

Edizione 2024

Bilancio di Sostenibilità



Assicoop Romagna Futura

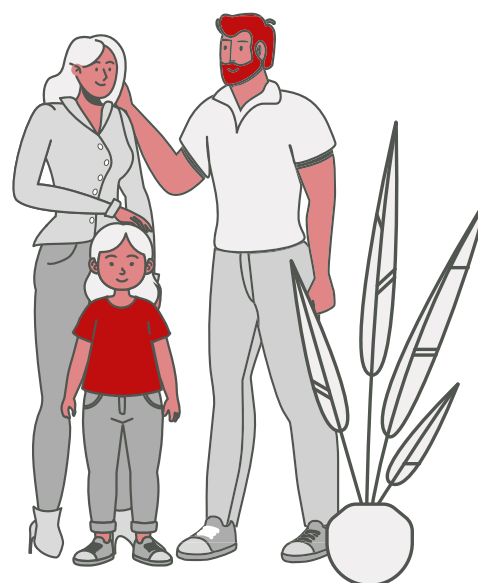
Sommario

Assicoop Romagna Futura	3
1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
Le Radici (anni '70 - '80), l'Assicurazione con l'anima Cooperativa	6
La Trasformazione (anni '90 - 2000), Verso un'identità Unica	6
Assicoop Romagna Futura: la Fusione per la Vittoria	7
Orizzonti Futuri. Tecnologia, Specializzazione e Ecosistemi	7
Coerenza e novità, un nuovo assetto organizzativo	8
2. Governance e cariche sociali	9
2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura	9
2.2 Le cariche sociali	10
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	11
a) Whistleblowing	12
b) Conformità alla Direttiva IDD: Trasparenza e Responsabilità nella Distribuzione Assicurativa	12
c) Organi e Funzioni di Controllo	13
d) Funzione Antiriciclaggio	13
e) Audit Interno	14
3. Performance economica	15
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	15
3.2 Il comparto assicurativo	17
I clienti e il portafoglio	19
4. Forza lavoro propria	21
4.1 Le persone di Assicoop	21
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	23
4.3 Qualità della vita in azienda	24
4.4 Formazione e sviluppo professionale	27
4.5 Salute e sicurezza	29

5. Soluzioni innovative per la clientela	33
5.1 Qualità del servizio	33
5.2 Innovazione del modello di servizio	33
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	35
Specializzazione della rete di vendita	35
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	37
6.1 Relazione con la comunità	37
6.2 I partner per la creazione di valore	39
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	41
7.1 Tutela dell'ambiente	41
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	41
Indice dei contenuti GRI Assicoop Romagna Futura	43



1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

Assicoop Romagna Futura S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Ravenna in Via Faentina n.106.

Fanno parte della compagine sociale di Assicoop Romagna Futura S.p.A., direttamente o tramite società derivate, oltre al Gruppo Unipol, le Organizzazioni territoriali di rappresentanza del mondo del lavoro dipendente, del lavoro autonomo e della cooperazione.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

Unipol Finance S.p.A.	50,00%
Parfinco S.p.A.	19,52%
CNA Servizi Forlì-Cesena	11,62%
Sedar CNA Servizi	6,00%
Teorema Soc. Coop. p. A	3,00%
Mercurio Forlivese S.r.l.	2,38%
Coop. Sviluppo Commercio e Turismo Coop a r.l.	2,38%
S.I.CO.T.	1,50%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	1,50%
Teorema di Cesena S.r.l.	1,00%
FinCoop Rimini S.r.l.	0,60%
Cooperdiem Soc. Coop.	0,50%

**Anni
'60**

Nascono
Assicoop Forlì e
Assicoop Ravenna

**Anni
'70-'80**

Le Assicoop
romagnole pongono
il servizio e la
soddisfazione del
cliente come priorità,
diversificando
l'offerta con i primi
prodotti di credito
per famiglie e
piccole imprese

**Anni
'90**

Un nuovo modello
strategico e
commerciale per
anticipare i bisogni
del cliente.

Le realtà di Forlì-
Cesena e Rimini
diventano Assicoop
Romagna S.p.A.

1997

Coop Assicurazioni
di Ravenna si
trasforma in
Assicoop Ravenna
S.p.A.

Le Radici (anni '70 - '80), l'Assicurazione con l'anima Cooperativa

Assicoop Romagna Futura affonda le sue radici negli anni '60, nascendo come il volto di Unipol in Romagna (Assicoop Forlì nel 1963 e Ravenna nel 1966). La nostra missione era chiara: portare i servizi assicurativi direttamente a chi costruiva l'economia locale: cooperative, lavoratori, artigiani, commercianti e agricoltori.

Nasce così un modello operativo originale ed innovativo, capace di evolvere dinamicamente in risposta alle esigenze di mercato.

Gli Anni '70: Il Servizio al Primo Posto

Unipol si fa paladina di battaglie sociali in difesa degli assicurati. Le Assicoop romagnole sono in prima linea, definendo un "modo diverso" di fare assicurazione: coniugare il successo del business con una priorità assoluta: il servizio e la soddisfazione del cliente.

Gli Anni '80: Crescita e Diversificazione

Con l'ingresso della finanza nel mercato, le Assicoop romagnole crescono insieme a Unipol, diversificando l'offerta con i primi prodotti di credito per famiglie e piccole imprese. Sul territorio, l'espansione è strategica: la realtà forlivese, completata con l'acquisizione delle agenzie del cesenate ('70) e del riminese ('80), getta le basi per le attuali province di Forlì-Cesena e Rimini.

La Trasformazione (anni '90 - 2000), Verso un'identità Unica

Gli anni '90 segnano la svolta: un nuovo modello strategico e commerciale per anticipare i bisogni del cliente.

Una Nuova Struttura

L'Assicoop che copriva Forlì-Cesena e Rimini si trasforma in S.p.A. con il nome di "Assicoop Romagna S.p.A." e, nel 1997, la Coop Assicurazioni della Provincia di Ravenna si trasforma in Assicoop Ravenna S.p.A. In entrambi i casi, l'azionariato delle Assicoop si rafforza con l'ingresso di Unipol e con la partecipazione delle Finanziarie della cooperazione e delle organizzazioni sindacali e datoriali territoriali.

L'Innovazione Integrata

Con il nuovo millennio e la nascita di Unipol Banca, siamo tra i pionieri in Italia a lanciare il modello integrato "agenzia - filiale" a Forlì e Ravenna.

La Forza della Collaborazione

Insieme alle altre Assicoop emiliane e toscane, diamo vita all'Associazione Agenzie Societarie. Questa sinergia, basata sulla condivisione di esperienze e la progettazione comune, culmina nel 2011 nella creazione di un'unica identità di canale, fondamentale per affrontare le sfide della crisi economica.

Assicoop Romagna Futura: la Fusione per la Vittoria

Il 27 settembre 2011 è una data storica: dalla fusione tra Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna nasce Assicoop Romagna Futura. Non una semplice unione, ma una strategia mirata a massimizzare le competenze: sfruttiamo le vocazioni ravennati nel *business corporate* e quelle forlivesi nel *business retail*.

Per unire le forze e annullare le distanze, abbiamo lanciato sei Cantieri di Progetto con i nostri quadri, focalizzati su temi cruciali come l' "Agenzia del futuro", "Quale sviluppo nel prossimo triennio", "Orientamento alle Organizzazioni Socie" e "Performance e Sviluppo Professionale".

Nel 2018, la società si trasforma in Società per Azioni (S.p.A.) e lancia una vasta attività di formazione triennale. L'obiettivo? Creare figure altamente specializzate e nuclei operativi territoriali capaci di offrire un servizio di eccellenza.

Orizzonti Futuri. Tecnologia, Specializzazione e Ecosistemi

La collaborazione tra le Assicoop si concretizza nel progetto "Assicoop 2020", incentrato sulla creazione di sinergie, l'innovazione tecnologica e il miglioramento della produttività commerciale.

L'Accelerazione Digitale

Abbiamo rafforzato la rete, il *front-office* e le aree di *back-office*, creando una funzione Innovazione trasversale a tutte le Assicoop. L'arrivo del Covid-19 nel 2020 ha agito da catalizzatore, accelerando la semplificazione, la digitalizzazione e l'omnicanalità per il beneficio di strutture e Clienti.

L'Era della Specializzazione

Dal 2017, valorizzando le risorse interne espandiamo le nostre reti specialistiche creando la struttura di consulenti

Dalla fusione tra Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna, nasce Assicoop Romagna Futura

2011

La società si trasforma in Società per Azioni (S.p.A.) e lancia una vasta attività di formazione triennale

2018

Il Covid-19 agisce da catalizzatore, accelerando la semplificazione, la digitalizzazione e l'omnicanalità

2020

Nuovo assetto organizzativo: l'Amministratore Delegato Benelli ha lasciato il testimone al Consigliere Delegato Raffaele Errico

2024

dedicata alle PMI per servizi di *Risk Assessment* e *pricing* personalizzato e, con l'introduzione dei Family Welfare, strutturiamo una rete di consulenti esperti nell'analisi dei bisogni del nucleo familiare. Il Gruppo Unipol amplia il proprio ambito d'azione grazie agli accordi distributivi con Bper Banca e l'acquisizione di UnipolRental (ex CarServer) ed anche Assicoop si riorganizza strutturando una rete di specialisti nell'ambito del mobility in modo tale da completare un'offerta che va oltre il prodotto assicurativo tradizionale. Siamo pronti a fornire soluzioni trasversali e para-assicurative. L'evoluzione è incessante: il piano industriale 2019-21 di UnipolSai, con il quale la Compagnia introduce gli ecosistemi (Property, Mobility, Welfare) come modello di nuovo e diverso servizio ai clienti, rafforzando ulteriormente la ricerca della specializzazione dei propri agenti e collaboratori.

Coerenza e novità, un nuovo assetto organizzativo

Nel corso dei primi mesi del 2024 vi è stata la definizione di un nuovo assetto organizzativo con cui Assicoop, a giugno 2024, ha intrapreso un'importante transizione: l'Amministratore Delegato Benelli ha lasciato il testimone al Consigliere Delegato Raffaele Errico.

Il nuovo assetto e questo cambio di *leadership* ha agito come un catalizzatore, intensificando il rilancio strategico delle nostre attività chiave sempre più coerenti con le linee guida di Unipol.



2

2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura

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 (CdA)**, 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 leg-

ge o per Statuto non siano espressamente riservati all'assemblea e ciò al fine di provvedere all'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

Il CdA ha istituito l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), il Comitato POG ed una Funzione Antiriciclaggio con i seguenti compiti:

- **O.d.V** - ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo della Società e di curarne l'aggiornamento secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01;
- **Comitato POG** - ha il compito di monitorare i prodotti e presidiare gli assetti organizzativi e procedurali adottati, al fine di evitare eventuali pregiudizi per i clienti;
- **Funzione Antiriciclaggio** - svolge la propria attività seguendo le indicazioni del provvedimento IVASS 111 verificando con continuità che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di legge, regolamentari e di autoregolamentazione in materia di prevenzione del rischio di riciclaggio.

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

Al fine di promuovere le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza relative allo sviluppo sostenibile tra i membri del Consiglio di amministrazione, dal 2023, i membri del Consiglio di Amministrazione di Assicoop partecipano a sessioni di formazione dedicate alle tematiche della sostenibilità e al quadro normativo ESG. Inoltre, dal 2023, il C.d.A. ha previsto di individuare nell'organico aziendale una figura Responsabile dei temi connessi agli aspetti ESG.

2.2 Le cariche sociali

Nel corso dei primi mesi del 2024 vi è stata la definizione di un nuovo assetto organizzativo con cui Assicoop, a giugno 2024, ha intrapreso un'importante transizione: l'Amministratore Delegato Benelli ha lasciato il testimone al Consigliere Delegato Raffaele Errico.

Il nuovo assetto e questo cambio di *leadership* ha agito come un catalizzatore, intensificando il rilancio strategico delle nostre attività chiave sempre più coerenti con le linee guida di Unipol.

Il nuovo consiglio di amministrazione, noto come CdA, è composto da 7 membri. Come da Statuto, sono nominati un Presidente (legale rappresentante) Lorenzo Cottignoli, un Vicepresidente (il quale opera in caso di assenza o di impedimento del Presidente) Franco Giuliani, un Consigliere Dele-

gato (che ha anche questi poteri di rappresentanza dell'Azienda) Raffaele Errico e 4 Consiglieri: Roberta Suzzi, Simone Tarchiani, Gabriele Ghianni, Vanni Zanfini.

È presente un Collegio Sindacale composto da 5 componenti di cui 1 Presidente, 2 Sindaci Effettivi e 2 Sindaci Supplenti. È presente un O.d.V. ed il Comitato POG.

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

Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei sette membri, tre sono esecutivi e quattro sono non esecutivi. Inoltre, sette membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, 6 membri hanno un'età superiore ai 50 anni, uno

ha 33 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

Al termine del mandato del CdA, i soci rappresentanti della società presentano le candidature per i nuovi membri del Consiglio di amministrazione. Durante l'ultima assemblea, dopo l'approvazione del bilancio, vengono annunciati i nuovi candidati, il nuovo CdA viene nominato, e durante la prima riunione esso elegge il Presidente, il Vicepresidente e il Consigliere Delegato, assegnando anche incarichi e retribuzioni. La nomina degli amministratori avviene direttamente durante l'Assemblea dei Soci, basandosi sulle proposte dei candidati presentate dai soci.



2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

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 Assicoop Romagna Futura un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (MOG) 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.

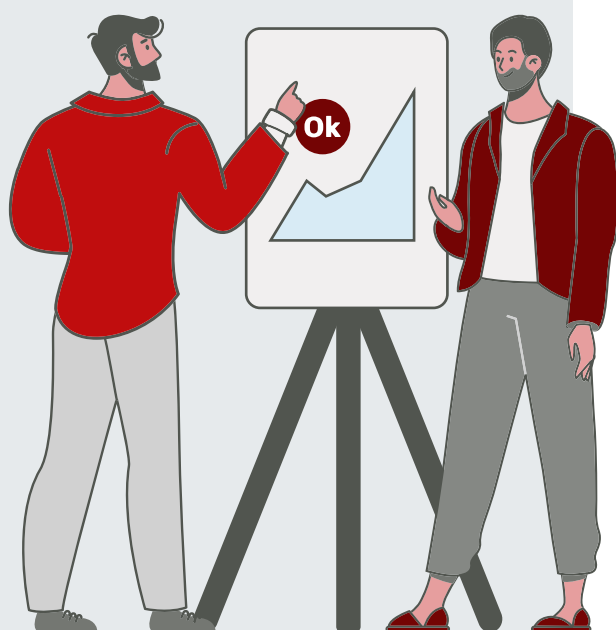
In questo ambito, la presenza nel Consiglio di amministrazione e negli organismi di vigilanza dei rappresentanti delle organizzazioni socie che, essendo esse stesse rappresentanti di associati e quindi di potenziali o effettivi clienti, costituisce un elemento di supporto nel rispetto di detti valori ma anche un punto di riferimento per mantenere vivo e costante il rapporto e la collaborazione con tutti gli stakeholder che interagiscono con Assicoop.

Per quanto concerne il rapporto con i dipendenti e collaboratori, la forte coscienza aziendale dell'importanza che gli stessi rappresentano sia per la qualità del servizio, sia per la sostenibilità futura di Assicoop stessa, mantiene alto il livello di attenzione, a partire dai percorsi formativi che, come di seguito illustrato, riguardano certamente la parte tecnico-commerciale per svolgere sempre più professionalmente l'attività assicurativa, ma anche la crescita personale dei singoli e la piena coscienza dell'importanza sociale che l'attività di Assicoop rappresenta.

Questi percorsi hanno agevolato il cambiamento dei ruoli professionali nel mutato contesto di gruppo e di mercato, e hanno consentito anche di affrontare in modo coeso e strutturato le straordinarietà degli ultimi anni quali la fase pandemica e gli enti alluvionali che hanno colpito il territorio romagnolo.

In ottemperanza a quanto previsto dal "MOG" ed agli obblighi della legislazione vigente, Assicoop Romagna Futura si è dotata di un sistema di controllo interno costituito da regole, procedure e struttura organizzativa volta a presidiarle come di seguito indicato:

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



a) Whistleblowing

In applicazione del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) nel mese di dicembre 2023 è stata resa disponibile una apposita procedura "Whistleblowing" finalizzata alla segnalazione di comportamenti o atti illeciti posti in essere da soggetti legati all'organizzazione. I destinatari della procedura sono tutti i collaboratori di Assicoop Toscana, subordinati o liberi professionisti (tramite l'intranet aziendale), nonché altri soggetti che possono venire a contatto con l'organizzazione quali, ad esempio, clienti e fornitori (tramite sito istituzionale sul WEB).

- **Piattaforma dedicata:** in conformità alla citata normativa, Assicoop Romagna Futura S.p.A. ha adottato quale canale di segnalazione interna la Piattaforma on-line denominata "*Whistletech*"; tale strumento garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- **Gestione della Segnalazione:** la Società, tenuto conto dell'organizzazione aziendale, ha adottato come Gestore delle Segnalazioni la Funzione di Audit Aziendale, autorizzata a tal fine dalla Società. A seguito delle segnalazioni pervenute tramite la Piattaforma il Gestore:
 - Verifica l'ammissibilità della segnalazione (nei casi di inammissibilità o di infondatezza della segnalazione il Gestore ne dichiara l'archiviazione dandone informazione al Presidente, all'A.D., all'O.d.V. ed al Collegio Sindacale);
 - Se ammissibile, anche a seguito di ulteriori integrazioni e approfondimenti richiesti al segnalante, esegue una adeguata istruttoria redigendo al termine una "Nota finale" con gli esiti di infondatezza (1) o fondatezza della segnalazione; in quest'ultimo caso, la "Nota" avrà quale destinatario il C.d.A., affinché assuma le opportune decisioni sull'occorrenza, con informazione all'O.d.V. ed al Collegio Sindacale;
 - Fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento inviato.

In aggiunta a quanto già esposto, è importante sottolineare:

- Le procedure consentono le segnalazioni in forma anonima;
- Gli utilizzatori sono stati informati sulle procedure attraverso comunicato pubblicato sulla intranet aziendale;
- Le procedure, così come l'applicativo *Whistletech*, sono disponibili 24 ore su 24;
- Nel periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni.

b) Conformità alla Direttiva IDD: Trasparenza e Responsabilità nella Distribuzione Assicurativa

Assicoop Romagna Futura spa dimostra il proprio impegno all'integrità e al rigore nella condotta aziendale rispettando pienamente il quadro normativo delineato dalla **Insurance Distribution Directive (IDD)**. Per garantire la conformità a tale normativa, l'azienda utilizza **CADICE**, l'applicativo fornito da **Unipol**, che facilita la gestione degli obblighi normativi legati alla distribuzione assicurativa nel massimo rispetto degli interessi del cliente.

Attraverso **CADICE**, Assicoop ottiene da Unipol tutte le informazioni necessarie sui prodotti assicurativi, il mercato di riferimento, le strategie di distribuzione, i rischi e i costi associati, inclusi quelli impliciti, e qualsiasi circostanza che possa causare conflitti di interesse. L'applicativo consente inoltre di monitorare e verificare che i propri collaboratori, a loro volta, abbiano adempiuto all'acquisizione di tutte le predette informazioni, nel pieno rispetto della normativa IDD, garantendo che ogni prodotto offerto sia adeguato alle specifiche esigenze dei clienti.

In linea con le disposizioni dell'IDD, Assicoop assicura che i propri dipendenti ricevano formazione continua per mantenere elevati livelli di competenza e professionalità, con particolare attenzione alla trasparenza e all'etica nella vendita di prodotti assicurativi. Grazie a **CADICE**, l'azienda può tracciare e monitorare che tutti gli intermediari abbia-

no preso correttamente visione degli adempimenti legati alla governance del prodotto, come richiesto dalla normativa POG (Product Oversight and Governance). La registrazione della presa visione costituisce una parte importante della governance del prodotto, in quanto assicura che chi distribuisce il prodotto sia informato in maniera completa sul rispetto del mercato di riferimento e che le modalità di distribuzione siano coerenti con le strategie definite da UnipolSai.

Grazie a queste misure, Assicoop dimostra ulteriormente il proprio impegno verso una condotta aziendale etica e trasparente, proteggendo i diritti dei consumatori e prevenendo potenziali conflitti di interesse. Il regolamento IDD, supportato dall'utilizzo di CADICE, diventa così un elemento cruciale per rafforzare l'integrità e il rigore nella conduzione della sua attività.

c) Organi e Funzioni di Controllo

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Assicoop Romagna è un organo centrale finalizzato a garantire l'integrità e il rigore nella condotta aziendale, in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001. L'OdV è composto da un membro non esecutivo del Consiglio di amministrazione, dal Presidente del Collegio Sindacale e dal Responsabile dell'Audit interno, tutti scelti per la loro autonomia, indipendenza e competenza. Questo organo garantisce che tutte le attività aziendali siano condotte in conformità con le normative e secondo i più alti standard etici. L'OdV ha il compito di monitorare l'efficacia del Modello 231, verificando che venga aggiornato in risposta ai cambiamenti normativi o organizzativi e prevenendo il rischio di comportamenti illeciti. Svolge inoltre un'attività costante di mappatura delle attività sensibili, per assicurare che i controlli siano sufficienti a mitigare i rischi operativi.

Attraverso il sistema di whistleblowing, può essere coinvolto nel percorso di gestione delle segnalazioni di potenziali irregolarità o violazioni del Modello oppure di atti illeciti o omissioni come previste dal

D.Lgs. 24/2023. Questo permette di individuare e affrontare tempestivamente eventuali condotte non conformi, favorendo una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla responsabilità.

L'OdV mantiene un flusso informativo continuo con gli organi sociali, come il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale, condividendo i risultati delle verifiche e contribuendo a una gestione responsabile dei rischi.

Inoltre, promuove la formazione continua dei dipendenti, assicurando che siano sempre aggiornati sui requisiti normativi in ambito del D.Lgs. 231/2001 e sugli standard etici, contribuendo a diffondere una cultura aziendale orientata all'integrità e alla conformità normativa.

d) Funzione Antiriciclaggio

In adempimento a quanto previsto dal Provvedimento IVASS n.111/2021, ai fini della mitigazione del rischio di riciclaggio nell'esercizio dell'attività di intermediazione dei prodotti Vita e sussistendone i requisiti dimensionali riguardo al numero dei collaboratori e di volume di premi, Assicoop Romagna ha provveduto ad istituire a fine 2021 la Funzione Antiriciclaggio procedendo alla nomina del Titolare della funzione il quale, ai sensi della normativa, risulta in possesso dei previsti requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità. I controlli sulla correttezza delle operatività di emissione contrattuale da parte degli intermediari vengono eseguiti dalla struttura di Audit di Assicoop ai fini di accertare il pieno rispetto delle procedure antiriciclaggio diramate da UnipolSai; il campione delle polizze soggette a controllo è ampio e, soprattutto, avente un focus specifico verso quei rapporti assicurativi che, sia per importo che per altre specifiche caratteristiche, potrebbero maggiormente presentare aree di rischio in tema di riciclaggio. Inoltre, la Funzione monitora sul costante aggiornamento formativo di tutti i soggetti di Assicoop, anche non intermediari, attraverso i corsi messi a disposizione dalla Compagnia in materia di antiriciclaggio, rafforzando in tal modo l'integrità ed il rigore nella conduzione di tutte le attività da parte dei soggetti in esse coinvolti.

e) Audit Interno

GRI 2-27

Assicoop Romagna Futura spa è dotata di una Funzione di Audit per il monitoraggio della correttezza delle attività svolte dagli operatori della rete di vendita, compresi quelli aventi operatività gestionali, ai fini del rispetto delle disposizioni emanate da UnipolSai e UniSalute e delle disposizioni da essa stessa emanate.

A tal fine esegue ispezioni, sull'impronta di quelle dell'Audit delle Compagnie Mandanti, sui punti vendita agenziali e su quelli subagenziali, effettuando controlli che riguardano le Aree di rischio Finanziario, Tecnico-Assuntivo e di Compliance, redigendo appositi verbali sui quali vengono riportate le anomalie e gli scostamenti emersi in fase di controllo; degli esiti delle ispezioni viene data informazione alla Presidenza e all'Alta Direzione aziendale.

Controlli analoghi, anche se limitati rispetto ai precedenti, vengono eseguiti in occasione delle Operazioni di Riconsegna a seguito dell'interruzione delle collaborazioni con i Subagenti.

Attraverso una specifica procedura, monitora sulla correttezza dell'emissione contrattuale da parte dei collaboratori subagenti che svolgono la loro l'attività nel personale sportello di vendita.

Esegue specifici controlli per l'O.d.V. finalizzati al rispetto della normativa D.Lgs. 231/2001, nonché i controlli richiesti dalla Funzione Antiriciclaggio, questi ultimi ai sensi del Prov. IVASS n.111/2021. Alla Funzione di Audit è assegnata anche la gestione dei reclami ex Prov. IVASS n.46/2016, attraverso la quale è possibile venire a conoscenza di eventuali comportamenti non conformi tenuti dagli intermediari verso i clienti. Alla stessa Funzione è assegnato anche il ruolo di Gestore delle Segnalazioni "Whistleblowing".

Tutte le attività descritte, eseguite in proprio e a supporto degli altri Organi e Funzioni, rappresentano elementi fondamentali in quanto contribuiscono a diffondere una cultura aziendale orientata all'integrità ed alla conformità normativa.

Non sono presenti casi di non conformità all'interno di Assicoop Romagna che hanno portato all'erogazione di sanzioni:

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€

GRI 205-3

Non si sono rilevati incidenti di corruzione che hanno portato ad azioni disciplinari, risoluzioni di contratti con partner aziendali durante il periodo di rendicontazione.

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 Romagna Futura per il biennio di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Per inquadrare gli andamenti economici della società è indispensabile ricordare che il territorio Romagnolo, nel corso del 2023, è stato pesantemente colpito da diversi eventi catastrofici che hanno portato pesanti danni alle cose ed in alcuni casi anche alle persone.

Pur in questo difficile contesto si può osservare come gli incassi complessivi dell'esercizio 2024 sono cresciuti complessivamente del 4,83%. Tale performance, abbinata alla pianificazione delle attività baricentrata sull'utilizzo di prodotti a migliore remunerazione ha consentito un aumento delle provvigioni attive pari al 2,68%.



L'incidenza complessiva del costo del lavoro sui "ricavi commerciali" pari al 71,3% inverte la tendenza, risultando in notevole aumento di 8,0 punti percentuali rispetto all'esercizio precedente. Ciò è dovuto dal fatto che la crescita dei ricavi assicurativi (circa 2 ml €) ha solo parzialmente compensato il mancato riconoscimento dei Rap- pel Tecnici (circa 2,8ml€).

La complessiva e consolidata attenzione al rapporto tra ricavi e costi ha consentito, pur nella straordinarietà sopra citata, di mantenere alta la marginalità e proseguire negli investimenti rivolti alle attività di formazione e ricerca per lo sviluppo della rete di vendita, sia dipendente che sui col-

laboratori libero professionisti, sia per le attività assicurative che beyond.

Per effetto di quanto sopra riportato il risultato di esercizio, pur se in sensibile decremento rispetto all'anno precedente (-24,88%), rappresenta un valore notevole che permette all'Assicoop di proseguire nell'attività investendo nel rafforzamento della struttura e nel rilancio commerciale permettendo anche un adeguata remunerazione del Capitale Sociale (pay-out pari al 80%).

Performance economica	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	110.087.600 €	112.532.000,00€	117.968.812,00 €	4,83%
Provvigioni attive	14.416.201 €	14.897.856,00 €	15.296.865,00 €	2,68%
Ricavi vendite/prestazioni	18.699.644 €	19.176.664,00 €	18.637.112,00 €	-2,81%
Totale costi diretti	13.311.571 €	13.413.593,00 €	14.105.377,00 €	5,16%
Margine lordo	5.388.073 €	5.763.593,00 €	4.531.735,00 €	-21,37%
Totale spese generali	2.897.428 €	3.134.019,00 €	2.855.522,00 €	-8,89%
Reddito operativo	2.490.645 €	2.629.574,00 €	1.676.213,00 €	-36,24%
Risultato d'esercizio	1.839.814 €	2.182.143,00 €	1.639.260,00 €	-24,88%

3.2 Il comparto assicurativo

Nel corso dell'annualità 2024 è proseguita l'azione commerciale della Compagnia mandante volta a riequilibrare gli andamenti tecnici degli ambiti danni, tale azione si è sviluppata in molteplici attività che avevano come strumenti comuni ed operativi l'inserimento di presidi volti a circoscrivere e/o ridurre il livello di rischio nel portafoglio e l'adeguamento dei premi proponendo tassazioni dei rischi più in linea alle mutate condizioni economiche ed ambientali.

Tali azioni hanno permesso di soddisfare le richieste della Compagnia ma hanno, nel contempo, reso più difficoltosa la proposizione e l'assunzione di nuovi rischi.

Tutto ciò premesso, nel 2024, vi è stato un aumento dei premi complessivamente incassati nel comparto Auto tale aumento, pur positivo in sé, è figlio prevalentemente del repricing adottato dalla Compagnia che ha portato a tensioni e difficoltà di tenuta del portafoglio Auto con una contrazione dei "pezzi" nel settore auto singole e dei "pezzi" e dei "premi" nell'ambito "auto flotte".

Diminuiscono leggermente i premi relativi ai rischi legati alla protezione della persona (infortuni) mentre prosegue il forte incremento (7,0%) i premi relativi alla protezione del patrimonio personale con le assicurazioni della Casa e Condomini.

Tale dato è stato anche il risultato del consolidarsi della presa di coscienza circa l'importanza delle coperture "catastrofali" insorta dopo gli eventi del maggio 2023 oltre che della capacità della

rete commerciale di rispondere a tale "nuovo" bisogno. Nel corso del 2024, all'attività di migrazione del portafoglio malattia dai prodotti Unipol a quelli Unisalute, si è aggiunta l'attività caratteristica di proposizione in tale ambito e questo ha permesso di consolidare il portafoglio Salute, incrementandolo nella misura del 3,7%.

Relativamente all'ambito Rami Aziende, il portafoglio complessivamente ha una crescita rilevante (+6,2%); tale sviluppo è trainato, in modo particolare, nei rami Incendio R.O. (19,9%), Incendio R.I.(13,1%) , Incendio R.T. (99,9%) e Furto (8,8%), mentre registra una live contrazione in ambito RCG (-0,2%) e Tutela Legale (-3,2%). Per quanto riguarda gli Altri REA (-19,0%) da sottolineare la rilevante crescita del ramo Cauzioni, mentre si evidenzia un notevole calo del ramo Trasporti, a seguito dell'instabilità geopolitica prima descritta.

Complessivamente la raccolta premi nel comparto Vita, pari a oltre 42,7 milioni di euro, continua a crescere. Il risultato dell'esercizio 2024 per quanto riguarda il comparto "Vita individuale" è stato contraddistinto da un incremento della raccolta rispetto al 2023 in ambito premi unici (35,0 milioni contro i 29,3 milioni del 2023), mentre ha visto una contrazione in ambito premi annui e ricorrenti (7,2 milioni contro i 7,8 milioni del 2023). Anche nel 2024 è rimasto invariato il modello di incentivazione degli agenti Unipol e delle Assicoop, con l'identificazione quattro "linee" di prodotto (Protezione, Previdenza, Risparmio ed Investimento),

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura – Auto/ Rami elementari / Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Auto	32.576.941 €	31.771.207€	32.631.446€	2,71%
Rami elementari	39.734.570 €	39.912.126€	42.642.885€	6,84 %
Vita	37.776.089 €	40.376.270€	42.694.481€	5,74%

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura - Retail/Corporate	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Retail	80.709.746 €	87.011.440 €	91.213.749 €	+4,83%
Corporate	29.377.854 €	25.048.163 €	26.755.063 €	+6,81%

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura - Vita (Nuova Produzione)	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Vita (Nuova Produzione)	28.798.859 €	34.672.905,00€	30.013.300,00€	-13,44%

a ciascuna delle quali è stato assegnato un obiettivo di budget espresso in “punti”.

La raccolta premi per tipologia di clientela evidenzia una ripresa della raccolta anche nel settore Corporate.

Gli obiettivi commerciali concordati con la Compagnia non sono stati pienamente raggiunti ma vi è stato comunque il raggiungimento della soglia minima per l'accesso agli incentivi economici. La raccolta Vita nuova Produzione per comparto è stata, rispetto all'anno precedente, positiva nel comparto Protezione (28,56%) e negativa nei comparti Previdenza (-5,6%), Risparmio (-37,8%) Investimento (-5,6%).

Nel 2024 è rimasto invariato il modello di incentivazione degli agenti Unipol e delle Assicoop, con l'identificazione quattro “linee” di prodotto (Protezione, Previdenza, Risparmio ed Investimento); relativamente all'ambito Investimento è stato assegnato un budget in nuova produzione in “Euro” mentre a ciascuno degli altri ambiti è stato assegnato un obiettivo di budget espresso in “punti”. Nella tabella successiva vengono indicati i risultati della “nuova produzione” in termini di punti ed in punti/Euro per l'ambito Investimento.

Assicoop Romagna Futura – Vita (Nuova Produzione) in punti e mln di €	Punti			Variazione	
	2022	2023	2024	2022/2023	2023/2024
Protezione (in punti)	3.201	2.691	3.459	-15,9%	28,56%
Previdenza (in punti)	45.245	39.358	37.145	-13,0%	-5,6%
Risparmio (in punti)	14.875	8.684	5.404	-41,6%	-37,8%
Investimento (in Mln €)		25,403	23,980	-	-5,6%

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	67.917	77.606	78.814
di cui sotto i 30 anni	2.813	3.024	3.157
di cui tra i 30 e 50 anni	18.003	19.434	19.427
di cui sopra i 50 anni	47.101	55.148	56.230

I clienti e il portafoglio

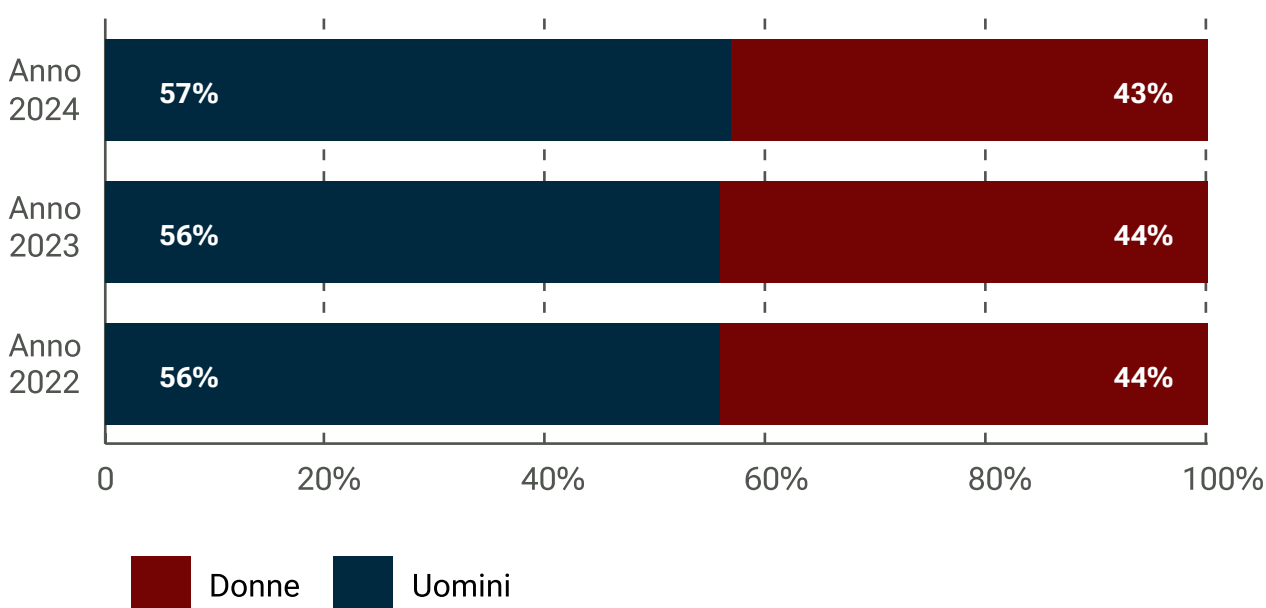
Anche nel 2024 è proseguita una riduzione dei clienti persone fisiche. Anche in questo caso, grande influenza lo ha avuto la contrazione del numero dei clienti RCA per le citate tensioni e per gli effetti della pandemia che ha portato a un diverso consumo assicurativo da parte dei clienti; si riduce anche il numero di clienti partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, che si attesta a 7.554 nel 2024 rispetto ai 7.717 nel 2023.

Relativamente alle persone fisiche, si comincia a registrare una presenza interessante di profili under 30 anni.

L'attenzione di Assicoop Romagna Futura nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è inoltre confermata dall'indice di Cross Selling che, pur registrando un lieve scostamento negativo, evidenzia il buon livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross selling	1,89	1,84	1,81

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere





4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Assicoop Romagna Futura investe sui propri collaboratori; reputa che il personale dipendente e la rete vendita (subagenti, produttori e consulenti finanziari) siano un'importante risorsa per l'azienda e agisce per la stabilità occupazionale e per l'inserimento lavorativo dei giovani. Nel 2024 le persone impiegate in Assicoop Romagna Futura sono state 229, di cui 145 dipendenti (43 uomini e 102 donne) e 84 collaboratori in libera professione. Rispetto all'esercizio 2023 il numero complessivo delle risorse umane ha registrato un leggero aumento (+7), il numero del personale dipendente è aumentato di 5 unità.

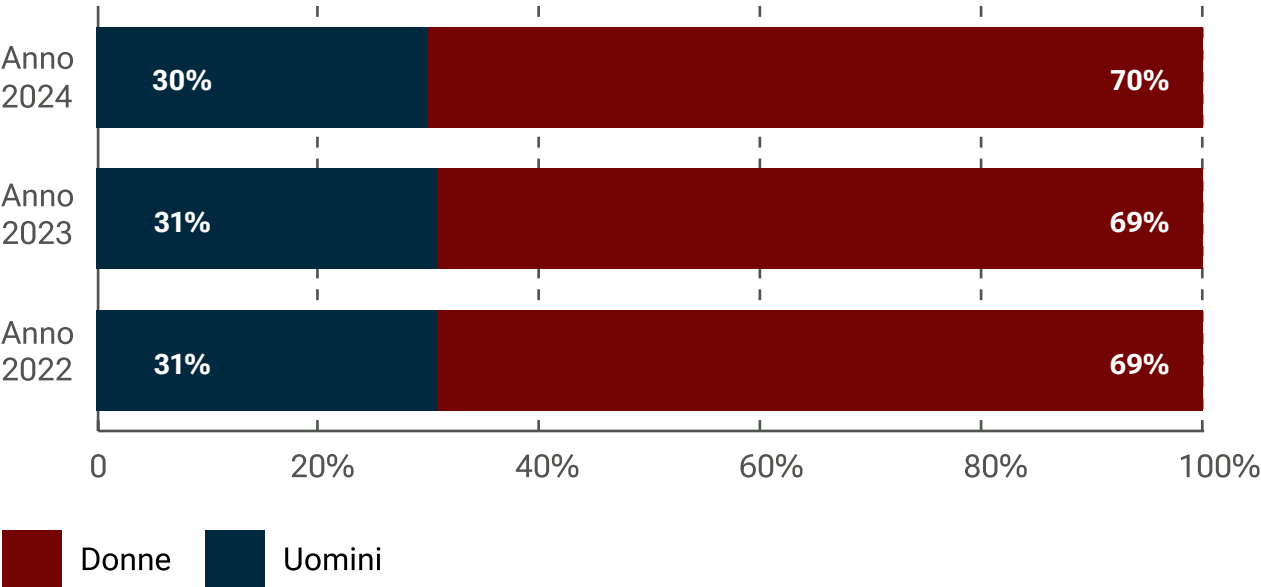
Le figure più comuni tra i collaboratori in libera professione sono il subagente di assicurazioni e il consulente finanziario, il cui rapporto viene determinato da un contratto di agenzia stipulato diret-

tamente tra le parti. Entrambe le figure assumono stabilmente l'incarico di promuovere, conservare e sviluppare affari assicurativi e collocare prodotti bancari standardizzati per conto dell'Agenzia svolgendo l'incarico stesso con carattere di abitudine e prevalenza. In particolare, raccolgono proposte di assicurazione nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. e da UniSalute (da ottobre 2022) rappresentate dall'Agenzia.

Il dato medio relativo alle retribuzioni delle donne è inferiore anche per via del fatto che 32 Colleghe, ovvero un terzo del totale, hanno un contratto di lavoro "part-time". Inoltre, per quanto riguarda la categoria quadri, il dato medio delle retribuzioni delle donne è influenzato negativamente dal fatto che una figura professionale è stata inserita ad ottobre 2024 e conseguentemente risulta retribuita solo per 3 mensilità.

Le risorse umane di Assicoop Romagna Futura	2022	2023	2024
Dipendenti	143	140	145
Collaboratori in libera professione	85	82	84
Totale	228	222	229

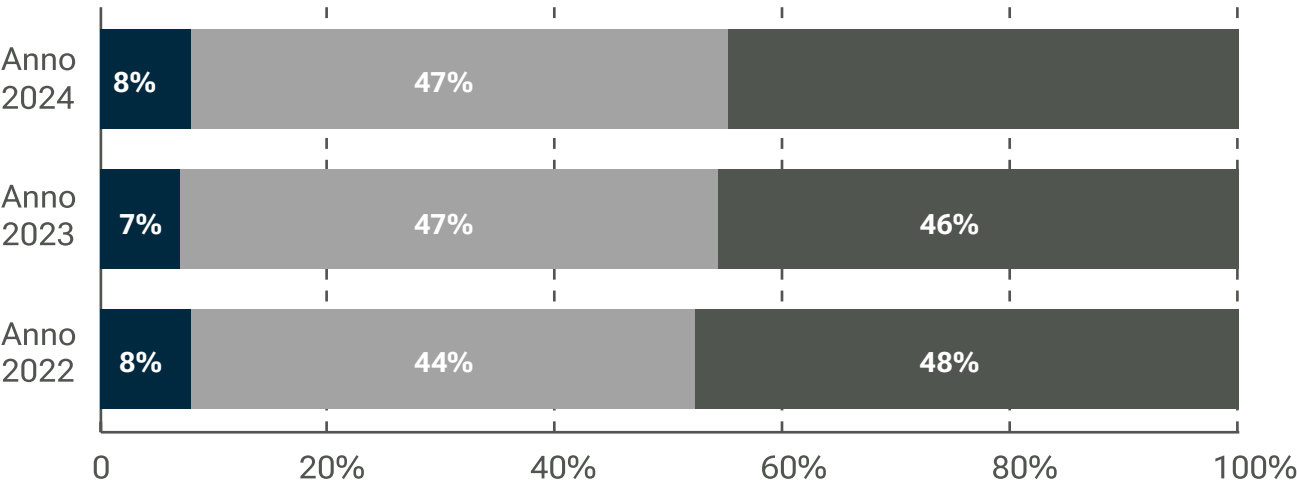
Dipendenti di Assicoop Romagna Futura per genere



GRI 405-2

Non è presente la voce dei dirigenti in quanto non sono presenti dirigenti donna e il rapporto fra i due generi non sarebbe possibile. I dati sono stati forniti dall'Ufficio Paghe e rappresentano gli imponibili INPS anno 2024. Si segnala che gli importi sono quelli complessivamente corrisposti nel corso dell'annualità 2024 e pertanto comprendono anche quanto erogato al personale non più in azienda per dimissioni volontarie o quiescenza. Non sono stati riportati in tabella gli eventuali compensi derivanti da incarichi esterni e/o dalla partecipazione a C.d.A.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	82%
Impiegati	74%



GRI 2-30

GRI 3-3

GRI 405-1

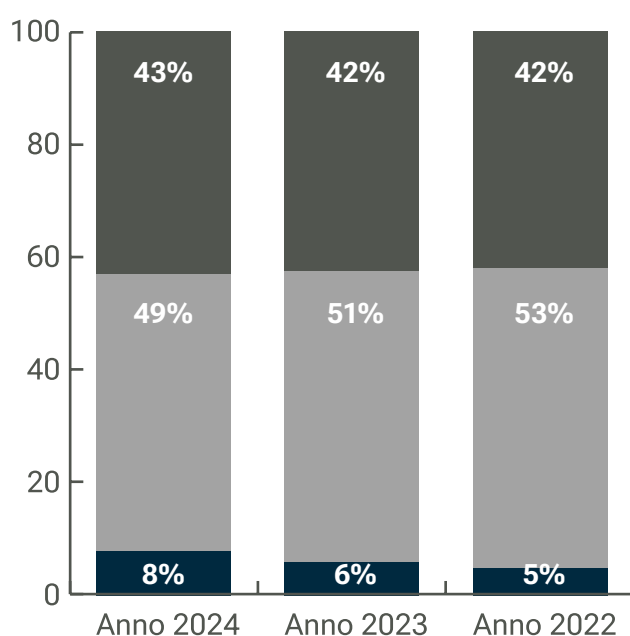
4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	44	99	143
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	14	1	15
di cui impiegati	29	98	127
Totale dipendenti 2023	43	97	140
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	16	3	19
di cui impiegati	26	94	120
Totale dipendenti 2024	43	102	145
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	14	4	18
di cui impiegati	28	98	126

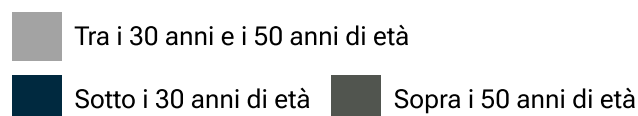
Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2024 l'insieme del personale di Assicoop Romagna Futura è così composto: 1 dirigente (1 uomo), 18 quadri (14 uomini e 4 donne), 126 impiegati (28 uomini e 98 donne). Tutto il personale dipendente e dirigente di Assicoop Romagna Futura è coperto dai rispettivi CCNL. Per quanto riguarda la suddivisione per genere, complessivamente nel corso del 2024 le donne rappresentano il 70% dei dipendenti (dato stabile rispetto agli anni precedenti), seppur con diverse percentuali di composizione nelle diverse categorie d'inquadramento. Nel corso del 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹ sono pari a 7 (7 donne).

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fascia d'età, nel 2024 il 49% (71 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 43% (63 persone) ha più di 50 anni ed l'8% (11 persone) ha un'età inferiore ai 30 anni.

Dipendenti di Assicoop Romagna Futura per fasce d'età



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).



4.3 Qualità della vita in azienda

Un aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una particolare attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse ad instaurare un rapporto stabile e duraturo con i dipendenti.

A riguardo, nel 2024 la quasi totalità dei dipendenti (136) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro il Gruppo offre anche soluzioni come il part time: il 22,06% dei dipendenti (32 persone) ha un contratto part-time. La totalità del personale che ha fatto riferimento a tale istituto contrattuale è composta dal genere femminile. Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2024.

Nel periodo 2024 Assicoop Romagna Futura ha assunto 15 persone, di cui 5 con un'età inferiore a 30 anni.

Per quanto sopra è evidente come stia proseguendo un processo di rinnovamento della struttura,

pur con tutte le difficoltà di reperimento risorse che coinvolge tutto il mercato del lavoro ed anche il nostro settore. Questo rinnovamento è indispensabile e ha l'obiettivo da un lato di avere profili più aderenti alle mutate esigenze del cliente, dall'altro di salvaguardare colleghi e colleghe che rappresentano elemento di qualificazione del servizio per l'esperienza maturata e per la conoscenza profonda dei clienti e del territorio.

In questo ambito i processi formativi svolti sia con figure professionalizzate interne che attraverso professionisti e società esterne, sono tesi a creare percorsi di valorizzazione delle peculiarità individuali, tenendo conto delle specificità dei diversi ruoli e profili.

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che, si attesta al +2,8%, si ritiene che non influenzi la continuità produttiva e la stabilità organizzativa.

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	44	99	143
di cui a tempo indeterminato	43	98	141
di cui a tempo determinato	1	1	2
di cui a tempo pieno	44	73	117
di cui a tempo parziale	-	26	26
Totale dipendenti 2023	43	97	140
di cui a tempo indeterminato	42	93	135
di cui a tempo determinato	1	4	5
di cui a tempo pieno	43	72	115
di cui a tempo parziale	-	25	25
Totale dipendenti 2024	43	102	145
di cui a tempo indeterminato	41	95	136
di cui a tempo determinato	2	7	9
di cui a tempo pieno	43	70	113
di cui a tempo parziale	-	32	32

GRI 401-1

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	8	12	15
Sotto i 30 anni	3	8	5
di cui uomini	2	3	3
di cui donne	1	5	2
Tra i 30 e 50 anni	5	4	8
di cui uomini	1	2	1
di cui donne	4	2	7
Sopra i 50 anni	0	0	2
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	0	0	2
Totale dipendenti cessati	8	15	11
Sotto i 30 anni	0	4	0
di cui uomini	0	1	0
di cui donne	0	3	0
Tra i 30 e 50 anni	2	6	6
di cui uomini	1	2	1
di cui donne	1	4	5
Sopra i 50 anni	6	5	5
di cui uomini	1	2	2
di cui donne	5	3	3

Turnover dei dipendenti per età e genere 2023 e 2024 ²	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	5,6%	9,3%	10,5%
uomini	6,8%	11,6%	9,3%
donne	5,1%	8,2%	11,0%
Tasso di cessazioni per genere	5,6%	10,7%	7,6%
uomini	4,5%	11,6%	7,0%
donne	6,1%	10,3%	8,0%
Tasso di turnover per genere	0,0%	-1,4%	2,8%
uomini	2,3%	0,0%	2,3%
donne	-1,0%	-2,1%	3,0%
Tasso di assunzione per fasce d'età	5,6%	9,3%	10,5%
sotto i 30 anni di età	42,9%	100,0%	100,0%
tra i 30 e 50 anni di età	6,6%	6,9%	10,3%
sopra i 50 anni di età	0,0%	0,0%	3,3%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	5,6%	10,7%	7,6%
sotto i 30 anni di età	0,0%	50,0%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	2,6%	8,3%	7,7%
sopra i 50 anni di età	10,0%	8,3%	8,3%
Tasso di turnover per fasce d'età	0,0%	-1,4%	2,8%
sotto i 30 anni di età	42,9%	50,0%	100,0%
tra i 30 e 50 anni di età	3,9%	-1,4%	2,6%
sopra i 50 anni di età	-10,0%	-8,3%	-5,0%

Il 30 novembre 2023 è stato raggiunto un accordo tra l'Associazione Agenzie Societarie UnipolSai, FISAC CGIL e UILCA UIL per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2023-2025. Di seguito una sintesi dei punti dell'accordo:

- **Aumento della Paga Base:** L'accordo prevede un aumento della paga base dell'11%, distribuito in tre tranches: 6% dal 1° gennaio 2023, 3% dal 1° gennaio 2024 e 2% dal 1° gennaio 2025.
- **Scatti di Anzianità:** Gli scatti di anzianità sono confermati, con norme specifiche per i neoassunti dopo il 19 luglio 2004.
- **Revisione dei Profili Professionali:** È stata istituita una commissione paritetica per rivedere e aggiornare i profili professionali e le declaratorie, con l'obiettivo di migliorare la struttura organizzativa.
- **Tutele per Malattia e Infortuni:** Il posto di lavoro sarà garantito per 12 mesi in caso di malattia o infortunio non professionale. In caso di patologie gravi, questo periodo sarà esteso a 18 mesi.
- **Permessi per Genitori e Visite Mediche:** Vengono introdotti permessi per genitori con figli affetti da DSA o BES, oltre a un aumento delle ore di permesso retribuito per visite mediche specialistiche.
- **Istituto delle Ferie Solidali:** Introdotto in via sperimentale l'istituto delle ferie solidali, che permette ai dipendenti di cedere parte delle loro ferie a colleghi che necessitano di tempo aggiuntivo per assistere familiari con gravi problemi di salute.
- **Pari Opportunità e Inclusione di Genere:** L'accordo include misure specifiche per promuovere l'inclusione di genere e garantire pari opportunità. Viene sottolineata l'importanza di eliminare ogni forma di discriminazione basata su genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religioso o politico. Inoltre, l'accordo prevede permessi retribuiti aggiuntivi per i dipendenti che assistono familiari con disabilità, favorendo un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo.

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 e collaboratori rappresentano una leva imprescindibile per raggiungere standard di qualità eccellenti per il cliente, a garanzia di un servizio flessibile ed affidabile.

La formazione e l'armonizzazione contrattuale diventano quindi dei driver 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.

Stanno proseguendo, oltre a quanto previsto come formazione obbligatoria per l'esercizio della professione per quanto riguarda l'iscrizione IVASS dei singoli collaboratori, i percorsi di formazione per i temi della sicurezza aziendale ed anche i percorsi di crescita individuale negli ambiti della gestione del tempo, della riconoscibilità (esterna e personale) del ruolo, della capacità di interagire con le diverse professionalità specialistiche che operano in azienda.

Nel corso del 2024, sono state erogate in totale 7.789 ore di formazione per aggiornamento professionale rivolte agli iscritti al RUI.

Delle 7.789 ore di formazione con validità IVASS svolte 4.541 ore sono state completate da dipendenti e 3.248 ore completate da Subagenti liberi professionisti con le seguenti modalità di fruizione (dato relativo ai dipendenti):

- 1.634 ore mediante "aule a distanza" (webinar);
- 2.907 ore mediante percorsi di formazione attraverso attività di relazione, interazione, multimedialità e interattività (e-learning), con una media di oltre 21 ore per operatore.

Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione di nuovi colleghi: sei dei quali hanno comple-

tato il percorso di formazione "Insieme" finalizzato all'acquisizione dei requisiti professionali della durata di 60 ore, per un totale di 360 ore; altri tre neo-operatori hanno iniziato il percorso per concluderlo nel 2025.

Infine, sette consulenti finanziari, oltre ad alcuni corsi interni, hanno frequentato il corso organizzato in e-learning da BPER Banca (e valido ai fini IVASS), riguardante l'utilizzo di strumenti multimediali, la conoscenza dei prodotti finanziari e le competenze ESMA (l'Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati), per complessive 233 ore di formazione.

Nel Corso del 2024 è stato sviluppato un articolato piano di formazione in grado di affrontare sia le necessità Tecniche e Commerciali che l'accompagnamento del personale nelle attività di "change management". Relativamente alle Colleghe/i coinvolti in un cambio di attività professionale e chiamati a ricoprire posizioni apicali nel corso del 2024, è stato organizzato un percorso di formazione denominato "Leadership & People Management" volto ad acquisire ulteriori strumenti normativi e professionali oltre alla consapevolezza di sé e del proprio e nuovo ruolo.

Tra i corsi erogati nel corso dell'anno si segnalano:

- Corsi Vita, con focus specifico su investimenti e previdenza;
- Corso Abitazione;
- Corso Impresa volto a garantire un'elevata preparazione sui prodotti rivolti al settore aziendale.

Sono stati inoltre promossi corsi specialistici in ambito:

- Family Welfare, dedicati alla consulenza per le famiglie;
- Business Specialist, per le piccole e medie imprese.

Ore medie di formazione obbligatoria ai dipendenti per genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	4.106	4.534	4.541
ai dipendenti uomini	1.277	1461	1.373
ai dipendenti donne	2.829	3073	3.168
Ore medie di formazione per dipendente³	29	33	31
Ore medie di formazione uomini	29	34	32
Ore medie di formazione donne	29	32	31

Ore medie di formazione obbligatoria ai dipendenti per categoria di inquadramento	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	4.106	4.435	4.541
Dirigenti	30	30	30
Quadri	363	462	487
Impiegati	3.713	3.943	4.024
Ore medie di formazione per dipendente	29	29	30
Ore medie di formazione dirigenti	30	30	30
Ore medie di formazione quadri	24	26	29
Ore medie di formazione impiegati	29	33	32

Questi percorsi hanno permesso di approfondire le conoscenze tecniche sui prodotti, favorendo un allineamento costante con l'evoluzione del mercato e contribuendo alla qualificazione della rete professionale interna.

Infine, sono stati svolti corsi di aggiornamento sui programmi digitali della Compagnia, al fine di affrontare in modo efficace il processo di innovazione legato alla trasformazione omnicanale.

La formazione di seguito riportata è quella certificata ai fini dell'iscrizione al RUI svolta da tutte le figure nel corso del 2024. oltre a questa è stata effettuata la Formazione relativa alla sicurezza e quella relativa all'aggiornamento delle competenze dei Dipendenti e Collaboratori.

Oltre alle ore di formazione obbligatoria riportate nelle tabelle, particolarmente rilevante è stata la formazione erogata per progettualità strategiche di evoluzione delle competenze:

- Progetto New Generation: percorso di tirocinio retribuito di 6 mesi frequentato, nel 2024, da 5 persone (950 ore per ogni tirocinante);
- Scuola di Coaching esperienziale: percorso formativo partecipato da 4 persone che ha previsto 80 ore di aula + 20 ore di project work (complesive 400 ore di formazione);
- "Leadership & People Management" percorso di formazione rivolto ai dipendenti chiamati a svolgere ruoli apicali in azienda. l'obiettivo del percorso formativo era quello di sviluppare i potenziali ed acquisire le relative abilità trasformandole in comportamenti coerenti con i valori aziendali che possano rappresentare un modello di riferimento da diffondere all'interno dell'organizzazione. La durata del corso è stata di 6 giornate di formazione, cui si aggiunge una giornata di coaching personale ed una giornata di follow up (tot. 52 ore a persona). Complessivamente hanno partecipato 11 persone.

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

PROGETTO NEW GENERATION

Assicoop ha ripreso e rilanciato il progetto New Generation, che investe su giovani di talento per rafforzare la propria rete commerciale. Il progetto nasce dall'intento comune e dalla sinergia delle cinque Assicoop e prevede per i neo-consulenti un intenso percorso di formazione e sviluppo.

Attraverso una campagna di recruitment multicanale sono stati selezionati **5 neo-consulenti assicurativi**, che hanno subito intrapreso un percorso di on-boarding per supportare il loro ingresso all'interno delle filiali e del contesto organizzativo Assicoop. L'on-boarding prevede un learning journey (percorso di apprendimento) strutturato e multi-metodo che permetterà ai consulenti di ap-

profondire e specializzarsi rispetto alle tematiche che riguardano il settore assicurativo.

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

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

GRI 403-1

GRI 403-2

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. Assicoop Romagna Futura gestisce in modo organico il tema della sicurezza sul luogo di lavoro. In azienda è presente un Dirigente della Sicurezza e un RSPP (incarico professionista esterno).

Grazie alla consulenza di una Società esterna specializzata nell'assistenza e la gestione degli adempimenti normativi legati al D. Lgs. 81/08 (di cui l'RSPP fa parte), è stato strutturato un piano della sicurezza che vede la realizzazione di un DVR (Documento Valutazione dei Rischi) per ognuna delle Sedi Principali ed un DVR le sedi minori. Nelle sedi in gestione diretta è stato individuato un Preposto alla sicurezza e, a seconda delle dimensioni dell'ufficio, uno o

più addetti al primo soccorso ed antincendio.

Tutte le figure indicate, precedentemente alla nomina della mansione assegnata, hanno effettuato corsi di formazione specifici. Al fine di rafforzare e migliorare la conoscenza nell'ambito della sicurezza del lavoro, annualmente, vengono svolti molteplici corsi che, a seconda dei casi, rappresentano il "1° corso abilitante" oppure un corso di aggiornamento. Per i Colleghi "neo assunti", in collaborazione con una società di formazione esterna, sono organizzati corsi obbligatori per dipendenti "Lavoratori parte generale" e "Informazione generale rischi specifici" in modalità e-learning.

I lavoratori vengono regolarmente sottoposti a visita medica con il Medico Competente che si occupa anche di effettuare periodica-

mente i sopralluoghi negli ambienti di lavoro. La Società esterna redige periodicamente il DVR e, con frequenza triennale, la Valutazione preliminare dei rischi da stress lavoro correlato. Periodicamente, nelle varie sedi, viene effettuata la Prova di Evacuazione. Una volta all'anno si tiene la "Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione" alla quale partecipa il Dirigente per la Sicurezza, l'RSPP, l'RLS, il Medico Competente.

Assicoop Romagna Futura gestisce in modo organico il tema della sicurezza sul luogo di lavoro. In azienda è presente un Dirigente della Sicurezza e un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP). All'interno dell'azienda, esiste un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale è gestito da una società esterna specializzata nell'assistenza e nella gestione degli adempimenti normativi legati al D. Lgs. 81/08. Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), a sua volta, è un soggetto esterno che fa parte dell'organico di questa società dedicata. Nelle sedi in gestione diretta è stato individuato un Preposto alla sicurezza e, a seconda delle dimensioni dell'ufficio, uno o più addetti al primo soccorso ed antincendio. Tutte le figure indicate, precedentemente alla nomina della mansione assegnata, hanno effettuato corsi di formazione specifici.

I lavoratori sono regolarmente sottoposti a visite mediche condotte dal medico competente, il quale effettua anche sopralluoghi periodici nei luoghi di lavoro. La società esterna redige periodicamente il **documento di Valutazione dei Rischi** (DVR) e, con frequenza triennale, la Valutazione preliminare dei rischi da stress lavoro correlato, mentre l'RSPP si occupa di svolgere periodicamente, nelle varie sedi, la prova di evacuazione. Una volta all'anno si tiene la "Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione" alla quale partecipa il Datore di Lavoro, l'RSPP, l'RLS e il medico competente. Non tutti i lavoratori e i luoghi di lavoro rientrano all'interno della sfera di controllo del datore di lavoro in quanto trattasi di liberi professionisti. In caso di eventi

infortunistici avvenuti all'interno dell'ambiente di lavoro viene fatta un'analisi dall'RSPP per valutare eventuali possibilità di miglioramento. Ai lavoratori è stato messo a disposizione sulla Intranet Aziendale l'Organigramma Aziendale per la Sicurezza dove sono indicate tutte le figure coinvolte nell'ambito della sicurezza: Datore di Lavoro, Dirigente, ASPP, RSPP, RLS, Medico Competente, Preposti e Addetti Antincendio e Primo Soccorso.

GRI 403-5

La formazione obbligatoria in materia di "Sicurezza sul Lavoro" Il D.Lgs. 81/2008 disciplina una serie di obblighi che il datore di lavoro e il dirigente devono rispettare allo scopo di prevenire, ridurre o eliminare rischi presenti sul luogo di lavoro. In particolare, all'art.37 prevede l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, soci, atipici e/o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento a:

- a. Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b. Rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per l'organizzazione e la gestione della formazione iniziale e permanente in materia di "Sicurezza sul Lavoro", la Società si avvale della collaborazione della Cooperativa Libra. Con le Società di formazione Demetra e Gility sono stati organizzati i corsi obbligatori per dipendenti "Lavoratori parte generale" e "Informazione generale rischi specifici", della durata complessive di 8 ore in modalità e-learning, per un totale di 14 colleghi (112 ore complessive). Inoltre, 86 Dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento di 6 ore (516 ore

complessive). In riferimento alle figure alle quali il D.Lgs. 81/2008 possono essere delegate funzioni attribuite al Datore di Lavoro, nel corso dell'anno 2024 sono stati organizzati:

- Un corso di "Formazione particolare aggiuntiva per Preposti alla sicurezza" della durata di 8 ore in modalità webinar, oltre verifica finale, in base a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 e in relazione agli obblighi derivanti dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., al quale hanno partecipato due Dipendenti;
- Un corso di aggiornamento per "Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza" della durata di 8 ore (in modalità webinar);
- Corsi di formazione per la sicurezza "Elementi di Primo Soccorso", sia nella versione base sia in quella di aggiornamento. Alla versione base, della durata di 12 ore complessive, suddivise in moduli da 4 ore l'uno, hanno partecipato 2 Dipendenti.

Alla versione aggiornamento, della durata di 4 ore, hanno partecipato 7 Dipendenti. I corsi sono stati effettuati con un docente in presenza;

- Corsi di formazione per la sicurezza "Addetti Antincendio", nella versione base sia nella versione aggiornamento. Alla versione base, della durata di 4 ore complessive, con docente in presenza, comprensiva di prova pratica, ha partecipato un collega. Alla versione aggiornamento, della durata di 4 ore, ha partecipato un ulteriore Dipendente.

Complessivamente nell'anno 2024 sono state erogate 710 ore di formazione obbligatoria in materia di sicurezza. La formazione è obbligatoria e le spese della stessa, oltre agli eventuali costi relativi ai trasferimenti, sono a carico dell'Azienda.





5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

In riferimento al processo di innovazione organizzativa si è dato seguito al lavoro svolto in collaborazione con le altre Assicoop, che prevedeva l'attivazione di diversi cantieri per massimizzare la dimensione di prossimità nei confronti del cliente e teso a migliorare il servizio al cliente stesso, formulando soluzioni adeguate alle diverse categorie di clienti retail.

Questa modalità operativa riesce a coniugare al meglio il modello distributivo della Compagnia che attraverso gli ecosistemi mette al centro il cliente nei diversi momenti della vita, mettendo a disposizione figure ad alta specializzazione professionale nei diversi ambiti, mantenendo fermi la vocazione al cliente e al territorio, e al tempo stesso rispon-

dendo ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Le diverse figure specialistiche, siano esse Family Welfare Specialist, Business Specialist, dedicate al noleggìo a lungo termine o altro, garantiscono un alto livello di servizio con competenze mirate e con la possibilità di supporto tra colleghi mettendo a disposizione la propria professionalità.

Rispetto a quanto emerso dall'analisi di materialità d'impatto, con riguardo alla protezione della Privacy dei clienti, non sono pervenute nel 2024 denunce comprovate riguardo a violazioni della privacy dei clienti, come non si sono verificati episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.

5.2 Innovazione del modello di servizio

Anche a seguito della pandemia, Assicoop Romagna Futura ha registrato una diversa percezione da parte dei clienti dei modelli di servizio attesi.

Si è unita a una nuova e più marcata esigenza di consulenza professionale, la necessità di poter dialogare con il proprio fornitore di consulenza assicurativa o Beyond, sia sotto il profilo della Compagnia che sotto il profilo di Assicoop, e la volontà di poter utilizzare touchpoint online e offline pienamente in-

tegrati fra di loro, che possono essere l'agenzia ma anche l'app, l'area riservata o i social media.

In questo ambito il tema della **omnicanalità** lanciato con forza da Unipol rappresenta una risposta appropriata che impone a tutti di saper interagire nelle diverse modalità; solo parzialmente la revisione del modello di servizio, attraverso la sempre crescente specializzazione dei dipendenti e collaboratori o la costituzione di un'unità operativa de-

Agenzia digitale	2022	2023	2024
Richieste da APP-Sito Web	794	1.336	2.236
Contatti Multicanalità	619	2.151	2.712
Totale Contatti gestiti da Agenzia Digitale	1.413	3.481	4.948

dicata (denominata agenzia digitale), consente di essere all'altezza delle **esigenze dei clienti** offrendo elevati standard di servizio, come nella tradizione di Assicoop Romagna Futura.

Per questo motivo, Assicoop continua ad **investire nei percorsi formativi** che trasformino le competenze acquisite in un patrimonio personale. Questo processo inizia con i nuovi inserimenti e coinvolge tutte le operazioni, che comprendono l'uso degli strumenti informatici in vari contesti, l'assistenza ai clienti, la gestione delle loro esigenze e la risoluzione dei problemi.

È essenziale che questo processo sia accompagnato da una costante attenzione all'aggiornamento delle informazioni inserite nel sistema. Ciò permette di sviluppare le soluzioni migliori, anche operando a più mani sul contesto personale, familiare, aziendale dei clienti effettivi o potenziali, sia in ambito assicurativo che beyond, preso atto che esigenze e necessità cambiano con il modificarsi dei contesti personali e sociali.

Tali percorsi si scontrano anche con le normali resistenze al cambiamento tipiche di ognuno, soprattutto in profili di lungo percorso, ad alta professionalità e con esperienze che hanno sempre saputo rispondere alle esigenze dei clienti; in questi casi l'impegno all'affiancamento e alla messa a disposizione di ulteriori supporti è fondamentale.

Oggi Assicoop Romagna Futura utilizza strumenti di monitoraggio dei clienti che utilizzano le diverse modalità di contatto. Per quanto riguarda l'utilizzo della firma elettronica a distanza (F.E.A.), nel 2024 del 58% dei clienti ha aderito, generando 96.827 movimentazioni. Tutte le agenzie di Assicoop Romagna Futura sono attivate alla FEA.

L'indice di digitalizzazione introdotto nel corso del

2021 che meglio della FEA riesce a rappresentare la reale digitalizzazione dei rapporti con i clienti è in continua crescita e si è assestato al 38%, nel 2022 al 46,9%, nel 2023 al 53,27 % e nel 2024 70,05 %, dati che superano abbondantemente gli obiettivi stabili e che ci permettono di affermare che quasi un cliente su due è gestito anche digitalmente.

Diventa sempre più frequente anche l'utilizzo autonomo da parte dei clienti della preventivazione autonoma, tale necessità trova risposta nell'Agenzia Digitale che si è occupata del ricontatto della clientela che, autonomamente, ha effettuato richieste tramite App e/o Sito Web della Compagnia. Tale attività ha permesso il collocamento di complessivi 1.367 nuovi contratti tramite i canali digitali di Compagnia di cui 17 tramite Contact Center di Compagnia, 251 nuovi contratti sottoscritti in autonomia dai clienti e 1.099 sottoscritti grazie al contatto dell'agenzia digitale ed il successivo ricontatto dei collaboratori per approfondire contenuti e possibili soluzioni alternative. L'approccio omnicanale sta trasformando la nostra organizzazione: per servire al meglio i nostri clienti, puntiamo su una relazione più flessibile, veloce e attenta ai nuovi bisogni. I numeri, seppur ancora ridotti, confermano un trend in netta e continua ascesa (prodotti collocati +36% su 2023).

Nel corso del 2024, le notifiche generate dall'area riservata della Compagnia e gestite dall'Agenzia digitale sono state 4.948.

Vendita Omnicanale 2024				
Tipologia Prodotti	Polizze Sottoscritte	APP/Area Riservata	Agenzia Digitale	Contact Center
Totale prodotti collocati	1.367	251	1.099	17
Infortuni	0	0	0	0
Viaggi	272	167	99	6
Casa&Servizi	116	27	83	6
Cane&Gatto	86	57	24	5
RCA	893		893	

GRI 3-3

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

Elemento che caratterizza la relazione con la Compagnia è la capacità di Assicoop Romagna Futura di recepire le strategie di distribuzione di Unipol adattandole ed adeguandole alla propria struttura e alle esigenze del mercato su cui opera, ricercando, attraverso il perseguimento di queste strategie, la tutela e la cura delle persone e delle aziende del territorio. Una ricerca che fa leva su tre fattori di distintività:

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

Specializzazione della rete di vendita

Nel corso del 2024 Assicoop Romagna Futura ha continuato a aderire ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita della Compagnia con l'obiettivo di creazione di una rete distributiva attiva in agenzia e nelle strutture Assicoop, che possa essere strutturata attraverso percorsi formativi omogenei e livelli di competenza ben identificabili. A tal proposito, sono stati intrapresi due percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire due tipologie di clientela:

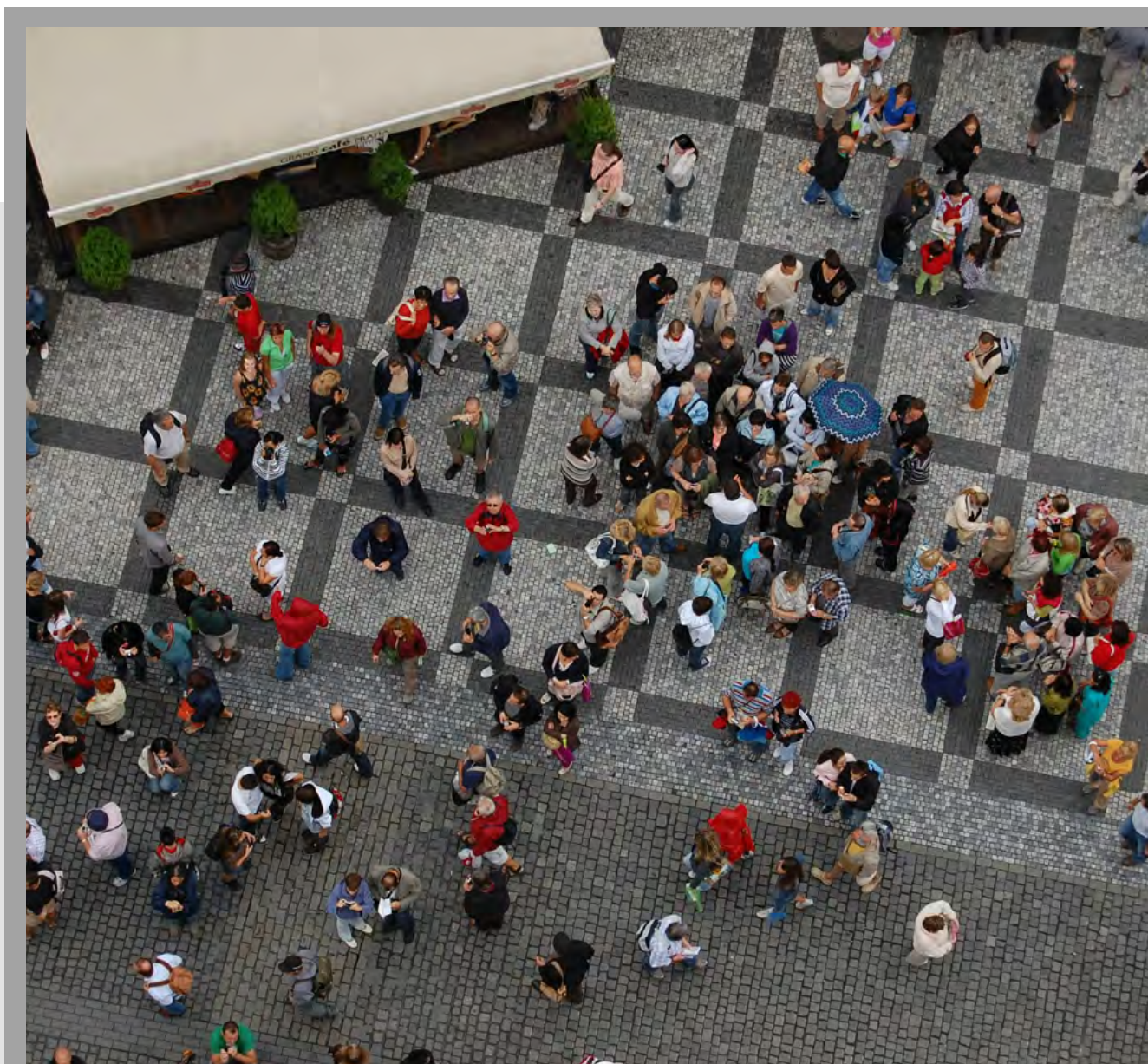
- Il segmento Famiglie: tramite i Family Welfare Specialist;
- Il segmento Aziende/PMI: tramite Business Specialist;
- Il segmento Specialisti Mobility.

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 lavorano in azienda. Relativamente agli specialisti **Mobility** è stata raf-

forzata la struttura degli specialisti dedicati alla proposizione del noleggio a lungo termine Unipol-Rental, ora la struttura conta di 1 responsabile, 1 addetta al back-office e 3 consulenti commerciali. Accanto a questi, con il processo di “revisione identitaria”, si è dato spazio a elementi moderni e strumenti innovativi che il “piano Assicoop 2020” ha messo a sistema, uniformando quanto già avviato negli anni precedenti dalle singole Agenzie.

Il piano Assicoop 2020 ha avuto come obiettivo lo sviluppo della visione Assicoop nel medio e lungo termine, ed è stato centrato su tre pilastri che a loro volta si sono composti di dodici linee strategiche di sviluppo dalle quali muove la strategia dell'Associazione Assicoop:

- Rilancio del segmento retail;
- Consolidamento del segmento corporate;
- Evoluzione della macchina operativa.



6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

La caratteristica distintiva di Assicoop è l'**ancoraggio territoriale**, la diffusione capillare della rete di distribuzione e la chiarezza delle proposte assicurative. Assicoop Romagna Futura opera, attraverso **54 punti vendita**, nei territori di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, 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 Romagna Futura 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.

Il territorio Romagnolo nel corso del 2023 è stato pesantemente colpito da diversi eventi catastrofici che hanno portato pesanti danni alle cose ed in alcuni casi anche alle persone. Questi eventi hanno pregiudicato il raggiungimento di taluni obiettivi di sviluppo commerciale ma, per confermare la vicinanza ai propri Stakeholder, Assicoop Romagna Futura ha deciso di devolvere 41.000€ € a Lega-

Coop per sostenere il fondo rivolto alle Aziende ed alle Persone del territorio romagnolo pesantemente colpite dagli eventi alluvionali. Grazie a tale scelta 10 Dipendenti/Collaboratori hanno ottenuto un importante indennizzo per i danni subiti; Assicoop si è inoltre mossa in modo attivo per sostenere le Organizzazioni Socie nella gestione dei sinistri in modo tale, ancora una volta, da dimostrarsi accanto ai propri stakeholder che sono, da sempre, innanzitutto i propri Dipendenti-Collaboratori e le Organizzazioni Socie.

In data 18/11/2024 Assicoop Romagna Futura e Commercianti indipendenti Associati (CIA-Conad) hanno costituito una nuova Società, con l'intento di gestire il pacchetto assicurativo di CIA-Conad (il portafoglio è stato scorporato da Assicoop Romagna). La partecipazione in AssiCia Servizi Assicurativi S.r.l. è iscritta nel bilancio al 31/12/2024 per un valore di 100.000€ (pari al 50% del Capitale Sociale) fra le "partecipazioni in imprese collegate".

GRI 203-1

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	314.015 €	358.138,00 €	328.493,00€
Liberalità	49.100 €	105.632,00 €	63.570,00€
Sponsorizzazioni	264.915 €	252.506,00 €	264.923,00€

Assicoop Romagna Futura è una realtà imprenditoriale assicurativa che ha sviluppato sempre più intensamente un senso di responsabilità verso la comunità di riferimento. Ciò ha permesso di prendere parte, negli anni, a molteplici iniziative sia interne che esterne per la promozione dello sviluppo locale. Nel corso del 2024 sono state rendicontate **liberalità per un valore complessivo di € 63.570**, mentre **l'investimento in attività di sponsorizzazione è stato di € 264.923** importo maggiore rispetto a quelli erogati negli anni precedenti.

L'impegno costante di Assicoop Romagna Futura si traduce non solo nell'erogazione di contributi rivolti alle Organizzazioni Socie territoriali, ma anche nel coinvolgimento attivo e nel sostegno delle attività proprie di organizzazioni del terzo settore site nel territorio romagnolo, soprattutto in ambito culturale, sanitario, sportivo e scolastico.

Tra queste, rileva l'importante e pluriennale sostegno conferito **all'Istituto Oncologico Romagnolo – I.O.R. ONLUS**, per i **progetti di ricerca e prevenzione**, contribuendo alle iniziative di educazione rivolte alle nuove generazioni e alle famiglie come il Festival del Buon Vivere di Forlì.

Nell'ambito del mondo del volontariato e della promozione sociale, è proseguito il supporto all' "Associazione Sostenitori e Amici della Polizia Stradale (A.S.A.P.S.) - APS" al fine di favorire e rafforzare la conoscenza e le azioni per la crescita della cultura della sicurezza stradale e la promozione delle politiche di sicurezza e legalità.

In ambito **culturale** diversi sono stati gli eventi sostenuti, per citarne alcuni: in qualità di sponsor ufficiale di **"Ravenna Teatro"**, è proseguita la collaborazione con **"Ravenna Festival"** anche per la XXIX edizione, l'appuntamento estivo con la musica internazionale; come pure per il Lugo Flute

Festival, la Mostra estiva ai Magazzini del Sale di Cervia organizzata da CNA Ravenna. Sempre nell'ambito culturale si ricorda anche il sostegno alla stagione teatrale del Teatro Diego Fabbri di Forlì, alla stagione Teatrale di Villa Torlonia Parco Poesia Pascoli ed al Festival internazionale di Fotografia SIFEST di Savignano sul Rubicone.

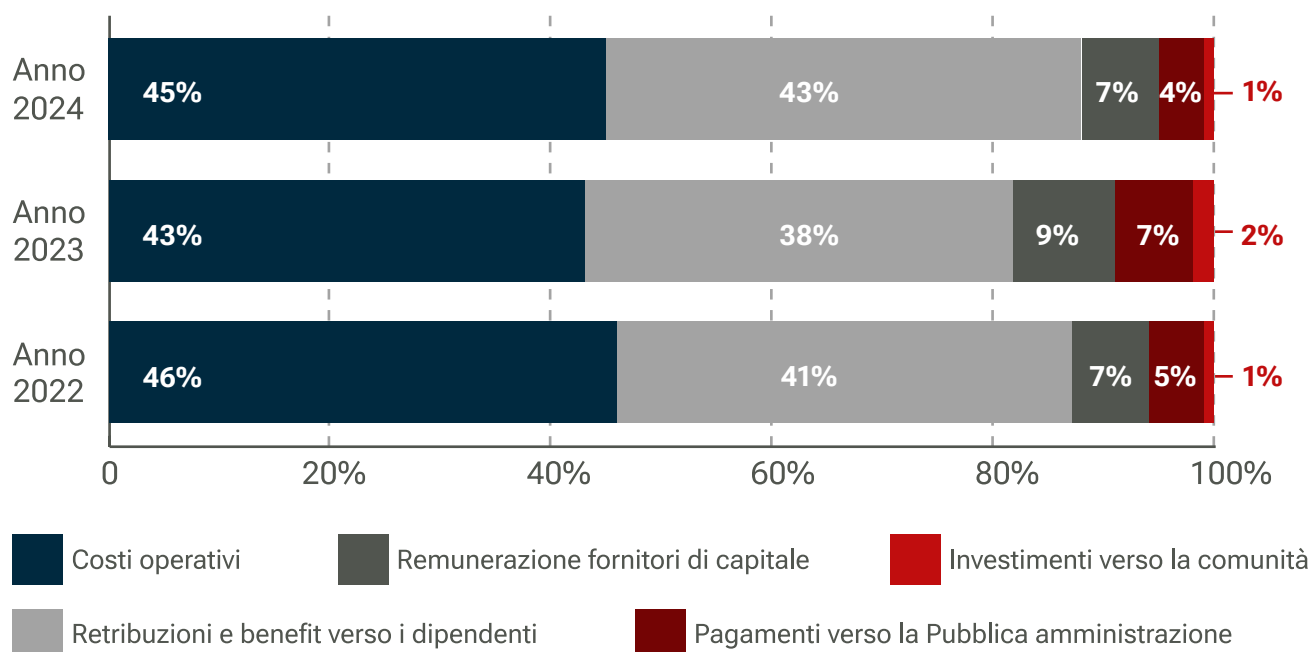
Nell'ambito sportivo la mission è di promuovere le attività sportive fra i giovani e giovanissimi nel territorio della Romagna. In particolare, Assicoop Romagna Futura sponsorizza alcune società sportive in ambito pallavolistico, del rugby, del basket e del ciclismo.

GRI 201-1

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

Il valore economico generato da Assicoop nel 2024 ammonta a € **19.488.417** (circa 19.817.087€ nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore economico distribuito, che ammonta a € 18.863.185 € (circa 18.971.346€ nel 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 625.232€ (€845.741 € nel 2023).

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 e fornitori di beni di consumo. Nel corso del 2022 Assicoop Romagna Futura ha in attivo la collaborazione con **52 maggiori fornitori** che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampanti, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche e impianti tecnologici. Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per il successo di Assicoop sono le Organizzazioni Socie, i broker, le coassicuratrici (servizi di intermediazione) e i professionisti per incarichi specifici.

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Fornitura di utenze	7	7	7
Servizi di pulizia	3	3	3
Servizi postali e telefonici	3	3	3
Locazione e apparecchiature	25	25	25
Cancelleria, stampanti ed altro	6	6	6



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

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

A partire da Novembre 2020, tutta la carta fornita dal Gruppo Unipol per le operazioni di Assicoop Romagna Futura è riciclata al 100%. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE.

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	25.002 kg	11.212 kg	10.555kg
- di cui carta riciclata	82%	84%	85%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	66	259	221
Drum (pezzi acquistati)	n.d.	66	57

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Assicoop Romagna Futura, operando prevalentemente nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, presenta come impatti ambientali diretti più significativi il consumo di energia elettrica per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. Di seguito sono riportati i principali dati l'anno 2024 riguardanti la produzione di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato. L'acquisto di toner rigenerati rappresentano il 32% (8 su 25) del totale acquistati da Assicoop Romagna futura.

La sede di Ravenna (di Via Faentina) è dotata di un impianto fotovoltaico, installato nel 2008 che copre mediamente il 50% del fabbisogno di energia della sede. L'impianto, posizionato sul tetto della sede, ha una potenza di picco di 17,85 kW.

Assicoop Romagna Futura 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,

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ⁴	2022	2023	2024
Totale energia consumata	4.212	4.046	3.133
Gas naturale	661	521	377,37
Consumo derivante da teleriscaldamento	110	139	145,8
Energia elettrica acquistata	1.950	1.802	1.091,8
- di cui da fonti non rinnovabili	1.824	1.664	1.091,8
- di cui da fonti rinnovabili	15	-	-
Auto aziendali a benzina	4	54	62
Auto aziendali a gasolio	1.487	1.530	1.455

con l'obiettivo di garantire la comparabilità del dato anche in confronto con le altre organizzazioni. In dettaglio, Assicoop Romagna Futura 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 del 17 dicembre 2024. I gas inclusi nel calcolo e specificati all'interno della guida sono CO₂, CH₄, N₂O.

Nel corso del 2024, il perimetro di calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stato esteso per includere le emissioni fuggitive che nel 2024 ammontano a 178,65 tCO₂e. Queste rappresentano rilasci di gas serra, tipicamente non intenzionali, derivanti principalmente da perdite di apparecchiature (come giunti e guarnizioni), nonché da fonti come cumuli di carbone, pozzi, torri di raffreddamento e impianti di trattamento gas.

Per Assicoop, la rilevazione delle emissioni fuggitive si concentra specificamente su quelle connesse agli impianti di climatizzazione e refrigerazione (refrigerant fugitive emissions). Tali emissioni sono imputabili a tre categorie principali di attività e rilasci:

- Installazione di nuove apparecchiature.
- Ricariche di refrigerante effettuate durante la manutenzione ordinaria degli impianti (come documentato nei registri di manutenzione).
- Disinstallazione e smaltimento delle apparecchiature obsolete.

GRI 302-3

Intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica per m² (GJ/ m²)	0,75	0,73	0,59
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	29,46	28,70	21,60

GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Scope 1:	149,3	148,29	313,71
- Emissioni stazionarie	-	-	22,36
- Emissioni mobili	-	-	112,71
- Emissioni Fuggitive	-	-	178,65
Scope 2 (location-based)	141,5	134,76	102,65
Scope 2 (market-based)		229,92	148,30

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 Romagna Futura

Dichiarazione d'uso

Assicoop Romagna Futura 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 Romagna Futura
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	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
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.

