

Edizione 2024

Bilancio di Sostenibilità



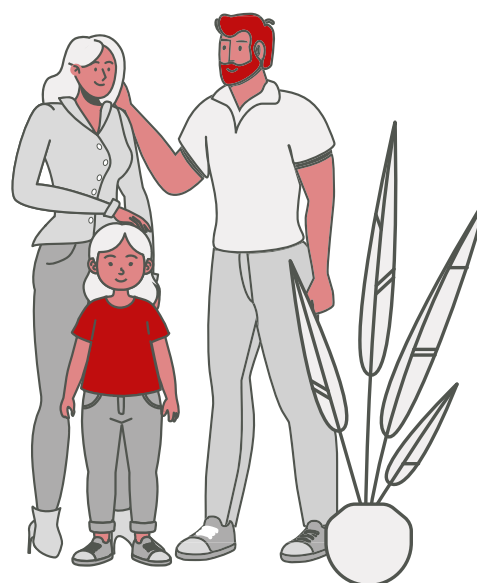
Assicoop Emilia Nord

Sommario

AssicoopEmilia Nord	3
1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
Dagli anni '60 agli anni '80	6
Dagli anni '90 agli anni 2000	6
Uno sguardo verso gli orizzonti futuri	6
Evoluzione Strategica 2024	7
2. Governance e cariche sociali	9
2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord	9
2.2 Le cariche sociali	10
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	11
3. Performance economica	13
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	13
3.2 Il comparto assicurativo	14
I clienti e il portafoglio	15
4. Forza lavoro propria	17
4.1 Le persone di Assicoop	17
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	18
4.3 Qualità della vita in azienda	20
4.4 Formazione e sviluppo professionale	22
4.5 Salute e sicurezza	24
5. Soluzioni innovative per la clientela	27
5.1 Qualità del servizio	27
Miglioramento degli spazi di lavoro e accoglienza	27
Innovazione e prossimità al cliente	27
Tutela e fiducia	27
5.2 Innovazione del modello di servizio	28
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	29
Specializzazione della rete di vendita	29
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	31
6.1 Relazione con la comunità	31
6.2 I partner per la creazione di valore	34
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	35
7.1 Tutela dell'ambiente	35
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	35
Indice dei contenuti GRI Assicoop Emilia Nord	37



1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

Assicoop Emila 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). Unipol Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

Unipol Finance S.p.A.	50,0%
Parco S.p.A.	24,0%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	12,0%
Assicura S.p.A.	10,0%
Partecipa S.r.l.	4,00%

1964

Nasce A.G.A.R.
Agenzia Generale
di Assicurazioni
Reggiana

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.

1997

A.G.A.R. diventa
Assicura S.p.A.

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.

2011

Come risposta
al processo di
aggregazione delle
sedi Assicoop,
viene fondata
Assicoop Emilia
Nord s.r.l.

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.

Nel corso del 2022 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

2021

Viene creato
il Comitato
Commerciale, un
team di colleghi,
responsabili di
reti commerciali e
pianificazione e che
guida l'azienda verso
gli obiettivi comuni

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. Nel 2021 è stato creato il **Comitato Commerciale**, un team di colleghi, 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.

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.

Con la volontà di ampliare la presenza territoriale, sempre nel 2023 Assicoop Emilia Nord ha aperto una nuova subagenzia di paese a Vezzano (RE), posizionandosi in una realtà territoriale in espansione, contribuendo ad offrire servizi nel territorio rivolti alle famiglie e imprese della zona.

Sempre nel 2023 Assicoop Emilia Nord intraprende la strada per avviare un nuovo progetto, creare una nuova realtà per rafforzare la distribuzione del Gruppo Unipol sul territorio di Fidenza. Assicoop Emilia Nord in collaborazione con Assicopitalia, agenzia plurimandataria con mandato dell'allora UnipolSai, si uniscono creando un nuovo soggetto assicurativo agenziale monomandatario denominato "Universo srl", partecipato dalle due società al 50%. L'organizzazione commerciale della nuova agenzia ha unito risorse e competenze provenienti dalle due organizzazioni fornendo ai propri clienti un servizio orientato alla New Customer Experience.

Evoluzione Strategica 2024

Con la volontà di rafforzare ulteriormente la presenza sul territorio, nel 2024 Assicoop Emilia Nord ha proseguito il proprio percorso di crescita con la creazione di due nuove aree commerciali: **Val d'Enza** e **Cintura Sud di Reggio Emilia**. Questa scelta organizzativa ha consentito di presidiare in maniera più capillare due realtà territoriali caratterizzate da un tessuto economico e sociale dinamico, offrendo un servizio ancora più vicino alle famiglie e alle imprese locali.

Assicoop Emilia Nord ha realizzato una profonda ristrutturazione organizzativa, passando dalle Aree Territoriali ai Canali Commerciali

2022

Assicoop Emilia Nord ha aperto una nuova subagenzia a Vezzano (RE)

2023

Assicoop Emilia Nord e Assicopitalia, si uniscono, creando "Universo srl"

Assicoop Emilia Nord ha proseguito il proprio percorso di crescita, grazie a due nuove aree commerciali: Val d'Enza e Cintura Sud di Reggio Emilia

2024

Le nuove aree si inseriscono in un disegno strategico volto a migliorare la prossimità commerciale, a valorizzare le competenze presenti e a garantire una **customer experience** moderna e personalizzata, in linea con gli standard di qualità del Gruppo Unipol.

Abbiamo provato una organizzazione che mette insieme la rete in appalto con i dipendenti di Assicoop.

Progetto Val d'Enza e Cintura Sud

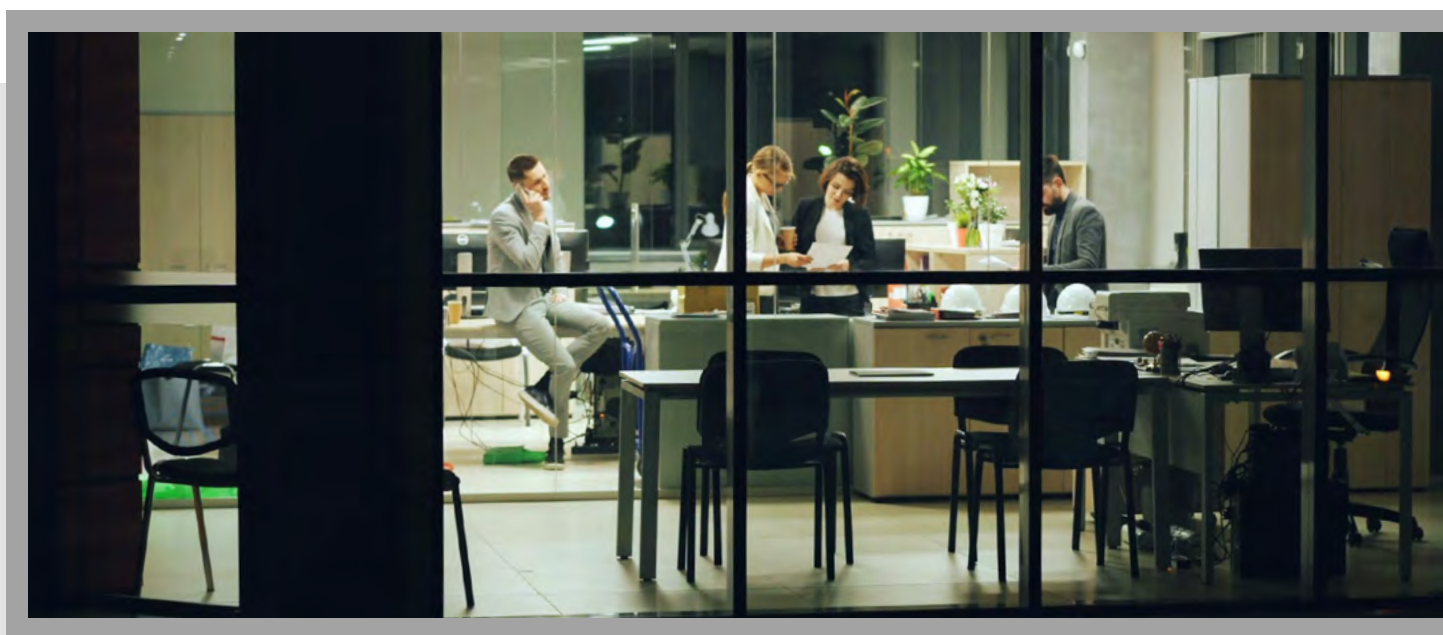
I progetti **Val d'Enza**, che comprende i comuni di Sant'Ilario, Montecchio, San Polo, Montechiarugolo, Traversetolo, e **Cintura Sud**, che comprende i comuni di Albinea, Montecavolo, Vezzano e Viano, avviati nel 2024, nascono con l'obiettivo di sperimentare un modello organizzativo innovativo, capace di integrare la rete dei subagenti con i dipendenti di Assicoop Emilia Nord in una logica di collaborazione sinergica.

La visione alla base di questa iniziativa è quella di superare la tradizionale distinzione tra rete in appalto e struttura aziendale, creando una realtà coesa in cui competenze, esperienze e prossimità al cliente si fondono per offrire un servizio più efficace e personalizzato.

La mission dei progetti si articola su due direttrici principali:

- **alleggerire i subagenti dalle attività amministrative a minor valore aggiunto;**
- **rafforzare il senso di appartenenza alla rete Assicoop**, promuovendo la condivisione di obiettivi, strumenti e cultura aziendale, favorendo la contaminazione positiva con un approccio metodologico strutturato garantendo standard di efficienza e qualità.

In questo modo, i progetti Val d'Enza e Cintura Sud si configurano come un laboratorio di innovazione organizzativa: un modello in cui collaborazione, condivisione e appartenenza diventano i motori per migliorare la qualità del servizio offerto a famiglie e imprese del territorio, e al tempo stesso per costruire una rete più coesa, sostenibile e orientata al futuro.



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.

Pur non essendo ancora prevista una procedura formale di approvazione del Bilancio di Sostenibilità da parte del Consiglio di Amministrazione, Assicoop Emilia Nord garantisce un costante coinvolgimento del Consiglio sui temi ESG. I progetti vengono infatti presentati al CdA con i relativi ambiti di attuazione, costi e benefici attesi, mentre il Consiglio è informato sul processo di redazione del Bilancio e partecipa all'evento di presentazione, favorendo un confronto diretto sui risultati e sugli impegni aziendali in materia di sostenibilità.



GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

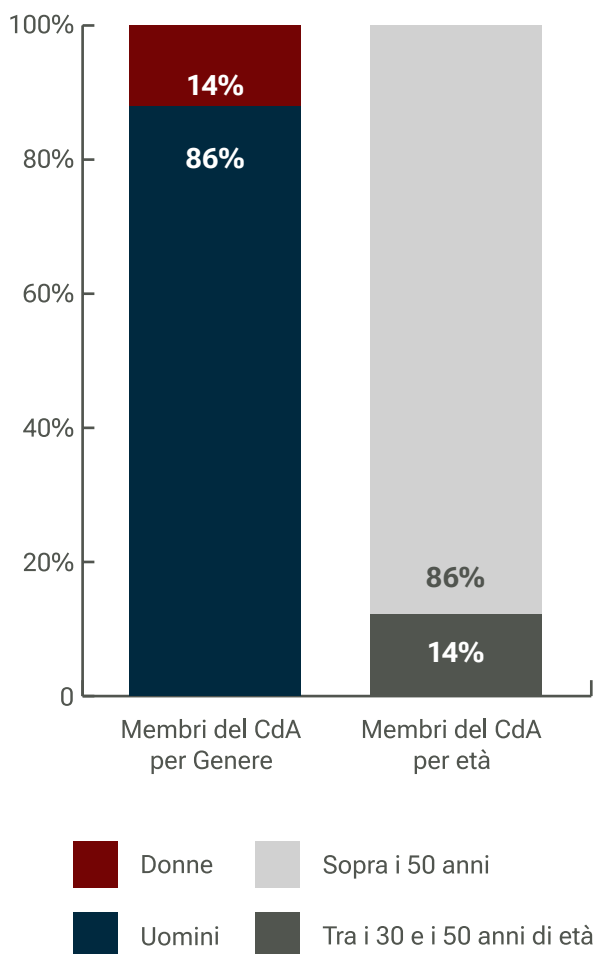
2.2 Le cariche sociali

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 Sin-

dacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione.

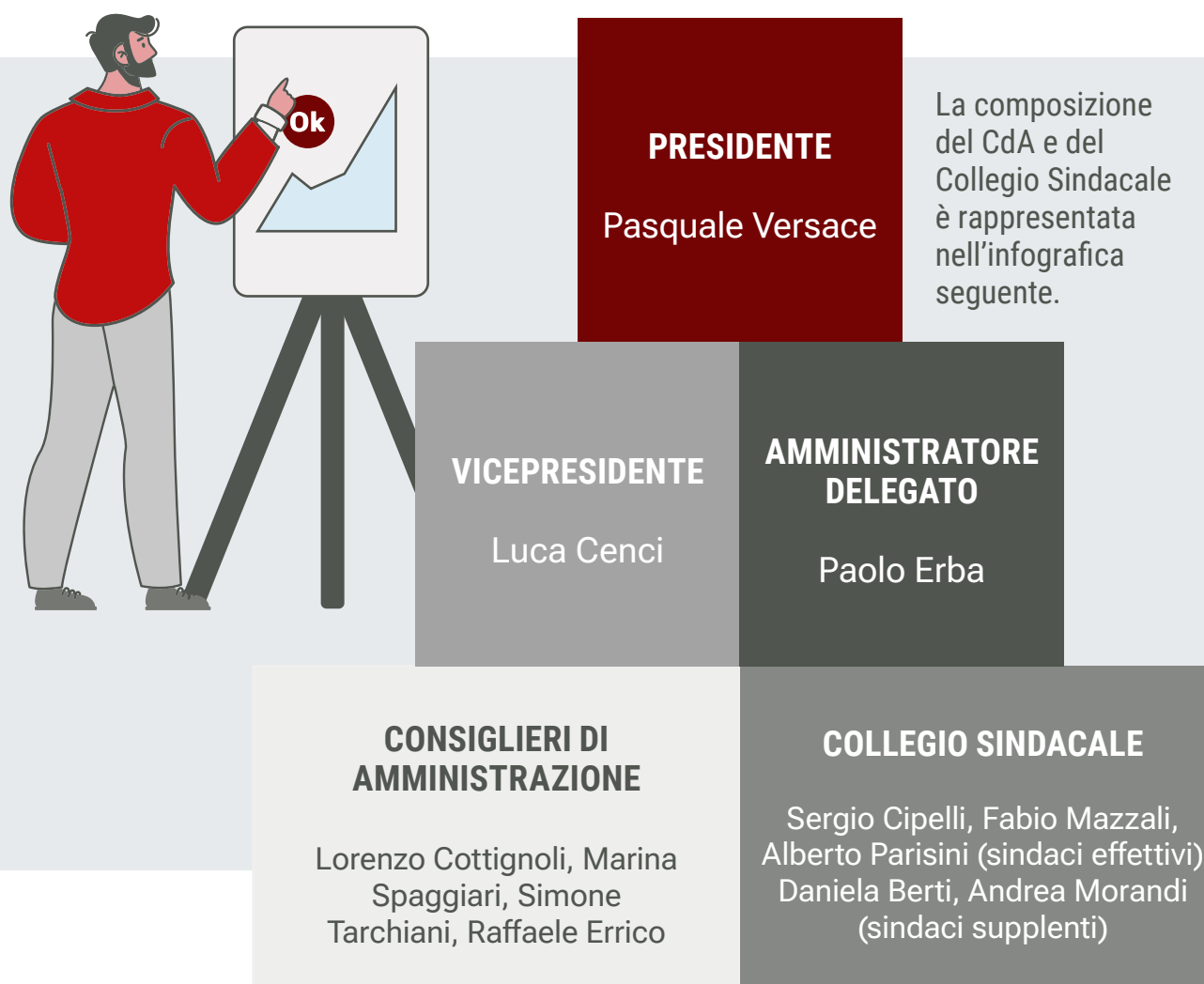
Il mandato dei membri del Consiglio di Amministrazione ha una durata di tre anni. Dei sette membri, tre sono esecutivi e quattro sono non esecutivi. Inoltre, sei membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, uno ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri sei hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

GRI 2-10



Al termine del mandato del Consiglio di amministrazione, 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 Consiglio di Amministrazione 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.

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). Unipol Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.



GRI 3-3

2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

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.

GRI 2-26

GRI 2-27

GRI 205-3

Assicoop Emilia Nord mette a disposizione le risorse di audit per i vari dipendenti che vogliono richiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile.

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

Non sono presenti casi di non conformità a leggi e regolamenti all'interno di Assicoop Emilia Nord:

Numero casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione:	2024
i. i casi in cui ha dovuto pagare sanzioni pecuniarie	0
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:	2024
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0
Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	2024
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0€
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0€



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità delle performance realizzate da Assicoop Emilia Nord per il 2024, 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 2020/2021, e agita negli anni successivi, compreso il 2024, riguardante la revisione del modello organizzativo e l'efficientamento dell'attività caratteristica, ha con-

sentito 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, l'adozione di metodi innovativi di pianificazione commerciale e il presidio sulle spese generali hanno consentito di raggiungere stabilmente gli obiettivi commerciali assegnati dalla Mandante. Assicoop Emilia Nord continua a mantenere una buona capacità di generare redditività e di mantenere un elevato livello di sostenibilità economica del business, nello specifico il 2024 ha visto: ricavi in costante aumento collegati agli incrementi dell'attività produttiva e commerciale (provvigioni attive da Mandante) e al positivo andamento tecnico. Rispetto all'esercizio precedente, rimangono in linea i ricavi, le vendite e le prestazioni, bene anche le provvigioni da Mandante e gli incentivi. Leggermente in flessione il totale dei ricavi conseguenti al mancato percepimento dei rappel tecnici ed alcune incentivazioni collegate all'accordo integrativo delle agenzie societarie PATTO 3.0.



Performance economica	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	134.963.404 €	138.373.874,00€	143.436.526,00€	3,66%
Provvigioni attive	16.235.274 €	17.025.647,00 €	18.829.965,00 €	10,60%
Ricavi vendite/prestazioni	20.855.486 €	21.556.447,00 €	21.439.409,00 €	-0,54%
Totale costi diretti	14.345.704 €	15.083.871,00 €	15.602.320,00 €	3,44%
Margine lordo	6.478.884 €	6.472.576,00 €	5.837.090,00 €	-9,82%
Totale spese generali	3.907.315 €	3.982.443,00 €	3.787.525,00 €	-4,89%
Reddito operativo	2.571.569 €	2.490.133,00 €	2.049.564,00 €	-17,69%
Risultato d'esercizio	1.912.901 €	2.212.081,00 €	1.675.138,00 €	-24,27%

3.2 Il comparto assicurativo

Assicoop Emilia Nord ha perseguito nel 2024 gli obiettivi di maggiore redditività e minore volatilità del portafoglio, con una leggera inflessione sul numero clienti nella fascia d'età 30-50. Tali obiettivi sono stati realizzati su due direttrici: la prima attraverso l'adozione di metodologie di pianificazione commerciale e l'attivazione di percorsi specifici professionalizzanti, la seconda in coerenza con le scelte di Unipol che si è trovata ad affrontare significativi cambiamenti a causa di fattori come il mutamento climatico, l'aumento dei costi dei sinistri e l'evoluzione tecnologica. Questo ha permesso la crescita sul comparto Rami Elementari, sul comparto Auto e sul comparto Vita.

Inoltre, nel 2024, sulla base della strategia messa a punto nel 2022-2023 con il rafforzamento della divisione Corporate, Assicoop Emilia Nord ha colto l'esigenza delle imprese inseguendo il driver del Welfare Aziendale centrando le nuove esigenze che il mercato richiede. Nel 2024 si è consolidata la partnership con BPER Banca che ha contribuito, per mezzo del principio di reciprocità, a rafforzare i rapporti sul territorio incrementando lo sviluppo condiviso di clienti imprese.

Raccolta premi Assicoop Emilia Nord – Auto/ Rami elementari / Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Auto	48.266.487 €	48.680.236,48 €	52.979.622,55 €	8,83%
Rami elementari	42.471.226 €	44.063.636,07 €	45.479.503,60 €	3,21%
Vita	44.225.691 €	43.702.042,17 €	45.023.996,38 €	3,02%
Vita (nuova produzione)	36.289.273 €	35.256.200,84 €	37.794.746,18 €	7,2%

Raccolta premi Assicoop Emilia Nord - Retail/corporate	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Retail	98.575.556 €	96.570.408,95 €	102.015.797,99€	5,63%
Corporate	36.387.849 €	39.875.505,77 €	41.467.324,54 €	3,99%

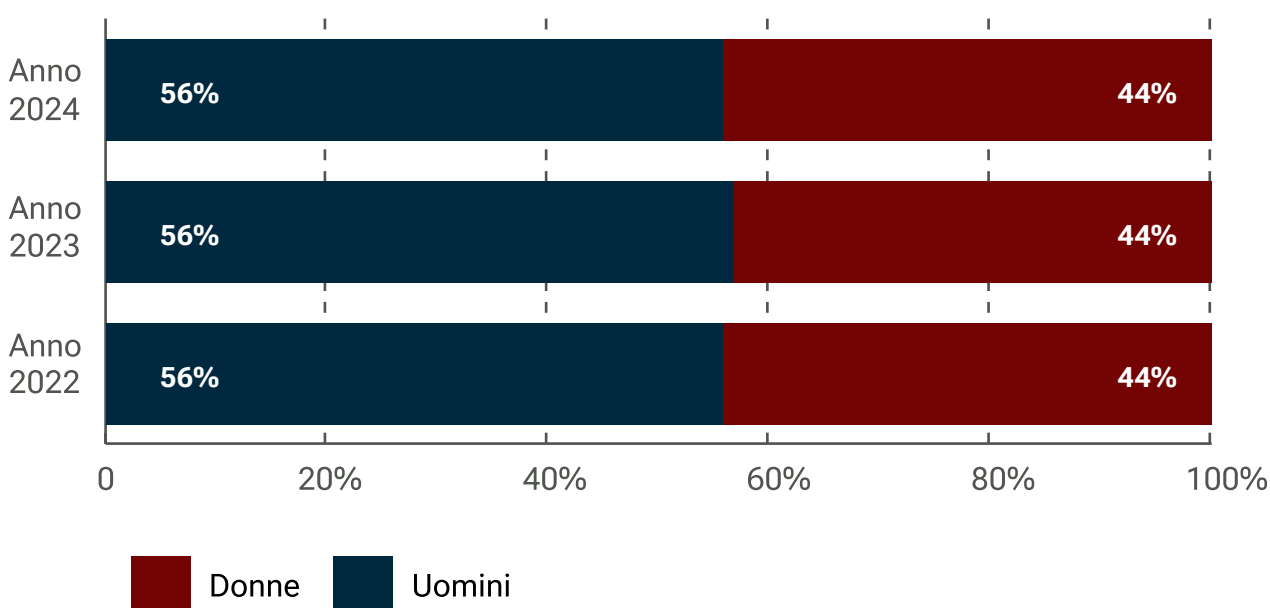
Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	76.149	76.865	75.626
di cui sotto i 30 anni	2.855	2.719	2.726
di cui tra i 30 e 50 anni	20.698	19.668	18.402
di cui sopra i 50 anni	52.596	54.478	54.498

I clienti e il portafoglio

Nel 2024, con le strategie messe in atto dalla Mandante Unipol e agite da Assicoop Emilia Nord, si è verificata una leggera diminuzione dei clienti persone fisiche nella fascia di età tra i 30 – 50 che raggiungono i 18.402, mentre si registra un leggero aumento nella fascia d'età over 50 che si attesta a 54.498. Anche il mondo impresa ha registrato una leggera inflessione sui clienti partite IVA, che si attesta a 399 clienti in meno rispetto all'anno 2023. 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, sostanzialmente stabile, di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross selling (media)	2,11	2,09	2,08
Indice di Cross-selling (persona)	2,05	2,03	2,02
Indice di Cross-selling (azienda)	2,54	2,51	2,51

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere





4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

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. Nel dettaglio, nel 2024 le persone impiegate in Assicoop Emilia Nord sono state 250, di cui 168 dipendenti (117 donne, 51 uomini) e 82 collaboratori in libera professione.

La tipologia di lavoratore non dipendente si riferisce alla figura del: Subagente, Account, Consulente Assicurativo. Il loro rapporto di collaborazione è disciplinato per mezzo della firma di un mandato tra Assicoop Emilia Nord e il soggetto stesso. La figura del non dipendente svolge attività di intermediazione, si occupa della gestione

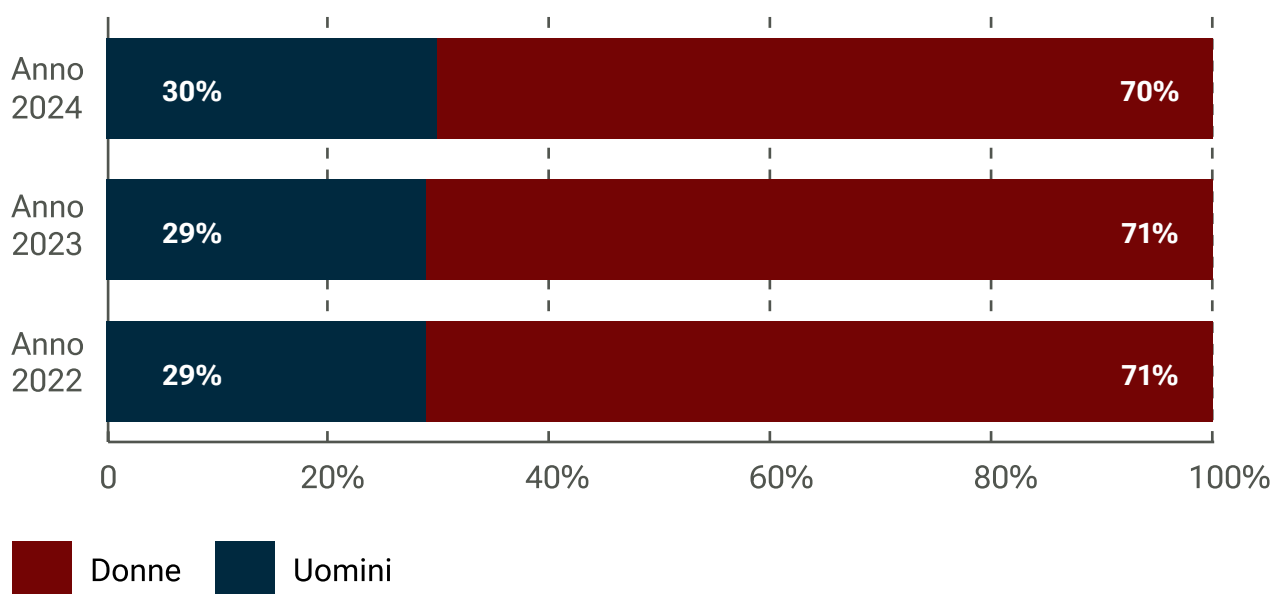
del proprio portafoglio clienti, dove presente del proprio punto vendita e gestisce e coordina (se presenti) dei collaboratori. Queste figure ricoprono un ruolo altamente commerciale.

La principale responsabilità del subagente è la raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. o da altre società affiliate al Gruppo Unipol, le quali sono rappresentate dall'Agenzia Assicoop Emilia Nord. I dati sono stati reperiti mediante collaborazione con l'ufficio del personale e amministrazione, i quali redigono tutti i mandati e contratti di collaborazione e ne gestiscono l'aspetto provvigionale.

Questa attività deve essere svolta in piena conformità e nel rispetto delle disposizioni tecniche, amministrative, tariffarie e assuntive stabilite sia dall'Agenzia che da Unipol Assicurazioni S.p.A.

Le risorse umane di Assicoop Bologna Metropolitana	2022	2023	2024
Dipendenti	179	172	168
Collaboratori in libera professione	89	84	82
Totale	268	256	250

Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per genere



GRI 2-30

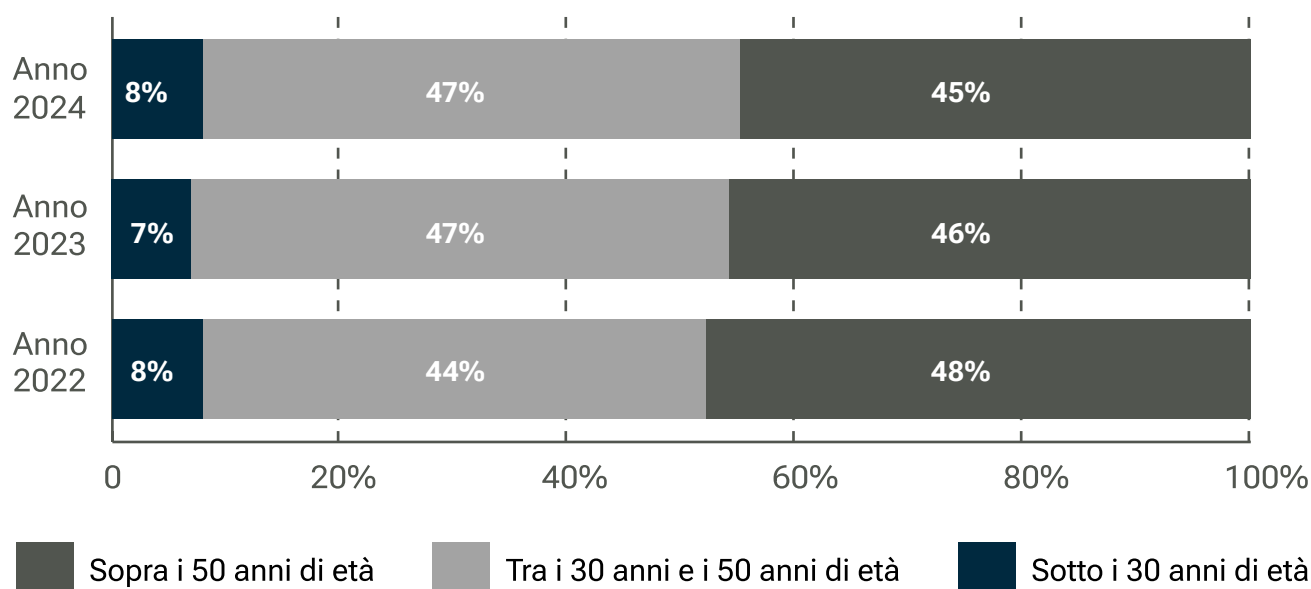
GRI 3-3

GRI 405-1

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	52	127	179
di cui dirigenti	4	-	4
di cui quadri	5	4	9
di cui impiegati	43	123	166
Totale dipendenti 2023	50	122	172
di cui dirigenti	4	-	4
di cui quadri	6	4	10
di cui impiegati	40	118	158
Totale dipendenti 2024	51	117	168
di cui dirigenti	4	-	4
di cui quadri	6	3	9
di cui impiegati	41	114	155

Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per fasce d'età



GRI 405-2

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2024 l'insieme del personale di Assicoop Emilia Nord è composto da 4 dirigenti (4 uomini), 9 quadri (6 uomini e 3 donne) e 155 impiegati (41 uomini e 114 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato (2024). Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 70% dei dipendenti. Nel corso del 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹ sono pari a 9 (1 uomo e 8 donne).

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 47% di questi (79 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 45% (76 persone) ha più di 50 anni e l'8% (13 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

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).

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	116%
Impiegati	93%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Remunerazione totale per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	57%
Impiegati	242%

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

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 (168) 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 18% dei dipendenti ha un contratto part-time.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2024.

Nel 2024 Assicoop Emilia Nord ha assunto 12 nuove persone, di cui 5 di età inferiore ai 30 anni e 5 tra i 30 e i 50 anni e 2 sopra i 50 anni.

Anche per il 2024 si è confermata un'attenzione particolare al benessere delle persone.

La contrattazione tra Azienda e Rappresentanza Sindacale ha infatti portato a un ulteriore aumento del premio di produzione e a un incremento progressivo del valore del buono pasto, articolato

in tre step successivi già calendarizzati: gennaio 2025, luglio 2026 e dicembre 2026.

In aggiunta, nel 2024 è stata introdotta una riformulazione dell'orario di lavoro, finalizzata a migliorare la qualità della vita dei dipendenti, offrendo una maggiore flessibilità e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i cui effetti entreranno in vigore a partire da gennaio 2025.

Sempre nel 2024 è stata inoltre concordata la stipula di una polizza Temporanea Caso Morte (TCM) per tutti i dipendenti (i cui effetti entreranno in vigore a partire da gennaio 2025), che garantisce una copertura assicurativa aggiuntiva a tutela dei lavoratori e delle loro famiglie, rafforzando ulteriormente il sistema di welfare aziendale.

Sul fronte del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL), nel giugno 2024 si è conclusa la trattativa relativa alla riqualificazione delle declaratorie degli inquadramenti, i cui effetti entreranno in vigore a partire da gennaio 2025, garantendo un riconoscimento più aderente alle reali responsabilità e competenze dei lavoratori.

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	52	127	179
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
Totale dipendenti 2023	50	122	172
di cui a tempo indeterminato	49	120	169
di cui a tempo determinato	1	2	3
di cui a tempo pieno	49	92	141
di cui a tempo parziale	1	30	31
Totale dipendenti 2024	51	117	168
di cui a tempo indeterminato	48	114	162
di cui a tempo determinato	3	3	6
di cui a tempo pieno	50	87	137
di cui a tempo parziale	1	30	31

GRI 401-1

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	12	9	12
Sotto i 30 anni	5	3	5
di cui uomini	-	1	2
di cui donne	5	2	3
Tra i 30 e 50 anni	7	6	5
di cui uomini	4	1	2
di cui donne	3	5	3
Sopra i 50 anni	-	0	2
di cui uomini	-	0	1
di cui donne	-	0	1
Totale dipendenti cessati	16	16	10
Sotto i 30 anni	3	2	1
di cui uomini	-	0	0
di cui donne	3	2	1
Tra i 30 e 50 anni	3	3	2
di cui uomini	1	1	2
di cui donne	2	2	0
Sopra i 50 anni	10	11	7
di cui uomini	3	3	2
di cui donne	7	8	5
Turnover² dei dipendenti per età e genere	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	6,7%	5,2%	7,1%
uomini	7,7%	4,0%	9,8%
donne	6,3%	5,7%	6,0%
Tasso di cessazioni per genere	8,9%	9,3%	6,0%
uomini	7,7%	8,0%	7,8%
donne	9,4%	9,8%	5,1%
Tasso di turnover per genere	-2,2%	-4,1%	1,2%
uomini	0,0%	-4,0%	2,0%
donne	-3,1%	-4,1%	1%
Tasso di assunzione per fasce d'età	6,7%	5,2%	7,1%
sotto i 30 anni di età	31,3%	25,0%	38,5%
tra i 30 e 50 anni di età	9,1%	7,4%	6,6%
sopra i 50 anni di età	0,0%	0,0%	2,5%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	8,9%	9,3%	6,0%
sotto i 30 anni di età	18,8%	16,7%	7,7%
tra i 30 e 50 anni di età	3,9%	3,7%	2,5%
sopra i 50 anni di età	11,6%	13,9%	8,9%
Tasso di turnover per fasce d'età	-2,2%	-4,1%	1,2%
sotto i 30 anni di età	12,5%	8,3%	30,8%
tra i 30 e 50 anni di età	5,2%	3,7%	3,9%
sopra i 50 anni di età	-11,6%	-13,9%	-6,3%

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

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.

Le ore di formazione ai fini IVASS svolte nel 2024 sono state pari a 5.583 per i dipendenti e 3.797 per i collaboratori, per un totale di 9.380 ore.

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.

I programmi formativi vengono elaborati a partire dall'analisi del fabbisogno formativo, che mette in evidenza le aree di miglioramento dei diversi soggetti, e in condivisione con il Comitato Commerciale e la Direzione di Compagnia si traducono in cicli di formazione costante volti a consolidare e sviluppare le competenze nei vari ambiti 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) che hanno consentito di migliorare la conoscenza non solo dei prodotti ma anche delle dinamiche di un mercato in continua evoluzione.

Accanto ai percorsi consolidati, nel 2024 sono stati erogati programmi formativi mirati a rafforzare competenze trasversali – digitali, organizzative e culturali – ormai fondamentali per affrontare con successo le sfide del mercato.

Tra le principali attività figurano:

- Il **corso Excel**, che ha coinvolto 60 dipendenti, pensato per potenziare le competenze digitali e la capacità di analizzare e utilizzare i dati;
- Il **corso di Time Management**, dedicato ai vice del canale corporate, volto a sviluppare capacità organizzative e di gestione del tempo, a beneficio sia dell'efficienza individuale che della qualità del coordinamento;
- il **seminario ESG**, realizzato con *Golden Path*, che ha rappresentato un momento di confronto e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità, sempre più centrali nella strategia aziendale e nella crescita professionale delle persone.

Ore totali e medie ³ di formazione ai dipendenti per genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione uomini	1.635	1.923	1.898
Ore totali di formazione donne	3.880	3.594	3.685
Ore medie di formazione uomini	31,44	38,46	37,22
Ore medie di formazione donne	30,55	29,46	31,50

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.

Attraverso queste iniziative, Assicoop Emilia Nord conferma il proprio impegno a costruire un ambiente di lavoro in cui la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze vanno di pari passo con lo sviluppo dell'organizzazione, rafforzando la competitività e alimentando una cultura condivisa di apprendimento continuo e innovazione.

Sales Conference 2024

Nel 2024 Assicoop Emilia Nord ha promosso anche momenti di confronto collettivo attraverso le **Sales Conference**, occasioni di aggiornamento e condivisione rivolte ai nostri Business Specialist. Le conferenze hanno rappresentato un'importante opportunità di crescita professionale, non solo per rafforzare le competenze tecniche, ma anche per stimolare una riflessione su temi di grande attualità per il settore assicurativo. In particolare, è stato approfondito il tema del Climate Change – in collaborazione con BPER Banca e con la partecipazione di illustri relatori – e quello del Cyber Risk, ovvero i rischi legati a minacce informatiche come attacchi hacker, furti di dati o interruzioni dei sistemi digitali, fenomeno in rapida crescita che impone nuove modalità di protezione per persone e imprese.

Formazione tecnica in aula

Accanto ai percorsi di formazione trasversale per sviluppare le soft skill (manageriale e ambientale), Assicoop Emilia Nord continua un intenso programma di **formazione tecnica in aula** rivolto a tutta la popolazione aziendale. Questa iniziativa è stata sviluppata con l'obiettivo di aggiornare le competenze tecniche in settori strategici per il nostro business, migliorando sia l'efficienza operativa che l'efficacia produttiva.

Ore totali e medie di formazione ai dipendenti per categoria di inquadramento	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	5.515	5.517	5.583
Dirigenti	96	100	98
Quadri	285	292	271
Impiegati	5.134	5.125	5.214
Ore medie di formazione per dipendente	30	29	29
Ore medie di formazione dirigenti	24	25	24
Ore medie di formazione quadri	36	29	30
Ore medie di formazione impiegati	31	32	34

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.

Il sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro 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. Il SPP e PS 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 consulente esterno Alfa Solutions, per monitorare l'efficacia del sistema. Nei documenti aziendali è costantemente consultabile tutta l'attività svolta, le disposizioni impartite e le attività volte alla sicurezza ed alla tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.

Nella sede sociale, in quella operativa ed in tutti i 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.

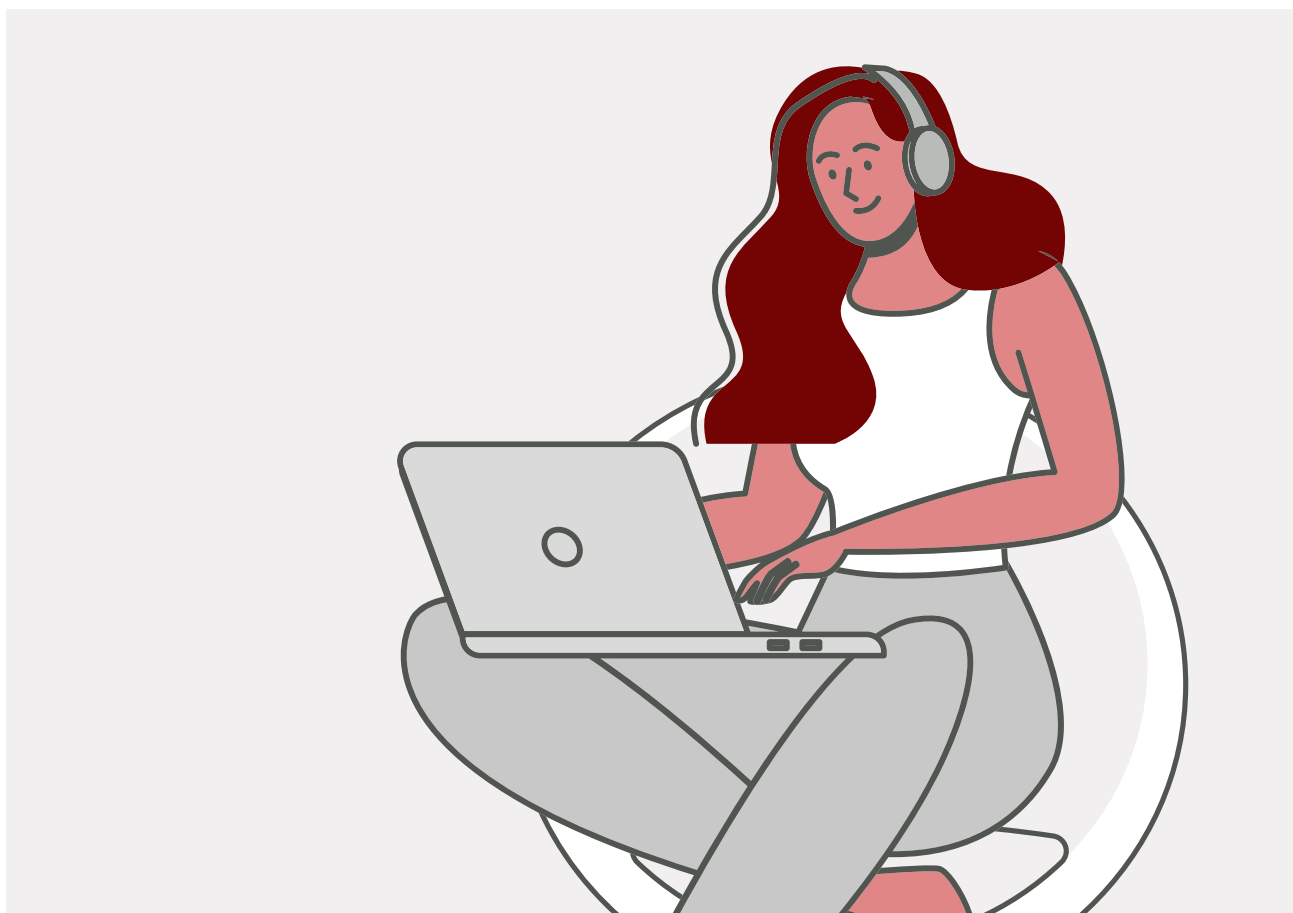
I rischi, dai documenti prodotti, variano tra basso rischio e/o rischio inesistente. Dopo la redazione dei DVR, il RSPP, coadiuvato dalla Segreteria Generale dell'Azienda, attiva, ove presenti, tutte le dinamiche indicate dai tecnici per eliminare qualsiasi fonte di pericolo per i lavoratori. Il tutto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

La società, tramite convenzione con Alfa Solutions S.r.l. (società del Gruppo IREN Spa), programma la formazione obbligatoria annuale (DL.81) per tutti i lavoratori, in base ai corsi precedentemente ef-

fettuati, alle nuove normative, ai lavoratori neoassunti o lavoratori con cambio mansione e/o luogo di lavoro, 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 di ogni singolo dipendente. I temi trattati, oltre agli aggiornamenti normativi, riguardano principalmente il rischio elettrico, il rischio incendio, il rischio VDT e la tutela dell'ambiente

durante l'attività lavorativa. La formazione, per i dipendenti è a titolo esclusivamente gratuito, sia per i componenti SSP 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

Assicoop Emilia Nord interpreta la qualità del servizio alla clientela non soltanto come customer satisfaction in senso stretto, ma come un concetto più ampio che integra anche i principi ESG (ambientali, sociali e di governance). Questo significa porre al centro non solo l'efficienza e l'efficacia del servizio, ma anche il benessere delle persone, la sostenibilità degli spazi e la costruzione di relazioni basate su fiducia, trasparenza e prossimità.

Miglioramento degli spazi di lavoro e accoglienza

Nel 2024 è stato avviato un piano di interventi per la ristrutturazione, il miglioramento e là dove necessario trasferimento del punto vendita, con l'obiettivo di creare ambienti più accoglienti e funzionali, sia per i lavoratori che per i clienti.

Le azioni hanno riguardato diversi ambiti:

- **maggior comfort per la clientela**, attraverso la riorganizzazione degli spazi di accoglienza;
- **benessere delle persone** che lavorano in Assicoop Emilia Nord, grazie a uffici più luminosi, al potenziamento del ricircolo d'aria e all'introduzione di elementi naturali come verde e piante all'interno degli ambienti.

Questo processo di trasformazione ha reso i punti vendita più gradevoli e funzionali, migliorando l'esperienza quotidiana dei lavoratori e offrendo ai clienti segnali tangibili di professionalità, ordine, benessere e cura del dettaglio.

Innovazione e prossimità al cliente

Parallelamente, Assicoop Emilia Nord ha proseguito il percorso di innovazione organizzativa per migliorare la prossimità verso i clienti, valorizzando la segmentazione della clientela, la specializzazione della rete e l'utilizzo di strumenti digitali per rendere più rapida e trasparente l'interazione. Questo approccio consente di proporre soluzioni assicurative personalizzate, capaci di rispondere alle esigenze di famiglie, giovani e imprese, rafforzando il rapporto di fiducia con la clientela.

Tutela e fiducia

La qualità del servizio si esprime anche nella capacità di tutelare i clienti. Nel 2024 non sono stati registrati episodi di violazione della privacy o perdita di dati, a conferma dell'attenzione costante posta alla sicurezza delle informazioni e alla conformità normativa. La gestione trasparente dei processi e la protezione dei dati rappresentano elementi fondamentali per consolidare il rapporto fiduciario con la clientela.

5.2 Innovazione del modello di servizio

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 e 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 Unipol 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 dell'anno 2024 centrando i propri obiettivi sui sistemi di **Omnicanalità** predisposti dalla **Compagnia Unipol** 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.

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 **55,8%** 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 Unipol**. 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 Unipol, passo importante in considerazione del fatto che la società è passata dal 69,4% all'81,3% in un solo biennio 2022-2023 con il recupero dei dati di contattabilità di oltre 10.000 Clienti.

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

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

Da diversi anni, 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 2024 la funzione dello *Specialist Welfare* è stata confermata all'interno di Assicoop Emilia Nord, con un posizionamento specifico nel canale corporate, a supporto delle aziende nella progettazione di soluzioni di welfare dedicate.

Parallelamente, il comparto del *Noleggio a Lungo Termine* ha visto un'evoluzione significativa, entrando a far parte della struttura Pianificazione Commerciale e Operations. Tale comparto oggi si avvale della competenza di due specialisti dedicati, che supportano in maniera continuativa la rete di vendita nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Mandante, contribuendo a rafforzare la completezza e l'efficacia dell'offerta rivolta sia al canale retail che al canale corporate.



6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

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 **65 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.

In ambito culturale

Assicoop Emilia Nord riconosce nella cultura un driver fondamentale per l'identità del territorio, per la coesione sociale e per la formazione delle nuove generazioni. Nel corso del 2024 l'azienda ha confermato il proprio impegno nel sostenere manifestazioni che riflettono la creatività, la bellezza e la memoria, contribuendo a rendere Reggio Emilia un luogo vivo della cultura contemporanea.

Tra le iniziative culturali più significative sostenute nel 2024:

- *Fotografia Europea 2024* – XIX edizione del festival promosso da Fondazione Palazzo Magnani e Comune di Reggio Emilia, che ha adottato come tema *"La Natura ama nascondersi"*. Il festival ha esplorato la relazione dell'uomo con la natura, le modalità con cui l'essenza naturale si nasconde o si rivela, e ha favorito la riflessione su ambiente, trasformazione e sostenibilità.
- *"50 + 1 – Intorno alla Grammatica della Fantasia di Gianni Rodari"* – progetto che celebra il cinquantesimo anniversario dell'opera fondamentale di Rodari tramite mostre, incontri, laboratori, e momenti educativi per ricordare temi come il ruolo del bambino come protagonista, la

fantasia come motore creativo, e la relazione fra pensiero logico e immaginazione.

- **Salotto Toscanini** della Fondazione Arturo Toscanini, una rassegna musicale che offre al pubblico concerto “a distanza ravvicinata” con ensemble cameristici, solisti e musicisti della Filarmonica. Una partnership che valorizza e promuove la cultura musicale classica e sostiene l’offerta artistica locale, contribuendo a rendere accessibile e partecipato l’esperienza con le arti.
- **Regium Lepidi Opera Festival** al Teatro Bonifazio Asioli di Correggio, con la rappresentazione de *La Bohème* di Puccini. Questa produzione, realizzata con orchestra e cast internazionale, ha offerto non solo uno spettacolo di alto livello artistico, ma anche un’occasione di formazione per giovani artisti tramite masterclass e attività correlate.

Queste iniziative, fra le più rilevanti a livello locale, riflettono non solo l’interesse di Assicoop per il patrimonio culturale, ma anche la volontà di promuovere visioni che sposano arte, educazione e sostenibilità. L’azienda crede che sostenere questi eventi significati offrire non solo occasioni di intrattenimento, ma strumenti di crescita civile per la comunità, ispirazione per i giovani, e valorizzazione del territorio. In collaborazione con **CNA Reggio Emilia e con Scuola Edile**, Assicoop Emilia Nord ha preso parte e sponsorizzato un Seminario gratuito, valido anche per il riconoscimento di crediti formativi agli iscritti alla scuola edile. Il seminario dal titolo “La casa intelligente” ha registrato la partecipazione di oltre 600 imprese e ha offerto, attraverso gli interventi di esperti del settore edile, un approfondimento su come le tecnologie avanzate possano trasformare il modo di costruire abitazioni più smart e sostenibili.

In ambito sportivo

Sono state rinnovate le partnership con **Pallacanestro Reggiana e Reggiana Calcio** 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 2024 ha ritenuto importante sostenere l’associazione **Apro** nella campagna di raccolta fondi dedicata all’acquisto di un ecoendoscopio con intelligenza artificiale. Questo strumento all’avanguardia consentirà diagnosi più tempestive e accurate del cancro al pancreas e di altre patologie gastrointestinali, offrendo ai pazienti migliori possibilità di cura e un’importante speranza in più.

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.

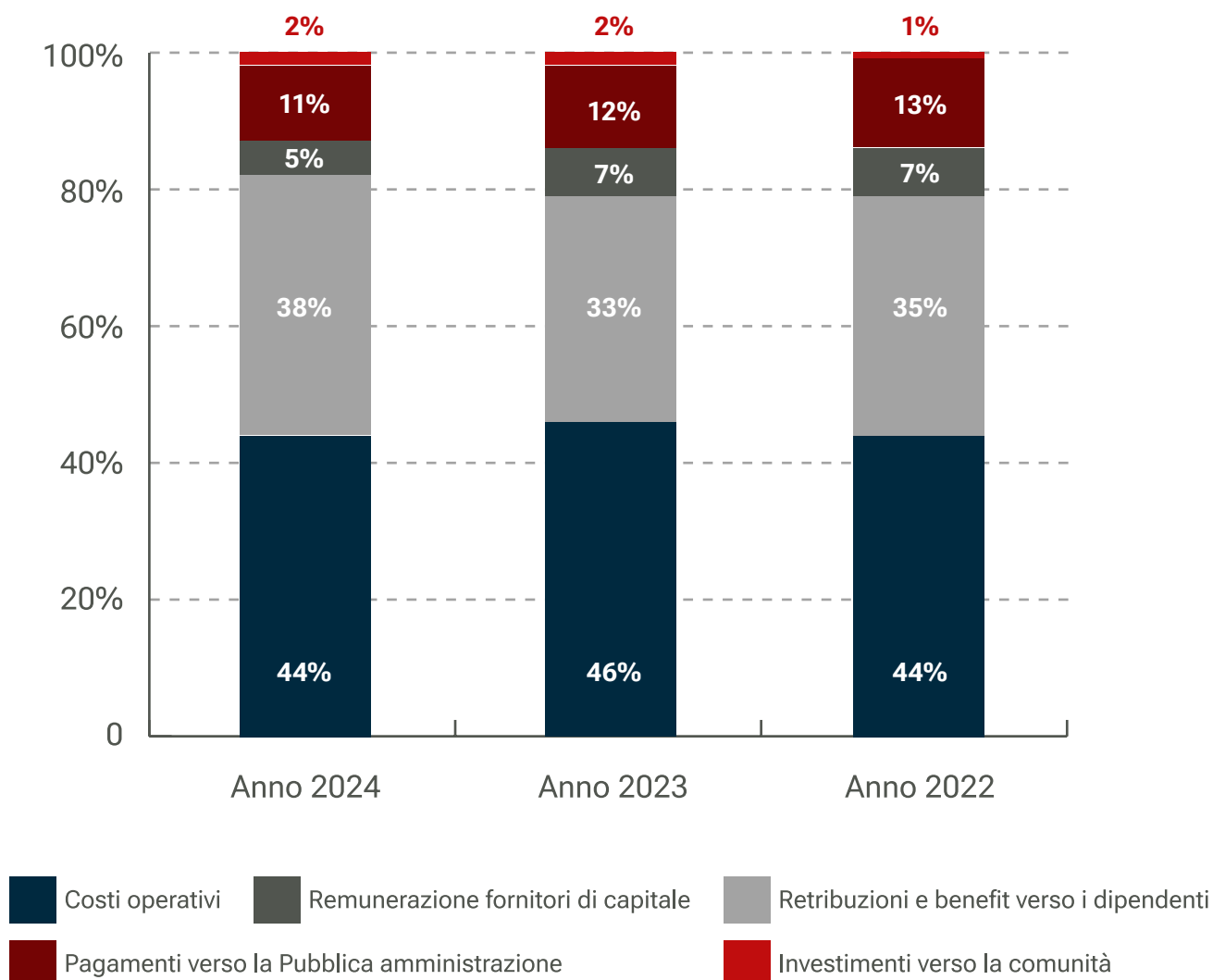
GRI 203-1

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	171.846 €	225.049 €	186.486€
Liberalità	40.955 €	48.000 €	49.605€
Sponsorizzazioni	130.891 €	177.049 €	136.881€

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 2024 ammonta a € 22.507.430 (22,9 mln nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 23.269.113 (circa 21,8 mln nel 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € -761.683. Inoltre, l'organizzazione deve rendicontare i settori in cui è attiva, in particolare Agenzia di Assicurazioni con Mandato Unipol Assicurazioni Spa ed UniSalute Assicurazioni Spa - settore assicurativo e settore Beyond Insurance.

Valore economico distribuito



6.2 I partner per la creazione di valore

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. Anche per il 2024 Assicoop Emilia Nord ha in attivo la collaborazione con 37 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.

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).

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Fornitura di utenze	7	7	7
Servizi di pulizia	6	6	5
Servizi postali e telefonici	4	5	5
Locazione e apparecchiature	14	16	15
Cancelleria, stampanti ed altro	4	3	5



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

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 triennio e riguardanti l'utilizzo di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato.

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;

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	28.887 kg	15.526 kg	13.309kg
- di cui carta riciclata	71%	45%	45%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	94	291	209
Drum (pezzi acquistati)	n.d.	80	66

- 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.

Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione (scope 1) i consumi di ener-

gia vengono convertiti 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 Ambientali del GRI (Global Reporting Initiative), elaborata da ABI (Associazione Bancaria Italiana), nella versione del 17 dicembre 2024. I gas inclusi nel calcolo - e specificati all'interno della guida - sono CO₂, CH₄, N₂O.

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ⁴	2022	2023	2024
Totale energia consumata	16.038	8.584,41	8.037,47
Gas naturale	14.146	801,76	816,36
Energia elettrica acquistata	1.236	1.285,10	1.284,38
- di cui da fonti non rinnovabili	1.236	1.285,10	1.284,38
- di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a benzina	163	240	296,30
Auto aziendali a gasolio	493	787	671,03
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento		5.469,31	4.969

GRI 302-3

Intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica per m² (GJ/m²)	2,65	1,33	1,367
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	89,60	49,91	47,84

GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Scope 1	872,7	123,37	119,99
Scope 2 (location-based)	89,7	504,97	418,72
Scope 2 (market-based)		861,56	472,42

⁴ 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.

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 2024 – 31 Dicembre 2024 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 • Relazione con la comunità • 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 Emilia Nord
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord
	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	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale • Valorizzazione dei collaboratori • Qualità della vita in azienda • Formazione e sviluppo professionale • Qualità del servizio • Innovazione del modello di servizio • Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
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
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
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	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
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 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

VICINA.
SICURA
TUA.

