

Edizione 2025

Bilancio di Sostenibilità



Assicoop Emilia Nord

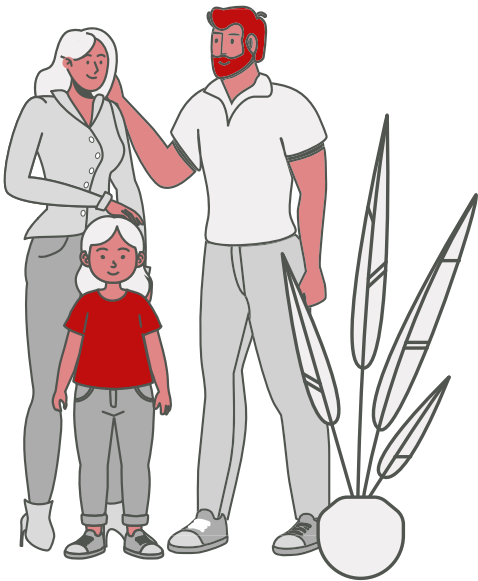
Sommario

1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
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
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	23
4.5 Salute e sicurezza	26
5. Soluzioni innovative per la clientela	29
5.1 Qualità del servizio	29
5.2 Innovazione del modello di servizio	30
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	31
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	33
6.1 Relazione con la comunità	33
6.2 I partner per la creazione di valore	36
7. Cambiamento climaticoe uso delle risorse	37
7.1 Tutela dell'ambiente	37
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	37
Indice dei contenuti GRI Assicoop Emilia Nord	41



1. Identità e storia

GRI 2-1



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, 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.	4,0%

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 srl.

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 srl 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 quattro nuovi punti vendita: Piacenza, Castel San Giovanni, Fiorenzuola e Podenzano.

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 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 comportamen-

ti 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.

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.

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.

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 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

2022

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

2024

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

2025

A seguito dell'acquisizione da parte di Unipol Finance S.p.A. e di Pegaso Finanziaria S.p.A., Assicoop Emilia Nord S.p.A. entra nel perimetro del Gruppo Unipol.

2011

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

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

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.

Sviluppo commerciale e territoriale 2025

Nel corso dell'anno, Assicoop Emilia Nord ha avviato significative operazioni di sviluppo territoriale nelle aree di **Piacenza Ovest e Fidenza**, rafforzando la propria presenza locale e il presidio commerciale. In Piacenza Ovest, l'affidamento dei portafogli di Podenzano e Castel San Giovanni a un professionista interno ha generato crescita

economica e miglioramento dell'immagine aziendale. A Fidenza, l'acquisizione di un agente Unipol prossimo alla pensione, con un portafoglio di circa 1.000.000 di euro e due dipendenti, ha garantito continuità occupazionale, tutela della clientela Unipol e rafforzamento del posizionamento territoriale. Le iniziative confermano una strategia di crescita sostenibile, orientata alla valorizzazione delle persone e al consolidamento del rapporto con le comunità locali.

Dal 2025

Il 19 novembre 2025 a seguito dell'operazione di acquisizione da parte di Unipol Finance S.p.A. e di Pegaso Finanziaria S.p.A., si concretizza l'ingresso di Assicoop Emilia Nord SpA nel perimetro del Gruppo Unipol.

Per garantire la coerenza complessiva del sistema di governance, Assicoop Emilia Nord SpA, nel rispetto del quadro normativo e della regolamentazione del settore in cui opera, procede con l'adeguamento dei propri presidi di governo societario stabilendo modalità di raccordo con gli organi, le strutture e le funzioni aziendali del Unipol Gruppo SpA.

2. Governance e cariche sociali

GRI 2-14

GRI 2-17

ESRS 2 GOV-2

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.



ESRS 2 GOV-1

GRI 2-9

GRI 2-11

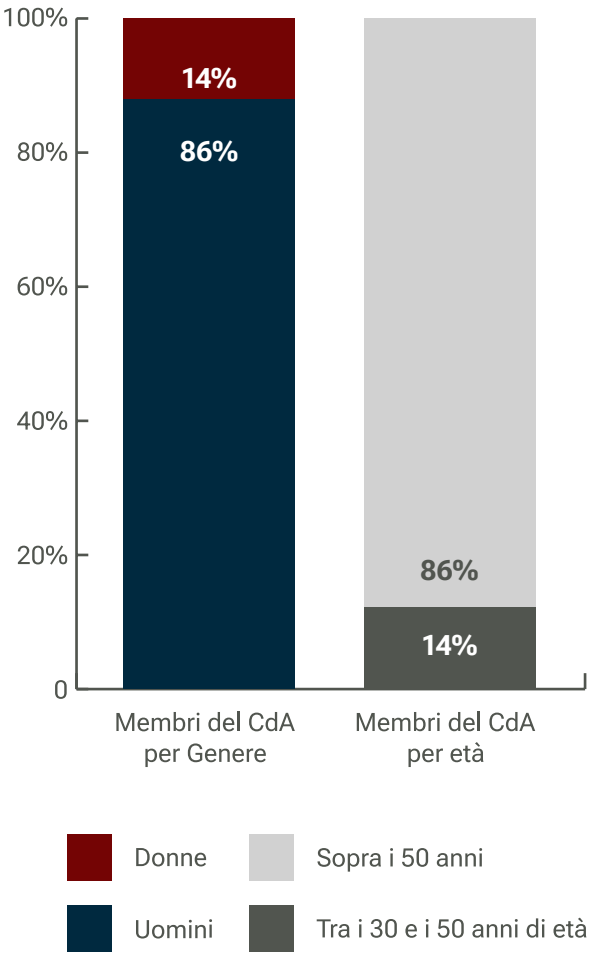
GRI 405-1

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 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 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.



PRESIDENTE

Pasquale Versace

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

VICEPRESIDENTE

Luca Cenci

AMMINISTRATORE DELEGATO

Paolo Erba

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

Lorenzo Cottignoli, Marina Spaggiari, Simone Tarchiani, Raffaele Errico

COLLEGIO SINDACALE

Sergio Cipelli, Fabio Mazzali, Alberto Parisini (sindaci effettivi)
Daniela Berti, Andrea Morandi (sindaci supplenti)

ESRS G1-1

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.

ESRS G1-1

GRI 2-26

GRI 2-27

ESRS G1-4

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

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

ESRS G1-4

GRI 205-3

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

Numero casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. i casi in cui ha dovuto pagare sanzioni pecuniarie	0	0
ii. i casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0	0

Numero sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0

Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione (euro)	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0



3. Performance economica

GRI 3-3

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 2025, 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 e 2025, riguardante la revisione del modello organizzativo e l'efficiamento 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, 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 2025 ha visto: ricavi in importante aumento collegati agli incrementi dell'attività produttiva e commerciale (provvigioni attive da Mandante) e al positivo andamento tecnico. Rispetto all'esercizio precedente, in aumento le vendite e le prestazioni, bene anche le provvigioni da Mandante e gli incentivi. Ottimo il reddito operativo e il risultato di esercizio.

Performance economica (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Incassi netti	138.373.874	143.436.526	153.130.748	6,8%
Provvigioni attive	17.025.647	18.829.965	20.052.295	6,5%
Ricavi vendite/prestazioni	21.556.447	21.439.409	24.251.805	13,1%
Totale costi diretti	15.083.871	15.602.320	16.751.514	7,4%
Margine lordo	6.472.576	5.837.090	7.500.291	28,5%
Totale spese generali	3.982.443	3.787.525	4.123.194	8,9%
Reddito operativo	2.490.133	2.049.564	3.377.097	64,8%
Risultato d'esercizio	2.212.081	1.675.138	2.241.620	33,8%

3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Emilia Nord – Auto / Rami elementari / Vita (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Auto	48.680.236	52.979.623	51.680.660	-2,5%
Rami elementari	44.063.636	45.479.504	48.745.494	7,2%
Vita	43.702.042	45.023.996	51.788.723	15,0%
Vita (nuova produzione)	35.256.201	37.794.746	43.932.525	16,2%

Assicoop Emilia Nord ha perseguito nel 2025 gli obiettivi di maggiore redditività e minore volatilità del portafoglio, con una leggera inflessione sulla raccolta premi RCA. 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, e sul comparto Vita.

Raccolta premi Assicoop Emilia Nord - Retail/corporate (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Retail	96.570.409	102.015.798	112.707.655	10,5%
Corporate	39.875.506	41.467.325	39.507.223	-4,7%

I clienti e il portafoglio

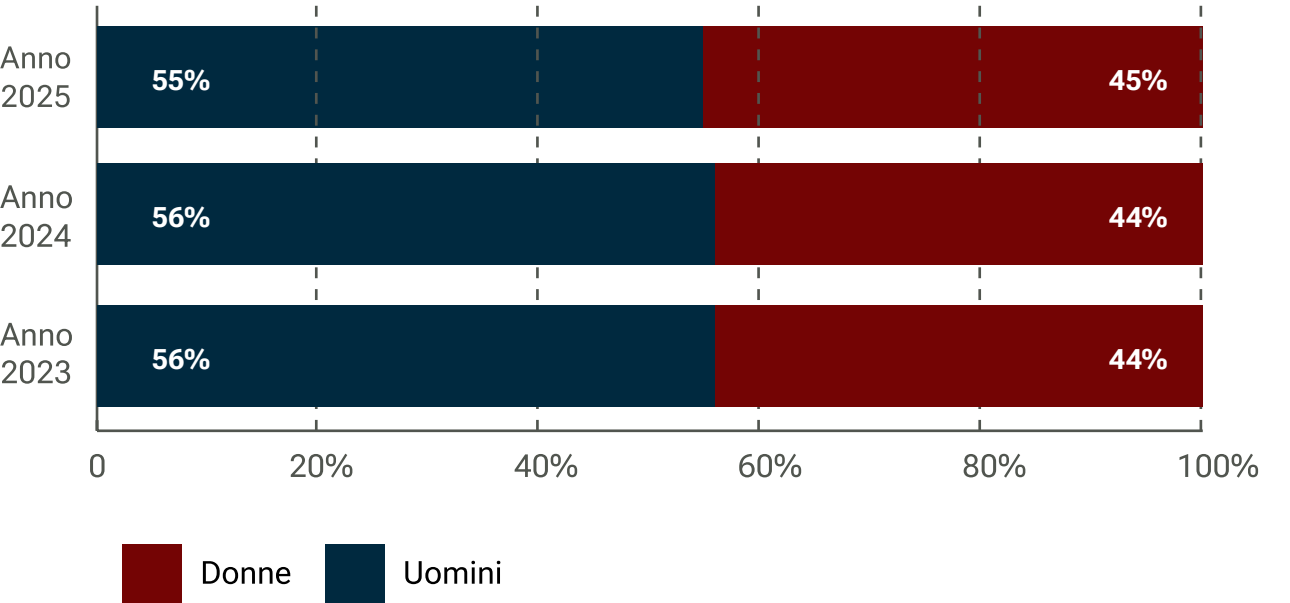
Nel 2025, con le strategie messe in atto dalla Mandante Unipol e agite da Assicoop Emilia Nord, si è verificato un aumento dei clienti persone fisiche nella fascia di età sopra i 50 anni portando il dato a 55.442.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2023	2024	2025
Totale	76.865	75.626	76.111
di cui sotto i 30 anni	2.719	2.726	2.638
di cui tra i 30 e 50 anni	19.668	18.402	18.031
di cui sopra i 50 anni	54.478	54.498	55.442

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	2023	2024	2025
Indice di Cross selling (media)	2,1%	2,1%	2,1%
Indice di Cross-selling (persona)	2,0%	2,0%	2,0%
Indice di Cross-selling (azienda)	2,5%	2,5%	2,5%

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



GRI 2-7

GRI 2-8

ESRS S1-6

ESRS S1-7

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 2025 le persone impiegate in Assicoop Emilia Nord sono state 238, di cui 163 dipendenti (120 donne, 43 uomini) e 75 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	2023	2024	2025
Dipendenti	172	168	163
Collaboratori in libera professione	84	82	75
Totale	256	250	238



GRI 2-30

GRI 3-3

GRI 405-1

ESRS S1-8

ESRS S1-9

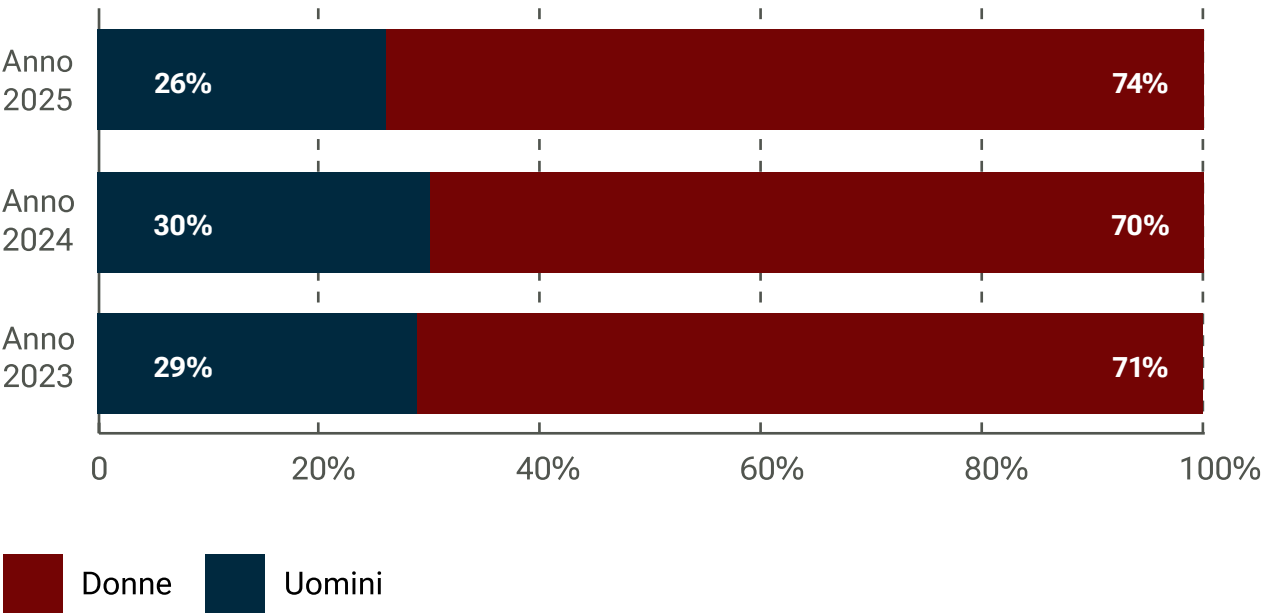
ESRS S1-12

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

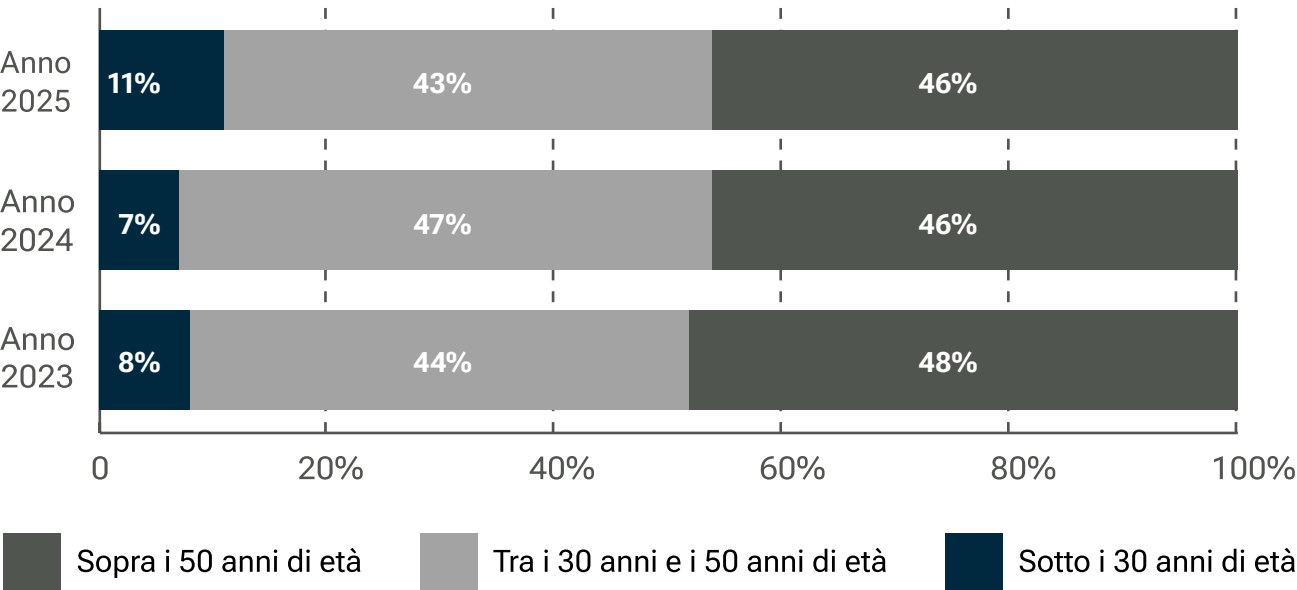
Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2025 l'insieme del personale di Assicoop Emilia Nord è composto da 2 dirigenti (2 uomini), 8 quadri (6 uomini e 2 donne) e 153 impiegati (35 uomini e 118 donne). Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano circa il 74% dei dipendenti.

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	50	122	172
di cui dirigenti	4	0	4
di cui quadri	6	4	10
di cui impiegati	40	118	158
Totale dipendenti 2024	51	117	168
di cui dirigenti	4	0	4
di cui quadri	6	3	9
di cui impiegati	41	114	155
Totale dipendenti 2025	43	120	163
di cui dirigenti	2	0	2
di cui quadri	6	2	8
di cui impiegati	35	118	153

Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per genere



Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per fasce d'età



ESRS S1-16

GRI 405-2

Nel corso del 2025 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹⁵ sono pari a 10 (1 uomo e 9 donne). Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 43% di questi (70 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 46% (75 persone) ha più di 50 anni e l'11% (18 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini¹⁶

Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	115,6%	125,0%
Impiegati	92,6%	92,8%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Remunerazione totale per categoria di impiego ¹⁷	2024	2025
Quadri	113,2%	149,8%
Impiegati	87,7%	88,1%

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

¹⁵ 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)

¹⁶ Sono state considerate le retribuzioni annuali distinte per sesso e categoria d'impiego su 12 mensilità.

¹⁷ Sono state considerate le retribuzioni annuali distinte per sesso e categoria d'impiego su 14 mensilità, comprensive di premi e fringe.

GRI 3-3

GRI 406-1

ESRS S1-17

ESRS S1-6

GRI 401-1

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 2025. Nel 2025 Assicoop Emilia Nord ha assunto 16 nuove persone, di cui 9 di età inferiore ai 30 anni, 5 tra i 30 e i 50 anni e 2 sopra i 50 anni. Si registra un incremento delle nuove assunzioni pari a 16 ingressi, in crescita rispetto agli anni precedenti e in particolare rispetto al 2024 (12 assunzioni). Il dato evidenzia una rinnovata capacità attrattiva dell'organizzazione e un rafforzamento delle politiche di sviluppo dell'organico.

Attuazione degli Accordi di Welfare

A partire da gennaio 2025, sono entrati in vigore i principali interventi definiti dalla contrattazione tra Azienda e Rappresentanze Sindacali, volti a rafforzare il sistema di welfare interno:

- Flessibilità e Orario di Lavoro: è operativa la nuova riformulazione dell'orario, finalizzata a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work-life balance).
- Tutela delle Famiglie: è stata attivata per tutti i dipendenti la polizza Temporanea Caso Morte (TCM), garantendo una copertura assicurativa aggiuntiva a protezione dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.
- Incremento del Potere d'Acquisto: è entrato in vigore il primo dei tre step di incremento del valore del buono pasto, con i successivi aggiornamenti già programmati per il 2026.

Inquadramenti e Crescita

GRI 2-7

ESRS S1-6

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
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
Totale dipendenti 2025	43	120	163
di cui a tempo indeterminato	39	110	149
di cui a tempo determinato	4	10	14
di cui a tempo pieno	43	92	135
di cui a tempo parziale	0	28	28

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2023	2024	2025
Totale dipendenti assunti	9	12	16
Sotto i 30 anni	3	5	9
di cui uomini	1	2	3
di cui donne	2	3	2
Tra i 30 e 50 anni	6	5	5
di cui uomini	1	2	1
di cui donne	5	3	4
Sopra i 50 anni	0	2	2
di cui uomini	0	1	0
di cui donne	0	1	2
Totale dipendenti cessati	16	10	12
Sotto i 30 anni	2	1	2
di cui uomini	0	0	2
di cui donne	2	1	0
Tra i 30 e 50 anni	3	2	5
di cui uomini	1	2	3
di cui donne	2	0	2
Sopra i 50 anni	11	7	5
di cui uomini	3	2	3
di cui donne	8	5	2

Professionale

Sul fronte del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL), il 2025 ha segnato l'attuazione della riquilificazione delle declaratorie degli inquadramenti. Questo processo ha generato una serie di passaggi di livello che hanno garantito un riconoscimento formale e retributivo più aderente alle reali responsabilità e alle competenze maturate dai lavoratori. L'applicazione di queste nuove declaratorie non rappresenta solo un adempimento contrattuale, ma riflette la volontà di Assicoop Emilia Nord di valorizzare il merito e la professionalità della propria rete, assicurando una struttura organizzativa moderna e meritocratica.

Benessere e spazi di condivisione: l'Assicoop Lab

Nel corso dell'anno 2025, Assicoop Emilia Nord ha realizzato l'Assicoop Lab, uno spazio multifunzione dedicato ai dipendenti all'interno della sede di Reggio Emilia, concepito come parte integrante delle politiche di welfare aziendale e

benessere organizzativo. L'Assicoop Lab è stato pensato come un luogo accogliente e informale, volto a favorire momenti di pausa, socializzazione e collaborazione tra colleghi, contribuendo a migliorare la qualità della vita lavorativa e a rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione.

Lo spazio include:

- aree ricreative e di socializzazione;
- una zona dedicata alla pausa pranzo e alla convivialità;
- una sala riunioni prenotabile;
- una sala per la registrazione di contenuti video e reel aziendali.

L'iniziativa riflette l'impegno di Assicoop Emilia Nord nel promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi le persone anche al di fuori delle attività operative, riconoscendo l'importanza delle relazioni, del confronto informale e della condivisione come elementi chiave per una crescita sostenibile e responsabile.

GRI 3-3

ESRS S1-13

Turnover dei dipendenti per età e genere ¹⁸	2023	2024	2025
Tasso di assunzione per genere	5,2%	7,1%	8,9%
uomini	4,0%	9,8%	7,7%
donne	5,7%	6,0%	9,4%
Tasso di cessazioni per genere	9,3%	6,0%	7,4%
uomini	8,0%	7,8%	15,4%
donne	9,8%	5,1%	3,1%
Tasso di turnover per genere	-4,1%	1,2%	2,5%
uomini	-4,0%	2,0%	-7,7%
donne	-4,1%	1,0%	6,3%
Tasso di assunzione per fasce d'età	5,2%	7,1%	8,9%
sotto i 30 anni di età	25,0%	38,5%	56,3%
tra i 30 e 50 anni di età	7,4%	6,6%	6,5%
sopra i 50 anni di età	0,0%	2,5%	2,3%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	9,3%	6,0%	7,4%
sotto i 30 anni di età	16,7%	7,7%	12,5%
tra i 30 e 50 anni di età	3,7%	2,5%	6,5%
sopra i 50 anni di età	13,9%	8,9%	5,8%
Tasso di turnover per fasce d'età	-4,1%	1,2%	2,5%
sotto i 30 anni di età	8,3%	30,8%	43,8%
tra i 30 e 50 anni di età	3,7%	3,9%	0,0%
sopra i 50 anni di età	-13,9%	-6,3%	-3,5%

18 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 2025 sono state pari a 5.683 per i dipendenti e 3.873 per i collaboratori, per un totale di 9.556 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 l'anno 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. Oltre ai percorsi consolidati per il target famiglie e imprese, nel 2025 è stato progettato ed erogato la prima edizione del percorso di alta specializzazione del ruolo "Financial Family Specialist". Questa specializzazione mira a fornire

GRI 404-1

ESRS S1-13

Formazione dei dipendenti	2023	2024	2025
Ore totali di formazione	5.517	5.583	5.683
ai dipendenti uomini	1.923	1.898	1.691
ai dipendenti donne	3.594	3.685	3.992
Ore medie di formazione per dipendente¹⁹	32,1	33,2	32,1
Ore medie di formazione uomini	38,5	37,2	33,2
Ore medie di formazione donne	29,5	31,5	31,7
Ore totali di formazione	5.517	5.583	5.683
Dirigenti	100	98	84
Quadri	292	271	282
Impiegati	5.125	5.214	5.317
Ore medie di formazione per dipendente	32,7	33,2	32,1
Ore medie di formazione dirigenti	25,0	24,5	28,0
Ore medie di formazione quadri	29,2	30,1	31,3
Ore medie di formazione impiegati	32,4	33,6	32,2

19 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.

una consulenza evoluta nell'ambito della pianificazione finanziaria e del risparmio gestito.

Accanto ai percorsi consolidati, nel 2025 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:

- **IA per il Management:** È stato erogato un percorso di alta formazione di 14 ore complessive (due giornate da 7 ore) dedicato a una figura con ruoli di responsabilità, volto a esplorare e integrare le potenzialità dell'IA generativa e predittiva nei processi comunicativi e nei modelli di apprendimento aziendale. L'obiettivo è quello di ottimizzare la diffusione delle informazioni interne ed esterne e di innovare le metodologie didattiche utilizzate per la crescita delle persone in Assicoop.
- **IA per il Top Management:** Per garantire una visione strategica e uniforme, il vertice aziendale ha partecipato a un seminario dedicato di 8 ore (due sessioni da 4 ore), focalizzato sulle opportunità e sulle implicazioni etiche dell'uso dei nuovi algoritmi nel modello di servizio.
- **Workshop Star Factor – Confronto e Innovazione:** A completamento dei percorsi interni, la partecipazione al workshop organizzato da Star Factor ha permesso di approfondire i trend emergenti dell'IA attraverso il confronto con esperti del settore e casi studio d'eccellenza. Questa esperienza ha fornito ulteriori spunti per l'evoluzione tecnologica dei processi, favorendo una contaminazione di idee essenziale per mantenere l'azienda all'avanguardia.

Queste iniziative mirano a potenziare gli strumenti di analisi e valutazione, garantendo standard di efficienza e personalizzazione sempre più elevati per il cliente finale.

Digital Transformation: Il Progetto “Agenzie sui Social”

Nel corso del 2025, Assicoop Emilia Nord ha partecipato attivamente al progetto strategico “Agenzie sui Social”, un'iniziativa di ampio respiro organizzata dalla Compagnia Unipol per evolvere la presenza digitale della rete agenziale.

Il percorso formativo è stato curato da Veronica Gentili, esperta di primo piano nel panorama del social media marketing ed ha coperto ambiti cruciali: dalla gestione della Brand Protection alla sicurezza degli account, fino all'ottimizzazione delle campagne di advertising e alla gestione avanzata delle community.

Il valore distintivo di questa iniziativa risiede nella sua immediata applicazione pratica. Al termine del percorso, l'azienda ha avviato una nuova linea di comunicazione esterna multicanale, focalizzata sulla produzione e diffusione di Video Reel.

Questa nuova modalità di comunicazione video non è solo uno strumento di marketing, ma serve a valorizzare le persone che lavorano in Assicoop e la loro professionalità. Raccontare i valori aziendali attraverso il volto dei propri dipendenti rende l'azienda più autentica e attrattiva per i nuovi talenti in un mercato del lavoro sempre più digitale, parlando un linguaggio più vicino alle nuove generazioni e alle mutate abitudini di consumo dell'informazione, aumentando la Brand Awareness sul territorio.

Cultura Aziendale e Welfare: Il Seminario “Non siamo soli”

Oltre alle competenze tecniche, Assicoop ha rafforzato l'investimento in competenze trasversali e culturali, promuovendo momenti di riflessione su temi di profondo impatto sociale. In particolare, è stato organizzato il seminario “Non siamo soli”, Un incontro dedicato all'approfondimento del tema della non autosufficienza, volto a esplorare le fragilità sociali e le complesse dinamiche legate alla cura delle persone care. L'iniziativa non è stata riservata esclusivamente alla forza lavoro aziendale, ma ha visto la partecipazione attiva di persone e stakeholder del territorio interessati al tema. Il coinvolgimento di soggetti esterni ha permesso uno scambio di esperienze che ha arricchito il bagaglio umano e profes-

sionale dei collaboratori, consolidando l'identità di Assicoop non solo come consulente assicurativo, ma come autentico partner di tutela e ascolto per le famiglie della comunità.

Educazione Finanziaria e Previdenziale: La partecipazione a “Dare e Avere”

In linea con l'impegno profuso nella crescita delle competenze tecniche dei propri specialisti, Assicoop Emilia Nord ha scelto di mettere il proprio know-how a disposizione della collettività partecipando attivamente al programma televisivo “Dare e Avere”. Questa iniziativa di divulgazione ha permesso di promuovere una cultura della pianificazione consapevole su due pilastri fondamentali:

- **Giugno - Mese della Finanza:** la partecipazione è stata focalizzata sull'approfondimento delle dinamiche dei mercati e sulla gestione del risparmio, fornendo ai cittadini strumenti utili per orientarsi in contesti economici complessi.
- **Ottobre - Mese della Previdenza:** il contributo di Assicoop si è concentrato sulla sensibilizzazione verso la previdenza complementare, sottolineando l'importanza della tutela del tenore di vita futuro.

Attraverso questo impegno mediatico, l'azienda conferma la propria funzione sociale, agendo come facilitatore di conoscenza per aiutare le persone a compiere scelte finanziarie e previdenziali più informate e sicure.

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 2025

In continuità con l'impegno profuso nel 2024, Assicoop Emilia Nord ha ulteriormente rafforzato le iniziative di sensibilizzazione e aggiornamento sui rischi emergenti, con un focus specifico sugli impatti del Climate Change.

Nel corso dell'ultimo anno, si è tenuta una Sales Conference di alto profilo dedicata ai nostri Ispettori Corporate. L'evento, nato dalla sinergia strategica tra BPER Banca, Unipol e ANRA (Associazione Nazionale Risk Manager), ha rappresentato un momento di confronto unico per approfondire le dinamiche dei rischi climatici nel settore industriale e commerciale. Grazie al contributo di illustri esperti del settore, sono state analizzate le nuove vulnerabilità del territorio e le strategie di mitigazione del rischio. La partecipazione degli Ispettori Corporate è stata centrale per tradurre le evidenze scientifiche in consulenza di valore per le imprese clienti, aiutandole a comprendere e gestire l'esposizione agli eventi atmosferici estremi.

Questa collaborazione multiprofessionale (Bancaria, Assicurativa e di Risk Management) sottolinea la volontà di Assicoop di porsi non solo come intermediario, ma come partner strategico nella protezione del patrimonio e nella promozione della resilienza economica del territorio.

Management per l'Impresa Cooperativa: Il ritorno del percorso MIC

In coerenza con la strategia di valorizzazione dell'identità cooperativa, nel 2025 Assicoop Emilia Nord ha ripreso la partecipazione al **corso MIC (Management per l'Impresa Cooperativa)**, giunto alla sua 20ª edizione. Dopo l'annualità 2024, l'azienda ha scelto di investire nuovamente in questo percorso di alta formazione d'eccellenza, coinvolgendo una risorsa con ruoli di responsabilità.

Il percorso, erogato da Quadir in collaborazione con docenti provenienti dalle principali università italiane (come SDA Bocconi e Università di Bologna), si articola in 168 ore di formazione suddivise in 5 aree strategiche:

- **Strategia e Governance Cooperativa:** approfondimento dei modelli di governance orientati all'innovazione e alla partecipazione dei soci.
- **Scenari e Innovazione:** analisi degli scenari economici internazionali con un focus specifico su Intelligenza Artificiale e Trasformazione Digitale.
- **Leadership e Soft Skills:** sviluppo di competenze direzionali, intelligenza emotiva e gestione

del team per guidare i processi di cambiamento.

- **Sostenibilità Aziendale:** integrazione dei principi di sostenibilità nel modello di business cooperativo.
- **Project Work:** sviluppo di una proposta innovativa coordinata da esperti di strategia d'impresa.

Il ritorno a questa formazione specialistica, che vede tra i docenti figure del calibro di Carlo Alberto Carnevale Maffè e Lucio Poma, conferma la volontà di Assicoop Emilia Nord di coltivare una leadership capace di coniugare alta competitività manageriale e valori mutualistici, garantendo una crescita aziendale sostenibile e inclusiva.

Formazione tecnica in aula

Accanto ai percorsi di formazione trasversale per sviluppare le soft skill, 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.

Tra i principali interventi tecnici del 2025 si distingue il lancio di **"UniSalute Per Te"**: l'azienda ha organizzato sessioni formative d'aula dedicate alla nuova offerta UniSalute, focalizzandosi non solo sugli aspetti normativi e contrattuali, ma soprattutto sulla metodologia di consulenza per la tutela della salute e della prevenzione.

La formazione ha permesso alla rete di approfondire i servizi digitali integrati, come la telemedicina e la gestione delle strutture convenzionate, garantendo ai clienti un supporto qualificato nella scelta delle migliori coperture per il benessere individuale e familiare.

L'investimento nella formazione d'aula conferma la volontà di Assicoop Emilia Nord di mantenere un elevato standard professionale, trasformando l'aggiornamento tecnico in un valore aggiunto percepibile dal cliente finale in termini di sicurezza e qualità del servizio.

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 effettuati, alle nuove normative, ai lavoratori neoas-

sunti 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.



GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

ESRS S1-1

ESRS S1-14

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

GRI 3-3

GRI 418-1

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

In continuità con il piano avviato nel 2024, Assicoop Emilia Nord ha proseguito gli interventi di ristrutturazione e miglioramento dei propri punti vendita, con l'obiettivo di creare ambienti sempre più accoglienti e funzionali per i lavoratori e clienti. Il 2025 ha visto un passo significativo in questa direzione con il trasferimento del punto vendita di Castelnovo ne' Monti in una nuova location. Questo spostamento non è stato solo logistico, ma ha permesso di riprogettare integralmente gli spazi secondo i nuovi standard di qualità del servizio:

- **Maggior comfort per la clientela:** la nuova sede offre spazi di accoglienza riorganizzati per garantire una migliore privacy e un'esperienza di consulenza più serena e professionale.
- **Benessere delle persone:** i nuovi uffici sono stati progettati privilegiando la luminosità naturale e l'introduzione di elementi di arredo naturale, migliorando la qualità del tempo speso in agenzia dai collaboratori.

Sempre nel 2025 è stato inaugurato **Assicoop Lab**, uno spazio multifunzione per i dipendenti dedicato al benessere, alla socializzazione e alla collaborazione. L'iniziativa rientra nelle politiche di welfare aziendale e contribuisce a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e il senso di appartenenza interno.

Questo processo di trasformazione, che tocca sia le sedi territoriali sia i nuovi spazi di aggregazione interna, offre ai collaboratori e ai clienti un segnale tangibile di **professionalità, vicinanza e cura del dettaglio**, confermando la volontà di Assicoop Emilia Nord di investire nella qualità degli ambienti come parte integrante del valore offerto.



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 2025 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.

GRI 3-3

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 2025 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.

I dati evidenziano un percorso di crescita costante nel processo di digitalizzazione, con particolare riferimento alla diffusione della Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.) e all'incremento dell'indice digitale. L'adesione clienti mostra un trend positivo sia in valore assoluto sia in termini percentuali, passando dal 48,1% nel 2021 al 63,8% nel 2025, a conferma della progressiva adozione degli strumenti digitali da parte della clientela.

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**.

Parallelamente, anche l'indice digitale registra un significativo miglioramento, raggiungendo il 74,5% nel 2025. Tali evidenze riflettono l'impegno continuo della Società nella promozione dell'innovazione e nell'ottimizzazione dei processi, contribuendo al contempo alla riduzione dell'utilizzo di supporti cartacei e al miglioramento dell'efficienza operativa.

GRI 3-3

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 aderiscono ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita della Compagnia, con l'obiettivo di garantire percorsi formativi omogenei e livelli di competenza distintivi.

Accanto alle figure consolidate dei Family Welfare Specialist (dedicati al segmento famiglie) e dei Business Specialist (focalizzati su Aziende/PMI), nel 2025 l'offerta formativa e professionale si è ulteriormente arricchita:

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.

- **Percorso Financial Family Specialist** : nel corso del 2025 è stato progettato e avviato un nuovo iter di specializzazione volto a elevare le competenze della rete nella gestione della sfera finanziaria e patrimoniale delle famiglie. Questo percorso mira a integrare la protezione assicurativa con una pianificazione finanziaria evoluta, garantendo una risposta olistica alle esigenze di risparmio e investimento dei clienti.
- **Specialist Welfare Corporate**: è stata confermata la figura dedicata al canale corporate, a supporto delle aziende nella progettazione di soluzioni di welfare aziendale su misura.

La specializzazione per target di clientela rimane lo strumento principale per raggiungere elevati livelli di efficienza, soddisfare esigenze specifiche con soluzioni su misura per ogni cliente e gestire consapevolmente la customer satisfaction.

GRI 3-3

GRI 2-6

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.

Alcuni interventi di sostegno nel territorio:

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 2025, l'azienda ha consolidato il proprio impegno nel sostenere manifestazioni che riflettono la creatività, la bellezza e la memoria, contribuendo a rendere Reggio Emilia e Parma poli pulsanti della cultura contemporanea.

Tra le iniziative culturali più significative sostenute nel 2025:

- **Fotografia Europea 2025** – XX edizione del festival promosso da Fondazione Palazzo Magnani e Comune di Reggio Emilia, che ha adottato come tema "Avere vent'anni". Attraverso lo sguardo di fotografi internazionali, il festival ha esplorato le energie, le contraddizioni e le speranze delle nuove generazioni. Questo sostegno riflette la volontà di Assicoop di investire nel futuro e di promuovere una riflessione visiva sulle sfide che attendono i giovani nel mondo contemporaneo.



ESRS 2 SBM-1

GRI 201-1

- **Mostra “Dolore inutile, fatti seme di bellezza”:** un’esposizione contemporanea promossa come momento di riflessione collettiva sul tema della resilienza. Attraverso l’arte, la mostra ha esplorato la capacità dell’uomo di trasformare la sofferenza in valore positivo e rigenerativo, offrendo alla comunità uno strumento di elaborazione culturale e sociale di grande impatto emotivo.
- **Fondazione Arturo Toscanini - 50° Anniversario:** Assicoop Emilia Nord ha celebrato questo storico traguardo sostenendo sia la prestigiosa **Stagione Sinfonica** all’Auditorium Paganini, sia il progetto **“Musica tra le Navate”**. Quest’ultimo ha offerto concerti gratuiti nelle chiese storiche di Parma (Sant’Alessandro, San Sepolcro, Santa Cristina e San Leonardo), coniugando la valorizzazione del patrimonio architettonico locale con la massima accessibilità culturale.
- **Regium Lepidi Opera Festival** al Teatro Bonifazio Asioli di Correggio, il cui sostegno si è concretizzato in tre momenti di altissimo valore artistico e sociale:
 - **Concerto Lirico:** una “Notte d’estate” con interpreti internazionali che ha valorizzato il talento globale in una dimensione locale.
 - **“Le Nozze di Figaro” di W.A. Mozart:** produzione mozartiana di alto rigore filologico che ha visto la partecipazione dell’Orchestra Regium Lepidi, riscuotendo un’ampia adesione di pubblico.
 - **Concerto di Natale:** un evento multidisciplinare tra musica e danza (con il corpo di ballo “La Danse de la Plume”) dedicato alla condivisione dei valori della tradizione con la cittadinanza.

Queste iniziative riflettono la volontà di Assicoop Emilia Nord di promuovere una visione dove **arte, educazione e responsabilità sociale** si fondono. Sostenere l’eccellenza culturale significa, per l’a-

zienda, offrire strumenti di crescita civile, ispirazione per i giovani e una concreta valorizzazione del patrimonio comune. 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 che ci riflette” ha registrato la partecipazione di oltre 800 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 e ricreativo

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 socio-sanitario, 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 corso del 2025 l’azienda ha scelto di orientare le proprie liberalità verso il tessuto associazionistico locale, privilegiando interventi di sostegno capillare a favore di realtà che operano quotidianamente nella tutela delle fragilità e nell’assistenza socio-sanitaria. Il contributo si è tradotto in donazioni a partner storici del territorio, tra cui la **Croce Verde e l’Auser**, organizzazioni fondamentali per garan-

ESRS S3-4

GRI 203-1

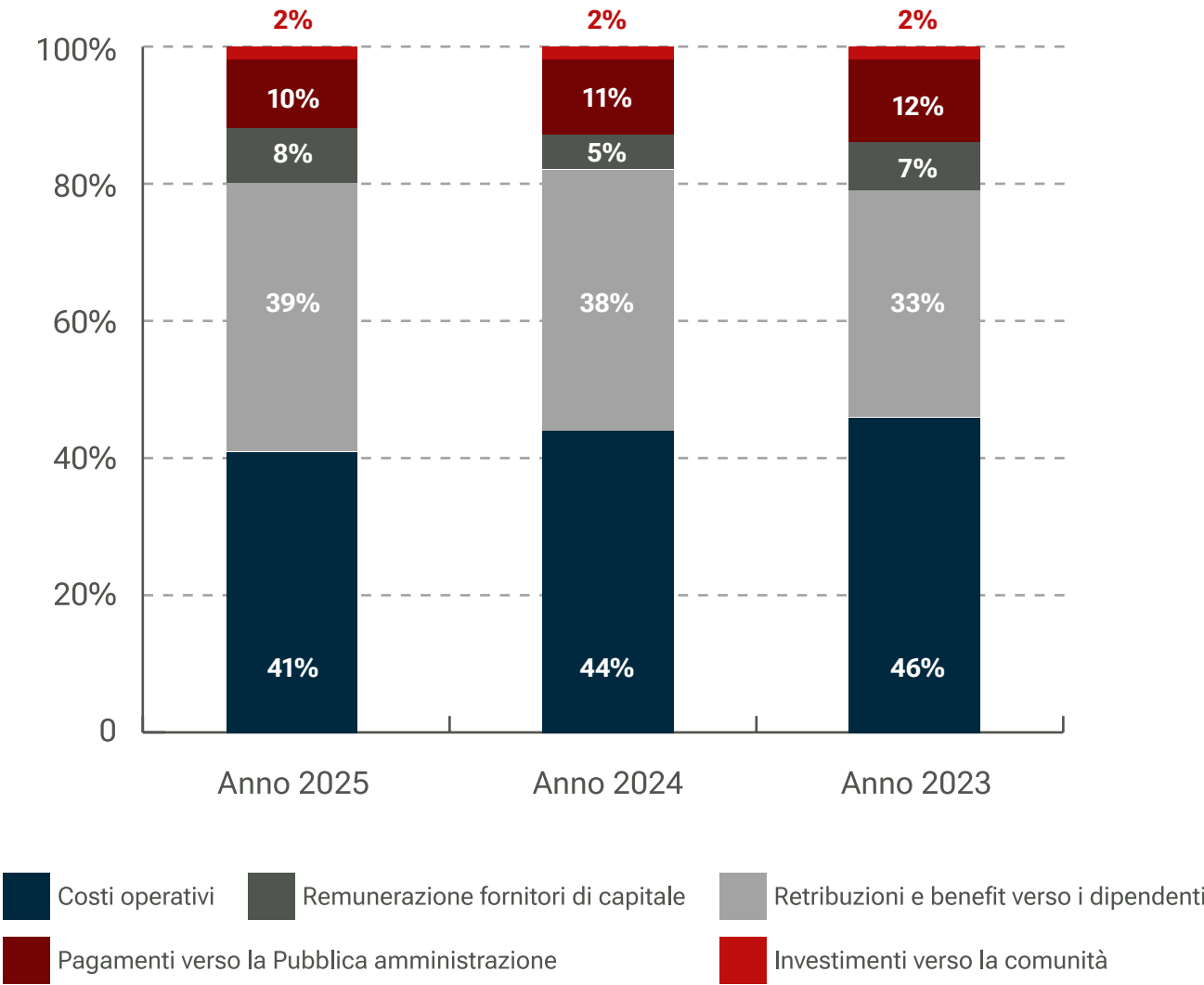
Investimenti nella comunità (euro)	2023	2024	2025
Totale	225.049	186.486	176.777
Liberalità	48.000	49.605	51.460
Sponsorizzazioni	177.049	136.881	125.317

tire servizi di primo soccorso, trasporto sanitario e supporto attivo alla popolazione anziana o in condizioni di solitudine. Attraverso questo approccio diffuso, Assicoop Emilia Nord riafferma il proprio ruolo di attore sociale attento non solo ai grandi progetti straordinari, ma anche alla sostenibilità e al consolidamento di quelle reti di protezione quotidiane che rendono le comunità locali più coese, sicure e resilienti.

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 distribu-

ita 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 2025 ammonta a € **25.128.308** (22,5 mln nel 2024 e 22,9 mln nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 24.247.435 (23,3 mln nel 2024 e circa 21,8 mln nel 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € **880.873,4**. 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



GRI 2-6

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 2025 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	2023	2024	2025
Fornitura di utenze	7	7	8
Servizi di pulizia	6	5	4
Servizi postali e telefonici	5	5	5
Locazione e apparecchiature	16	15	16
Cancelleria, stampanti ed altro	3	5	4



GRI 3-3

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. Il dato si presenta significativo e conferma l'impegno di Assicoop Emilia Nord che, all'interno dell'**ESG Plan 2025 e degli impatti ambientali**, ha avviato un progetto di razionalizzazione delle dotazioni di stampa, riducendo il numero delle stampanti del 30% rispetto all'anno precedente (da 156 a 112). Questa riduzione ha contribuito a diminuire il consumo di carta e toner con un impatto positivo sulla produzione di rifiuti e consumi energetici. L'iniziativa ha favorito la diffusione di strumen-

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2023	2024	2025
Totale carta utilizzata (kg)	15.526	13.309	12.814
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	291	209	215

ESRS E1-5

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ^{20 21}	2023	2024	2025
Totale energia consumata	8.584,0	8.037,0	9.041,0
Gas naturale	802,0	816,0	1.072,0
Energia elettrica acquistata	1.285,0	1.284,0	1.084,0
di cui da fonti non rinnovabili	1.285,0	1.284,0	1.084,0
di cui da fonti rinnovabili	0,0	0,0	0,0
Auto aziendali a benzina	240,0	296,0	351,0
Auto aziendali a gasolio	787,0	671,0	603,0
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento	5.469,0	4.969,0	5.931,0

ti digitali come la firma elettronica favorendo una maggior consapevolezza tra la popolazione aziendale promuovendo comportamenti quotidiani più sostenibili.

È presente un consumo di energia da pannelli fotovoltaici pari a circa 37 MWh che ha consentito di evitare una quantità di emissioni equivalenti a poco più di 18 tCO₂e nel 2025.

Il consumo di energia elettrica acquistata dalla rete, pari a 301.031 kWh, è già stato decurtato dell'energia autoprodotta e autoconsumata dall'importo fotovoltaico pari a 36.375 kWh. Nel

dettaglio dei consumi fatturati, risultanti dalle fatture, sono quindi compresi anche i kWh prelevati e consumati direttamente dall'energia prodotta dai pannelli. Il contatore registra tutto il consumo totale dello stabile. Da quello vengono tolti i 36.675 kWh prodotti con i pannelli e viene fatturata solo la differenza, cioè i 301.031 kWh prelevati dalla rete. 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

20 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.

21 Per i consumi di gas ed energia elettrica i dati sono stati ricavati dalle bollette.

ESRS E1-5

GRI 302-3

Intensità energetica	2023	2024	2025
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	49,9	47,8	55,5

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.

Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione (scope 1) i consumi di energia 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 dell'11 dicembre 2025. I gas inclusi nel calcolo - e specificati all'interno della guida - sono CO₂, CH₄, N₂O.

ESRS E1-6

GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ²²	2023	2024	2025
Scope 1	123,4	120,0	134,3
Scope 2 (location-based)	505,0	418,7	448,6
Scope 2 (market-based)	861,6	472,4	522,6

22 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.



GRI

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 2025 – 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	-	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	-	1.1 Compagine sociale 6.1 Relazione con la comunità 6.2 I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	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	ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	-	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	ESRS G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	ESRS S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	4.2 Valorizzazione dei collaboratori

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
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 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
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	6.1 Relazione con la comunità
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	ESRS S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	6.1 Relazione con la comunità
GRI 205: Anticorruzione	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	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)	ESRS E1-6 Emissioni lorde di GHG di scopo 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	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)	ESRS E1-6 Emissioni lorde di GHG di scopo 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	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	ESRS S1-14 Metriche di salute e sicurezza	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	ESRS S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	-	4.5 Salute e sicurezza

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	4.4 Formazione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	ESRS S1-9 Metriche della diversità	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	4.1 Le persone di Assicoop
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	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.

