilizzare e mobilitare imprese, associazioni, istituzioni, cittadini e giovani generazioni sui temi della sostenibilità economica, sociale e ambientale. Tali tematiche sono sposate anche da Assicoop Emilia Nord, la quale crede ed investe per rafforzare la creazione di valore sostenendo progetti di sviluppo culturale, sociale ed imprenditoriale. In tale contesto Assicoop Emilia Nord ha sponsorizzato e supportato con attività di mentorship la realizzazione della **"Start-up weekend"**, finalizzata all'ideazione e incubazione di nuove imprese "nativamente sostenibili" e che abbiano all'interno della propria mission la diffusione e la promozione di pratiche ESG compliant.

Assicoop Emilia Nord, sempre al fianco delle Associazioni di Categoria del territorio, ha partecipato in qualità di sponsor attivo all'Assemblea Annuale **CNA Parma** "Transizione Ecologica: difficoltà e opportunità per le PMI", rinnovando l'impegno nel promuovere azioni e comportamenti necessari a garantire la protezione e la sicurezza delle aziende, imprenditori e lavoratori.

Al fianco di **CNA Reggio Emilia**, Assicoop Emilia Nord ha organizzato un Meeting di approfondimento “Il Welfare Aziendale”. L’evento ha fornito alle imprese informazioni utili per valorizzare il business aziendale e il benessere dei lavoratori con soluzioni di sicurezza e Welfare mettendo a disposizione delle imprese le competenze dei propri professionisti.

### In ambito sportivo

È stata rinnovata la partnership con **Pallacanestro Reggiana** in quanto per Assicoop Emilia Nord sostenere lo sport significa promuovere valori fondamentali come lo spirito di squadra, il rispetto per le regole, la lealtà e la sana competizione, valori che contraddistinguono il carattere di Assicoop Emilia Nord.

### In ambito salute

Condividendo pienamente i valori di solidarietà e vicinanza al territorio, Assicoop Emilia Nord continua ad investire stabilmente per favorire la conoscenza e la sensibilizzazione sull’importanza della salute nelle province di Reggio Emilia, Parma e Piacenza in collaborazione con le istituzioni locali. In quest’ottica nel 2021 ha ritenuto importante sostenere l’associazione **Grade Onlus** donando una autovettura che, utilizzata dall’Associazione come primo premio della lotteria, ha valorizzato la vendita dei biglietti generando un ammontare di 50.000 euro devoluti a sostegno della ricerca sui linfomi.

Da includere sono poi le manifestazioni organizzate dalle organizzazioni socie grazie al contributo di Assicoop. Le principali tematiche trattate durante i convegni e i seminari sono state la violenza sulle donne, l’immigrazione e il futuro delle giovani generazioni.

Nel 2021 e 2022 sono state rendicontate liberalità per un valore complessivo di € 40.955, mentre nello stesso periodo l’investimento in attività di sponsorizzazione è stato di € 130.891, in riduzione rispetto agli anni precedenti. Tali importi sono stati influenzati in modo anomalo rispetto agli anni precedenti a causa della pandemia da Covid-19.

[GRI 203-1]

Investimenti nella comunità		
	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>138.693 €</b>	<b>171.846 €</b>
Liberalità	39.630 €	40.955 €
Sponsorizzazioni	99.063 €	130.891 €

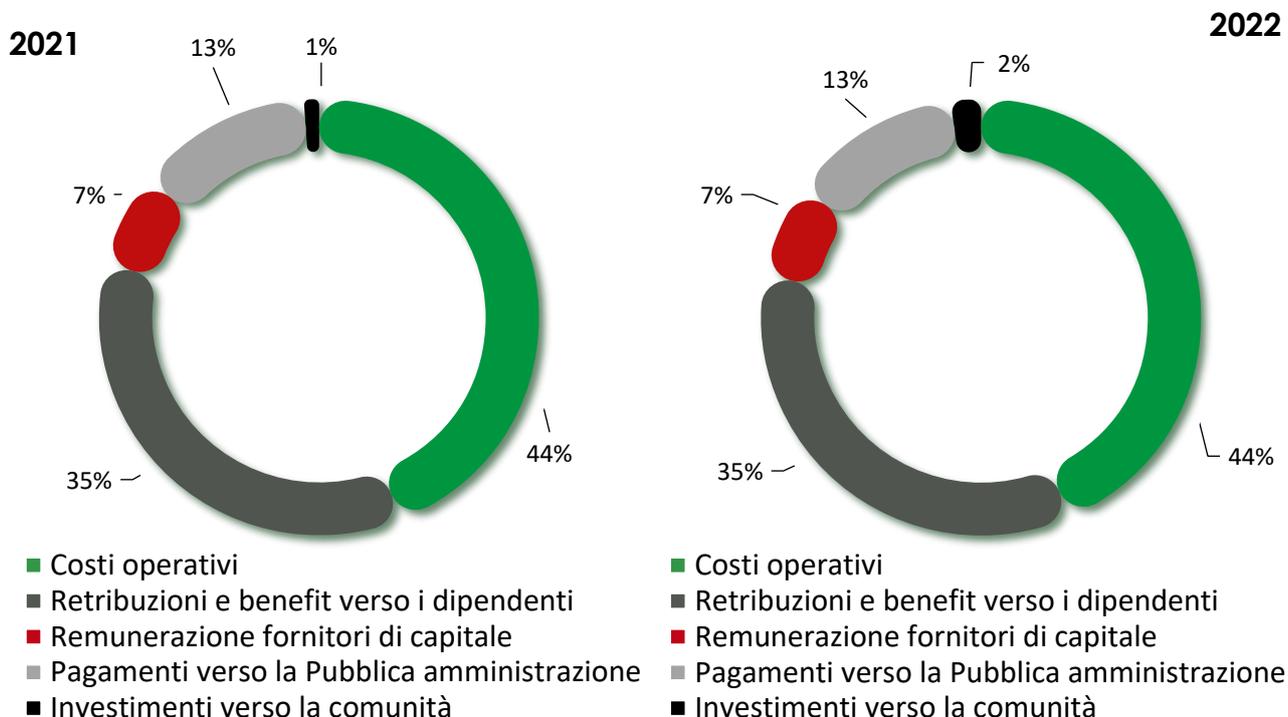
[GRI 201-1]

Assicoop Emilia Nord 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 Emilia Nord nel 2022 ammonta a € **21.626.640** (20,7 mln nel 2021). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a €

**21.143.739** (circa 20,3 mln nel 2021). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € **482.901** (€ 391.230 nel 2021).

### 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 2022 Assicoop Emilia Nord ha in attivo la collaborazione con 35 maggiori fornitori che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche, e impianti tecnologici.

I partner per la creazione di valore		
	2021	2022
Fornitura di utenze	12	7
Servizi di pulizia	6	6
Servizi postali e telefonici	4	4
Locazione e apparecchiature	13	14
Cancelleria, stampanti ed altro	4	4

Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per Assicoop sono i broker e le agenzie coassicuratrici (servizi di intermediazione), oltre a professionisti per incarichi specifici (per esempio consulenze tecniche su privacy, qualità, formazione, riorganizzazione aziendale).

## 7 L'attenzione all'ambiente

### 7.1 Tutela dell'ambiente

[GRI 3-3]

Assicoop Emilia Nord 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 e 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 Emilia Nord è riciclata al 100%. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE.

### 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, il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. Di seguito sono riportati i principali dati per il biennio e riguardanti l'utilizzo 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
Totale carta utilizzata	29.593 kg	28.887 kg
- di cui carta riciclata	71%	71%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	38	94
Toner e cartucce (valore dell'acquisto)	3.008 €	7.297 €

[GRI 302-1]

Consumo totale di energia (GJ) <sup>4</sup>		
	2021	2022
<b>Totale energia consumata</b>	<b>12.070</b>	<b>16.038</b>
Gas naturale	10.436	14.146
Energia elettrica acquistata	1.246	1.236
- di cui da fonti non rinnovabili	1.246	1.236
- di cui da fonti rinnovabili	-	-
Auto aziendali a benzina	104	163
Auto aziendali a gasolio	284	493

<sup>4</sup> 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 per i dati 2022 e dicembre 2021 per i dati 2021.

[GRI 302-3]

Intensità energetica		
	2021	2022
Intensità energetica per mq (GJ/mq)	0,6	0,8
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	71,8	89,6

Assicoop Emilia Nord 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 Emilia Nord 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.

[GRI 305-1, 305-2]

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO <sub>2</sub> eq.) <sup>5</sup>		
	2021	2022
Scope 1	633,8	872,7
Scope 2 (location-based)	90,4	89,7

<sup>5</sup> 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 per i dati 2022 e dicembre 2021 per i dati 2021.

## Indice dei contenuti GRI Assicoop Emilia Nord

Dichiarazione d'uso	Assicoop Emilia Nord ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° Gennaio 2021 – 31 Dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
<b>GRI 2: Informativa Generale 2021</b>	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 Emila Nord
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Emila Nord
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione del tema materiale	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale 4.2 Valorizzazione dei collaboratori 4.3 Qualità della vita in azienda 4.4 Formazione e sviluppo professionale 5.1 Qualità del servizio 5.2 Innovazione del modello di servizio 5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente

<b>GRI 201: Performance Economica 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità
<b>GRI 203: Impatti economici indiretti 2016</b>	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	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
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	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
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.3 Qualità della vita in azienda
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	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
<b>GRI 404: Formazione ed istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.4 Formazione e sviluppo professionale
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori