

Edizione 2024

Associazione Assicoop



Bilancio di Sostenibilità

Associazione Assicoop

Bilancio di sostenibilità

Anno 2024

Scritto e redatto con il supporto
di SCS Consulting

Sommario

Lettera agli stakeholder	11
Nota metodologica	13

Sezione I - L'associazione 15

Highlights	15
------------	----

1. L'identità 17

1.1 La storia	17
Le principali tappe dell'associazione	18
Dagli anni '60 agli anni '80...	18
Dagli anni '90 ai primi anni 2000...	18
Dai primi anni 2000 ad oggi	19
1.2 L'evoluzione del nostro percorso di sostenibilità	21
1.3 La nostra Vision ESG	22
L'impegno in ambito ambientale-ESG	22
L'impegno in ambito Sociale	23
L'impegno in ambito Governance	23
1.4 I valori di Assicoop	24
Il sistema valoriale Unipol	24
1.5 I tratti distintivi di Assicoop	25
I tratti distintivi Assicoop	25

2 La governance 27

2.1 Integrità e governance aziendale	27
2.2 La Governance ESG	30
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	31
L'impegno delle Assicoop per l'etica, la trasparenza e la prevenzione dei rischi	31

3. Stakeholder engagement e analisi di materialità 33

3.1 La presentazione del sesto bilancio di sostenibilità per il 2023	35
3.2 L'analisi di materialità e lo stakeholder engagement	36
Analisi del contesto	36
Mappatura degli impatti	36
Valutazione degli impatti	36
Definizione delle tematiche materiali	37
3.3 Assicoop e gli SDGs	40

4. Il contesto di riferimento	43
4.1 Il ciclo economico internazionale	43
4.2 Il ciclo economico italiano	44
4.3 L'evoluzione del mercato assicurativo	45
5. Performance economica	47
5.1 La redditività delle attività	47
I PRODOTTI DI ASSICOOP	48
5.2 Il comparto assicurativo	49
5.3 Il valore creato per il territorio	50
6. Soluzioni innovative	51
6.1 Specializzazione della rete di vendita	52
6.2 Il presidio del territorio	52
Agenzia Digitale	53
Agenzia Dematerializzata	53
6.3 Innovazione e qualità del servizio	53
6.4 Ampliamento della gamma prodotti e servizi	54
7. Le persone, la nostra risorsa	55
7.1 Le persone di Assicoop	55
7.2 Talento e sviluppo del personale	58
7.3 La salute e sicurezza sul lavoro	61
8. Collaborazione esostegno per il territorio	63
9. Cambiamento climatico e uso delle risorse	65
9.1 Gli impatti ambientali	65
Indice dei contenuti GRI Standards	69

Sezione II Le Assicoop 73

Assicoop Bologna Metropolitana 73

1. Identità e storia	75
1.1 Compagine sociale	75
2. Governance e cariche sociali	81
2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana	81
2.2 Le cariche sociali	82
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	84
3. Performance economica	87
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	87
3.2 Il comparto assicurativo	88
4. Forza lavoro propria	91
4.1 Le persone di Assicoop	91
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	93
4.3 Qualità della vita in azienda	95
4.4 Formazione e sviluppo professionale	97
4.5 Salute e sicurezza	98
5. Soluzioni innovative per la clientela	101
5.1 Qualità del servizio	101
5.2 Innovazione del modello di servizio	102
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	103
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	105
6.1 Relazione con la comunità	105
6.2 I partner per la creazione di valore	108
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	109
7.1 Tutela dell'ambiente	109
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	110

Indice dei contenuti GRI Assicoop Bologna Metropolitana 113

Assicoop Emilia Nord 117

1. Identità e storia	119
1.1 Compagine sociale	119
2. Governance e cariche sociali	123
2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord	123
2.2 Le cariche sociali	124
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	125

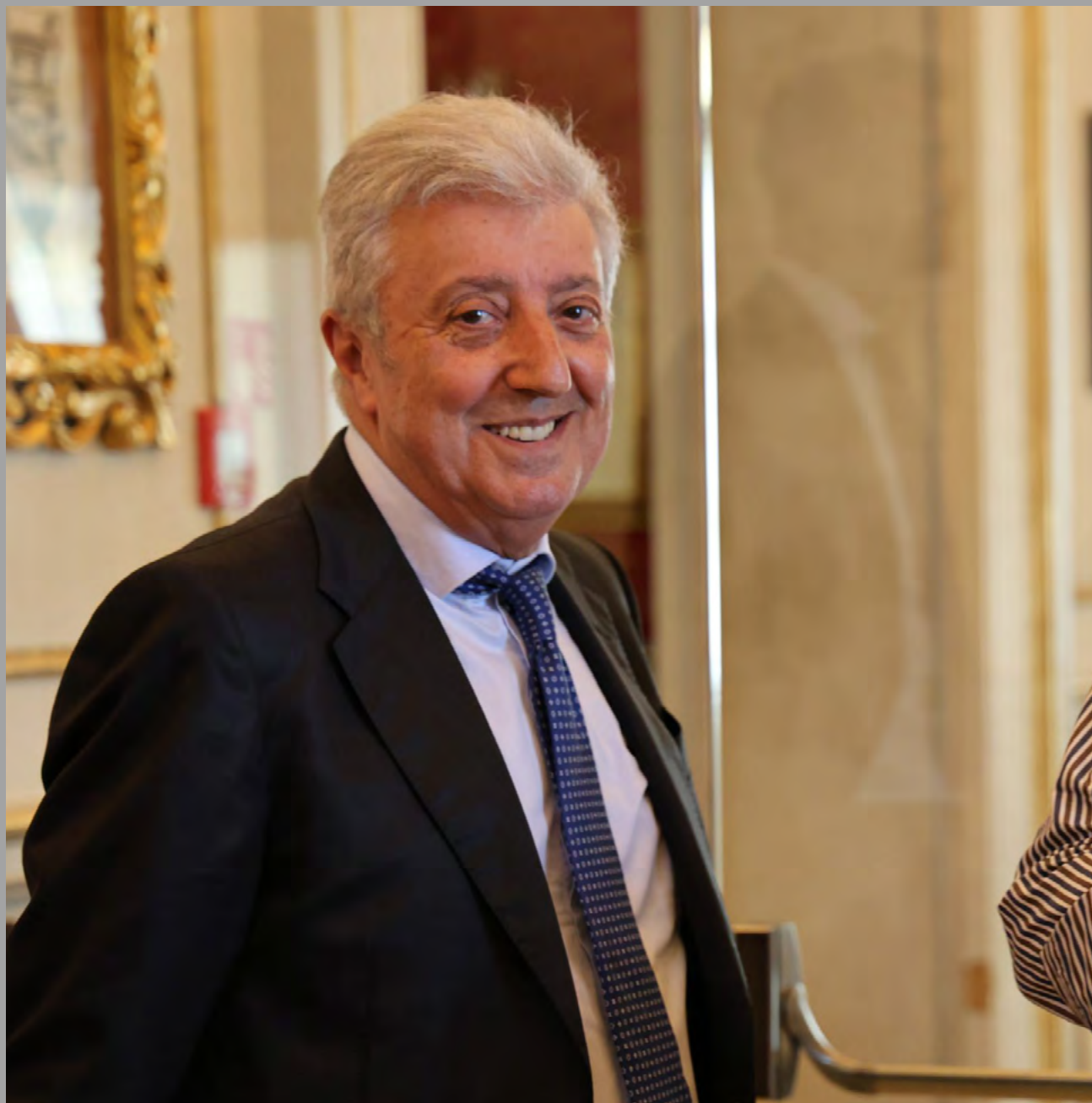
3. Performance economica	127
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	127
3.2 Il comparto assicurativo	128
4. Forza lavoro propria	131
4.1 Le persone di Assicoop	131
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	132
4.3 Qualità della vita in azienda	134
4.4 Formazione e sviluppo professionale	136
4.5 Salute e sicurezza	138
5. Soluzioni innovative per la clientela	141
5.1 Qualità del servizio	141
5.2 Innovazione del modello di servizio	142
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	143
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	145
6.1 Relazione con la comunità	145
6.2 I partner per la creazione di valore	148
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	149
7.1 Tutela dell'ambiente	149
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	149
Indice dei contenuti GRI Assicoop Emilia Nord	151
Assicoop Modena & Ferrara	155
1. Identità e storia	157
1.1 Compagine sociale	157
2. Governance e cariche sociali	161
2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara	161
2.2 Le cariche sociali	162
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	163
3. Performance economica	165
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	165
3.2 Il comparto assicurativo	166
4. Forza lavoro propria	169
4.1 Le persone di Assicoop	169
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	171
4.3 Qualità della vita in azienda	172
4.4 Formazione e sviluppo professionale	174
4.5 Salute e sicurezza	175

5. Soluzioni innovative per la clientela	177
5.1 Qualità del servizio	177
5.2 Innovazione del modello di servizio	178
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	179
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	181
6.1 Relazione con la comunità	181
6.2 I partner per la creazione di valore	183
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	185
7.1 Tutela dell'ambiente	185
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	185
Indice dei contenuti GRI Assicoop Modena & Ferrara	189

Assicoop Romagna Futura **193**

1. Identità e storia	195
1.1 Compagine sociale	195
2. Governance e cariche sociali	199
2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura	199
2.2 Le cariche sociali	200
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	201
3. Performance economica	205
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	205
3.2 Il comparto assicurativo	207
4. Forza lavoro propria	211
4.1 Le persone di Assicoop	211
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	213
4.3 Qualità della vita in azienda	214
4.4 Formazione e sviluppo professionale	217
4.5 Salute e sicurezza	219
5. Soluzioni innovative per la clientela	223
5.1 Qualità del servizio	223
5.2 Innovazione del modello di servizio	223
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	225
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	227
6.1 Relazione con la comunità	227
6.2 I partner per la creazione di valore	229

7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	231
7.1 Tutela dell'ambiente	231
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	231
Indice dei contenuti GRI Assicoop Romagna Futura	233
Assicoop Toscana	237
1. Identità e storia	239
1.1 Compagine sociale	239
2. Governance e cariche sociali	243
2.1 La governance di Assicoop Toscana	243
2.2 Le cariche sociali	244
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	245
3. Performance economica	251
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	251
3.2 Il comparto assicurativo	252
4. Forza lavoro propria	255
4.1 Le persone di Assicoop	255
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	257
4.3 Qualità della vita in azienda	259
4.4 Formazione e sviluppo professionale	262
4.5 Salute e sicurezza	264
5. Soluzioni innovative per la clientela	267
5.1 Qualità del servizio	267
5.2 Innovazione del modello di servizio	268
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	271
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	273
6.1 Relazione con la comunità	273
6.2 I partner per la creazione di valore	276
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	277
7.1 Tutela dell'ambiente	277
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	279
Indice dei contenuti GRI Assicoop Toscana	281



Lettera agli stakeholder

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

È un approccio sostanziale e coerente con la struttura proprietaria delle Assicoop, in cui si relazionano la cooperazione, le organizzazioni di rappresentanza delle PMI dei territori, le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, oltre alla Compagnia. Da questa impostazione, che richiamiamo ogni anno presentando a tutte le categorie degli stakeholders della rete Assicoop i risultati del nostro bilancio aggregato e di quello prodotto da ciascuna azienda nel proprio territorio di riferimento, deriva la scelta, che rivendichiamo come doverosa e necessaria, di misurare i nostri impatti anche in termini sociali e ambientali. Siamo imprese del territorio e i territori sono rappresentati nella nostra constituency attraverso le organizzazioni economiche e sociali partner, siamo soggetti attivi e partecipi delle nostre comunità e dell'ambiente in relazione al quale si sviluppano.

Raccontarci, in maniera trasparente e misurabile è, per noi, un modo per contribuire all'aumento della consapevolezza sulla promozione di un equilibrio sostenibile come vincolo per la crescita, fattore di riduzione degli squilibri, delle disuguaglianze e dei rischi ad esse collegati.

Questo bilancio di sostenibilità, il settimo per l'Associazione, rendiconta l'attività svolta nel 2024, che assume gli obiettivi di sostenibilità nella strategia aziendale delle Assicoop, impostando il primo Piano ESG del canale.

Si tratta di un passaggio non banale, sia nella visione che nella concreta pratica gestionale, perché modifica le prassi aziendali, orientandole alla progettazione ed attuazione di azioni trasformative del proprio impatto economico, ambientale e sociale, attraverso l'assunzione di impegni trasformativi concreti, misurabili e stensibili.

Ciò in un contesto internazionale in cui il cui livello di instabilità sta evolvendo in uno, spesso drammatico, stravolgimento degli equilibri globali che hanno retto dal dopoguerra fino all'inizio del decennio in corso. Ciò aumenta i rischi per le società, per le persone e per le imprese, rende complesse le previsioni e, conseguentemente, difficili le strategie.

Inoltre, i divari fra economie che si stanno determinando in epoca di rivoluzione digitale, hanno determinato cambiamenti politici relativamente all'approccio alla sostenibilità anche in Europa, rallentando un percorso fortemente voluto dalla Governance europea precedente.

Aver assunto il paradigma dello sviluppo sostenibile come vincolo interno e non come adeguamento alle

norme, significa per le Assicoop proseguire senza diversione nel percorso intrapreso con il convincimento di poter migliorare le proprie performance aziendali, migliorando il proprio impatto.

L'andamento del contesto economico nazionale nel 2024 ha goduto ancora positivamente dell'input di crescita generato dagli investimenti del PNRR, i cui effetti sono però caratterizzati da forte verticalità, segnando positivamente solo alcuni settori. Per contro, la contrazione della produzione industriale, soprattutto nei settori manifatturieri più tradizionali ed in quelli maggiormente collegati all'export soprattutto intercontinentale, l'insufficiente crescita dei salari in rapporto all'inflazione, l'aumento dei divari distributivi, hanno fiaccato la crescita dei consumi, pur in presenza di un aumento nominale dell'occupazione.

In questo quadro, i territori dell'Emilia-Romagna e della Toscana rimangono fra quelli a maggiore o buon tasso di crescita e quelli che meglio contengono l'ampliamento delle diseguaglianze.

La primavera del 2024 ha, inoltre visto i nostri territori nuovamente colpiti da gravi fenomeni alluvionali, confermando una tendenza del clima all'aumento della frequenza dei "fenomeni estremi" e, in sostanza, alla trasformazione dell'ambiente consueto di queste aree, con conseguenti e pressanti necessità di implementazione delle strategie di prevenzione, di adattamento e di attenuazione del rischio.

Il cambiamento delle strategie commerciali della Compagnia, anche in relazione a tali trasformazioni, ha reso necessarie attività straordinarie di riforma della produzione, garantendo però, al contempo, migliori risultati economici e una più dinamica capacità di incidenza sul mercato.

In questo quadro, le Assicoop, pur accusando uno stress da adattamento, hanno continuato a generare valore economico e sociale, sviluppando nuova produzione e continuando a garantire distribuzione di valore ai soci e ai diversi stakeholders.

Permangono positivi gli indicatori che riguardano le persone di Assicoop, con un'aumentata attenzione all'intergenerazionalità, alla parità di genere e alla crescita professionale, attraverso l'investimento sulla formazione e sull'inserimento di nuove professionalità, pur limitato dalle difficili condizioni del mercato del lavoro. Attenzione alle risorse umane attestata anche dalla piena applicazione del CCNL e dalla revisione della parte normativa, attraverso la revisione delle classificazioni professionali.

L'impatto ambientale, misurato secondo diversi parametri previsti dai GRI standards, segnala uno sforzo importante nella riduzione dell'utilizzo dei materiali di consumo e di risorse energetiche, comunque limitate vista la natura dell'attività.

Positivi i parametri che misurano i processi di innovazione digitale, volti al miglioramento del servizio ai clienti e della gestione aziendale. Infine, rimane significativa e strutturale la percentuale di valore distribuita alla comunità territoriali, in azioni orientate al sostegno al sociale, alla cultura, allo sport e all'ambiente. In tal senso, Assicoop continua ad esprimere la propria vocazione di agente economico a sostegno di comunità inclusive e sostenibili.

Sempre più convinti che l'aumento dell'incertezza e della complessità, l'insorgere di nuove minacce e di scenari disruptive, ci obblighino ad estendere la nostra responsabilità di impresa verso dimensioni più marcatamente relazionali e collettive, procediamo nel nostro percorso, non per volontà di affermare primati, ma per la consapevolezza che la leadership richiede un surplus di visione e di presa in carico.

Lorenzo Cottignoli

*Presidente Associazione delle
Agenzie Societarie Unipol*

Nota metodologica

Il presente documento è la settima edizione del Bilancio di Sostenibilità dell'Associazione Assicoop (l'edizione precedente è quella relativa al biennio 2023) e tratta i dati relativi al periodo 2024, di fatti tra gli impegni assunti da Assicoop nel proprio percorso di Sostenibilità rientra l'aggiornamento annuale del proprio Bilancio di Sostenibilità (in precedenza biennale).

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

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

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

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta uno strumento efficace per **comunicare in modo chiaro e trasparente** il lavoro svolto fino ad oggi e gli obiettivi che l'Associazione si è posta per affrontare le sfide del presente e del futuro, volendo evidenziare le specificità territoriali ma senza tra-

lasciare i Valori di riferimento che accomunano tutte le Assicoop.

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

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

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

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

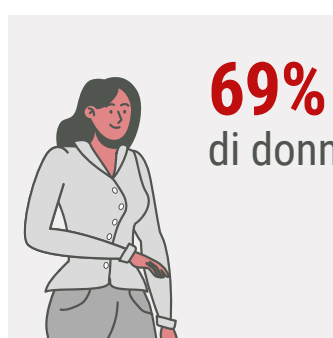
Per informazioni riguardo il presente report è possibile contattare Assicoop al seguente indirizzo: segreteria@pec.assicoop.it

Sezion



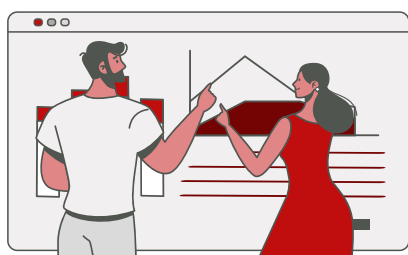
Sezione I L'associazione

Highlights



69%
di donne

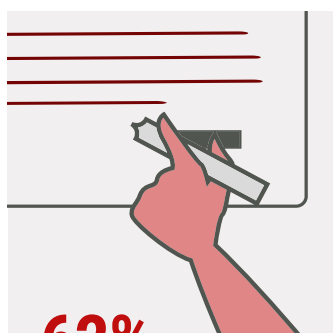
Oltre 1 milione
di euro di erogazione ai
territori di presenza



253 punti
vendita in cui è
attiva la firma
elettronica
avanzata



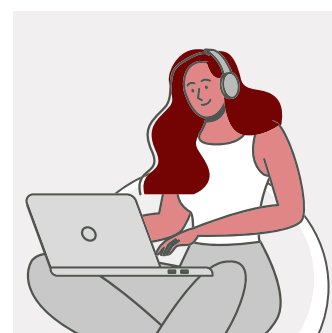
1.248 dipendenti e collaboratori



62%
dei clienti aderiscono
alla firma elettronica
avanzata



quasi
400.000
clienti



più di **28.000**
ore di
formazione



GRI 2-1

GRI 2-2

GRI 2-28

1. L'identità

1.1 La storia

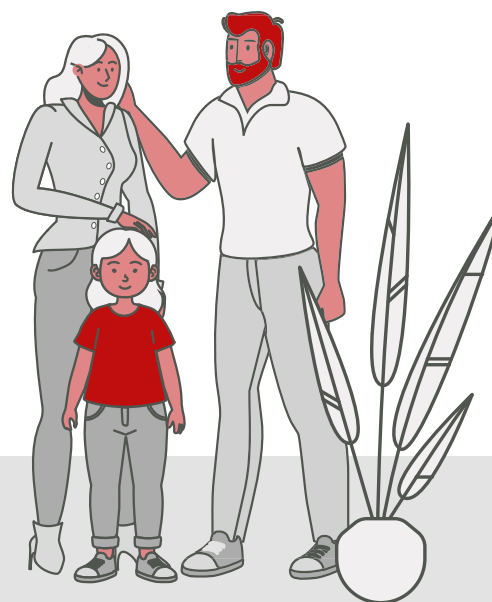
Le Agenzie Societarie Assicoop costituiscono un modello distributivo unico nel panorama assicurativo mondiale ed esercitano il mandato di Unipol Assicurazioni in specifici territori.

Si caratterizzano per radicamento territoriale, capillarità della rete distributiva e chiarezza dell'offerta, mentre i pilastri su cui fondano la relazione costante con il cliente sono vicinanza ed efficienza.

La proprietà delle Assicoop è costituita da diversi soci: cooperative, organizzazioni sindacali, organizzazioni di rappresentanza del lavoro e delle imprese, Gruppo Unipol.

Questa natura plurale, rappresentata nei Consigli d'Amministrazione, garantisce la partecipazione delle associate al fare impresa della propria Compagnia assicurativa: un agire fondato sulla concretezza e sull'esperienza quotidiana.

Le Assicoop sono cinque: Modena & Ferrara, Bologna Metropolitana (Bologna e Imola), Emilia Nord (Reggio Emilia, Parma e Piacenza), Romagna Futura (Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini), Toscana (Fi-



ASSICOOP: VICINA, SICURA, TUA

Essere vicini significa, per il cliente, avere la possibilità di trovare le Agenzie con facilità, potersi confrontare in modo diretto, comprendere bene il contenuto dei prodotti e poter scegliere con maggiore sicurezza.

Essere vicini significa, per Assicoop, conoscere bene i clienti e mantenere con essi un rapporto costante. Significa anche conoscere bene il territorio di presenza, partecipando attivamente alla sua vita e al suo sviluppo attraverso la promozione di eventi artistico/culturali e iniziative socio/ambientali.

renze, Grosseto e Siena): costruite su solide reti territoriali, sono da sempre impegnate nella promozione dello sviluppo locale con iniziative in ambito sociale, culturale, artistico e ambientale.

Le principali tappe dell'associazione

1967

Nasce il Gruppo
Aziendale Agenti Unipol
GAAU

1968

Le prime Assicoop
aderiscono all'associazione
Agenti Unipol

Anni
'90

Le Assicoop nate in forma
cooperativa vengono
trasformate in S.p.A con
il coinvolgimento delle
Organizzazioni Socie e
Compagnia nella proprietà

1997

Nasce l'associazione
Agenti Unipol

1998

Primo accordo
integrativo dedicato alle
Agenzie Societarie

2009

Primo Bilancio di
Sostenibilità

2010

Lancio Integrazioni
Assicoop

2012

Primo impatto Unipol

Dagli anni '60 agli anni '80...

Le origini delle Assicoop risalgono alla fine degli anni '60, quando contestualmente alla forte crescita del settore assicurativo, che vede Unipol come protagonista, si avviano le prime esperienze di gestione di Agenzie attraverso la forma societaria cooperativa. Lo sviluppo impetuoso, la nascita di nuove agenzie e il consolidamento delle realtà assicurative già radicate sul territorio, fanno emergere l'esigenza di creare un filo diretto tra le singole società che permetta di adottare approcci comuni nei confronti di tutti gli stakeholder.

La sua capacità di instaurare importanti relazioni dirette con il territorio porta Unipol ad aprire ulteriori Assicoop (Napoli, Genova, Mestre, Milano, Perugia) che verranno successivamente rilevate da soggetti privati.

**Negli anni Ottanta Assicoop è tra
le realtà più innovative nel settore
assicurativo**

Dagli anni '90 ai primi anni 2000...

Contestualmente alla crisi finanziaria degli anni '90, avviene la prima importante trasformazione societaria delle Assicoop: le cooperative vengono trasformate in S.p.A. Il movimento cooperativo rimane uno dei principali azionisti delle S.p.A. sottoscrivendo quote rilevanti di capitale sociale. È di questo periodo anche l'uscita formale delle Assicoop, portatrici di interessi particolari ed espressione di una pluralità proprietaria, dal Gruppo Agenti Unipol con cui si manterranno comunque contatti importanti, incentrati sul supporto reciproco e sul continuo confronto.

La grande espansione del sistema si riflette sulle dimensioni del portafoglio delle Agenzie Societarie che va via incrementandosi, arrivando a rappresentare circa il 25 – 30% di quello dell'intera Compagnia.

È il 27 novembre 1997 quando, le Assicoop Emiliano-Romagnole e Toscane, costituiscono l'**Associazione delle Agenzie Societarie Unipol**, un organo capace di rappresentare tutte le Assicoop nei rapporti con la Compagnia e con le diverse sigle di rappresentanza sindacale dei dipendenti Assicoop, nonché un soggetto che consente di mettere a sistema esperienze peculiari sui rispettivi territori. Nei primi anni Duemila, sull'onda dell'importante crescita del settore assicurativo nazionale, il sistema Assicoop consolida ulteriormente le proprie dimensioni anche attraverso la sua forte capacità di offerta ed i risultati ottenuti nel ramo vita.

Le vecchie cooperative vengono trasformate in Spa sottoscrivendo quote rilevanti di capitale sociale, divenendo, di fatto, uno dei principali azionisti

Dai primi anni 2000 ad oggi

Il Gruppo Unipol, attraverso le numerose acquisizioni effettuate, cresce fino a diventare la prima Compagnia Assicurativa nel comparto danni in Italia. Nel 2010 Unipol ricostruisce la propria identità tornando, dopo una breve parentesi, alla sua denominazione originaria. Parallelamente anche le Agenzie Societarie scelgono di rafforzare la propria identità, adottando come denominatore comune "ASSICOOP" unito a quello dei territori di riferimento. Questa scelta si sostanzia anche attraverso la declinazione coordinata della propria immagine, affiancata al marchio Unipol Assicurazioni, nonché mediante la messa a punto dell'architettura web Assicoop.it, ulteriore elemento distintivo del proprio modello distributivo e di servizio ai clienti. Partendo da 11 realtà, nel 2010, la Compagnia lancia il progetto di aggregazione tra Assicoop di diverse dimensioni per arrivare ad avere strutture capaci di far fronte ai repentini cambiamenti che il



Il nuovo percorso di aggregazione ha l'obiettivo di riposizionare le Assicoop sul territorio per affrontare le evoluzioni del mercato

settore dovrà affrontare nei lustri successivi senza però dimenticare i legami con il territorio e il mondo di provenienza.

Entro la fine del 2011 nascono quindi tre nuove Assicoop attraverso un processo di aggregazione di sei società:

- **Modena & Ferrara:** il 13 maggio Assicoop Modena e Assicoop Ferrara si uniscono in un'unica società, diventando un player unico sul territorio;
- **Romagna Futura:** il 27 settembre Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna costituiscono una nuova Società;
- **Emilia Nord:** il 4 marzo viene fondata Assicoop Emilia Nord, nata dall'unione di Assicoop Reggio Emilia e Assicoop Parma.

È a partire dal 2013, anno in cui ricorre il cinquantenario di Unipol, che si avvia il processo di consolidamento delle tre nuove realtà costituite nel 2011 e, contemporaneamente, si inizia a progettare una nuova fase di aggregazioni che porterà alle attuali cinque Agenzie Societarie (dalle otto del 2011), sui territori di Emilia-Romagna e Toscana.

In particolare, nel 2014 si procede con un'operazione straordinaria di fusione tra le Assicoop Firenze e Siena, che avverrà formalmente nel 2015, mentre nel 2016 si uniscono anche la realtà di Grosseto e l'Agenzia Fondiaria di Firenze dando vita ad unico sistema toscano: **Assicoop Toscana**.

Il processo di ristrutturazione organizzativa così avviato si conclude con la più recente delle operazioni. Ad essere protagonista è il territorio emiliano-romagnolo, dove l'unificazione tra le Assicoop Imola e Bologna, culmina il 1° luglio 2017 con la nascita di **Assicoop Bologna Metropolitana**.

Il percorso di aggregazione ha permesso di rafforzare la struttura organizzativa, patrimoniale ed eco-

nomica di ogni Assicoop ponendo le basi necessarie all'introduzione di innovazioni nel modello di business necessarie a competere nello scenario futuro. È in questo contesto che a fine 2016, Unipol e le Assicoop condividono il lancio di un progetto denominato "Assicoop 2020" finalizzato principalmente a garantire sostenibilità nel medio – lungo termine, minimizzando gli elementi di vulnerabilità agendo su tre pilastri principali:

- **Rilancio del retail** attraverso una maggiore industrializzazione dei processi di vendita e un'ottimizzazione del presidio territoriale;
- **Difesa del corporate** attraverso l'acquisizione selettiva di nuovi clienti e un modello di servizio dedicato;
- **Evoluzione della macchina operativa** per migliorare strutturalmente l'efficacia dei supporti.

Assicoop 2020 è strettamente integrato al Piano Industriale 2016-2018 Unipol fino a diventare il "luogo" di **sperimentazione di strumenti moderni e innovativi** per rispondere in modo competitivo alle sfide emergenti e con esse ai nuovi bisogni dei clienti, priorità strategiche del Piano Unipol. Per realizzare questi cambiamenti oggi le Assicoop si impegnano, singolarmente e in gruppo, nelle diverse attività progettuali ricercando principalmente di:

- costituire **sinergie tra le stesse Assicoop**, anche attraverso la gestione di attività in comune e la creazione di funzioni centralizzate (ad esempio per la diffusione dell'innovazione tecnologica);
- **migliorare la produttività commerciale della rete**, compresa anche la specializzazione della rete vendita, attraverso la socializzazione e la diffusione delle best practice;
- sviluppare ed integrare la componente di **offerta di prodotti e servizi non assicurativi**, in particolare quelli bancari standardizzati Unipol Banca.

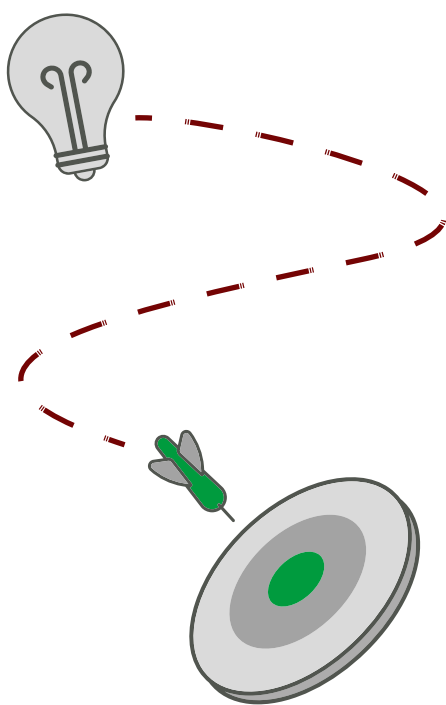
Facendo **leva sui valori comuni alle Agenzie e alla Compagnia**, il piano Assicoop 2020 ha quindi innescato un processo di rinnovamento e consolidamento dell'Associazione per creare **nuove sinergie di risposte integrate e condivise**.

1.2 L'evoluzione del nostro percorso di sostenibilità

Assicoop sta attualmente delineando il futuro della sostenibilità e del progresso sociale. Nel processo di preparazione del suo Bilancio di Sostenibilità, Assicoop ha scelto di mantenere saldamente il proprio impegno per un futuro sostenibile, aderendo fermamente alla sua missione di responsabilità aziendale.

La visione di Assicoop si allinea con il **percorso di sostenibilità** che ha intrapreso a partire dal 2023, con l'obiettivo di trasformare il mondo in un luogo migliore.

Assicoop sta guidando questo importante cambiamento attraverso **cinque direzioni strategiche chiave**:



Aggiornare e pubblicare con maggiore frequenza il Bilancio di Sostenibilità di Assicoop, passando ad una cadenza annuale, e garantendo l'allineamento alle **più aggiornate metodologie di rendicontazione della sostenibilità**;

Investire nella **formazione e sensibilizzazione** delle risorse di Assicoop relativamente alle sfide e le opportunità legate agli aspetti Ambientali, Sociali e di Governance (ESG), e creare figure che agiscano da autentici **ambasciatori della sostenibilità**, integrando i principi ESG nel business di Assicoop e ispirando il cambiamento in tutto ciò che fanno;

Aderire e partecipare attivamente e progressivamente al **programma di Unipol** rivolto alle agenzie Assicoop nell'ambito della Sostenibilità;

Predisporre un *ESG Plan*, con una chiara definizione della *vision* di sostenibilità delle Assicoop.

Modifica della **governance** attraverso nascita della funzione/unit di creazione ESG

1

2

3

4

5

1.3 La nostra Vision ESG

In data 13 marzo 2024, il Tavolo Istituzionale Assicoop si è riunito con lo scopo di definire una **visione ESG** condivisa, identificando i **principi e i valori di sostenibilità** che guideranno la strategia aziendale nel breve, medio e lungo termine. A seguito dell'incontro a cui hanno partecipato Presidenti, Amministratori delegati e Referenti operativi delle singole Assicoop, oltre alla Presidenza dell'Associazione, sono stati identificati i **principali ambiti di impegno** che le Assicoop intendono perseguire nell'integrazione dei principi di sostenibilità nel proprio business, anche in coerenza con il percorso intrapreso dalla Compagnia.

Nelle settimane successive sono stati svolti una serie di workshop con i referenti Operativi per definire una proposta di un piano di azioni che si inserisca nella Vision ESG di Assicoop. Infine, in data 23 aprile 2024, è stato formalizzato e approvato il dossier finale.

L'impegno in ambito ambientale-ESG

Siamo consapevoli del nostro ruolo nel promuovere pratiche sostenibili e sono diversi i passi che abbiamo intrapreso verso un'operatività responsabile e sostenibile. Con dedizione, ci impegniamo nell'efficientamento energetico degli immobili come cardine per ridurre il nostro impatto ambientale. Promuoviamo una mobilità sostenibile per i nostri dipendenti e collaboratori, incentivando l'uso di mezzi di trasporto ecologici e sistemi di condivisione. Scegliamo consapevolmente di acquistare più energia da fonti rinnovabili e adottiamo politiche e pratiche per ridurre il consumo dei materiali di uso quotidiano. Infine, miglioriamo la consapevolezza ecologica della nostra forza lavoro attraverso una formazione continua e approfondita, riconoscendo che ogni individuo è un agente del cambiamento verso un futuro più verde e giusto.



I nostri ambiti di intervento in ambito ambientale-ESG

- Efficientamento energetico degli immobili
- Mobilità dei dipendenti e dei collaboratori
- Acquisto di energia da fonti rinnovabili
- Consumabili
- Formazione e sensibilizzazione

L'impegno in ambito Sociale

In un mondo sempre più interconnesso e dinamico, riconosciamo l'importanza cruciale di una gestione responsabile e sostenibile che ponga al centro **le persone e le comunità in cui operiamo**. Con dedizione, ci impegniamo a promuovere un **ambiente di lavoro stimolante** che favorisca lo **sviluppo professionale e personale** dei nostri dipendenti e collaboratori. Sosteniamo attivamente la **diversità** in tutte le sue forme inclusi ma non limitati a genere, età, origine etnica, background culturale, orientamento sessuale e abilità fisiche, creando un **ambiente di lavoro inclusivo e aperto**, dove ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e libero di esprimere le proprie idee e opinioni. Infine, ci impegniamo a **sostenere attivamente le iniziative locali e i progetti sociali** che favoriscono la crescita economica, la sostenibilità ambientale e il benessere delle comunità.

I nostri ambiti di intervento in ambito Sociale

- Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- Diversity & Inclusion
- Supporto al territorio

L'impegno in ambito Governance

Siamo consapevoli che una **governance responsabile e trasparente** rappresenti un pilastro fondamentale per garantire la sostenibilità e il successo a lungo termine delle organizzazioni, e crediamo che una governance efficace e responsabile sia fondata su un **chiaro assetto organizzativo**, con ruoli e responsabilità ben definiti e formalizzati. Ci impegniamo a promuovere una struttura organizzativa trasparente e ben articolata, che adotti politiche e procedure chiare e coerenti favorendo la **responsabilità individuale e collettiva**. Ci impegniamo a integrare la sostenibilità in ogni fase del nostro **processo decisionale**, dalla pianificazione strategica alla gestione operativa. Infine, riconosciamo l'importanza di un **coinvolgimento attivo e responsabile** di tutte le parti interessate nella definizione e implementazione della nostra strategia di sostenibilità, promuovendo un dialogo aperto e costruttivo con gli stakeholder interni ed esterni e incoraggiandone la partecipazione attiva.

I nostri ambiti di intervento in ambito Governance

- Formalizzazione ruoli e responsabilità
- Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi
- Coinvolgimento e formazione

1.4 I valori di Assicoop

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.

Il sistema valoriale Unipol



Accessibilità

Rappresenta l'impegno ad essere un interlocutore.



Responsabilità

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

Lungimiranza

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



Solidarietà

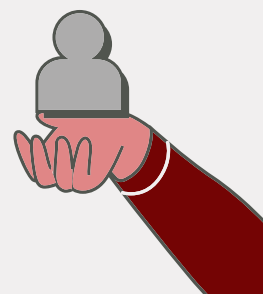
Vuol dire impegnarsi a promuovere una cultura che tuteli l'esistenza e il benessere delle persone, delle famiglie e delle imprese.

Significa anche impegnarsi a riconoscere il sostegno e la collaborazione reciproca come elementi portanti per garantire all'azienda efficienza e sviluppo.



Rispetto

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



1.5 I tratti distintivi di Assicoop

Assicoop rappresenta un modello distributivo unico, strutturato e radicato nel mondo cooperativo e sul suo territorio di riferimento, con forte focalizzazione e densità territoriale sulle aree storiche di Emilia- Romagna e Toscana.

È una realtà caratterizzata da clienti “soci” indiretti, legati al mondo della cooperazione ed è caratterizzata da grandi dimensioni in relazione alle agenzie private. Il modello operativo è fortemente strutturato e il portafoglio è stabile e con mix molto variegato su segmenti Retail, PMI e Corporate e sui rami Auto Elementari e Vita.

I tratti distintivi Assicoop

Assetto Societario

Società di capitale, costituita da imprese e società del sistema cooperativo, organizzazioni sindacali, organizzazioni di rappresentanza del lavoro e delle Piccole e Medie Imprese, oltre che dal Gruppo Unipol.

Competenze

Il modello di servizio di Assicoop si completa con le competenze specialistiche delle sue risorse.

Per aumentare il servizio alla clientela Assicoop investe sulla formazione delle sue persone per un continuo aggiornamento professionale e sviluppo di crescita personale.

Ruolo Sociale

Assicoop si fa portavoce dei bisogni delle comunità e si prefigge l'obiettivo di attivare risposte con ricadute positive sul territorio. Il ruolo di Assicoop è quello di tutela della persona, ruolo dimostrato dalla composizione dei portafogli danni (elevato peso dei rami elementari VS ramo auto) e vita (elevato peso dei prodotti di tutela premi annui VS prodotti finanziari premi annui).

Modello di servizio

Il modello di servizio di Assicoop si basa su principi di affidabilità e trasparenza e fa leva sull'utilizzo di strumenti innovativi.

Assicoop si impegna nella ricerca continua di soluzioni che rispondano all'esigenza di tutela e cura delle persone attraverso investimenti in innovazione (semplificazione, digitalizzazione) dei processi commerciali e amministrativi.

Vicinanza al territorio

Assicoop, in quanto attore attivo nella comunità, è una realtà del panorama dell'intermediazione assicurativa italiana che fa del rapporto diretto con il territorio il suo punto di forza, coniugando tradizione e innovazione e facendo coesistere il dinamismo di una compagnia assicurativa moderna e la prossimità al territorio, garantita da anni di spirito di servizio alla clientela. L'obiettivo è il mantenimento costante di un filo diretto di ascolto delle esigenze della comunità per cogliere le specificità territoriali.



GRI 2-1

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

2

2 La governance

2.1 Integrità e governance aziendale

L'Associazione Agenzie Societarie si compone di due organi. A seguire vengono descritti e definiti i compiti in capo a questi.

Presidente



Assemblea Generale

denominata Tavolo Istituzionale

L'**Assemblea generale** dei soci è l'organo collegiale deliberativo, attraverso cui si esprime la volontà degli iscritti e si delibera la politica dell'Associazione. È composta da una persona referente per ciascuna Agenzia Societaria, che a sua volta rappresenta la totalità degli iscritti all'Associazione in relazione al territorio di competenza. Ogni componente dell'Assemblea Generale ha diritto ad un voto e le decisioni vengono assunte a maggioranza semplice.

L'Assemblea è convocata dal Presidente ordinariamente almeno una volta all'anno e, in via straordinaria, ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno, o quando almeno un terzo degli iscritti ne faccia richiesta motivata e sottoscritta.

Tra i principali compiti dell'organo deliberativo si includono: l'elezione del Presidente dell'Associazione; l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo; la delibera di eventuali modifiche allo Statuto; lo scioglimento dell'Associazione.



All'Assemblea Generale, inoltre, compete di:

- deliberare in merito a tutti i problemi che interessano gli iscritti, ed in particolare in materia di accordi/contratti aziendali e adesioni di nuovi soci;
- determinare la quota annua di iscrizione all'Associazione dovuta agli Associati;
- istituire eventuali commissioni di lavoro, nominandone i componenti e fissandone i relativi compiti.

Il **Presidente**, eletto dall'Assemblea Generale fra i suoi membri, rappresenta legalmente l'Associazione. La sua carica ha una durata di tre anni. Presiede l'Assemblea Generale e adempie tutte le funzioni previste dallo Statuto. Il Presidente firma tutti gli atti dell'Associazione, e nomina il Segretario amministrativo dell'Associazione e può nominare Avvocati e Procuratori nelle liti attive e passive riguardanti l'Associazione stessa davanti a qualunque giurisdizione.

In caso di assenza o di impedimento viene sostituito dal membro più anziano tra i Presidenti componenti l'Assemblea Generale.

Il **Segretario Amministrativo** risponde direttamente al Presidente, e si occupa di tutti gli aspetti contabili. Tra le sue principali mansioni si ricorda: amministrazione dei fondi dell'Associazione secondo le decisioni dell'Assemblea Generale; riscossione dei contributi di cui al precedente trattato e di tutti gli eventuali proventi straordinari; gestione e aggiornamento delle scritture contabili relative alla riscossione dei contributi e all'amministrazione dei fondi; predisposizione del bilancio annuale dell'associazione; redazione dei verbali delle riunioni dell'Assemblea Generale.

La compagine sociale

Le **organizzazioni socie** sono i partner storici del Gruppo Unipol, ma sono anche, insieme ad Unipol, azionisti delle Assicoop e come tali sono i primi soggetti interessati alla creazione di valore sul territorio. La particolare composizione della compagine sociale rende pertanto la realtà Assicoop un modello unico nel panorama imprenditoriale assicurativo italiano, e rappresenta un'efficace risposta collettiva alle sfide alle quali la società di oggi è esposta. La proprietà delle Assicoop è infatti costituita, oltre ad Unipol, da diversi soci territoriali che garantiscono la partecipazione delle associate ad un agire insieme, fondato sulla concretezza e sull'esperienza quotidiana. L'Amministratore Delegato di ciascuna Assicoop è infatti espressione del Consiglio di Amministrazione, e quindi dei diversi soci territoriali, e viene nominato su proposta della Compagnia. L'azionariato territoriale di Assicoop fa riferimento a **Legacoop**; Organizzazioni del mondo del lavoro dipendente (**CGIL, CISL, UIL**); e Organizzazioni del lavoro autonomo e delle piccole imprese (**CIA, CNA, Confesercenti**).

Tra le politiche che sottendono il rapporto tra Unipol, le Assicoop e le Organizzazioni Socie si annovera un **sistema di politiche di convenzioni** e sostegni, che si traducono sia in termini di offerta di prodotti e servizi a condizioni agevolate, sia come risposta ad esigenze specifiche, sia come collaborazione per l'organizzazione di eventi sul territorio che contribuiscono allo sviluppo locale. I meccanismi delle convenzioni assicurano

La Compagine Sociale	
Assicoop Bologna Metropolitana	
Unipol Finance S.p.A.	49,19%
Asscooper Cons. coop. a r.l.	14,36%
Gruppo Società Artigianato S.r.l. (CNA)	1,90%
Cisocc s.c. a r. l	0,75%
C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro	0,70%
Venere S.r.l. (UIL)	0,10%
Società Centro Servizi S.r.l. (CISL)	0,07%
Parfinco S.p.A. (LEGACOOP)	16,98%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	13,02%
Coop Edificatrice Ansaloni Soc. Coop	1,40%
CNA s.c. a r.l.	0,75%
Ergon S.r.l. (CGIL)	0,70%
Ces. Conf. 1 S.r.l. (CONFESERCENTI)	0,07%
CISL	0,01%
Assicoop Emilia Nord	
Unipol Finance S.p.A.	50,00%
Parco S.p.A.	24,00%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	12,00%
Assicura S.p.A.	10,00%
Partecipa S.r.l.	4,00%
Assicoop Modena & Ferrara	
Sofinco S.P.A.	46,86%

condizioni favorevoli ad un numero importante di persone e imprese.

È la collaborazione operativa fra la rete delle agenzie Assicoop e le strutture territoriali delle Organizzazioni a rendere tangibile l'offerta di un efficace servizio assicurativo agli associati. Gli iscritti alle Organizzazioni Socie possono infatti usufruire di servizi modellati sulle loro esigenze, e permettono di fornire soluzioni ad hoc per il settore dell'agricoltura e dell'agriturismo, del commercio e dell'artigianato, promuovendo la tutela di utenze per le quali le coperture assicurative sarebbero altrimenti inaccessibili.

La Compagine Sociale	
Unipol Finance S.p.A.	43,75%
CIA conf. Ita. Agric. Emilia Centro	4,12%
CE.S.CON. SCARL Modena	1,50%
Coopim Soc. Coop. A R.L.	1,31%
CSC di Vittorio S.r.l.	0,92%
Assicoop Modena & Ferrara S.P.A.	0,79%
CIA Conf. It. Agric. Ferrara	0,21%
ASQ Modena Soc. Coop.	0,04%
CNA Ferrara	0,14%
CGIL Ferrara	0,14%
Fed. Esercenti Ferrara	0,06%
CNA Modena	0,16%
Assicoop Romagna Futura	
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%
Assicoop Toscana	
Unipol Finance S.p.A.	49,77%
CCCP Scrl	19,71%
CONF IMM	2,71%
CNA Siena	2,71%
CIA Firenze Servizi S.r.l.	0,25%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	19,91%
CIA Siena	2,71%
CNA Firenze	2,23%

Proseguita nel 2024 l'attività di presidio in ambito IDD

I Comitati P.O.G. costituiti dalle singole Assicoop, come da delibera dei rispettivi Consigli di amministrazione, hanno il compito di presidiare gli assetti organizzativi e procedurali adottati nel rispetto degli adempimenti in capo ai Distributori derivanti dalla disciplina IVASS in ambito IDD.

I Comitati P.O.G. hanno riferito su base continuativa direttamente ai rispettivi Amministratori Delegati e su base annuale ai Consigli di amministrazione con delle Relazioni Informative Annuali nelle quali sono evidenziate le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività e le eventuali lacune emerse.

A seguito delle attività svolte, i rispettivi Comitati P.O.G. hanno potuto constatare che le Assicoop sulla base delle Direttiva (UE) 2016/97 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di di-

stribuzione assicurativa ("IDD") hanno definito ed adottato meccanismi di distribuzione al fine di gestire tutte le misure ragionevoli volte ad evitare che i conflitti di interesse incidano negativamente sugli interessi del contraente.

Nello specifico si è provveduto alla verifica periodica sull'adeguatezza dei processi e dei presidi adottati attraverso la revisione e la successiva formalizzazione:

- del documento sui Meccanismi di distribuzione del prodotto assicurativo (cd. POG del distributore);
- del documento riferito alla Politica sul conflitto di interessi;
- dell'ammissibilità di compensi ed incentivi.

Inoltre, le Assicoop, attraverso le rispettive Funzioni Audit/Controllo Reti svolgono attività di verifica per avere un presidio, oltre che sui punti sopraelencati, anche sulla completezza dei flussi informativi.

2.2 La Governance ESG

Durante il 2023 e nel corso del 2024 è proseguito l'impegno di Assicoop nel rafforzare la propria Governance ESG, definendo specifiche unità organizzative dedicate al presidio delle attività in ambito ESG, in particolare:

- In Assicoop Toscana è stata creata la U.O. "ESG e Sostenibilità", a diretto riporto dell'Amministratore Delegato;
- In Assicoop Bologna è stato definito il ruolo "Responsabile Sostenibilità Formazione Interna Marketing e Comunicazioni Istituzionali";
- Per Assicoop Emilia Nord, è stata inserita la funzione "Bilancio di sostenibilità" all'interno della Direzione Sviluppo Commerciale & Operations;
- Assicoop Romagna Futura ha definito il servizio "Bilanci di sostenibilità e ESG" nel settore "Amministrazione, Finanza, Bilancio e Controllo di Gestione Economico";
- Per Assicoop Modena & Ferrara nel corso del 2024 è stata approvata dal CDA la nomina del Responsabile della Sostenibilità.

2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

L'impegno delle Assicoop per l'etica, la trasparenza e la prevenzione dei rischi

Le società del gruppo Assicoop si distinguono per l'adozione di un approccio integrato verso la trasparenza, la gestione responsabile e la prevenzione dei rischi, in linea con le normative europee e nazionali. Ciascuna Assicoop, pur operando in contesti territoriali specifici, condivide un obiettivo comune: promuovere una cultura aziendale basata sull'etica, la conformità normativa e la tutela dei diritti.

Ogni Assicoop ha implementato un **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)** che include sistemi di controllo interno, protocolli e procedure per prevenire i rischi aziendali, insieme a un Codice Etico che guida le azioni e le decisioni quotidiane. Questi strumenti sono integrati da un sistema disciplinare volto a garantire il rispetto delle normative applicabili e a prevenire comportamenti illeciti o dannosi.

In ottemperanza al **D.Lgs. 24/2023**, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, tutte le Assicoop hanno istituito procedure dedicate per la segnalazione di eventuali comportamenti illeciti o irregolarità, attraverso piattaforme digitali come **Whistletech**. Questo sistema, disponibile 24 ore su 24, garan-

tisce la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti, nonché la protezione dei dati personali. Inoltre, incoraggia le segnalazioni in buona fede e prevede la tutela da possibili ritorsioni per chi denuncia comportamenti scorretti.

Le Assicoop si impegnano a verificare con rigore tutte le segnalazioni ricevute, assicurando riscontri tempestivi e adottando le misure necessarie per correggere eventuali criticità. In caso di fondatezza, i casi vengono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, che assumono le decisioni più opportune. Questo impegno si estende anche alla diffusione di valori condivisi, attraverso la promozione di una cultura di legalità e responsabilità verso tutti i dipendenti, collaboratori e stakeholder esterni. Grazie a queste misure, le Assicoop si confermano un punto di riferimento nell'applicazione di standard elevati di governance e nella costruzione di un ambiente aziendale basato su trasparenza, integrità e fiducia reciproca.

Non sono presenti casi di non conformità a leggi e regolamenti.

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

Per identificare eventuali episodi di corruzione, vengono condotti audit regolari e monitoraggio continuo delle attività aziendali. Tutti i dipendenti, i fornitori e i partner sono tenuti a segnalare episodi di corruzio-

ne attraverso i canali di whistleblowing aziendali. Non si sono rilevati nel corso del 2024 incidenti di corruzione, azioni disciplinari, risoluzioni di contratti con partner aziendali dovuti a casi di corruzione.



3. Stakeholder engagement e analisi di materialità

Mapa degli stakeholder del sistema Assicoop



- **Clienti:** comprende tutta la clientela retail e corporate, inclusi i primi e più importanti promotori che hanno supportato la nascita e lo sviluppo delle Agenzie sui territori come le Associazioni di categoria, cooperative, ecc;
- **Organizzazioni socie:** come descritto precedentemente sono azionisti delle Assicoop e pertanto sono tra i primi soggetti di interesse per la creazione di valore per il territorio e per i loro iscritti;
- **Dipendenti e Collaboratori:** rappresentano tutto l'insieme di persone interne all'organizzazione che permettono la realizzazione delle attività sui territori, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- **Gruppo Unipol,** azionista e attore di importanza fondamentale per Assicoop, per il quale le Agenzie Societarie esercitano il mandato sui territori, condividendo ideali e valori;
- **Partner e Fornitori:** comprende tutte le società di servizi, fornitori di beni di consumo, professionisti per incarichi specifici e consulenze tecniche che supportano Assicoop nell'erogazione di un servizio di qualità;
- **Comunità e territorio:** comprende la comunità locale compresi i cittadini, le realtà sociali e le organizzazioni della società civile con le quali le Assicoop collaborano mediante il sostegno di particolari attività o iniziative a beneficio della cittadinanza e del territorio in oggetto. In questa categoria si includono anche le Associazioni e gli Enti di carattere ambientale e per la tutela del territorio con le quali Assicoop si rapporta per il rispetto dell'ambiente circostante anche tramite il sostegno a progetti per la conservazione di beni storici, artistici e architettonici.



3.1 La presentazione del sesto bilancio di sostenibilità per il 2023

Venerdì 27 giugno 2025, nella cornice di Palazzo di Varignana, si è tenuto l'evento di presentazione del **Bilancio di Sostenibilità Assicoop 2023**, un'occasione per raccontare risultati, strategie e prospettive che guidano il nostro impegno verso una sostenibilità concreta, vicina alle persone e al territorio.



Ad aprire i lavori, **Lorenzo Cottignoli**, Presidente dell'Associazione Agenzie Societarie Unipol Assicurazioni, seguito da **Rita Ghedini**, referente per l'attuazione del Piano ESG Assicoop, e **Samuele Renda**, Manager Area Sostenibilità di SCS Consulting, che ha illustrato i contenuti principali del Bilancio 2023.

Durante l'evento, spazio anche alla riflessione accademica con l'intervento di **Matteo Pedrini**, docente di Corporate Strategy dell'Università Cattolica di Milano e Direttore di ALTIS, e al dialogo con il territorio attraverso la tavola rotonda **"Sostenibilità e territorio"**, moderata da **Anna Lisa Balestra**, Head of People & Change Management di SCS Consulting.

Al centro del confronto, le testimonianze di stakeholder rappresentativi delle comunità in cui operano le agenzie Assicoop:

- **Andrea Mascherini**, Presidente Coop Reno;
- **Sandra Leoncini**, AD Savino Del Bene Volley;
- **Margherita Ruffilli**, CFO CIA Conad;
- **Elisa Petrini**, Sustainability & CSR Manager GranTerre Spa;
- **Paola Pizzetti**, Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti.

L'incontro ha evidenziato il valore di una sostenibilità concreta, fatta di scelte responsabili, relazioni solide e attenzione costante alle persone e ai territori in cui le Assicoop operano.

3.2 L'analisi di materialità e lo stakeholder engagement

L'analisi di materialità rappresenta lo strumento chiave attraverso il quale Assicoop stabilisce e aggiorna la lista delle tematiche di sostenibilità su cui concentrare la sua rendicontazione. Il processo di aggiornamento dell'analisi di materialità si è svolto nel 2023 ed è stato mantenuto per il 2024, essendo stato condotto in conformità con le ultime novità della Global Reporting Initiative. In particolare, la metodologia ha previsto le seguenti fasi di lavoro:

- Analisi del contesto di Assicoop;
- Mappatura degli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani, generati dalle attività delle Assicoop;
- Valutazione degli impatti potenzialmente rilevanti per Assicoop e i suoi Stakeholder, anche attraverso attività di ingaggio degli stessi;
- Determinazione della lista dei temi materiali da rendicontare.

Analisi del contesto

Nella fase iniziale, Assicoop ha condotto un'analisi:

- delle proprie attività e della propria strategia di sviluppo sostenibile;
- della reportistica del settore assicurativo, con particolare attenzione al contesto italiano e internazionale.

In questa analisi sono stati utilizzati tool internazionali per esaminare gli impatti e per confrontare i framework di sostenibilità adottati, in particolare con un focus sul framework di Unipol. È stato inoltre effettuato un benchmark del settore assicurativo, includendo il contesto italiano e oltre confine.

Mappatura degli impatti

L'analisi del contesto ha permesso l'identificazione degli impatti potenzialmente materiali che Assicoop può avere sull'economia, sull'ambiente circostante e sulle persone. In questa fase Assicoop ha identificato gli impatti effettivi e potenziali, compresi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle proprie attività e rapporti di business. Gli impatti effettivi sono quelli che si sono già manifestati, mentre quelli potenziali potrebbero manifestarsi ma non lo hanno ancora fatto. Gli impatti possono essere inoltre negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o involontari, reversibili o irreversibili.

Valutazione degli impatti

Dopo queste prime fasi, è stata valutata la significatività degli impatti individuati attraverso una duplice modalità:

- il coinvolgimento e ascolto di alcuni stakeholder esperti. Il processo è stato svolto attraverso sei interviste one-to-one con gli stakeholder, durante le quali è stato chiesto di valutare le tematiche materiali connesse ai principali impatti. La presentazione agli stakeholder ha affrontato un'ampia gamma di tematiche relative alla sostenibilità, andando oltre le questioni tradizionalmente associate a ciascuna categoria. Questo ha incoraggiato la discussione e la ricerca di nuove prospettive;
- la predisposizione di un tool di impact assessment, che ha consentito la classificazione degli impatti come materiali. L'impact tool è uno strumento che restituisce, per ogni impatto,

un impact materiality score. Tale score, quantifica la rilevanza con cui un impatto (positivo o negativo) può manifestarsi sugli stakeholders dell'azienda. In particolare, questa analisi è stata svolta attraverso l'utilizzo dei criteri previsti dagli standard GRI ed ESRS, quali scala, ambito, carattere di irrimediabilità (solamente per gli impatti negativi) e probabilità.

Definizione delle tematiche materiali

Il punteggio finale di Impact Materiality è determinato dalla media ponderata delle valutazioni sugli impatti generati, espresse sia dai responsabili in ambito Sostenibilità delle 5 Assicoop che dagli stakeholder coinvolti. In linea con la metodologia GRI, è stata definita una soglia di materialità pari a 3 su una scala di significatività da 1 a 5. Tutti gli impatti superiori alla soglia di rilevanza sono stati considerati rilevanti. Infine, gli impatti rilevanti sono stati raggruppati e ricondotti a una lista di temi materiali significativi per Assicoop. Il risultato finale è rappresentato dalla seguente lista di temi materiali.

Tema Materiale	Descrizione Impatto Generato	Tipologia	GRI/KPI	Riferimento al capitolo di approfondimento sulla modalità di gestione impatti
Cambiamento climatico e uso delle risorse	Generazione di emissioni di gas a effetto serra che contribuiscono al cambiamento climatico a causa delle attività dell'azienda	Negativo Effettivo	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 302-1 GRI 302-3	Gli impatti ambientali
Cambiamento climatico e uso delle risorse	Elevata qualità della consulenza offerta, guidando aziende e clienti verso soluzioni assicurative ottimali con i prodotti Unipol, e promuovendo attivamente la protezione e la prevenzione dai rischi legati ai cambiamenti climatici	Positivo Effettivo	Raccolta premi, nuova produzione	Performance economica

Tema Materiale	Descrizione Impatto Generato	Tipologia	GRI/KPI	Riferimento al capitolo di approfondimento sulla modalità di gestione impatti
Cambiamento climatico e uso delle risorse	Riduzione del consumo di risorse da parte di Assicoop, grazie a progetti volti a diminuire l'utilizzo di materiali e grazie all'approvvigionamento di materiali riciclati, riutilizzati o provenienti da filiere sostenibili	Positivo Effettivo	GRI 301-1	Gli impatti ambientali
Forza lavoro propria	Disparità di trattamento, episodi di violenza e molestie sul posto di lavoro, in assenza di misure di prevenzione e contrasto poste in essere di Assicoop	Negativo Potenziale	GRI 406-1 GRI 405-1 GRI 405-2	Le persone, la nostra risorsa
Forza lavoro propria	Promozione della produttività, della motivazione e della fidelizzazione dei dipendenti di Assicoop, grazie a iniziative di supporto alle esigenze di conciliazione (es: welfare aziendale, flessibilità, ...)	Positivo Potenziale	GRI 404-1 403-1 403-2 403-5	Le persone, la nostra risorsa
Forza lavoro propria	Promozione della stabilità occupazionale attraverso la qualità dei contratti lavorativi rivolti ai dipendenti di Assicoop, ponendo particolare attenzione all'inserimento dei giovani	Positivo Effettivo	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 401-1 GRI 2-30	Le persone, la nostra risorsa
Forza lavoro propria	Sviluppo di competenze e capacità del personale attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale	Positivo Effettivo	GRI 404-1	Talento e sviluppo del personale
Relazione con la rete distributiva	Incremento delle competenze degli Agenti grazie a opportunità di formazione e alla specializzazione della Rete	Positivo Effettivo	GRI 404-1 GRI 2-8	Le persone, la nostra risorsa
Comunità interessate	Sostegno alle comunità locali mediante interventi economici, progetti e iniziative sociali, culturali, artistiche e ambientali	Positivo Potenziale	GRI 203	Collaborazione e sostegno per il territorio

Tema Materiale	Descrizione Impatto Generato	Tipologia	GRI/KPI	Riferimento al capitolo di approfondimento sulla modalità di gestione impatti
Comunità interessate	Contribuzione alla crescita economica locale attraverso la creazione di posti di lavoro e il supporto alle imprese locali, generando un effetto moltiplicatore sull'economia del territorio	Positivo effettivo	GRI 201-1 GRI 203-1 Numero dei partner Raccolta premi	Il valore creato per il territorio
Consumatori e utilizzatori finali	Perdita, diffusione impropria, utilizzo improprio dei dati dei clienti	Negativo Potenziale	GRI 418-1	Soluzioni innovative per la clientela
Consumatori e utilizzatori finali	Supporto alla corretta relazione con i clienti grazie alla presenza di adeguati canali per esprimere le proprie richieste, esigenze, criticità e ottenere adeguata risposta	Positivo Effettivo	GRI 2-26	Integrità e rigore nella condotta aziendale
Consumatori e utilizzatori finali	Miglioramento della qualità del servizio grazie alla specializzazione della rete di vendita e alla digitalizzazione dei servizi	Positivo Effettivo	GRI 404-1 GRI 404-2 Statistiche F.E.A. e indice digitale	Talento e sviluppo del personale; Soluzioni innovative per la clientela
Condotta delle imprese	Promozione della legalità e mitigazione del rischio di corruzione attraverso una adeguata normativa interna e relativi sistemi di controllo e monitoraggio posti in essere da Assicoop in tutte le sue attività	Positivo Potenziale	GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-14 GRI 2-17 GRI 2-27 GRI 205-3	Integrità e rigore nella condotta aziendale
Condotta delle imprese	Messa a disposizione degli stakeholder di canali aperti e sicuri per la segnalazione di anomalie e comportamenti scorretti, attraverso un sistema adeguato di protezione dei whistleblowers	Positivo Effettivo	GRI 2-26 GRI 2-27	Integrità e rigore nella condotta aziendale

3.3 Assicoop e gli SDGs

L'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile, approvata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, ha individuato 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals o SDGs) e 169 Target nel percorso verso la sostenibilità a livello globale. Questi obiettivi, da raggiungere entro il 2030, evidenziano come l'attuale modello di sviluppo debba essere rivisto dal punto di vista sociale, ambientale ed economico, secondo una visione fortemente integrata. L'attuazione dell'Agenda 2030 richiede infatti lo sforzo congiunto da parte dei governi e dei singoli Stati ma anche di tutte le componenti della società, comprese le imprese.

Con l'obiettivo di analizzare il contributo che Assicoop può dare per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, è stato utilizzato l'SDG Compass (www.sdgcompass.org), sviluppato da UN Global Compact, GRI e World Business Council for Sustainable Development.

Gli SDGs così individuati sono stati collegati ai temi di sostenibilità più rilevanti per Assicoop e per i propri stakeholder e **sono stati selezionati alcuni Sustainable Development Goals per il raggiungimento dei quali Assicoop si impegna in modo prioritario a contribuire.**

SDGs



Obiettivo 3 – Salute e benessere

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.



Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.



Obiettivo 9 – Infrastrutture resistenti, industrializzazione sostenibile e innovazione

Costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione promuovere l'innovazione.



Obiettivo 11 – Città e comunità sostenibili

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili.

	Principali tematiche	Principali ambiti di strategia, politiche e iniziative di Assicoop
	Qualità del servizio Relazione della rete distributiva con la compagnia	• Offerta di soluzioni distintive che sono in grado di avere un positivo impatto sociale in materia di salute; • Definizione di soluzioni accessibili di integrazione del welfare pubblico.
	Formazione e sviluppo professionale Relazione con la comunità Valorizzazione dei collaboratori Qualità della vita in azienda	• Percorso New Generation volto ad inserire nuove figure professionali nella struttura di vendita individuandole tra neolaureati del territorio di riferimento; • Percorsi di Specializzazione della Rete di Vendita con l'obiettivo di soddisfare esigenze specifiche e "su misura" per ogni Cliente; • Formazione continua a tutti i livelli operativi e dirigenziali; • Benefit da contrattazione nazionale e aziendale; • Forme previdenziali e di assistenza sanitaria integrativa.
	Innovazione del modello di servizio Relazione della rete distributiva con la compagnia	• Omnicanalità come fundamenta della strategia distributiva, con uno sviluppo coerente con i principi della sostenibilità e sempre più orientata al cliente; • Estensione dell'utilizzo della Firma Elettronica Digitale ad un numero sempre crescente di agenzie; • Offerta di soluzioni distintive che sono in grado di avere un positivo impatto sociale ed ambientale in materia di mobilità.
	Relazione con la comunità Tutela dell'ambiente	• Supporto a iniziative locali che mirano allo sviluppo sociale (ed economico) sostenibile delle comunità; • Misurazione e riduzione dei consumi.



4

4. Il contesto di riferimento

4.1 Il ciclo economico internazionale

Nel 2024, la crescita globale si è rivelata contenuta, attestandosi al 3,2%, mentre il tasso di interesse complessivo è sceso dal 6,7% del 2023 al 5,8% del 2024. La crescita del PIL statunitense è stata del 2,8%, quella dell'Eurozona ha registrato un aumento limitato dello 0,8%. La Cina ha registrato una crescita consistente del 4,8% e parallelamente nelle economie emergenti si rileva un aumento del PIL del 4,2%. In questo contesto, le imprese hanno dovuto sapersi adattare a un ciclo economico in continua evoluzione, spingendo verso modelli di business sostenibili. Per Assicoop, ciò significa affrontare le nuove sfide economiche con strategie resilienti, integrando la sostenibilità nei propri processi.

Andamento del PIL mondiale (variazioni %)	2024
Mondo	3,20%
Economie avanzate	1,80%
Stati Uniti	2,80%
Area Euro	0,80%
Germania	0,00%
Francia	1,10%
Italia	0,70%
Spagna	2,90%
Giappone	0,30%
Regno Unito	1,10%
Economie emergenti	4,20%
Cina	4,80%
India	7,00%

Fonte: Fondo Monetario Internazionale

4.2 Il ciclo economico italiano

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) nella "Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza 2024" del 27 settembre dello stesso anno esprime un **lieve pessimismo nelle previsioni di crescita del PIL dell'Italia**:

«... Dall'aggiornamento dei conti emerge, infatti, che a fronte di un dato di debito per il 2023 sensibilmente inferiore alle previsioni, a partire dall'anno in corso il rapporto debito/PIL tenderà a risalire lievemente a causa degli ulteriori costi legati al Superbonus. [...] Tali fattori portano a rivedere al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) in termini reali del 2023 dall'1,0 per cento del DEF allo 0,8 per cento e la proiezione tendenziale a legislazione vigente per il 2024, dall'1,5 per cento all'1,0 per cento [...]».

Tali previsioni sono state confermate dalla "Relazione annuale sui progressi compiuti nel 2024" pubblicata nel 2025, dove si legge che «L'Istat ha [...] certificato una crescita del PIL reale, in termini destagionalizzati e corretti per i giorni lavorativi, pari allo 0,5 per cento (0,7 per cento in termini grezzi)».

Nella Relazione, il MEF mantiene l'approccio prudentiale indicando che:

«I recenti rapidi cambiamenti nello scenario internazionale, hanno reso molto più incerto il quadro prospettico complessivo. [...] La recente evoluzione suggerisce dunque di mantenere cautela riguardo alle prospettive di crescita nei trimestri centrali dell'anno in corso. [...] La previsione di crescita del PIL per il 2025 è ora pari allo 0,6 per cento, inferiore di 0,6 punti percentuali rispetto a quella contenuta nel PSBMT¹».

Anche nel 2024, in base ai dati Eurostat, l'Italia figura tra i paesi con il tasso di occupazione più basso nell'Ue, attestandosi al 62,2% nella fascia 15-64 anni – in particolare, il livello di occupazione maschile è pari a 71,1%, mentre quello femminile si ferma al 53,3%. Di conseguenza, il tasso di disoccupazione totale è pari al 6,4%, mentre quello giovanile al 21,4%².

 Stati Uniti

 Germania

 Francia

 Italia

 Spagna

 Giappone

 Regno Unito

 Cina

 India

¹ Piano Strutturale di Bilancio di Medio Termine.

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-01092025-ap>.

4.3 L'evoluzione del mercato assicurativo

Nel 2024, la raccolta premi del settore assicurativo italiano ha registrato una **crescita rispetto al 2023**, sia nei rami **Danni (+7,9%)** ma soprattutto in quelli **Vita (+19,9%)**. Con riferimento alle sole imprese di assicurazione nazionali e alle rappresentanze per l'Italia di imprese extra-europee, nel 2024 la raccolta premi complessiva ha superato i 150 miliardi, in aumento del 16,0% rispetto alla raccolta premi del 2023 ma con una diversa intensità di incremento fra i due macro-comparti: all'espansione del volume della raccolta premi nel settore Danni (+7,5%) si è accompagnato l'aumento più deciso nel comparto Vita (+19,5%). Conseguentemente, l'incidenza dei premi totali (Vita e Danni) sul Prodotto Interno Lordo è risultata in aumento, attestandosi al 6,9% (era 6,1% nel 2023).

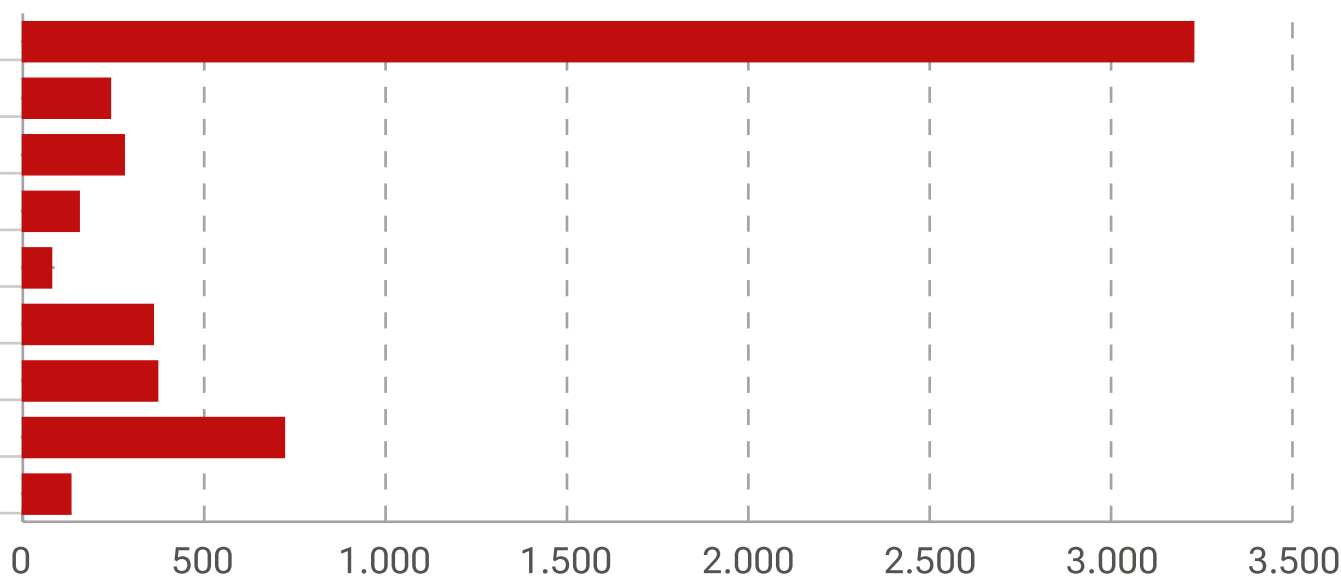
In Italia l'incidenza dei premi sul PIL nel settore delle assicurazioni **Danni** (escluso il settore Auto) si attesta a meno della metà rispetto agli altri principali paesi europei.

Con riferimento alle sole imprese nazionali e alle rappresentanze di imprese extra europee, nel 2024 la raccolta premi nei rami **Vita** ha superato i 110 miliardi, in aumento del 19,5% rispetto al 2023.

Alla fine del 2024 i premi contabilizzati nei rami Danni delle **imprese nazionali ed extra-europee** sono risultati in crescita del 7,5% rispetto al 2023 per un volume che ha sfiorato i 41 miliardi³.

³ ANIA, Comunicato stampa relativo ai dati sulla raccolta premi del 2024.

Volumi premi totali (milioni di dollari) - i 10 mercati assicurativi più grandi al mondo per il volume di premi nominali 2024⁴



⁴ Report Swiss-Re World Insurance.

I premi totali del mercato assicurativo globale sono cresciuti del 6,1% in termini reali, raggiungendo i 7.186 trilioni di dollari. Il settore danni ha registrato una crescita del 5,5%, trainato dall'inasprimento dei tassi nei rami commerciali nei mercati avanzati. Gli Stati Uniti rimangono il più grande mercato assicurativo al mondo, con premi totali (danni e vita) pari a 3,22 trilioni di dollari. Seguono Cina e Regno Unito. I tre mercati insieme hanno rappresentato quasi il 55% dei premi globali, leggermente inferiore rispetto

al 56% del 2023. Un contesto macroeconomico complesso ha plasmato la fiducia e le strategie delle compagnie assicurative. La resilienza economica, i gradualisti miglioramenti nelle catene di approvvigionamento globali e il boom edilizio globale hanno contribuito a rafforzare la fiducia delle compagnie assicurative, mentre l'instabilità geopolitica, la persistente inflazione sociale ed economica e le preoccupazioni legate al clima hanno generato incertezza e conservatorismo.



5. Performance economica

5.1 La redditività delle attività

La rendicontazione delle performance economico-finanziarie, oggetto di questo capitolo, consente di identificare il valore intrinseco ed il valore aggiunto creato dalle Assicoop per i propri stakeholder.

Per fornire un quadro completo circa l'entità della performance realizzate nell'anno 2024, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti

da un focus sull'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Le Assicoop chiudono il 2024 con un risultato economico di 10 milioni di euro. Il risultato d'esercizio, pari a **8.043.590 €** euro, segna un decremento rispetto al 2023, ma confermando la capacità dell'azienda di mantenere una buona redditività.

Performance economiche	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	711.681.755 €	673.902.336€	730.830.110€	8,45%
Provvigioni attive	80.743.382 €	83.915.442€	89.506.285 €	6,66%
Ricavi vendite/prestazioni	100.134.583 €	105.844.499€	103.756.365 €	-1,97%
Totale costi diretti	70.193.272 €	73.633.582€	75.819.415 €	2,97%
Margine lordo	30.632.839 €	32.211.439€	27.936.952 €	-13,27%
Totale spese generali	17.784.214 €	17.998.398€	17.506.888 €	-2,73%
Reddito operativo	12.848.625 €	14.213.040€	10.430.063 €	-26,62%
Risultato d'esercizio	9.541.804 €	10.171.710€	8.043.590 €	-20,92%

I PRODOTTI DI ASSICOOP

In coerenza con la strategia industriale di Unipol, il catalogo offerta prodotti e servizi di Assicoop viene studiato e diversificato in ottica di segmentazione fra Privati e Aziende, con una progressiva sofisticazione delle proposte commerciali sulla base della sempre più approfondita conoscenza dei Clienti. In particolare, all'interno degli "ecosistemi" di proposta prodotto (Mobilità, Casa, Lavoro, Protezione, Risparmio) costante è l'impegno per promuovere l'evoluzione dell'offerta del Gruppo che risponde alle esigenze del mercato in termini di

ampliamento ecosistema Mobility e rafforzamento ecosistemi Welfare e Property.

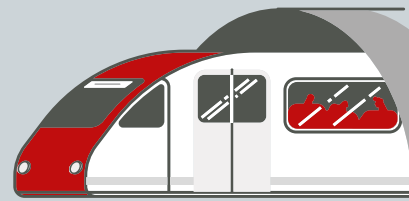
Assicoop è pronta in particolare a cogliere le sfide di crescita della domanda di prodotti e servizi integrati in ambito Salute, rafforzando la leadership attraverso l'innovazione nei modelli di offerta e distributivi. Inoltre, vista la crescente importanza della componente dei servizi "adiacenti" al business assicurativo, offre una articolata gamma di soluzioni di beyond insurance (non solo in ambito Mobilità), oltre a un costante potenziamento del modello bancassicurativo.

Noleggior a lungo termine



Risparmio

Mobilità



Amici a quattro zampe



La tua Casa



Lavoro



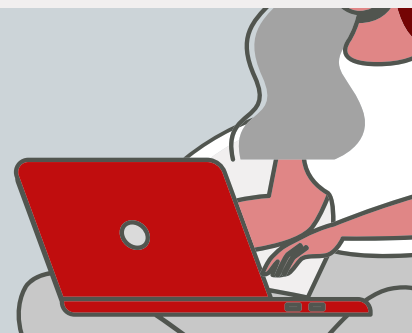
Protezione



Unipol Move



Altre Protezioni



5.2 Il comparto assicurativo

Per quanto riguarda il dato sulla raccolta premi Danni, Assicoop ha avuto un incremento nel biennio del 10,46%, in crescita grazie allo sviluppo del comparto Rami Elementari.

Con riferimento al comparto Danni si è rafforzato il peso dei Rami Elementari, con un incremento del **4,92%**, così come la raccolta premi del ramo Auto, che ha subito un aumento del 15,83%.

La raccolta Premi Vita mostra una significativa ripresa rispetto al 2023 pari al **+7,18%**.

Nell'ambito della nuova produzione Vita, nel 2024 si registra un aumento del 6,17% rispetto al 2023. I dati relativi al numero clienti in portafoglio evidenziano, nel 2024, una lieve flessione. Il mix persone Fisiche/Partite IVA è sostanzialmente stabile, con l'89% di clienti persone fisiche.

Raccolta premi Danni

Raccolta premi Danni	2022	2023	2024
Danni	433.386.832 €	441.921.758€	488.159.815€

Raccolta premi Assicoop – Auto/ Rami elementari / Vita

Raccolta premi Auto / Rami elementari / Vita	2022	2023	2024
Auto	221.332.804 €	224.523.079 €	260.064.224 €
Rami Elementari	212.054.028 €	217.398.678 €	228.095.591 €
Vita	278.294.923 €	232.807.986 €	249.526.253 €

Nuova produzione Vita Assicoop – Premi annui/Premi unici

Nuova produzione Vita	2022	2023	2024
Nuova produzione	175.500.955 €	185.646.997 €	197.104.356 €

Il ruolo di partner per la tutela del rischio ha determinato una buona fidelizzazione della clientela Assicoop: l'indice di *cross-selling* si è mantenuto prossimo a 2 nel periodo in esame, facendo registrare però una lieve decrescita rispetto al 2023.

Il cross selling sul portafoglio clienti ha contribuito alla tenuta delle Assicoop in una fase di contrazione del mercato, a dimostrazione dell'efficacia commerciale e della capacità di rispondere in modo integrato e personalizzato alle esigenze della clientela.

Numero di clienti in portafoglio - Persone fisiche/Partite IVA

Numero di clienti in portafoglio	2022	2023	2024
Numero di clienti in portafoglio	407.474	405.590	394.805
di cui persone fisiche	362.899	360.838	351.099
di cui Partita IVA	44.575	44.752	43.706

Indice di Cross Selling: Media totale

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross selling	1,99	1,96	1,94

5.3 Il valore creato per il territorio

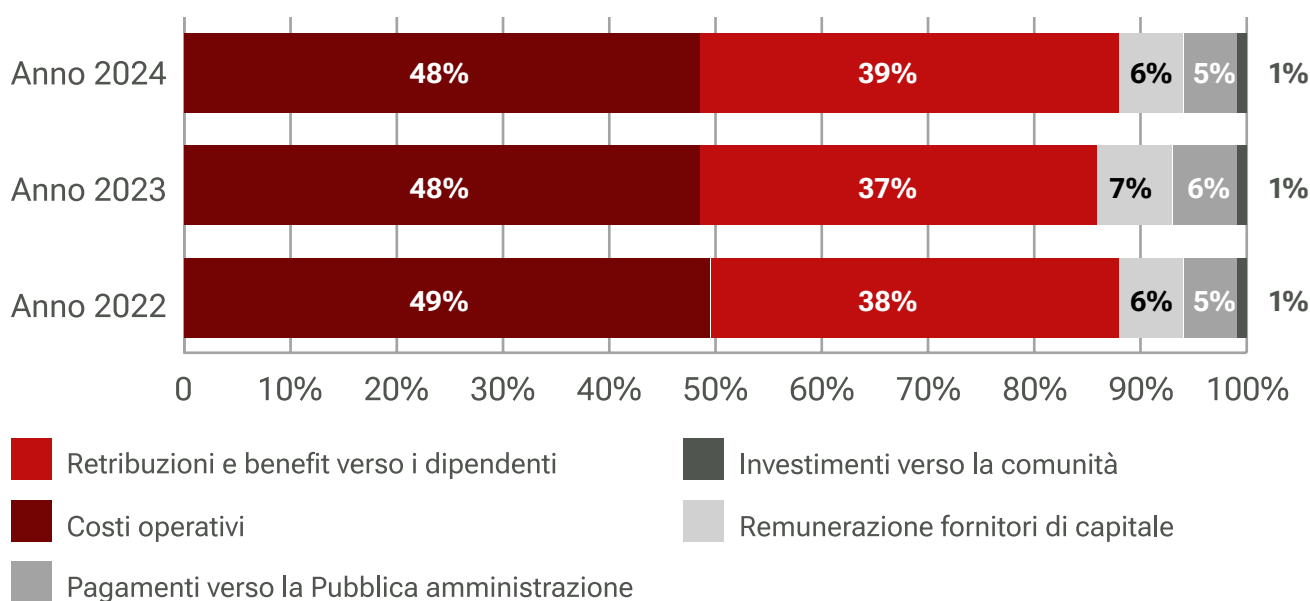
Il calcolo e la distribuzione del valore aggiunto è una metodologia che permette di quantificare la ricchezza che viene creata dalle Assicoop nello svolgimento delle attività, come è stata prodotta e in che modo viene distribuita tra le varie categorie di soggetti che, con i loro differenti apporti, hanno concorso a produrla.

Nello specifico, per evidenziare la ripartizione del valore generato complessivamente dalle Assicoop sono stati utilizzati i dati presenti nei bilanci d'esercizio delle singole realtà e si è proceduto all'aggregazione di questi per l'anno di riferimento.

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 **€ 107.703.509**. Di seguito è presentata la disaggregazione del dato relativo al Va-

lore distribuito, che ammonta ad **€ 105.597.331**. Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a **€ 2.106.178**.

In termini di valore distribuito nel 2024, la categoria interessata in misura maggiore risulta essere la categoria dei Partner e dei Fornitori a cui viene distribuito il 48% (circa 51,2 mln) della ricchezza creata. Il 39% è distribuito alle Risorse Umane (41,6 mln), il 6% è invece condiviso con i Finanziatori e gli Azionisti (6,8 mln), il 5% (5 mln) con la Pubblica Amministrazione e composto in prevalenza dalle imposte d'esercizio. Alla Comunità viene distribuito l'1% (0,8 mln circa) del valore, corrispondente alle erogazioni liberali e alle sponsorizzazioni che le Assicoop condividono sul territorio come supporto anche alle iniziative delle organizzazioni che si dedicano al miglioramento delle condizioni sociali e culturali della nostra società.



6. Soluzioni innovative

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 diversi **fattori di distintività**:

- Alto livello di specializzazione;
- Presidio del territorio;
- Innovazione e qualità del servizio;
- Ampliamento della gamma prodotti e servizi.



6.1 Specializzazione della rete di vendita

Nel corso del 2024, le Assicoop hanno continuato il progetto dedicato 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, si sono 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.

La **specializzazione della rete distributiva su target di clientela** diventa dunque lo strumento per raggiungere maggiori livelli di efficienza, per soddisfare

le esigenze specifiche della clientela proponendo soluzioni su misura per ogni cliente e per gestire consapevolmente la leva prezzo e la customer satisfaction.

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

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

6.2 Il presidio del territorio

Le linee strategiche adottate dalle Agenzie a seguito dello sviluppo della Vision "Assicoop 2020" rispondono ancora oggi all'obiettivo di rappresentare un **motore di innovazione per il Gruppo**. In particolare, la capacità di coniugare **tradizione ed innovazione** permette di far coesistere il dinamismo di una compagnia assicurativa moderna e la prossimità al territorio, garantita da anni di spirito di servizio alla clientela.

Oggi Assicoop, in quanto attore attivo nella comunità, è una realtà del panorama dell'intermediazione assicurativa italiana che fa **del rapporto diret-**

to con il territorio il suo punto di forza.

I cambiamenti che interessano quotidianamente la nostra società in termini di nuove esigenze e nuovi stili di vita, ha fatto sì che nel 2024 sia proseguito il percorso di **rafforzamento del presidio del territorio**, attraverso la razionalizzazione e il consolidamento della redditività dei punti vendita e tramite acquisizione di nuove risorse commerciali provenienti da Compagnie concorrenti.

Con l'obiettivo di rendere la distribuzione fisica delle agenzie più efficace, sono state definite azioni per rafforzare il **modello distributivo** in ottica

di **gestione unica** delle Agenzie, mantenendo la **specializzazione delle reti** per formulare soluzioni specifiche per i singoli territori.

La strategia di consolidamento della rete permette di rispondere alle nuove esigenze del mercato, in

particolare attraverso l'incremento della produttività e dell'efficienza aziendale, garantendo **competitività e sostenibilità**. Inoltre, facilita la definizione di **formule imprenditoriali più efficaci** per ogni specifico territorio.

6.3 Innovazione e qualità del servizio

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.

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**. In tale ottica, Assicoop si è impegnata fortemente nella **revisione del proprio modello di offerta**, implementando **nuovi touch point** estesi in un'ottica di omnicanalità, permettendo una maggiore vicinanza al cliente, un miglioramento del modello di servizio e una migliore gestione commerciale.

Agenzia Digitale

Al fine di rispondere alle esigenze della clientela di utilizzare gli strumenti di preventivazione in autonomia, sono state predisposte delle **Agenzie Digitali**, che hanno nel loro DNA un modello di relazione votato ai canali digitali, occupandosi di ricontattare la clientela che, autonomamente, ha effettuato richieste tramite App e/o Sito Web della Compagnia. Questa nuova modalità necessita di una diversa capacità di servizio e un'attenzione particolare alle diverse esigenze dei clienti, all'interno di questa ottica omnicanale

le si può infatti procedere al contatto successivo con i collaboratori per approfondire i contenuti e possibili soluzioni alternative. Le Agenzie Digitali si occupano inoltre di gestire azioni strutturate di digital marketing sui prospect attraverso differenti canali digitali.

Agenzia Dematerializzata

Oltre al rafforzamento della rete tradizionale e del front-office, grazie anche alla forte spinta esercitata dalla situazione legata al Covid-19, è stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e **amministrativi** mediante l'implementazione di elementi legati alla **omnicanalità**.

L'utilizzo della firma elettronica avanzata, attivata per la prima volta nel 2013, è stato allargato ad un numero sempre più consistente di agenzie fino a raggiungere nel 2024 il numero di 128 agenzie attivate.

La risposta della rete Assicoop e dei clienti a tale innovazione di servizio continua ad essere positiva come dimostrato dalla dinamica delle movimentazioni F.E.A., in continua crescita nel 2024 e rispetto agli anni precedenti.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2022	2023	2024
Adesione clienti (n.)	227.229	233.119	245.834
Adesione clienti (%)	56%	58%	62%
Movimentazione F.E.A.	497.749	497.057	494.579
Agenzie attivate	116	127	128

Indice digitale

Il monitoraggio dell'indice Digitale ha sostituito quello della sola voce F.E.A. da inizio 2021. L'indice digitale, da un lato, rappresenta in maniera più globale la vera digitalizzazione del portafoglio comprendendo tutte le polizze trattate e/o perfezionate tramite canali digitali (F.E.A., incassi da APP/Area Riservata, Quietanze da remoto), dall'altro, offre diversi spunti per un'analisi più approfondita del fenomeno digitale.

Il percorso di innovazione del modello di servizio si è particolarmente concentrato sull'utilizzo di strumenti tecnologici predisposti dalla Compagnia Unipol e sviluppati internamente da ogni Assicoop, al fine di promuovere relazioni Omnicanale. La Compagnia Unipol ha individuato specifici KPI in grado di misurare la capacità di innovare il modello di servizio, tra cui il cosiddetto "indice digitale".

6.4 Ampliamento della gamma prodotti e servizi

Nel dinamico mercato odierno, l'espansione della gamma di prodotti rappresenta un'opportunità strategica fondamentale per le aziende che desiderano rimanere competitive e soddisfare le mutevoli esigenze dei clienti.

L'ampliamento della gamma di prodotti non è solo un segno di innovazione, ma anche di rafforzamento del ruolo di Assicoop come leader assicurativo, e di riferimento per i bisogni dei clienti nell'ambito della mobilità attraverso l'offerta di un ecosistema di competenze e asset integrati.

È in quest'ottica che Unipol sta investendo nell'ampliamento **dell'Ecosistema Mobility**. All'interno di esso forze diverse interagiscono al fine di presidiare aree contigue rispetto al core business assicurativo, sviluppando servizi in linea con le esigenze del mercato e tenendo conto delle continue evoluzioni tecnologiche, sociali e normative.

L'ampliamento dell'ecosistema Mobility permette alle Assicoop di offrire servizi in forte sinergia con i prodotti assicurativi, che vadano oltre polizza e riparazione, supportando il cliente nell'acquisto e vendita di auto nuova/usata, servizi di mobilità alternativa e telepedaggio.

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 405-1

7. Le persone, la nostra risorsa

7.1 Le persone di Assicoop

Le persone rappresentano un asset prioritario per le Assicoop ed è grazie ad una politica incentrata sul rispetto, l'equità, la fiducia reciproca e la trasparenza verso i lavoratori delle agenzie e delle subagenzie che è possibile creare sinergie sul territorio. Le Assicoop hanno fatto dell'investimento sulle persone un punto centrale del proprio percorso di riorganizzazione. Agendo consapevolmente e nel rispetto delle necessità di tutti i dipendenti, l'Associazione ha **valorizzato le competenze e le abilità delle risorse**, ricercando risposte efficaci per le esigenze del ciclo di vita professionale degli individui e, al contempo, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A partire infatti dalla definizione di nuove figure e ruoli atti alla gestione del nuovo modello organizzativo, le singole Agenzie Societarie hanno avviato



69%

presenza femminile in
Assicoop (dato 2024)



un piano di sviluppo per favorire la formazione generale e specifica, e la continua crescita professionale nei diversi livelli.

Al 31 dicembre 2024, il numero totale delle risorse umane è di 1.248, delle quali 795 sono i dipendenti e 453 i collaboratori in libera professione.

Suddividendo il personale per livello di inquadramento contrattuale e genere, il numero di impiegati è rimasto pressoché stabile passando da **692 impiegati nel 2023 e 704 impiegati nel 2024**. Il numero di dirigenti e quadri è sostanzialmente invariato rispetto al 2023.

In particolare, nel 2024, l'insieme del personale Assicoop è composto da **9 dirigenti, 82 quadri** (57 uomini e 25 donne) e **704 impiegati** (178 uomini e 526 donne). Quanto alla suddivisione per genere, la presenza femminile non ha subito particolari cambiamenti.

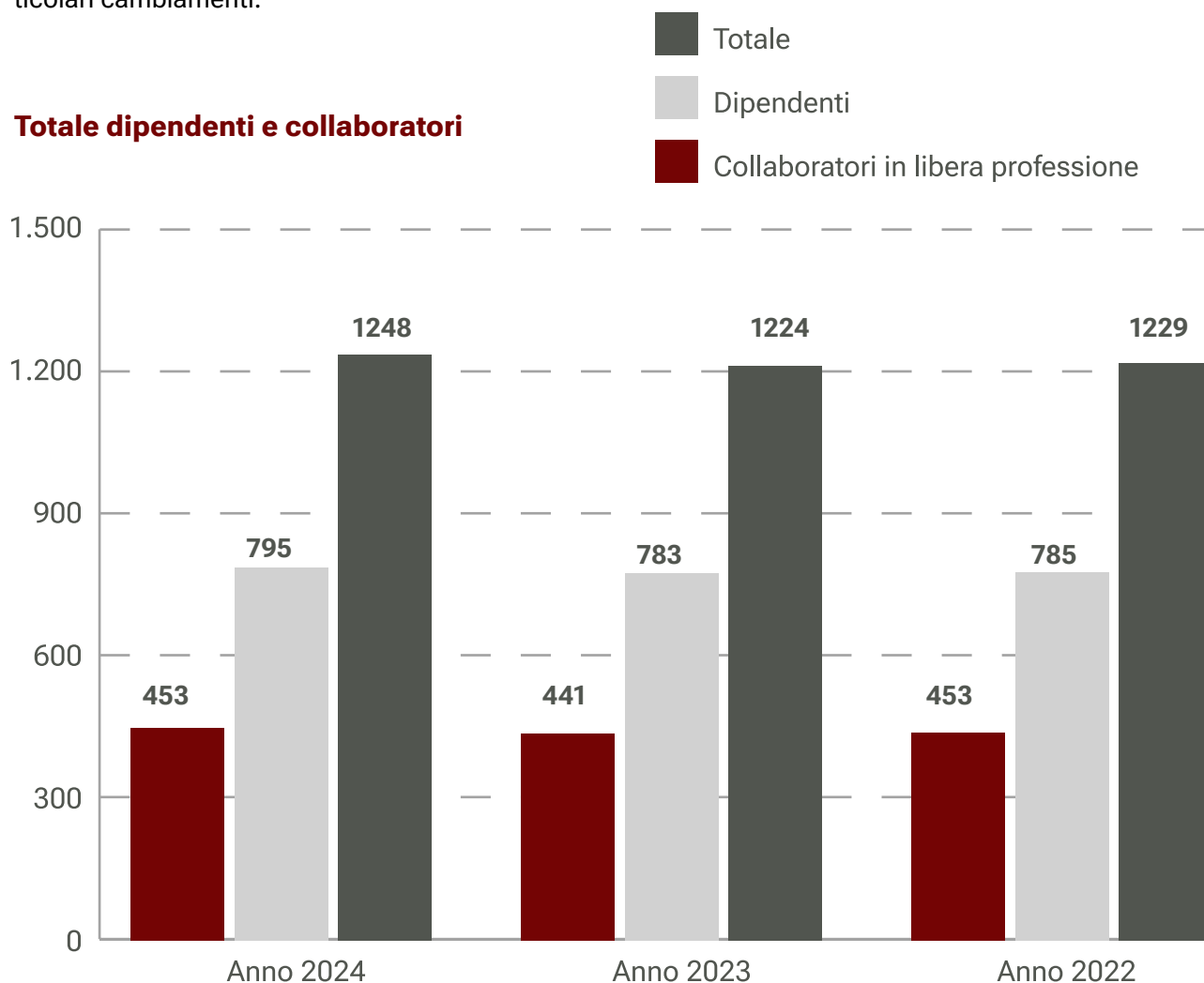
Complessivamente, nel 2024 le **donne presenti** nelle Assicoop **rappresentano il 69%**.

Relativamente alla **tipologia di contratto di lavoro**, nel 2024 il 95% (754 persone) dei dipendenti disponeva di un contratto a tempo indeterminato. Soltanto il restante 5% (41 persone) ha un contratto a tempo determinato.

Inoltre, l'85% circa dei dipendenti (672 persone) lavora full-time. Il restante 15% (123 persone) ha un impiego part-time.

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per età, circa la metà del personale (389 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 44% (346 persone) ha più di 50 anni e l'8% (60 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

Totale dipendenti e collaboratori



Totale dipendenti per inquadramento e genere nel 2024	Bologna	Emilia Nord	Romagna Futura	Modena & Ferrara	Toscana	Totale
Totale dipendenti	137	168	144	198	147	795
Dirigenti	2	4	1	1	1	9
di cui uomini	2	4	1	1	1	9
di cui donne	0	0	0	0	0	0
Quadri	20	9	18	20	15	82
di cui uomini	10	6	14	13	14	57
di cui donne	10	3	4	7	1	25
Impiegati	115	155	126	177	131	704
di cui uomini	28	41	28	38	43	178
di cui donne	87	114	98	139	88	526

Dopo anni caratterizzati da un prioritario impegno nell'accompagnare la crescita delle persone che già erano parte degli organici e per le quali sono state previste azioni mirate per supportarle **durante il processo di riorganizzazione**, oggi le Agenzie dedicano una crescente attenzione all'inclusione e alla crescita di nuove leve. I **giovani sono da sempre considerati una risorsa importante per Assicoop**.

GRI 401-1

Nel 2024 sono state assunte **70 nuove persone** delle quali 28 hanno un'età inferiore ai 30 anni, 29 hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e 13 persone hanno una età superiore ai 50 anni.

Tasso di assunzioni per genere ed età	2022	2023	2024
Totale	10,4%	7,8%	8,8%
- uomini	24,1%	8,4%	9,0%
- donne	8,3%	7,5%	8,7%
- sotto i 30 anni di età	47,2%	49,1%	46,7%
- tra i 30 e 50 anni di età	12,3%	7,8%	7,5%
- sopra i 50 anni di età	1,1%	0,9%	3,7%

Tasso di cessazioni per genere ed età	2022	2023	2024
Totale	9,4%	8,00%	6,3%
- uomini	20,5%	7,9%	6,1%
- donne	7,7%	8,1%	6,4%
- sotto i 30 anni di età	18,9%	22,8%	15%
- tra i 30 e 50 anni di età	6%	5,8%	4,7%
- sopra i 50 anni di età	11,4%	8,7%	7,2%

7.2 Talento e sviluppo del personale

Per le Assicoop la **valorizzazione delle competenze individuali e il supporto per la crescita professionale** dei propri dipendenti sono tematiche di fondamentale interesse che alimentano la consapevolezza e la fiducia riposta nei confronti di un'organizzazione che si innova e vuole innovare. Le Agenzie supportano il talento e lo sviluppo delle persone attraverso due direttrici di intervento:

- definizione di contratti integrativi e sistemi incentivanti finalizzati a **premiare il contributo dei singoli dipendenti per il raggiungimento di obiettivi aziendali**;
- organizzazione ed erogazione di corsi di formazione che rispondono da una parte ad obblighi normativi, e dall'altra parte alla necessità di un **continuo aggiornamento e rafforzamento di competenze** specifiche rispetto all'area di attività.



Progetto NEW GENERATION

Assicoop continua a portare avanti 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.

Nel dettaglio, attraverso una campagna di recruitment multicanale sono stati selezionati i primi **19 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 permette ai consulenti di approfondire 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 protagonisti, caratterizzata da una serie di spazi e momenti che permettono il confronto e la contaminazione continua.

Per inaugurare il percorso di on-boarding, i consulenti hanno partecipato ad un'attività di **Digital Team Building**, con l'obiettivo di dare avvio alla Community inter-Assicoop sperimentando quelli che ne sono gli aspetti e i valori caratterizzanti. Infatti, questo evento ha permesso non solo di approfondire la conoscenza reciproca tra consulenti, ma anche e soprattutto di mettere alla prova le competenze relazionali che saranno l'ossatura del profilo del consulente e di cimentarsi attivamente con alcune sfide, toccando con mano il valore della collaborazione e il senso profondo di operare in un'organizzazione unica come è il mondo Assicoop.

I percorsi manageriali in Assicoop

Nel corso del 2021, Assicoop ha dato il via ad un percorso di formazione manageriale ai vertici delle 5 aziende caratterizzato da due filoni di formazione: il **Master in Innovation Insurance Management** e il **Talent Program**. Il titolo del Master in **Innovation Insurance Management** ha l'ambizione di racchiudere tutti gli elementi distintivi di questo nuovo percorso formativo dedicato ai manager di talento e potenziale di Assicoop; il richiamo all'innovazione e alla managerialità all'interno del settore assicurativo rappresentano gli elementi determinanti del Master. Il percorso, che ha visto coinvolti **17 manager**, li ha condotti in un contesto di pensiero e di sperimentazione ingaggianti e discontinuo rispetto al passato, toccando contenuti di frontiera per il mercato assicurativo, con l'obiettivo di creare le nuove figure manageriali in grado di guidare strutture assicurative complesse.

La sperimentazione di nuovi modelli e processi da poter prontamente applicare anche nella quotidianità delle azioni di ogni giorno è stato oggetto non solo di project work post moduli d'aula, ma anche

di un boot camp in cui hanno simulato modalità differenti di sviluppo commerciale e manageriale. Il **Talent Program** è un percorso dedicato ai talenti Assicoop che si fonda su quattro pilastri, ognuno con un ruolo specifico nel costruire un profilo manageriale del futuro:

- Visione, inteso come interconnessione di pensiero sistemico;
- Esperienze, come territorio di sperimentazione del talento e del carattere;
- Comportamenti da adottare, passando dalla razionalità all'emozionalità degli stessi;
- Conoscenze, come consolidamento del bagaglio individuale delle conoscenze verticali e trasversali.

Il programma ha coinvolto **14 talenti** di Assicoop e il mix di ingredienti ha così offerto loro differenti possibilità di crescita, alcune condizionate, altre accompagnate, altre ancora consigliate o lasciate alla volontà di miglioramento, con l'obiettivo di creare le migliori condizioni per poter partecipare alla seconda edizione del Master in Innovation Insurance Management.

Assicoop garantisce un servizio efficace e di qualità per quanto riguarda la formazione, il rafforzamento delle competenze interne e la crescita professionale. Inoltre, favorisce la migliore personalizzazione dell'offerta grazie alla lettura sempre aggiornata del contesto socioeconomico e dei bisogni delle persone.

I dati per il 2024 affermano che, nel tempo, oltre alla formazione obbligatoria atta a rispondere ad adempimenti normativi, **Assicoop ha promosso la formazione tecnica-commerciale** riguardante in particolare:

- la formazione per lo sviluppo di competenze tecnologiche, volte a implementare i progetti della Compagnia;
- la formazione della rete vendita per sviluppare e accrescere competenze che rispondano alle nuove esigenze di mercato e al nuovo modello organizzativo, puntando alla promozione di figure che possano offrire servizi di consulenza sempre più personalizzata.

Ore totali di formazione per ruolo e genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	25.469	27.530	28.212
ai dipendenti uomini	8.162	8.704	9.018
ai dipendenti donne	17.307	18.826	19.194
- ai dirigenti	267	284	281
- ai quadri	2.561	2.787	2.803
- agli impiegati	22.641	24.459	25.128

Nel 2024, le ore totali di formazione erogata ai dipendenti ammontano a **28.212**, in forte aumento rispetto al 2023, mentre le ore di formazione erogata ai collaboratori ammontano a **17.333**, per un totale di **45.545** ore totali di formazione erogate. Infine, accanto alla formazione continua, le Agenzie hanno definito dei contratti integrativi volti a favorire un maggiore coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ogni Contratto Integrativo Aziendale prevede un sistema incentivante per tutti i dipendenti al raggiungimento di determinati risultati aziendali sia commerciali che economici, nonché di obiettivi

fissati per singole figure, uffici, agenzie, comparti aziendali. Diversi sono i benefit previsti dalla contrattazione nazionale e da quella aziendale; oltre a forme previdenziali e di assistenza sanitaria integrativa e all'erogazione di buoni pasto, le Assicoop offrono ai propri dipendenti una polizza infortuni (professionale ed extra professionale), una polizza Kasko full time per i dipendenti con mansioni commerciali, una polizza Kasko limitata alle missioni di lavoro per tutti gli altri dipendenti.

I dipendenti ed i loro familiari possono inoltre accedere a specifiche convenzioni assicurative e bancarie di Unipol Assicurazioni e di BPER Banca alle condizioni emanate tempo per tempo vigenti.

Ore medie di formazione per ruolo e genere	2022	2023	2024
Ore medie di formazione	32	35	35
ai dipendenti uomini	34	36	37
ai dipendenti donne	32	35	35
- ai dirigenti	30	32	31
- ai quadri	32	34	35
- agli impiegati	32	35	36

7.3 La salute e sicurezza sul lavoro

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza del personale, in ogni Assicoop viene garantito il rispetto delle normative sulla Sicurezza del Lavoro, con l'obiettivo di favorire le migliori condizioni di benessere per tutti i propri lavoratori. Argomenti di salute e sicurezza sono anche oggetto di accordi sindacali formalizzati nei contratti, integrativi aziendali, con visite mediche oculistiche e audiometriche garantite ai lavoratori interessati.

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 per la rilevazione dei fattori di rischio dell'attività svolta e l'elaborazione di un piano contenete le misure di sicurezza preventive e correttive da applicare per la tutela dei lavoratori, sviluppare programmi di formazione e informazione dei lavoratori (soprattutto video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività.

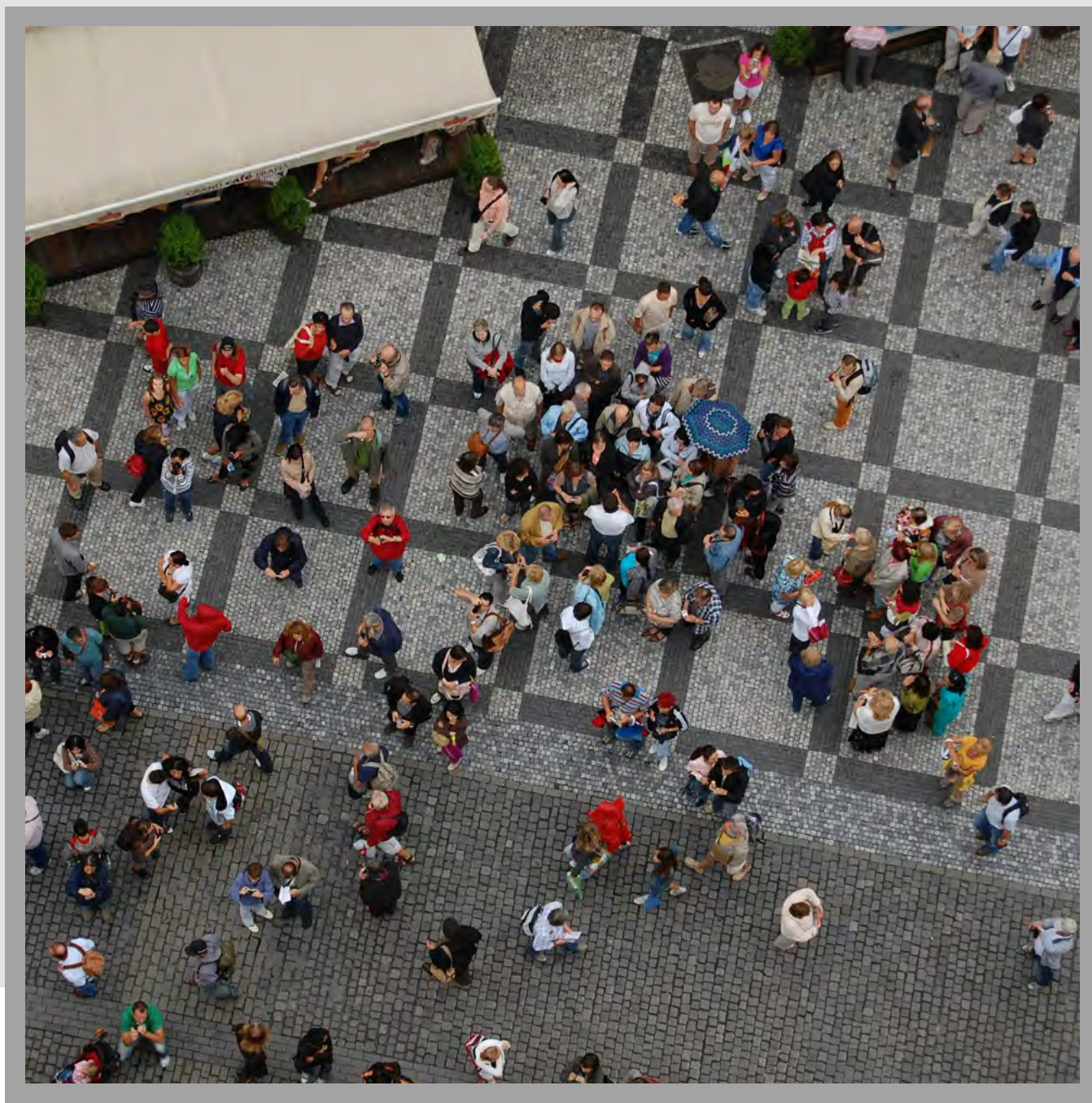
I partner per la creazione di valore

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.

Nel 2024, Assicoop collabora con 244 fornitori ed enti che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche, e impianti tecnologici.

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Totale fornitori	235	249	244
Fornitura di utenze	50	50	50
Servizi di pulizia	22	22	23
Servizi postali e telefonici	29	28	31
Locazione e apparecchiature	104	124	113
Cancelleria, stampanti ed altro	30	25	27

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



8. Collaborazione e sostegno per il territorio

Caratterizzate dalla funzione sociale alla base del principio mutualistico, e attraverso le attività svolte quotidianamente, le Assicoop generano effetti positivi sul territorio in termini di maggiore protezione per le persone e per le imprese.

Le Agenzie sono inoltre attive sul territorio mediante **il supporto a iniziative locali che mirano allo sviluppo sociale (ed economico) sostenibile delle comunità** in cui operano: non solo i contributi alle associazioni socie, ma anche il sostegno ad enti e associazioni che si dedicano a migliorare le condizioni sociali e culturali della nostra società, gli investimenti nell'arte e nella cultura, fino alla realizzazione di iniziative concrete per il rispetto dell'ambiente.

Il contributo rilasciato sui territori è volto al **miglioramento della vita individuale e sociale dei cittadini**, all'operare per promuovere una migliore distribuzione del benessere e a una capillare diffusione dei valori di coesione, di sicurezza sociale e di importanza della cultura del rischio.

La generazione di benessere crea forti legami tra l'impresa e la società civile creando valore condiviso, e **rafforza la sinergia tra competitività aziendale e benessere** per la comunità e per il sistema economico e sociale nel quale le Assicoop operano.

Assicoop sostiene attivamente numerosi progetti ed interventi che fanno riferimento a cinque importanti aree:

- Cultura e patrimonio artistico;
- Generazioni future (sport ed entertainment);
- Ricerca scientifica;
- Attenzione all'ambiente;
- Utilità sociale (solidarietà).

In particolare, il **sostegno alla cultura è interpretato come strumento fondamentale per la crescita sociale e civile della comunità**, nonché essenziale per il suo sviluppo economico. Il sostegno di attività come la promozione di iniziative di divulgazione artistico-culturale, visite guidate a mostre e sensibilizzazione nei confronti del patrimonio storico consente di favorirne l'accessibilità a un pubblico sempre più vasto e di ogni fascia di età.

Il ruolo sociale di Assicoop è incorporato nel proprio *core business* e anche laddove sponsorizza eventi locali, l'attenzione è sempre rivolta alla società nella quale agisce. Si preserva e si valorizza il patrimonio, sia esso culturale o ambientale, e in collaborazione con partner ed istituzioni promuove e supporta diversi progetti che coinvolgono direttamente le comunità locali.

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	1.073.525 €	1.242.331 €	1.131.987 €
Liberalità	162.255 €	247.044 €	183.255 €
Sponsorizzazioni	911.270 €	995.287 €	948.732 €

Per quanto riguarda le attività di sponsorizzazione (intendendo per tali tutte le iniziative tese alla diffusione ed alla valorizzazione del marchio Assicoop ed Unipol) è possibile considerare due principali tipologie:

- Accordi di carattere generale presi con le organizzazioni socie, partner commerciali e associazioni appartenenti al mondo dell'associazionismo;
- Presenza del marchio in eventi specifici e valutati meritevoli di accoglimento per rilevanza per il territorio.

Infine, il sostegno alla solidarietà e ai progetti di utilità sociale comprende i contributi erogati a favore di diverse organizzazioni del Terzo Settore per progetti volti a migliorare il benessere della società in tutti i suoi aspetti. Un'attenzione particolare è posta

alle realtà che si prefiggono di sensibilizzare la comunità su tematiche quali la salute delle persone.

Tra queste iniziative rientrano anche il sostegno alla ricerca, soprattutto medico-scientifica, l'impegno per la legalità, l'attenzione verso la popolazione anziana, l'assistenza e la disabilità. Tra le organizzazioni che vedono Assicoop come donatore attivo pluriennale si ritrovano, tra le altre, ASEOP (Associazione sostegno ematologia oncologica pediatrica Onlus) e ADMO (Associazione donatori midollo osseo), IOR (Istituto oncologico romagnolo), associazioni che si occupano rispettivamente dell'assistenza nel settore dell'ematologia oncologica pediatrica e della donazione del midollo osseo.

Per maggiori dettagli sulle iniziative si rimanda alla sezione dedicata alle singole Assicoop.



9. Cambiamento climatico e uso delle risorse

9.1 Gli impatti ambientali

Considerato il perimetro di azione, ed una catena del valore che include attività di tipo commerciale, finanziario ed amministrativo, **gli impatti più significativi di Assicoop riguardano la produzione di rifiuti specifici come toner e carta, il consumo delle risorse energetiche per l'illuminazione ed il riscaldamento delle principali sedi e filiali presenti sul territorio e le emissioni di Scope 2 connesse con l'energia acquistata.**

Di seguito sono riportati i principali consumi per il periodo di riferimento.

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

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	138.612 kg	67.676 kg	50.819 kg
di cui carta riciclata	87%	76%	75%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	250	1.409	980
Drum (pezzi acquistati)	n.d.	368	269

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, le emissioni prodotte vengono classificate in tre tipologie:

- **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;

- **Scope 3:** le altre emissioni indirette di GHG che si verificano esternamente all'organizzazione, comprese le emissioni a monte e a valle, come le emissioni derivanti dai viaggi di lavoro in auto a nolo, treno e aereo e dalla produzione di carta acquistata.

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ⁵	2022	2023	2024
Totale energia consumata	28.470	20.397	19.091
Gas naturale	16.666	2.701	2.829
Consumo derivante da teleriscaldamento	110	5.598	5.115
Energia elettrica acquistata	7.864	7.849	7.048
- di cui da fonti non rinnovabili	7.849	7.849	7.048
- di cui da fonti rinnovabili	15	0	0
Auto aziendali a benzina	272	512	729
Auto aziendali a gasolio	3.557	3.766	3.370

GRI 302-3

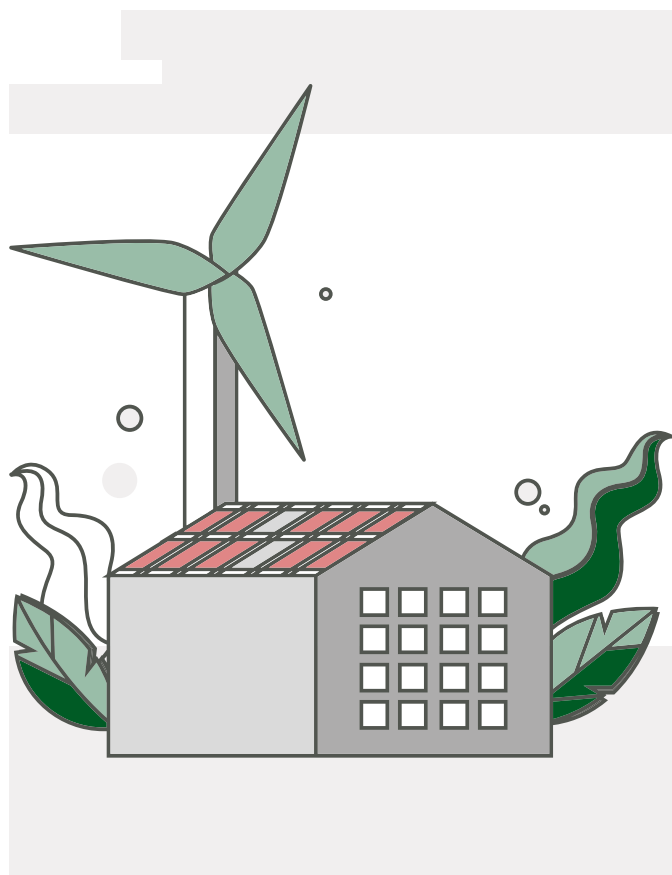
Intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica per m² (GJ/m²)	0,6	0,6	0,58
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	36,1	26,0	24,01

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

In particolare, Assicoop ha avviato il monitoraggio dei propri consumi e delle relative emissioni di Scope 1 e 2, come riportato nella tabella seguente. Nel corso del 2024, il perimetro di calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stato esteso per includere le emissioni fuggitive, che ammontano a 496,47 tCO₂eq. 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 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ⁶	2022	2023	2024
Scope 1	1.255,2	476,32	968,01
Scope 2 (location-based)	570,7	1.006,1	921,86
Scope 2 (market-based)	-	-	1.216,56

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

Dichiarazione d'uso

Assicoop Associazione 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



Indice dei contenuti GRI Standards

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	La storia 2.1 Integrità e governance aziendale
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	Non si registrano modifiche significative rispetto al precedente report
	2-5 Assurance esterna	Il presente report non è sottoposto ad Assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3 I tratti distintivi di Assicoop I partner per la creazione di valore
	2-7 Dipendenti	7.1 Le persone di Assicoop
	2-8 Lavoratori non dipendenti	7.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1 Integrità e governance aziendale
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1 Integrità e governance aziendale
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1 Integrità e governance aziendale
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-28 Appartenenza ad associazioni	1.1 La storia

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	3 Stakeholder engagement e analisi di materialità
	2-30 Contratti collettivi	Il 100% dei dipendenti di Assicoop è coperto da contratti collettivi
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	3.1 L'analisi di materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	3.1 L'analisi di materialità
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	5.3 Il valore creato per il territorio
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	8 Collaborazione e sostegno per il territorio
GRI 205: Anticorruzione	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	9.1 Gli impatti ambientali
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	9.1 Gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	9.1 Gli impatti ambientali
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	9.1 Gli impatti ambientali
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	9.1 Gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	7.1 Le persone di Assicoop
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	7.3 La salute e sicurezza sul lavoro
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	7.3 La salute e sicurezza sul lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	7.3 La salute e sicurezza sul lavoro
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	7.2 Talento e sviluppo del personale

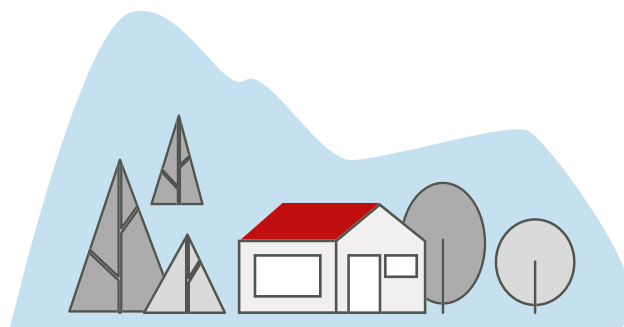
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	7.2 Talento e sviluppo del personale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	7.1 Le persone di Assicoop

Sezioni



IVietro

Sezione II Le Assicoop

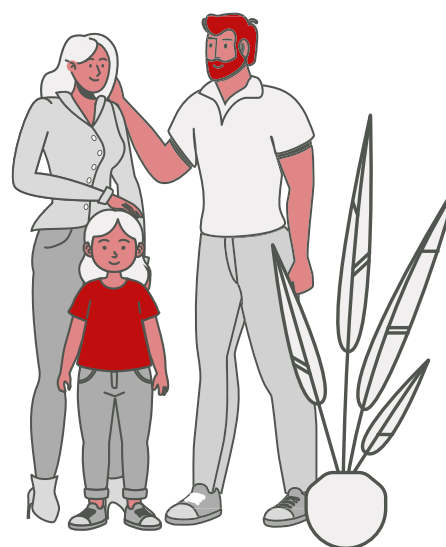


Assicoop Bologna Metropolitana





1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

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

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

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

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

1970

Assicoop – Società
a responsabilità
limitata

1968

Le prime Assicoop
aderiscono
all'associazione
Agenti Unipol

**Anni
'80**

il territorio è
raggruppato per
zone e viene
introdotta la figura
del responsabile

1992

Fusione con la
società La Sicura
S.r.l., agenzia
assicurativa di
CNA di Bologna:
Assicoop assume
la denominazione
sociale di
"Assicoop Sicura"

Dagli anni '70 agli anni '80

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

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

Negli anni '80 viene ripensata la struttura organizzativa: il territorio è raggruppato per zone, viene introdotta la figura del responsabile, si individua nelle agenzie di provincia un portafoglio Grandi Clienti e ci si specializza in particolare nel rapporto con enti pubblici, aziende del terziario e industriali. Sul finire degli anni '80 si investe sulla rete di vendita, specializzandosi nel retail.

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

Dagli anni '90 al primo decennio del 2000

Una nuova riorganizzazione caratterizza le Agenzie nei primi anni 90, che ha come risultato l'introduzione del sistema delle subagenzie gestite da personale non dipendente. Il 14 settembre 1992, avviene la fusione per incorporazione della società La Sicura S.r.l., agenzia assicurativa di CNA di Bologna: Assicoop assume la denominazione sociale di "Assicoop Sicura".

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

Nel 2004 l'Assicoop di Bologna viene trasformata in S.p.A. Nel 2006 La Cisl fa il suo ingresso fra i soci di Assicoop Imola. Termina il processo di ristrutturazione e ammodernamento di tutti i punti vendita e insieme ad Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna, si dà avvio ad un progetto di collaborazione attraverso gruppi di lavoro interaziendali.

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

Dal 2010 ad oggi

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

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

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

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

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

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

Assicoop Bologna
diventa S.p.A.

2004

Processo di
unificazione tra
le Assicoop di
Bologna e Imola
che culmina con
la nascita di
Assicoop Bologna
Metropolitana

2017

50 anni di
Assicoop Bologna
Metropolitana

2021

Le direttrici di Assicoop Bologna Metropolitana

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

Digitale:

Attraverso un approccio omnicanale si impegna per offrire ai clienti un'esperienza costante e coerente attraverso strumenti digitali e fisici, garantendo una continua e rapida evoluzione, ed elevati standard qualitativi e di soddisfazione della clientela.

Ricambio generazionale:

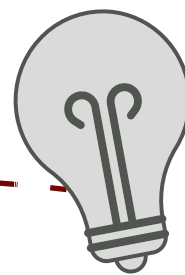
Attraverso la valorizzazione e la formazione dei giovani già presenti in azienda e al ricambio generazionale, Assicoop Bologna Metropolitana pone attenzione sempre più all'innovazione della propria struttura e dei propri processi, facendo proprie nuove modalità di linguaggio e comunicazione.

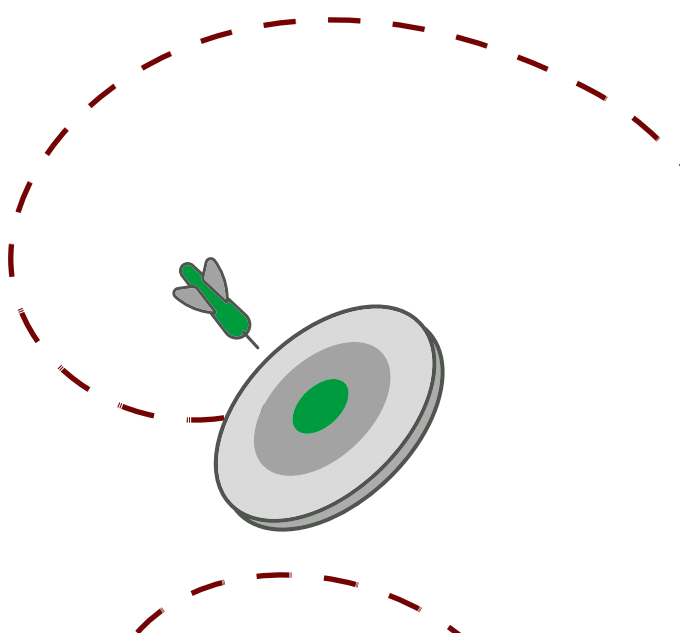
Formazione:

Attraverso la formazione continua, multidisciplinare ed integrata, in coerenza con le politiche di Gruppo, Assicoop Bologna Metropolitana garantisce alle proprie persone attenzione e crescita professionale, a partire dalle sollecitazioni e dai fabbisogni interni, oltre che dalle evoluzioni del contesto esterno.

Beyond:

Attraverso l'allargamento dei settori di business alle nuove aree Beyond insurance, offerti da Unipol, opera per finalizzare le politiche industriali del Gruppo e per garantire una presenza adeguata nei nuovi mercati ed il conseguente mantenimento di redditività aziendale.





Risorse umane:

Attraverso un presidio ed una politica attiva dedicata alle esigenze di inserimento e follow up delle proprie Risorse valorizza la risorsa principale dell'azienda, le proprie Persone.

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

Sostenibilità:

Attraverso un presidio specifico e un rinnovato impegno, persegue l'obiettivo di implementazione delle direttrici ESG, la certificazione degli impegni in Bilancio e la formazione e sensibilizzazione delle risorse Assicoop per finalizzare il programma di Unipol rivolto alle agenzie nell'ambito della Sostenibilità.

- In tale ambito Assicoop Bologna Metropolitana ha effettuato, sulla base dei dati del 2024, tramite l'utilizzo della piattaforma **Synergy**, una **autovalutazione per misurare l'impatto ambientale, sociale e di governance**. Synergy è la piattaforma digitale e globale, nata dall'alleanza tra CRIF, CRIBIS e una rete di partner strategici worldwide, per raccogliere e gestire informazioni sulla sostenibilità delle aziende. Grazie ad un questionario in linea con le normative internazionali come l'Agenda ONU 2030, lo United Global Compact e la EU Taxonomy, la piattaforma Synergy consente di **valutare la propria sostenibilità e verificare le performance ESG dei propri clienti e fornitori**. La valutazione finale di Synergy fornisce uno score e un attestato scaricabili direttamente dalla piattaforma, al fine di ottenere una valutazione di sostenibilità, responsabilità e trasparenza. La performance ESG è valutata attraverso un punteggio complessivo, scomposto in tutte e cinque le macrosezioni che compongono il questionario. L'azienda ha poi a disposizione il piano d'azione Synergy che evidenzia le aree da sviluppare per incrementare il proprio livello di sostenibilità.



2 Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Ad esso fanno capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi e detiene, entro

l'ambito dell'oggetto sociale, tutti i poteri che per legge o per Statuto non siano espressamente riservati all'assemblea e ciò al fine di provvedere all'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

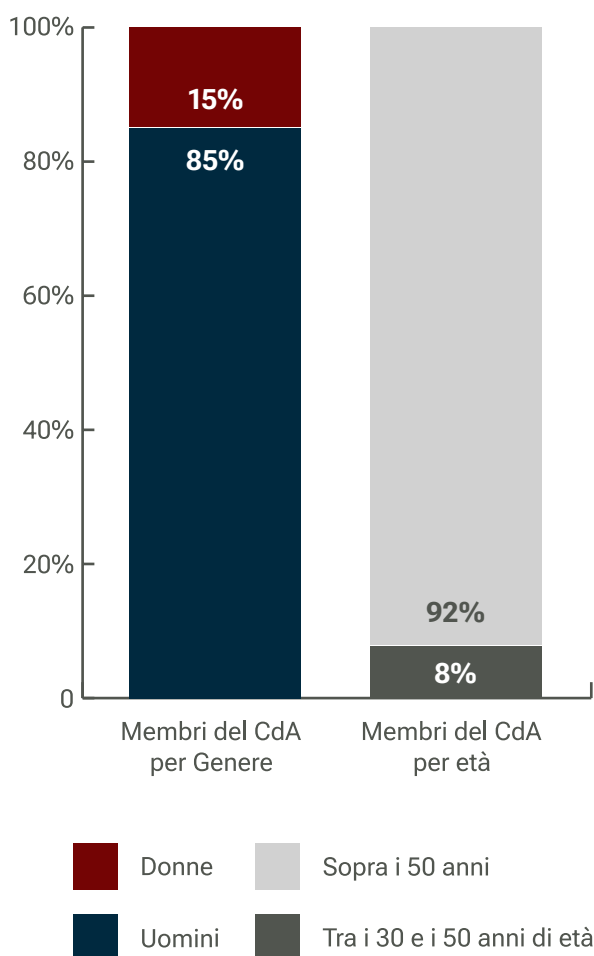
In coerenza con il programma di estensione aziendale del percorso sulle tematiche della sostenibilità e del quadro normativo ESG, è stata programmata e strutturata nel 2024 la formazione ed informazione di tutte le risorse aziendali, programmata per il 2025, da effettuare tramite FAD, Videopillole e Webinar sulla Vision ESG delle Assicoop. Il Consiglio di amministrazione nel 2024 è stato aggiornato rispetto al tema della Sostenibilità e nella riunione del 9 maggio 2024 ha deliberato il Piano strategico ESG, valido per il triennio 2024-2026, rivolto agli ambiti ed indicatori valutati come pertinenti all'attività di Assicoop in termini di: Ambiente, Società e Governance. Per il 2024 l'obiettivo è quello di miglioramento e non ancora di misurazione dei KPI in funzione di obiettivi prefissati, ma sono state condivise le linee di intervento, che si tradurranno poi in azioni all'interno delle singole realtà aziendali del sistema Assicoop.

2.2 Le cariche sociali

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

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione. Il Collegio Sindacale esprime i propri membri con elezione dall'Assemblea dei Soci e sono individuati secondo le regole stabilite nel Patto tra i Soci territoriali, restando in carica per tre esercizi. Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti ed esercita l'attività di vigilanza ex articolo 2403 cc e di revisione ex articolo 2409 bis cc come da verbale dell'Assemblea che lo elegge. Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei tredici membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, 11 membri sono di genere maschile e 2 di genere femminile; in termini di età, 1 ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri 12 hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

Per quanto riguarda il riferimento alle componenti ESG si fa riferimento alla presidente Rita Ghedini. I principali stakeholder con cui si ha un'interfaccia sono: Unipol già Unipoli (Unipol Finance), Cooperazione e Legacoop (Asscooper, Pegaso, Parfinco), Sindacati (Cisl, UIL, CGIL, tramite Società Servizi) e Associazioni commercio e artigianato e agricoltura (CNA, Confesercenti, C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro).



GRI 2-10

La policy di nomina e selezione dei membri del CdA e la nomina alla carica di Presidente e Vicepresidente sono regolati da un accordo tra i soci territoriali (ad eccezione di Unipol) sottoscritto in occasione della fusione per incorporazione di Assicoop Imola in Assicoop Bologna a decorrere dal 2017. La formazione in materia di ESG è stata erogata a tutti i Consiglieri e componenti del Collegio Sindacale.



PRESIDENTE
Rita Ghedini

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

VICEPRESIDENTE
Carlo Alberto
Gollini

**AMMINISTRATORE
DELEGATO**
Augusto Lenzi

**CONSIGLIERI DI
AMMINISTRAZIONE**

Susi Bagni, Marco Bergami,
Antonio Gramuglia, Lorenzo
Cottignoli, Alfonso Roberto
Galante, Paolo Mongardi, Tiziano
Tassoni, Simone Tarchiani, Enzo
Scardovi, Raffaele Errico

COLLEGIO SINDACALE

Domenico Morozzi (Presidente)
Giovanni Battista Graziosi (Sindaco
effettivo)
Franco Mariani
(Sindaco effettivo)

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, ravvivando 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.

Il sistema valoriale Unipol



Accessibilità

Rappresenta l'impegno ad essere un interlocutore.



Responsabilità

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

Lungimiranza

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



Solidarietà

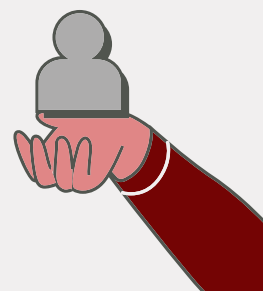
Vuol dire impegnarsi a promuovere una cultura che tuteli l'esistenza e il benessere delle persone, delle famiglie e delle imprese.

Significa anche impegnarsi a riconoscere il sostegno e la collaborazione reciproca come elementi portanti per garantire all'azienda efficienza e sviluppo.



Rispetto

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



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

Assicoop Bologna Metropolitana è dotata di un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) i cui elementi costitutivi sono il sistema di controllo interno, le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, l'insieme delle procure e delle deleghe esistenti ed il sistema sanzionatorio e disciplinare. Rimane inoltre parte integrante del MOG anche il Codice Etico adottato che si ispira al Codice Etico ed alla Carta dei Valori del Gruppo Unipol.

Whistleblowing

Assicoop Bologna Metropolitana, in linea con la normativa emanata in materia di whistleblowing a livello europeo e nazionale (da ultimo il D. Lgs. 15 marzo 2023 n. 24, che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937), ha adottato un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che ha l'obiettivo di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante e tutelarla da condotte ritorsive conseguenti alla segnalazione. Con il termine whistleblower (dall'inglese: to blow the whistle - soffiare il fischietto) si fa generalmente riferimento alla persona (segnalante) che, venuta a conoscenza di atti o fatti potenzialmente illeciti nel proprio contesto lavorativo, decide di

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

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

GRI 2-27

Non sono stati rilevati casi di non conformità nel 2024.

GRI 205-3

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

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

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



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

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

Tali indicatori testimoniano che il risultato d'esercizio del 2024 evidenzia per Assicoop Bologna Metropolitana una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business, con un trend in incremento nonostante un decremento dell'utile rispetto all'anno precedente.

Performance economica	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	136.626.092 €	143.962.432€	152.964.804€	6,25%
Provvigioni attive	15.714.649 €	16.467.558€	17.633.645€	7,08%
Ricavi vendite/prestazioni	18.711.533 €	20.610.202€	19.749.335€	-4,18%
Totale costi diretti	13.524.449 €	14.488.873€	14.626.412€	0,95%
Margine lordo	5.187.084 €	6.121.329€	5.122.923€	-16,31%
Totale spese generali	3.575.449 €	3.686.146€	3.620.051€	-1,79%
Reddito operativo	1.611.635 €	2.435.183€	1.502.872€	-38,29%
Risultato d'esercizio	1.679.903 €	2.003.856€	1.708.663€	-14,73%

3.2 Il comparto assicurativo

La raccolta complessiva dei premi rami danni è in sensibile incremento sia nel comparto Auto che Rami Elementari.

Nei Rami Elementari, nonostante la perdita di alcuni grandi affari, entrambe le Divisioni hanno registrato ottime percentuali di Sviluppo, in particolare nei Rami Aziende della divisione Corporate.

La raccolta premi del comparto Vita ha subito un incremento significativo nel corso del 2024.

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Auto/ Rami elementari	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Auto	32.395.629€	32.741.234€	35.271.629€	7,7%
Rami elementari	45.492.331€	46.886.894€	49.761.993€	6,1%

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana - Retail/corporate	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Retail	74.747.453€	77.538.931€	80.574.872€	3,9%
Corporate	61.878.645€	66.423.501€	77.062.995€	16,0%

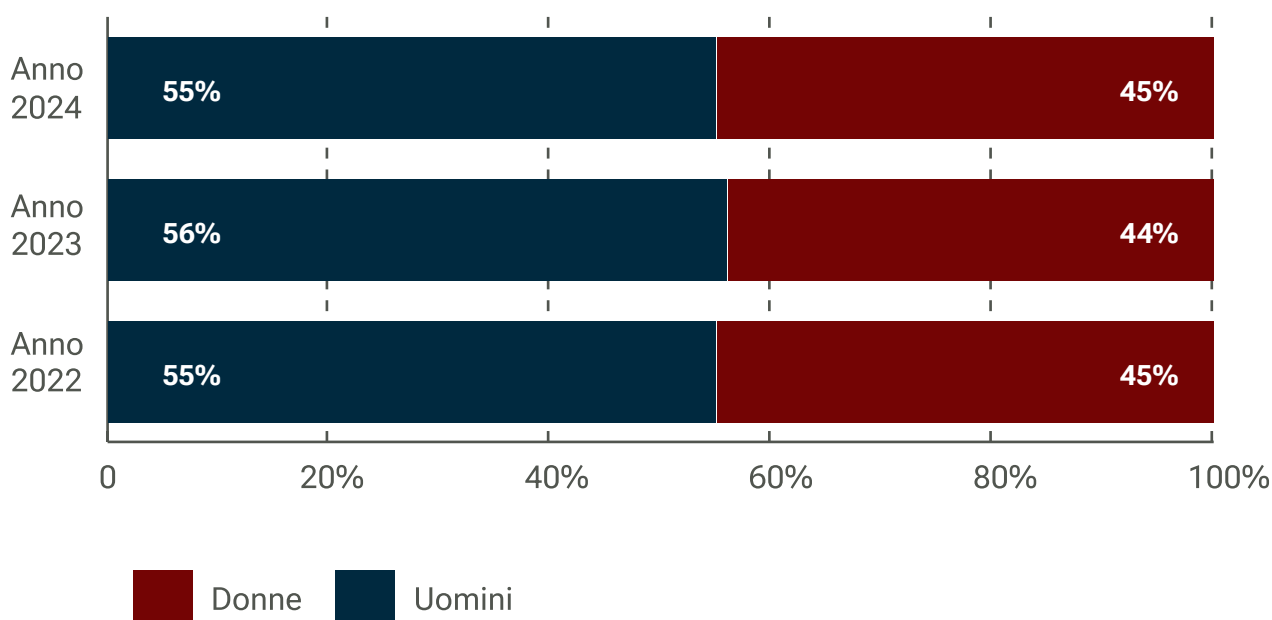
Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Vita	58.738.132 €	64.334.305€	72.604.246€	12,9%
Vita (nuova produzione)	50.994.885 €	56.222.623€	64.495.200€	14,7%

I clienti e il portafoglio

Nel 2024 il numero dei clienti ha subito una flessione, il numero di clienti persone fisiche passa da 57.975 a 56.915, mentre le partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, passano da 6.743 del 2023 a 6.619 del 2024.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	58.017	57.975	56.915
di cui sotto i 30 anni	1.783	2.120	2.515
di cui tra i 30 e 50 anni	13.621	14.048	12.892
di cui sopra i 50 anni	42.613	41.807	41.508

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



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

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross selling (media)	1,89	1,87	1,85
Indice di Cross-selling (persona)	1,75	1,73	1,72
Indice di Cross-selling (azienda)	4,74	5,23	4,96



4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Per Assicoop Bologna Metropolitana è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare la stabilità occupazionale e l'inserimento lavorativo dei giovani. In dettaglio, al 31 dicembre 2024 le persone impiegate in Assicoop Bologna Metropolitana sono state 224, di cui 137 dipendenti e 87 collaboratori in libera professione.

I collaboratori in libera professione sono liberi Professionisti (il cui rapporto di collaborazione è regolato da singole Lettere di Incarico a Subagente) che completano la Rete Distributiva. I Liberi Pro-

fessionisti sono, all'interno del Modello Organizzativo, suddivisi in "Subagenti", "Consulenti Assicurativi" e "Consulenti Finanziari".

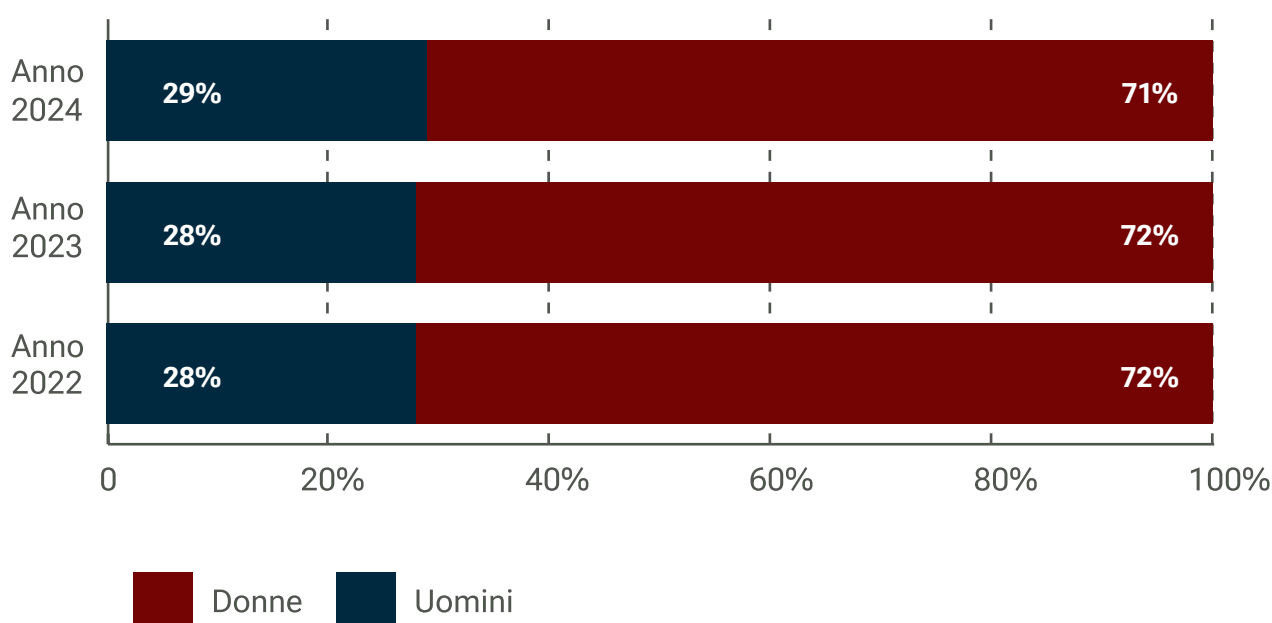
La differenziazione organizzativa è che, nel gergo comunemente utilizzato, vengono individuati come "Subagenti" coloro che operano all'interno di un proprio Punto Vendita (all'interno del quale possono essere presenti loro dipendenti e/o collaboratori) con limitazioni territoriali di operatività all'interno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

Le risorse umane di Assicoop Bologna Metropolitana	2022	2023	2024
Dipendenti	137	135	137
Collaboratori in libera professione	85	85	87
Totale	222	220	224

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

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

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per genere



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 2024 l'insieme del personale di Assicoop Bologna Metropolitana risulta comporsi di 2 dirigenti (2 uomini), 20 quadri (10 uomini e 10 donne) e 115 impiegati (28 uomini e 87 donne).

La composizione dei dipendenti non ha riguardato particolari cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato. Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 71% del totale dei dipendenti. Nel corso del 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette⁷ sono pari a 10 (4 uomini e 6 donne).

Tutti i Dipendenti sono inquadrati nei seguenti CCNL:

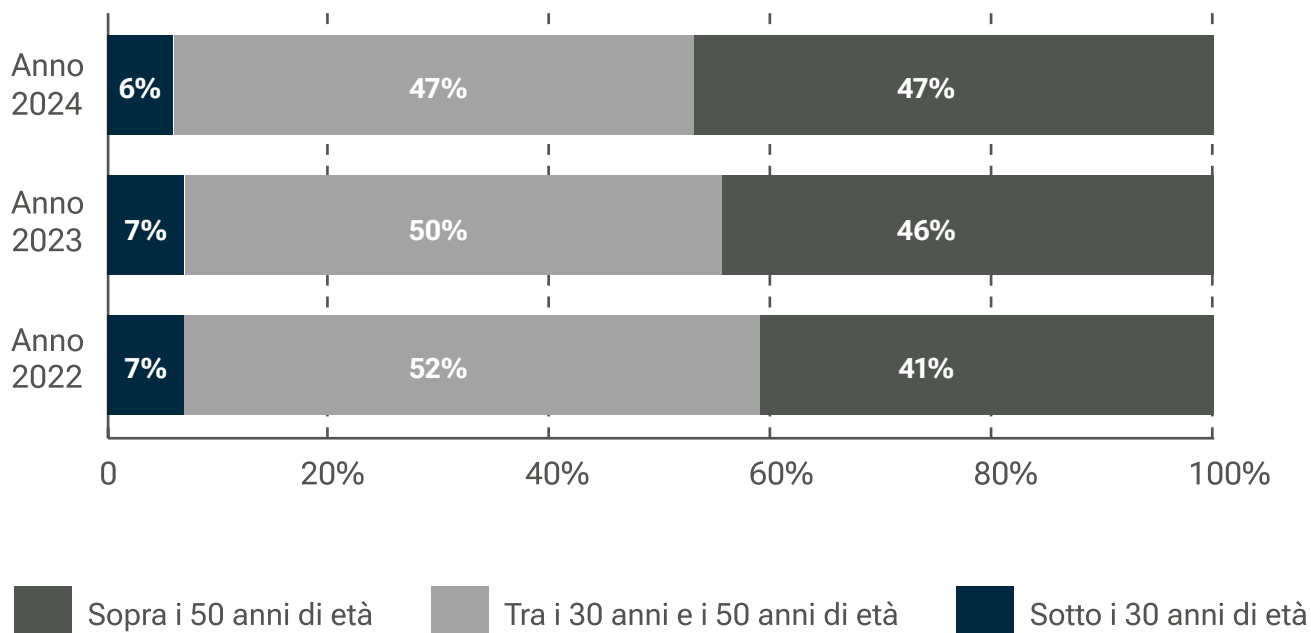
- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Amministrativo e Produttivo delle Agenzie in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie Unipol e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue;
- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente di Imprese Cooperative.

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, nel 2024 il 47% di questi (65 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 47% (64 persone) ha più di 50 anni e il 6% (8 persone) ha un'età inferiore ai 30 anni.

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	39	98	137
di cui dirigenti	2	-	2
di cui quadri	8	12	20
di cui impiegati	29	86	115
Totale dipendenti 2023	38	97	135
di cui dirigenti	2	-	2
di cui quadri	9	11	20
di cui impiegati	27	86	113
Totale dipendenti 2024	40	97	137
di cui dirigenti	2	-	2
di cui quadri	10	10	20
di cui impiegati	28	87	115

⁷ 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).

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per fasce d'età



GRI 405-2

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	99%
Impiegati	104%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Remunerazione totale per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	96%
Impiegati	101%

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

4.3 Qualità della vita in azienda

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una particolare attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse ad instaurare un rapporto stabile e duraturo con i dipendenti. A riguardo, al 31/12/2024 il 95% dei dipendenti intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro, e dove l'assetto organizzativo lo consente, Assicoop offre anche soluzioni come il part time: al 31/12/2024 circa il 5 % dei dipendenti ha un contratto part-time.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2024.

Nel 2024 Assicoop Bologna Metropolitana ha assunto 16 nuove persone, di cui 6 di età inferiore a 30 anni, 6 di età compresa tra 30 e 50 anni e 4 di età superiore ai 50 anni.

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta al +1,5% nel 2024.

GRI 2-7

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	39	98	137
di cui a tempo indeterminato	35	95	130
di cui a tempo determinato	4	3	7
di cui a tempo pieno	38	89	127
di cui a tempo parziale	1	9	10
Totale dipendenti 2023	38	97	135
di cui a tempo indeterminato	36	91	127
di cui a tempo determinato	2	6	8
di cui a tempo pieno	37	89	126
di cui a tempo parziale	1	8	9
Totale dipendenti 2024	40	97	137
di cui a tempo indeterminato	38	92	130
di cui a tempo determinato	2	5	7
di cui a tempo pieno	39	89	128
di cui a tempo parziale	1	8	9

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	13	11	16
Sotto i 30 anni	6	4	6
di cui uomini	4	1	3
di cui donne	2	3	3
Tra i 30 e 50 anni	7	5	6
di cui uomini	3	2	3
di cui donne	4	3	3
Sopra i 50 anni	-	2	4
di cui uomini	-	0	0
di cui donne	-	2	4
Totale dipendenti cessati	14	13	14
Sotto i 30 anni	1	3	5
di cui uomini	-	2	3
di cui donne	1	1	2
Tra i 30 e 50 anni	9	5	3
di cui uomini	-	1	0
di cui donne	9	4	3
Sopra i 50 anni	4	5	6
di cui uomini	1	1	1
di cui donne	3	4	5
Turnover dei dipendenti per età e genere⁸	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	9,5%	8,1%	11,7%
uomini	17,9%	7,9%	15%
donne	6,1%	8,2%	10,3%
Tasso di cessazioni per genere	10,2%	9,6%	10,2%
uomini	2,6	10,5%	10%
donne	13,3%	9,3%	10,3%
Tasso di turnover per genere	-0,7%	-1,5%	1,5%
uomini	15,4%	-2,6%	5%
donne	-7,1%	-1,0%	0%
Tasso di assunzione per fasce d'età	9,5%	8,1%	11,7%
sotto i 30 anni di età	60,0%	44,4%	75%
tra i 30 e 50 anni di età	9,9%	7,4%	9,2%
sopra i 50 anni di età	0,0%	3,4%	6,3%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	10,2%	9,6%	10,2%
sotto i 30 anni di età	10,0%	33,3%	62,5%
tra i 30 e 50 anni di età	12,7%	7,4%	4,4%
sopra i 50 anni di età	7,1%	8,6%	9,4%
Tasso di turnover per fasce d'età	-0,7%	-1,5%	1,5%
sotto i 30 anni di età	50,0%	11,1%	12,5%
tra i 30 e 50 anni di età	-2,8%	0,0%	4,6%
sopra i 50 anni di età	-7,1%	-5,2%	-3,1%

8 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

Assicoop Bologna Metropolitana pone come obiettivo primario la valorizzazione del vero patrimonio dell'Azienda, rappresentato dal proprio Personale. Il costante supporto alle 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 personale e professionale estesa a tutta la popolazione aziendale è garanzia di omogeneità di servizio e strumento che affronta i rapidi trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo.

Gli obblighi di formazione per la sicurezza, privacy, antiriciclaggio, normativa IVASS e MOG rientrano tra le priorità della politica di gestione delle risorse umane.

Nel 2024 Assicoop Bologna Metropolitana, con la consapevolezza di un necessario aggiornamento costante dei **dipendenti** per far fronte alle nuove sfide e al processo di innovazione che permea la società di oggi, ha erogato **oltre 6200 ore di formazione annue** fra formazione obbligatoria a fini IVASS e formazione tecnica-manageriale.

Particolarmente rilevante l'attività formativa posta in essere in collaborazione e all'interno dei Progetti di Compagnia, in termini di:

- Presidio ecosistemi, in particolare, Welfare e Property;
- Valorizzazione dei nuovi talenti;
- Evoluzione strategica sul Comparto Salute.

Nel 2024 è proseguito il percorso formativo teso a realizzare percorsi di potenziamento della capacità di gestione e relazione personale, "Assicoach-2024", che ha proseguito le linee di intervento

del 2023 dedicandosi ad approfondire tematiche fondamentali quali: la delega come strumento efficace di leadership - come mantenere la lucidità nella gestione dello stress/imprevisti - la soluzione dei conflitti attraverso la comunicazione efficace. Implementata e valorizzata la procedura di inserimento in ambito lavorativo tesa a garantire un ingresso graduale e consapevole all'interno del contesto organizzativo e di acquisizione della cultura aziendale, oltre che, ovviamente, di competenze tecniche. Attraverso un programma di step successivi, caratterizzati da incontri e adempimenti formativi con i diversi ambiti funzionali e di business, l'obiettivo è quello di **creare consapevolezza** su strumenti materiali, risorse umane, sinergie, opportunità aziendali e di Gruppo. Correttezza ed etica aziendale sono consapevolezze fondamentali nel programma formativo di ingresso, non solo perché derivanti da corsi obbligatori ma anche e soprattutto perché frutto di precise priorità e presidi aziendali.

L'attenzione alle Nuove Risorse, ha visto **nel 2024** una ulteriore attenzione con l'estensione di un programma formativo trasversale e il "Progetto Crescita" realizzato in collaborazione con Unipol.

Le ore di formazione ai fini IVASS svolte **nel 2024** sono state pari a 4.918 per i dipendenti e 3.143 per i collaboratori, per un totale di 8.061 ore.

Parallelamente, per creare un percorso di inserimento nella realtà aziendale completo e strutturato, si è realizzato un approfondimento formativo mirato per l'area **Risorse Umane**, nonché specifici interventi tecnici su alcune figure aziendali con obiettivi di elevata competenza professionale (Strumenti di analisi bilancio commerciale, Cyber risk, Incendio taylormade, ecc.).

Formazione dei dipendenti	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	5.526	6.047	6.277
ai dipendenti uomini	1.772	1.708	1.925
ai dipendenti donne	3.754	4.339	4.352
Ore medie di formazione per dipendente ⁹	40	45	46
Ore medie di formazione uomini	45	45	48
Ore medie di formazione donne	38	45	45
Ore totali di formazione	5.526	6.047	6.277
Dirigenti	75	85	87
Quadri	778	902	865
Impiegati	4.673	5.060	5.325
Ore medie di formazione per dipendente	40	45	46
Ore medie di formazione dirigenti	38	43	44
Ore medie di formazione quadri	39	45	43
Ore medie di formazione impiegati	55	45	46

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della **normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute** delle persone di Assicoop rappresentano una priorità dell'Associazione. L'azienda ha nominato un Delegato esterno del Datore di Lavoro ai fini della Sicurezza, inoltre, coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, l'organigramma della Sicurezza di Assicoop Bologna Metropolitana prevede tutte le figure richieste dalla normativa, ovvero i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente (MC) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i preposti alla Sicurezza e gli addetti al gruppo di emergenza per ogni sede di lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, incaricato esterno, ha redatto ed aggiornato il DVR (documento di valutazione dei rischi) atto a rilevare i fattori di rischio dell'attività svolta ed elaborato un piano contenente le misure di sicurezza preventive e correttive da applicare per la tutela dei lavoratori e per sviluppare programmi di formazione e informazione dei lavoratori (video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività.

Durante il 2024 i Preposti alla Sicurezza hanno effettuato i sopralluoghi concordati e stabiliti con il Datore di Lavoro ed il Delegato, in tutti i siti dove si svolge l'attività lavorativa. A seguito di tali sopralluoghi sono stati redatti appositi verbali annotan-

⁹ 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.

do le non conformità rilevate oppure la necessità di azioni correttive ed implementate in seguito le necessarie azioni risolutive.

Viene effettuata con cadenza periodica la Valutazione del Rischio da stress da lavoro correlato ed anche nel 2024 sono state effettuate le prove di evacuazione per tutte le sedi di lavoro.

I dipendenti ed i tirocinanti vengono formati sulla sicurezza, con una parte generale ed una specifica per rischio basso, ed aggiornati ogni cinque anni. Sono presenti in ogni sede di lavoro almeno 1 addetto di primo soccorso ed 1 addetto alla prevenzione incendi. Il rischio incendio per la sede legale dell'Assicoop è medio; pertanto, la formazione per questi addetti è svolta in base a tale livello.

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

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

Nel 2024 le attività di formazione sono avvenute con varie modalità in videoconferenza, in presenza oppure tramite FAD.

Il DVR è aggiornato a maggio 2024, la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro è inserita nel MOG.





5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel costante impegno di **adeguamento organizzativo** per cogliere le nuove esigenze di servizio al Cliente, ponendo al centro della propria strategia sia l'innovazione sia la qualità del rapporto umano. Garantisce in tal senso un accesso capillare e diversificato ai propri servizi ed una possibilità di interazione in una logica multicanale. Pur mantenendo infatti una struttura radicata e presente sul territorio, ha adottato una strategia omnicanale che integra tutti i canali di contatto, come negozi, sito web, app e social media, per offrire al cliente un'esperienza d'acquisto unica, coerente e senza interruzioni.

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

Il rapporto costante e diversificato con il Cliente, inoltre, in un'ottica bidirezionale, aiuta a perseguire e migliorare gli standard di servizio.

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

Rispetto a quanto emerso dall'analisi di materialità d'impatto, con riguardo alla protezione della Privacy dei clienti, non sono pervenute nel 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

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

In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo della firma elettronica a distanza (FEA), nel 2024 circa il 65% dei clienti ha aderito, generando più di 70.000 movimentazioni.

Nel corso del 2024 si è verificato un aumento del numero dei clienti e un conseguente incremento dell'adesione. Questo parametro di valutazione del portafoglio si riassume con la misurazione dell'**Indice digitale**, monitoraggio che ha sostituito quello della sola voce F.E.A. da inizio 2021.

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

A dicembre 2023 l'indice digitale era pari al 58,6%, mentre a dicembre 2024 l'indice digitale era pari al 72,9%: meno di 3 polizze ogni 10 non sono gestite con tale modalità.

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

Nel contesto dell'evoluzione verso una maggiore digitalizzazione e l'offerta di un servizio sempre più avanzato, Assicoop Bologna Metropolitana

risponde in maniera crescente alle nuove esigenze dei clienti attraverso le **Richieste Clienti da app**, trattasi di richieste di contatto tramite la nuova funzionalità presente su APP / Area Riservata. Questa attività è quella che ha sicuramente avuto il più grande sviluppo in termine di utilizzo da Cliente: 827 nel 2022, più di 1.400 nel 2023, oltre i 2000 nel 2024.

In generale comunque in termini di Contattabilità nel 2024 il numero di clienti attivi con almeno un dato di contatto (cellulare e/o mail) e Privacy aggiornata risulta essere pari all'85%.

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

Se già nel primo anno di vita, si era fin da subito evidenziato l'impatto all'interno dell'attività commerciale, La Vendita Digitale nel corso del 2024 è diventato un vero e proprio nuovo canale commerciale: 5.228 preventivi che hanno portato a totale di 826 polizze, pari ad oltre 110.000€ di premi con una conversione superiore al 15%.

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

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)¹⁰	2022	2023	2024
Adesione clienti (n.)	35.003	39.471	41.281
Adesione clienti (%)	53,3%	61,6%	65,4%
Movimentazione F.E.A. (n.)	70.345	69.747	70.973
Movimentazione F.E.A. (%)	48,9%	55,8%	61,2%
Agenzie attivate	39	39	39
Punti vendita attivati	40	41	40

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, servizio e soddisfazione di una clientela con esigenze e modalità di relazione in rapido mutamento. In costante sinergia con i Piani strategici di Compagnia e con un articolato e funzionale presidio del territorio, la Rete distributiva opera su strategici fattori di distintività:

- Alto livello di specializzazione e personalizzazione della consulenza;
- Innovazione tecnologica a supporto dell'attività professionale;
- Estensione della specializzazione a nuovi settori ed esigenze della clientela (beyond) o che vedono un aumento esponenziale della necessità di tutela (Salute).

Specializzazione della rete di vendita

Nel 2024 prosegue la convinta adesione ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita previsti dalla Compagnia con l'obiettivo di adeguare e migliorare le competenze delle risorse attive in agenzia, attraverso percorsi formativi in grado di fornire livelli di specializzazione ben identificabili. A tal proposito, proseguono e si approfondiscono e sviluppano in step successivi i percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire due tipologie di clientela:

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

¹⁰ A partire dal Bilancio di Sostenibilità 2023, sono state aggiornate le fonti dati utilizzate per la misurazione della FEA (Firma Elettronica Avanzata). In particolare, il 'Monitor Tableau', certificato dalla Compagnia, è ora la principale fonte di riferimento. Di conseguenza, anche i dati relativi agli anni 2021 e 2022 sono stati modificati alla luce di questa nuova metodologia.

La specializzazione della rete distributiva su target di clientela non si differenzia solo nell'ambito di intervento ma anche nel livello di professionalità e modalità di approccio consulenziale.

- > 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 sicu-

rezza completa dell'attività, ma anche la tutela delle persone che in Azienda lavorano. Anche per i BS si procede a step successivi.

Costante l'attenzione ai nuovi **strumenti digitali** a supporto dell'attività, elemento distintivo del Gruppo. Il presidio e la diffusione nella rete distributiva degli strumenti innovativi messi a disposizione dalla Compagnia è obiettivo strategico, attuato con un costante processo di efficientamento a supporto delle attività gestionali e commerciali secondo le aspettative della clientela, per progredire verso una piena interoperabilità fisico-remota. Obiettivo è l'implementazione di risorse e strumenti per diventare il punto di riferimento non solo assicurativo per i bisogni di mobilità privata, di welfare e di property, offrendo ai Clienti un ecosistema di competenze e opportunità esteso infatti anche al di fuori del core assicurativo, in ambito Beyond.



6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

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

I quasi 64.000 clienti, che hanno già scelto di assicurarsi con Assicoop Bologna Metropolitana, testimoniano il valore del radicamento dell'azienda, fatto di una presenza diffusa al servizio delle persone e del tessuto produttivo.

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

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

Alcuni interventi di sostegno nel Territorio:

In ambito Sostenibilità

- Il **progetto "Utile"** in partnership con DISMECO, finalizzato alla sperimentazione di nuove modalità di raccolta, ecocompatibili e virtuose, dei RAEE presenti all'interno delle stazioni ecologiche e alla creazione di linee di preparazione per il loro riutilizzo. Iniziativa unica a livello europeo, importante per consentire il reinserimento dei prodotti di scarto nella catena del valore e per intercettare e contrastare efficacemente il rischio di inquinamento per abbandono di rifiuti nell'ambiente. "Utile" è stato sviluppato in collaborazione con HERA, Aires-Confcommercio (Unieuro), CNA, Università di Bologna e con il coinvolgimento di alcune cooperative sociali.
- Di grande importanza per il sostegno ai giovani è il **progetto "Vitamina C Cooperazione, condivisione cultura d'impresa"**, svolto in collaborazione con Legacoop Bologna e Legacoop Imola. Il progetto è rivolto agli studenti di istituti Superiori del territorio, ed ha

come obiettivo **l'elaborazione di progetti imprenditoriali** per la redazione di un proprio business plan valutato in termini di fattibilità, sostenibilità economica e finanziaria, completezza e grado di analisi dell'elaborato e responsabilità ambientale.

- Non manca il sostegno a grandi e piccoli eventi sul territorio, come ad esempio, l'iniziativa **"Diverdeinverde"**, alla scoperta dei giardini e aree verdi della città.
- Erogato inoltre un contributo alla **"Casa delle donne per non subire violenza"**.

In ambito culturale

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

In ambito sportivo e ricreativo

- Continua il sostegno alla **"Granfondo 10 Colli"** la grande corsa ciclistica del Circolo Dozza Tper, storica manifestazione ciclistica alla 38° edizione, appuntamento bolognese di rinomanza internazionale; ma anche e soprattutto il sostegno a favore di realtà dell'associazionismo sportivo di base, di minori dimensioni, ma di grande valore per piccole realtà territoriali (bocciofile, polisportive, manifestazioni agonistiche).

In ambito socio-sanitario

- L'attenzione al sociale si sostanzia nel contributo ad iniziative di solidarietà, inclusione sociale, sostegno sanitario. In questo senso è stata confermata la **collaborazione con "Casa dei Risvegli Luca De Nigris"** per la **"Giornata dei risvegli"** con la finalità di sensibilizzazione ed impegno nei confronti delle persone in stato di post-coma e con la **"Fondazione Hospice"**, da sempre impegnata nell'assistenza, formazione e ricerca nell'ambito delle Cure Palliative;
- Sostegno all' **Istituto Ramazzini, centro** per la ricerca indipendente e la prevenzione del cancro e delle malattie di origine ambientale;
- Importante e significativo il contributo per **Lo Scudo delle Donne**: distribuzione in 300 punti della città di Bologna di kit di comunicazione volti a intercettare donne vittime di violenza e fornire stimolo e motivazione a chiedere aiuto ad uno dei quattro centri antiviolenza di Bologna (kit collocati all'interno di pubblici esercizi frequentati da donne, a partire da parrucchieri ed estetisti, studi medici, odontoiatrici e ginecologici, centri sportivi, le scuole e i centri sociali).

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

Nel 2024 sono state rendicontate liberalità per un valore complessivo di circa € 20.000.

Mentre, nello stesso periodo, l'investimento in attività di sponsorizzazione è stato di circa € 228.000, in incremento rispetto l'anno precedente.

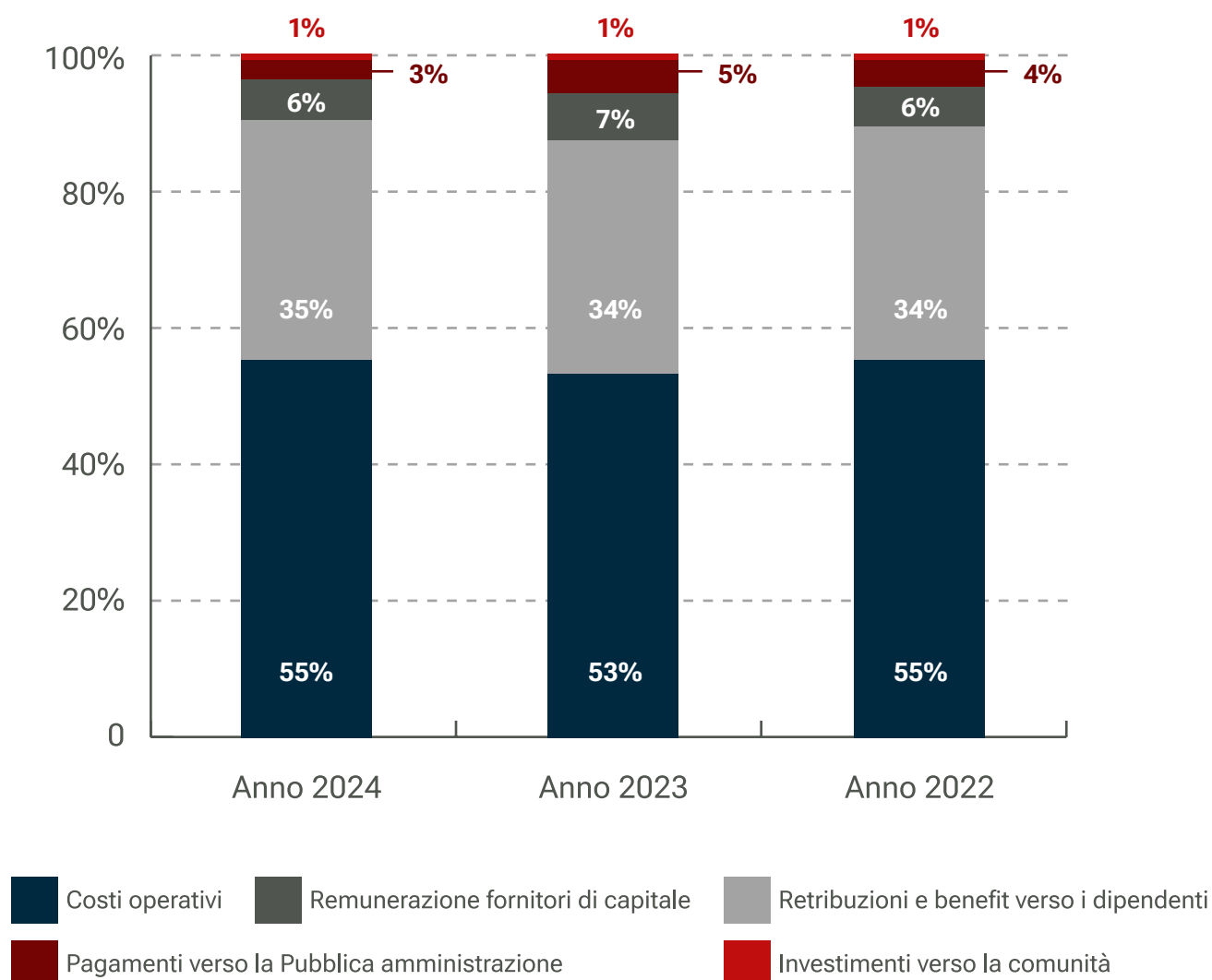
GRI 203-1

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	240.297 €	262.151,12 €	247.379,07€
Liberalità	29.025 €	48.170,00 €	19.245,00€
Sponsorizzazioni	211.272 €	213.981,12 €	228.134,07€

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

Il valore economico generato da Assicoop nel 2024 ammonta a **€ 20.614.039** (€ 21.612.351 nel 2023) (€20.013.009 nel 2022). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 19.978.131 nel 2024 (circa 20,4 mln nel 2023) (circa 18,9 mln nel 2022). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 635.908 (1,1 mln nel 2023) (1,07 mln nel 2022).

Valore economico distribuito



6.2 I partner per la creazione di valore

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

Nel 2024 Assicoop Bologna Metropolitana 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 ed impianti tecnologici. Ogni anno i fornitori a contratto vengono valutati sulla base di elementi prestabiliti (qualità del servizio, puntualità nella risposta, rapporto qualità/prezzo, conformità del servizio/bene, sostenibilità); anche in base a tali risultati ne viene deciso o meno il rinnovo degli accordi contrattuali per gli anni a venire.

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

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Fornitura di utenze	5	5	5
Servizi di pulizia	2	2	2
Servizi postali e telefonici	3	3	3
Locazione e apparecchiature	27	30	25
Cancelleria, stampanti ed altro	2	2	2



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente



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

A partire da novembre 2020, tutta la **carta fornita dal Gruppo Unipol** per le operazioni di Assicoop Bologna Metropolitana è **riciclata al 100%**. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE. Nel 2024 **tutta la carta acquistata da Assicoop è riciclata**. In tutte le agenzie e sedi di Assicoop in accordo con le normative comunali si effettua la raccolta differenziata con un importante e crescente contributo di tutto il personale. È attiva da anni la raccolta dei toner esausti attraverso accordi con la società fornitrice del materiale attraverso Unipol.

Già dal 2023 sono stati installati erogatori di acqua allacciati alla rete idrica nella sede di Bologna in via del Gomito e di Imola in via Bentivoglio, per incentivare l'utilizzo dell'acqua pubblica e delle borracce/bottiglie di vetro negli uffici e contestualmente evitare la produzione di rifiuti in plastica e il consumo di prodotti monouso.

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Operando prevalentemente nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, presenta come impatti ambientali diretti più significativi il consumo di energia elettrica per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. Di seguito sono riportati i principali dati per il 2024 riguardanti la produzione di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato.

Rispetto al 2023, nel 2024, si registra un lieve incremento dell'energia consumata, oltre a una modesta riduzione del consumo di gas naturale. Costante l'impegno a monitorare l'evolversi del

mercato dell'energia elettrica e dei suoi prezzi con focus sui consumi di tutte le nostre unità produttive e su possibili soluzioni sostenibili.

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

Il dato dei consumi di energia non tiene conto sin dal 2017 dei consumi relativi alla sede di via del Gomito (sede legale di Assicoop) in quanto l'immobile è di proprietà di Unipol e, perciò, le utenze non sono intestate ad Assicoop Bologna Metropolitana. I dati del consumo di gas naturale (smc) e di

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	25.375 kg	12.480 kg	6.991kg
di cui carta riciclata	100%	100%	100%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	9	250	148
Drum (pezzi acquistati)	n.d.	73	43

Consumo totale di energia (GJ) ¹¹	2022	2023	2024
Totale energia consumata	1.608	1.565	1.625,95
Gas naturale	6	6,25	3,99
Energia elettrica acquistata	1.449	1.411	1.472
di cui da fonti non rinnovabili	1.449	14,11	1.472
di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a benzina	62	45	44,12
Auto aziendali a gasolio	90	103	105,83

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

GRI 302-3

Intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica per m ² (GJ/m ²)	0,54	0,52	0,5054

energia elettrica (kWh) sono tratti dalle fatture del fornitore (Hera).

In merito al calcolo dei consumi della flotta aziendale, si è proceduto dividendo i consumi costruiti sulla base della percorrenza per il prezzo medio annuo reperito da fonti oggettive.

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

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

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.

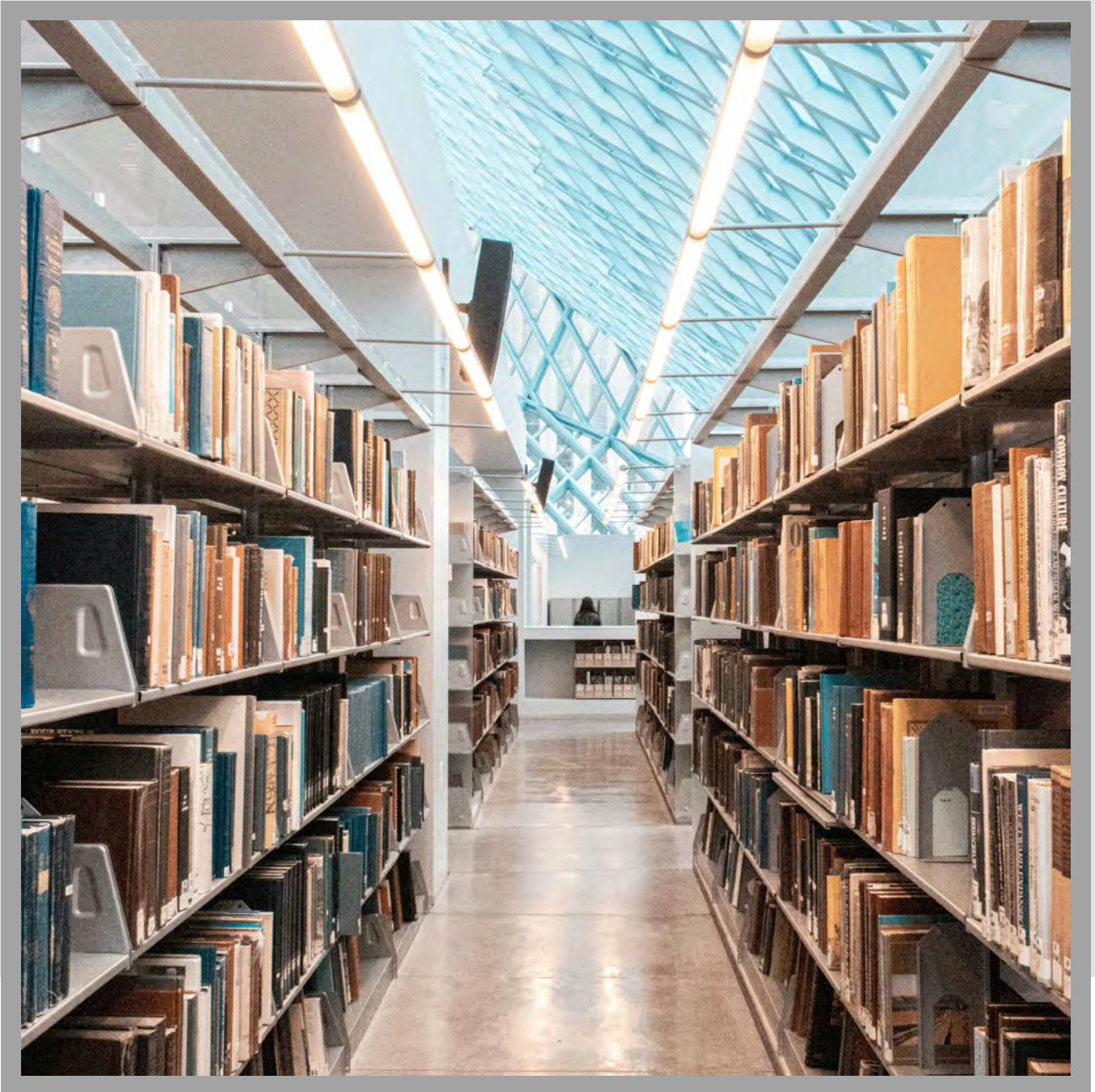
GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ¹²	2022	2023	2024
Scope 1 ¹³	11,6	11,3	11,33
Scope 2 (location-based)	105,2	105,5	126,19
Scope 2 (market-based)	-	179,9	187,73

¹² 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.

¹³ I dati delle emissioni di Scope 1 rispetto agli anni 2021 e 2022 sono stati modificati a seguito di un ricalcolo.



Indice dei contenuti

GRI Assicoop

Bologna Metropolitana

Dichiarazione d'uso	Assicoop Bologna Metropolitana ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 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 6.1 Relazione con la comunità 6.2 I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Le cariche sociali
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana

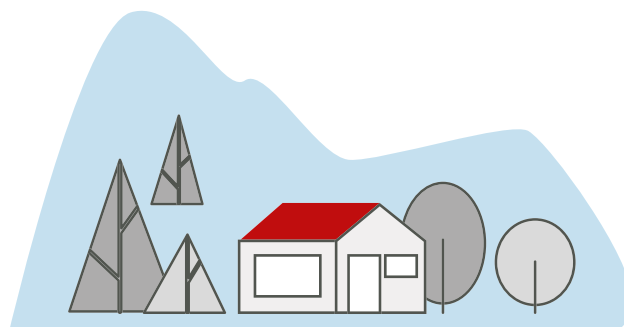
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	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	6.1 Relazione con la comunità
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
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

Sezioni



Sezione II Le Assicoop

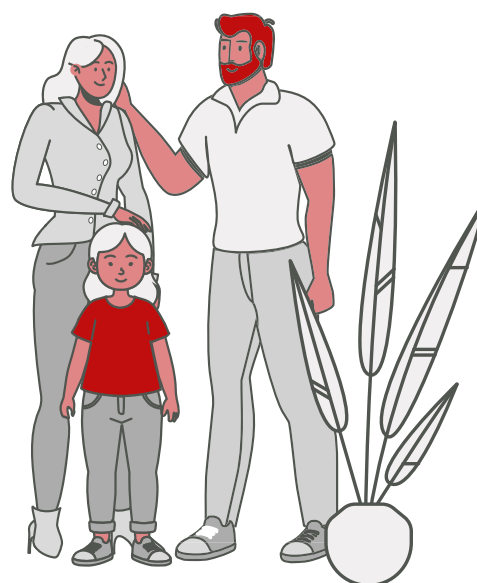


Assicoop Emilia Nord





1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

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

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

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

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

1964

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

Dagli anni '60 agli anni '80

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

2011

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

Uno sguardo verso gli orizzonti futuri

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

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

Nel corso del 2022 Assicoop Emilia Nord ha realizzato una **profonda ristrutturazione organizzativa**, passando dalle Aree Territoriali ai Canali Commerciali (Agenzie Dirette, Subagenti, Corporate e Specialist PMI), con l'obiettivo di semplificare la struttura organizzativa e focalizzare la rete

2021

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

di vendita sulla gestione dei diversi target di clientela. Inoltre, ha provveduto ad ampliare le funzioni di supporto ai Canali, rafforzando la Pianificazione Commerciale, con ruolo di elaborazione e diffusione delle strategie commerciali. Nel 2021 è stato creato il **Comitato Commerciale**, un team di colleghi, responsabili di reti commerciali e pianificazione che si incontra con cadenza prefissata e che con visione generale, attraverso idee e scelte strategiche, guida l'azienda verso gli obiettivi comuni.

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

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

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

Evoluzione Strategica 2024

Con la volontà di rafforzare ulteriormente la presenza sul territorio, nel 2024 Assicoop Emilia Nord ha proseguito il proprio percorso di crescita con la creazione di due nuove aree commerciali: **Val d'Enza** e **Cintura Sud di Reggio Emilia**.

Questa scelta organizzativa ha consentito di presidiare in maniera più capillare due realtà territoriali caratterizzate da un tessuto economico e sociale dinamico, offrendo un servizio ancora più vicino alle famiglie e alle imprese locali.

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

2022

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

2023

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

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

2024

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

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

Progetto Val d'Enza e Cintura Sud

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

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

La mission dei progetti si articola su due direttrici principali:

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

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



2

2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord

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

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

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

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

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



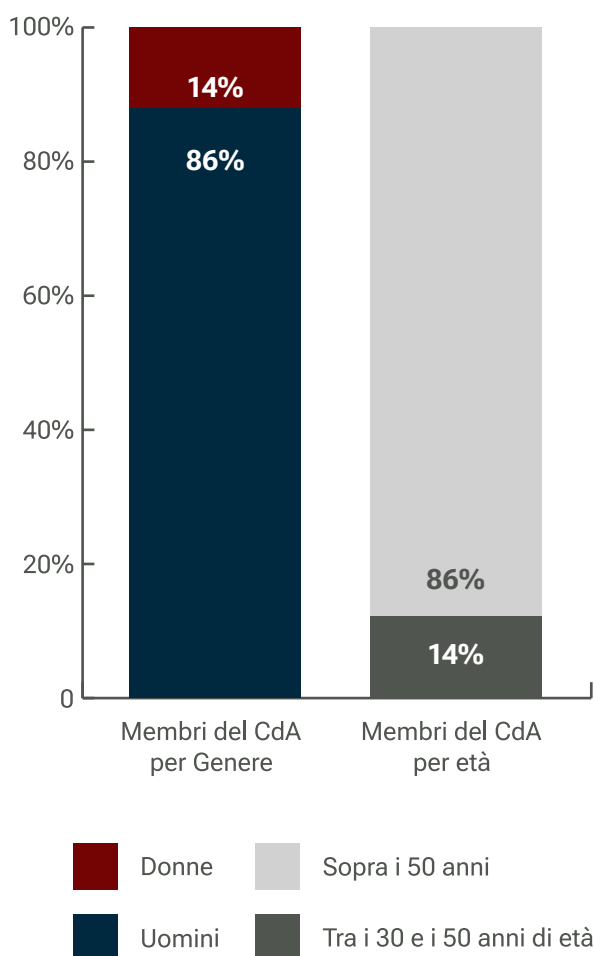
2.2 Le cariche sociali

Il Consiglio di amministrazione, noto come CdA, è composto da 7 membri rappresentativi della compagine societaria. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente assume il ruolo di rappresentante legale, il Vicepresidente agisce in sua vece in caso di assenza o impedimento e l'Amministratore Delegato è investito dei poteri di rappresentanza aziendale. Non sono previsti comitati all'interno del Consiglio di amministrazione. Il Collegio Sin-

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

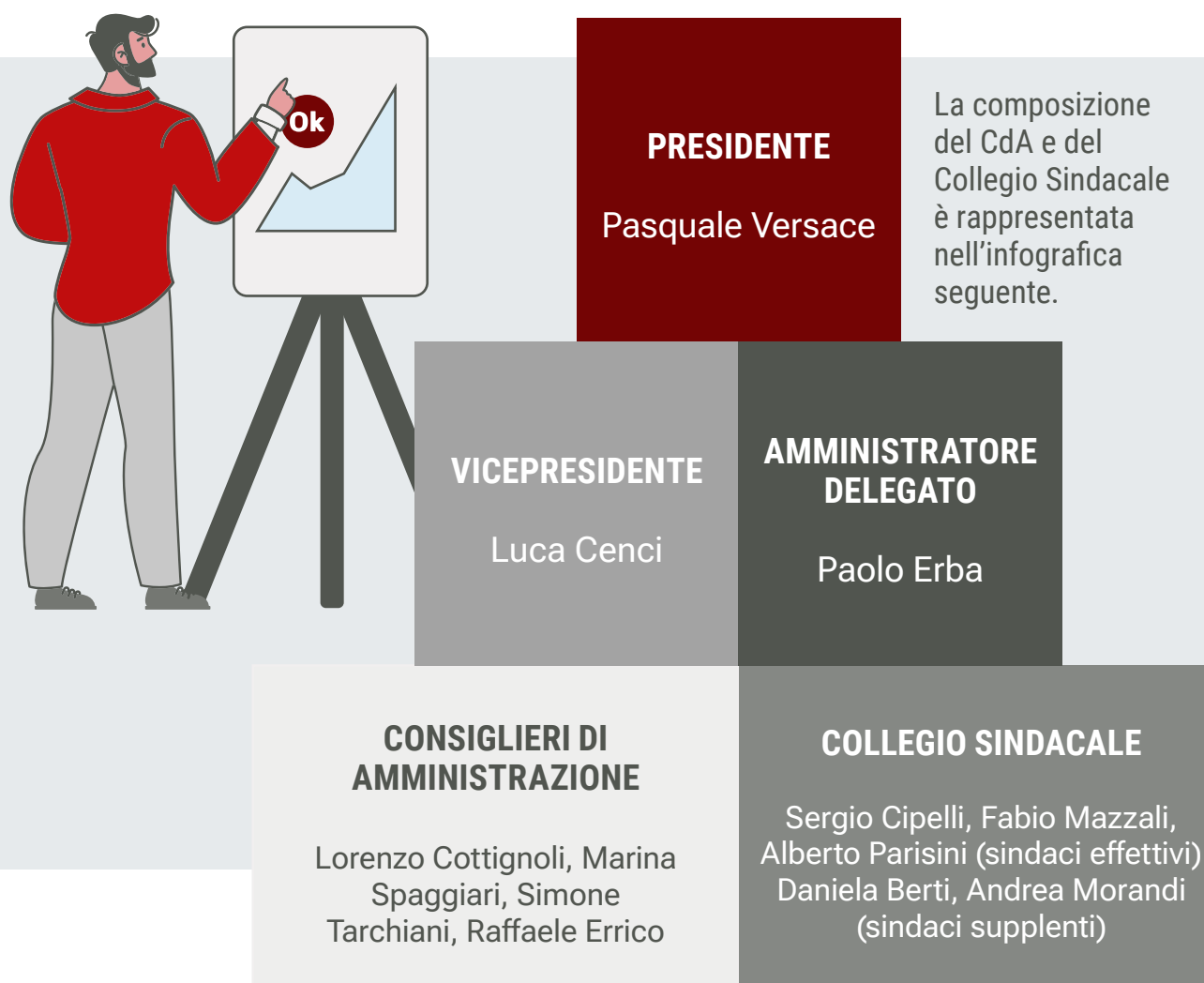
Il mandato dei membri del Consiglio di Amministrazione ha una durata di tre anni. Dei sette membri, tre sono esecutivi e quattro sono non esecutivi. Inoltre, sei membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, uno ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri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

GRI 2-10



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

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



GRI 3-3

2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

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

A partire dall'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico del Gruppo Unipol, Assicoop fa propri i valori rappresentativi di un modello di servizio affidabile, trasparente e corretto, che valorizza le

risorse e promuove la capacità di ascoltare e di soddisfare le esigenze dei clienti.

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

GRI 2-26

GRI 2-27

GRI 205-3

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

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

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

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



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità delle performance realizzate da Assicoop Emilia Nord per il 2024, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo. È importante evidenziare che la ristrutturazione intrapresa nell'anno 2020/2021, e agita negli anni successivi, compreso il 2024, riguardante la revisione del modello organizzativo e l'efficientamento dell'attività caratteristica, ha con-

sentito ad Assicoop Emilia Nord di conseguire una migliore efficacia distributiva, con impatto positivo sulla crescita e sul risultato economico rispetto agli esercizi precedenti.

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



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

3.2 Il comparto assicurativo

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

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

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

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

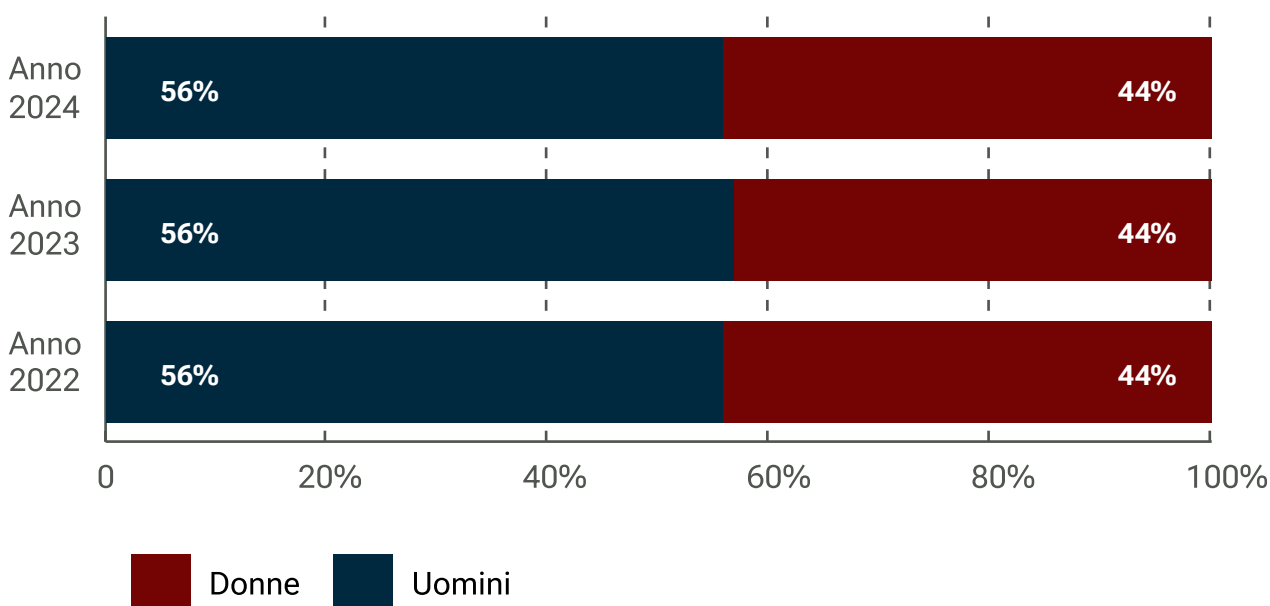
Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	76.149	76.865	75.626
di cui sotto i 30 anni	2.855	2.719	2.726
di cui tra i 30 e 50 anni	20.698	19.668	18.402
di cui sopra i 50 anni	52.596	54.478	54.498

I clienti e il portafoglio

Nel 2024, con le strategie messe in atto dalla Mandante Unipol e agite da Assicoop Emilia Nord, si è verificata una leggera diminuzione dei clienti persone fisiche nella fascia di età tra i 30 – 50 che raggiungono i 18.402, mentre si registra un leggero aumento nella fascia d'età over 50 che si attesta a 54.498. Anche il mondo impresa ha registrato una leggera inflessione sui clienti partite IVA, che si attesta a 399 clienti in meno rispetto all'anno 2023. L'attenzione di Assicoop Emilia Nord nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è inoltre confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia un importante livello, sostanzialmente stabile, di fidelizzazione dei clienti.

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

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere





4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Per Assicoop Emilia Nord è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare una certa stabilità occupazionale e promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani nelle province in cui Assicoop opera. Nel dettaglio, nel 2024 le persone impiegate in Assicoop Emilia Nord sono state 250, di cui 168 dipendenti (117 donne, 51 uomini) e 82 collaboratori in libera professione.

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

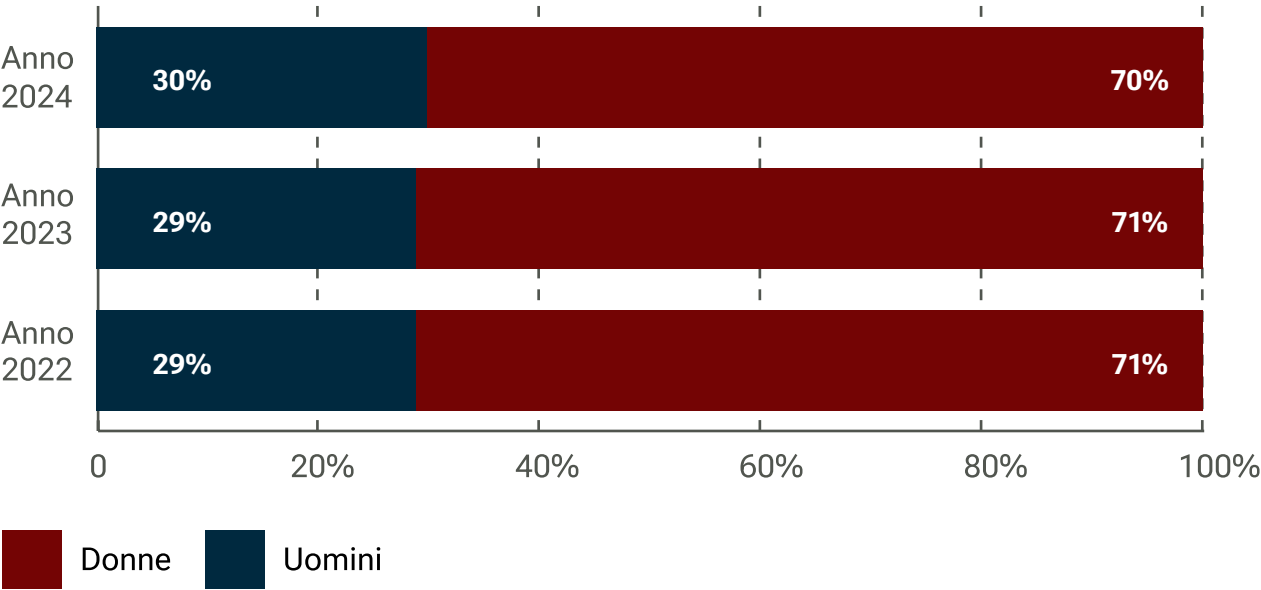
del proprio portafoglio clienti, dove presente del proprio punto vendita e gestisce e coordina (se presenti) dei collaboratori. Queste figure ricoprono un ruolo altamente commerciale.

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

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

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

Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per genere



GRI 2-30

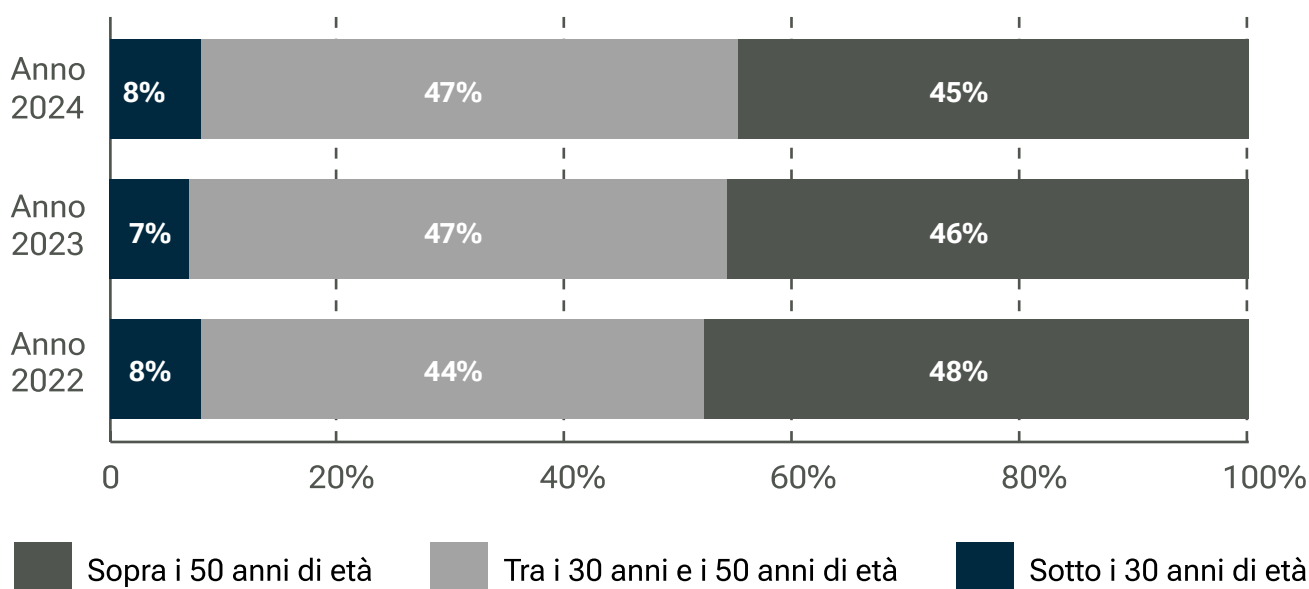
GRI 3-3

GRI 405-1

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

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

Dipendenti di Assicoop Emilia Nord per fasce d'età



GRI 405-2

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2024 l'insieme del personale di Assicoop Emilia Nord è composto da 4 dirigenti (4 uomini), 9 quadri (6 uomini e 3 donne) e 155 impiegati (41 uomini e 114 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato (2024). Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 70% dei dipendenti. Nel corso del 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹⁴ sono pari a 9 (1 uomo e 8 donne).

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

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

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

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

¹⁴ 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 altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una forte attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse nell'instaurare un rapporto stabile e di lungo periodo con i dipendenti. A riguardo, la quasi totalità dei dipendenti (168) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro l'azienda offre anche soluzioni come il part time: il 18% dei dipendenti ha un contratto part-time.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2024.

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

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

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

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

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

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

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

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	52	127	179
di cui a tempo indeterminato	49	116	165
di cui a tempo determinato	3	11	14
di cui a tempo pieno	52	90	142
di cui a tempo parziale	-	37	37
Totale dipendenti 2023	50	122	172
di cui a tempo indeterminato	49	120	169
di cui a tempo determinato	1	2	3
di cui a tempo pieno	49	92	141
di cui a tempo parziale	1	30	31
Totale dipendenti 2024	51	117	168
di cui a tempo indeterminato	48	114	162
di cui a tempo determinato	3	3	6
di cui a tempo pieno	50	87	137
di cui a tempo parziale	1	30	31

GRI 401-1

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	12	9	12
Sotto i 30 anni	5	3	5
di cui uomini	-	1	2
di cui donne	5	2	3
Tra i 30 e 50 anni	7	6	5
di cui uomini	4	1	2
di cui donne	3	5	3
Sopra i 50 anni	-	0	2
di cui uomini	-	0	1
di cui donne	-	0	1
Totale dipendenti cessati	16	16	10
Sotto i 30 anni	3	2	1
di cui uomini	-	0	0
di cui donne	3	2	1
Tra i 30 e 50 anni	3	3	2
di cui uomini	1	1	2
di cui donne	2	2	0
Sopra i 50 anni	10	11	7
di cui uomini	3	3	2
di cui donne	7	8	5
Turnover¹⁵ dei dipendenti per età e genere	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	6,7%	5,2%	7,1%
uomini	7,7%	4,0%	9,8%
donne	6,3%	5,7%	6,0%
Tasso di cessazioni per genere	8,9%	9,3%	6,0%
uomini	7,7%	8,0%	7,8%
donne	9,4%	9,8%	5,1%
Tasso di turnover per genere	-2,2%	-4,1%	1,2%
uomini	0,0%	-4,0%	2,0%
donne	-3,1%	-4,1%	1%
Tasso di assunzione per fasce d'età	6,7%	5,2%	7,1%
sotto i 30 anni di età	31,3%	25,0%	38,5%
tra i 30 e 50 anni di età	9,1%	7,4%	6,6%
sopra i 50 anni di età	0,0%	0,0%	2,5%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	8,9%	9,3%	6,0%
sotto i 30 anni di età	18,8%	16,7%	7,7%
tra i 30 e 50 anni di età	3,9%	3,7%	2,5%
sopra i 50 anni di età	11,6%	13,9%	8,9%
Tasso di turnover per fasce d'età	-2,2%	-4,1%	1,2%
sotto i 30 anni di età	12,5%	8,3%	30,8%
tra i 30 e 50 anni di età	5,2%	3,7%	3,9%
sopra i 50 anni di età	-11,6%	-13,9%	-6,3%

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

4.4 Formazione e sviluppo professionale

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

La formazione e l'armonizzazione contrattuale diventano quindi dei drivers fondamentali non solo per garantire l'efficienza di una realtà presente sul territorio in maniera capillare, ma anche una risposta che permette di meglio affrontare i trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo.

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

La formazione alla rete si è focalizzata sull'individuazione dei bisogni assicurativi di persone e imprese, sul potenziamento degli strumenti di analisi e valutazione del rischio e sulla elaborazione di soluzioni assicurative sempre più efficaci e personalizzate.

I programmi formativi vengono elaborati a partire dall'analisi del fabbisogno formativo, che mette in evidenza le aree di miglioramento dei diversi soggetti, e in condivisione con il Comitato Commerciale e la Direzione di Compagnia si traducono in cicli di formazione costante volti a consolidare e sviluppare le competenze nei vari ambiti aziendali. Sono stati previsti ed erogati, in continuità con

il biennio passato, corsi Specialistici per la famiglia (Family Welfare) e per le piccole medie imprese (Business Specialist) che hanno consentito di migliorare la conoscenza non solo dei prodotti ma anche delle dinamiche di un mercato in continua evoluzione.

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

Tra le principali attività figurano:

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

Ore totali e medie ¹⁶ di formazione ai dipendenti per genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione uomini	1.635	1.923	1.898
Ore totali di formazione donne	3.880	3.594	3.685
Ore medie di formazione uomini	31,44	38,46	37,22
Ore medie di formazione donne	30,55	29,46	31,50

¹⁶ Il numero medio di ore di formazione per dipendente è il risultato del rapporto tra il numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

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

Sales Conference 2024

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

Formazione tecnica in aula

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

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

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone di Assicoop rappresenta una priorità dell'Associazione. Coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, ogni Assicoop predispone di un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), il medico competente e un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza (RSPP) per la rilevazione dei fattori di rischio dell'attività svolta e l'elaborazione di un piano contenente le misure di sicurezza preventive correttive da applicare per la tutela dei lavoratori, sviluppare programmi di formazione e informazione dei lavoratori (soprattutto video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività.

Il sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro si avvale della collaborazione di valenti professionisti del settore, è stato attivato ed implementato a partire dal 1995, ed è implementato nel rispetto delle normative, ma anche dalle peculiarità di Assicoop e della valutazione presente nei DVR. Il SPP e PS ed il proprio responsabile, tengono monitorata in modo costante l'efficacia del sistema, in modo particolare quando intervengono fattori nuovi all'interno dei luoghi di lavoro (nuove assunzioni, implementazioni logistiche, modifiche organizzative). Vengono attivate valutazioni periodiche con consulente esterno Alfa Solutions, per monitorare l'efficacia del sistema. Nei documenti aziendali è costantemente consultabile tutta l'attività svolta, le disposizioni impartite e le attività volte alla sicurezza ed alla tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.

Nella sede sociale, in quella operativa ed in tutti punti vendita di Assicoop sono stati redatti, e costantemente aggiornati, i DVR, con la consulenza ed il coordinamento della società Alfa Solutions S.r.l. (Gruppo IREN). I DVR vengono redatti ed aggiornati tramite sopralluoghi nell'ambito dei 90

giorni successivi all'apertura del Punto Vendita (ed in base alla data di ultimo sopralluogo, quando trattasi di aggiornamento), effettuati da professionisti di Alfa Solutions, per verificare la presenza di eventuali pericoli sul lavoro, con particolare attenzione al rischio elettrico ed al rischio incendio, oltre ad una particolare attenzione ai fattori della tutela ambientale. Il tutto per mettere in pratica azioni tese a ridurre al minimo i rischi all'interno dei luoghi di lavoro.

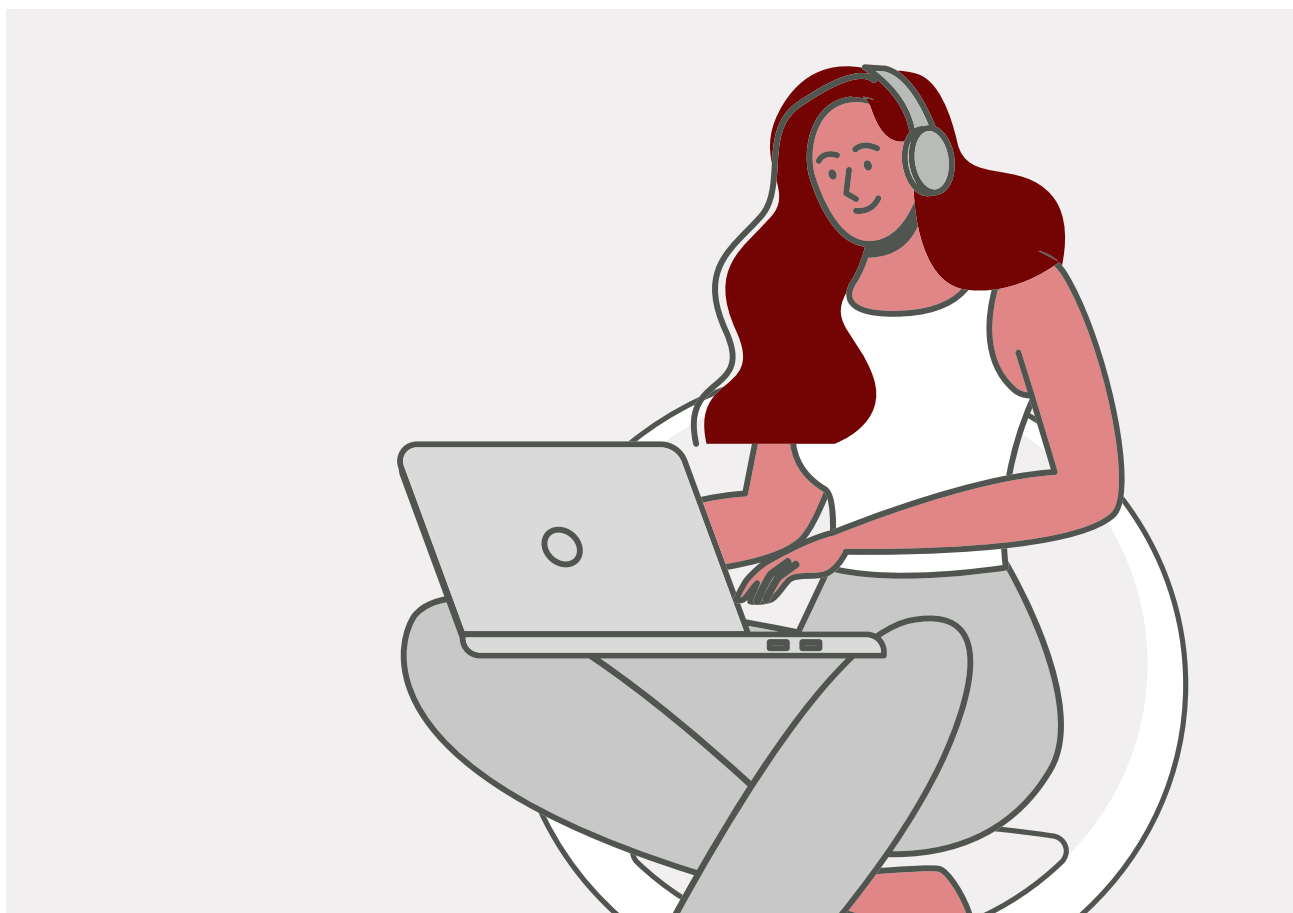
I rischi, dai documenti prodotti, variano tra basso rischio e/o rischio inesistente. Dopo la redazione dei DVR, il RSPP, coadiuvato dalla Segreteria Generale dell'Azienda, attiva, ove presenti, tutte le dinamiche indicate dai tecnici per eliminare qualsiasi fonte di pericolo per i lavoratori. Il tutto nel rispetto delle disposizioni ministeriali e degli Istituti. Nell'ambito lavorativo di Assicoop, non si sono verificati, ad oggi, infortuni sul lavoro né malattie professionali, ma solo tre infortuni in itinere (nel percorso di rientro a casa dal lavoro).

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

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

fettuati, alle nuove normative, ai lavoratori neoassunti o lavoratori con cambio mansione e/o luogo di lavoro, disposizioni aziendali. I corsi, finanziati con utilizzo fondi di "Foncoop" vengono tenuti da docenti privati, docenti AUSL e docenti di Alfa Solutions; le pratiche vengono, per i finanziamenti ed il controllo-tutoraggio dei corsi, seguiti da Demetra Formazione. I corsi vengono eseguiti durante l'orario di lavoro di ogni singolo dipendente. I temi trattati, oltre agli aggiornamenti normativi, riguardano principalmente il rischio elettrico, il rischio incendio, il rischio VDT e la tutela dell'ambiente

durante l'attività lavorativa. La formazione, per i dipendenti è a titolo esclusivamente gratuito, sia per i componenti SSP che per i RLS ed altre figure presenti in Azienda. Alla fine di ogni corso (sia in presenza che on line), viene redatta una scheda di valutazione, sia lato utente che lato formatore, ove verificare l'efficacia del corso formativo e le specifiche applicazioni in ambito lavorativo.





5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

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

Miglioramento degli spazi di lavoro e accoglienza

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

Le azioni hanno riguardato diversi ambiti:

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

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

Innovazione e prossimità al cliente

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

Tutela e fiducia

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

5.2 Innovazione del modello di servizio

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

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

Partendo dalle diverse tipologie di progetti che Unipol e le Assicoop hanno portato avanti negli anni, si è cercato di mettere a sistema le varie "sperimentazioni" avvenute sui territori per uniformare l'approccio e gli strumenti a disposizione. Oltre al rafforzamento della rete tradizionale e del front-office, è stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e amministrativi mediante l'implementazione di elementi legati all'omnicanalità. Il percorso di innovazione digitale della società si è strutturato in modo rilevante anche nel corso dell'anno 2024 centrando i propri obiettivi sui sistemi di **Omnicanalità** predisposti dalla **Compagnia Unipol** e sugli strumenti di innovazione tecnologica sviluppati internamente ad Assicoop Emilia Nord.

Cardini dell'innovazione digitale perseguiti dalla società sono:

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

L'obiettivo **Indice Digitale** (composto da un insieme di parametri comprendenti **F.E.A.**, invio di quietanze da remoto e rinnovi digitali) è stato superato nettamente e vede in particolare la **F.E.A.** attestarsi ad un **55,8%** confermando un trend di crescita vigoroso. In tema di **Preventivi in Multicanalità** (preventivi rilasciati tramite App o Area Riservata con possibilità da parte del Cliente di acquistarli in autonomia) l'obiettivo assegnato è stato abbondantemente superato così come le **Richieste provenienti dai Clienti in Multicanalità** sono state gestite in **meno di 1 giorno lavorativo** registrando una capacità di attivazione del 50% inferiore al tempo atteso dall'obiettivo assegnato dalla **Compagnia Unipol**. Questi risultati sono particolarmente significativi per la società che si conferma un'eccellenza all'interno del proprio Canale Distributivo. Per ciò che riguarda la **Contattabilità** (le informazioni di contatto e privacy dei Clienti) è stato effettuato un ulteriore ed importante passo avanti approssimandosi all'obiettivo assegnato dalla Compagnia Unipol, passo importante in considerazione del fatto che la società è passata dal 69,4% all'81,3% in un solo biennio 2022-2023 con il recupero dei dati di contattabilità di oltre 10.000 Clienti.

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

La base del successo e del riconoscimento della professionalità delle Assicoop è la continua ricerca di soluzioni che rispondono all'esigenza di tutela e di cura delle persone. Una ricerca che fa leva su tre fattori di distintività:

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

Specializzazione della rete di vendita

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

I due percorsi intrapresi hanno creato, e stanno continuando a creare, figure professionali specialistiche dedicate a seguire due tipologie di clientela:

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

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

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

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

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

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



6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

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

Assicoop Emilia Nord opera, attraverso **65 punti vendita**, nei territori di Reggio Emilia e Parma, in cui ha radicate e solide reti territoriali e da sempre si impegna nella promozione dello sviluppo locale attraverso iniziative sociali, culturali, artistiche e ambientali. Essendo attori attivi nella comunità, Assicoop Emilia Nord ha la sua forza nel rapporto diretto con il territorio, combinando tradizione e innovazione, e mantenendo una stretta vicinanza con i clienti grazie all'esperienza nel fornire servizi nel corso degli anni.

Assicoop Emilia Nord è una realtà che vanta una presenza capillare sul territorio di sua competenza. Per mantenere un rapporto intenso e partecipato con la comunità di riferimento, la rete agenziale si impegna a rinnovare annualmente la sua collaborazione in qualità di soggetto attivo per lo sviluppo locale. L'impegno di Assicoop Emilia Nord è indirizzato primariamente a iniziative di tipo artistico e culturale sostenute grazie alla collaborazione con partner storici.

In ambito culturale

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

Tra le iniziative culturali più significative sostenute nel 2024:

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

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

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

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

In ambito sportivo

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

In ambito salute

Condividendo pienamente i valori di solidarietà e vicinanza al territorio, Assicoop Emilia Nord continua ad investire stabilmente per favorire la conoscenza e la sensibilizzazione sull’importanza della salute nelle province di Reggio Emilia, Parma e Piacenza in collaborazione con le istituzioni locali. In quest’ottica nel 2024 ha ritenuto importante sostenere l’associazione **Apro** nella campagna di raccolta fondi dedicata all’acquisto di un ecoendoscopio con intelligenza artificiale. Questo strumento all’avanguardia consentirà diagnosi più tempestive e accurate del cancro al pancreas e di altre patologie gastrointestinali, offrendo ai pazienti migliori possibilità di cura e un’importante speranza in più. Da includere sono poi le manifestazioni organizzate dalle organizzazioni socie grazie al contributo di Assicoop. Le principali tematiche trattate durante i convegni e i seminari sono state la violenza sulle donne, l’immigrazione e il futuro delle giovani generazioni.

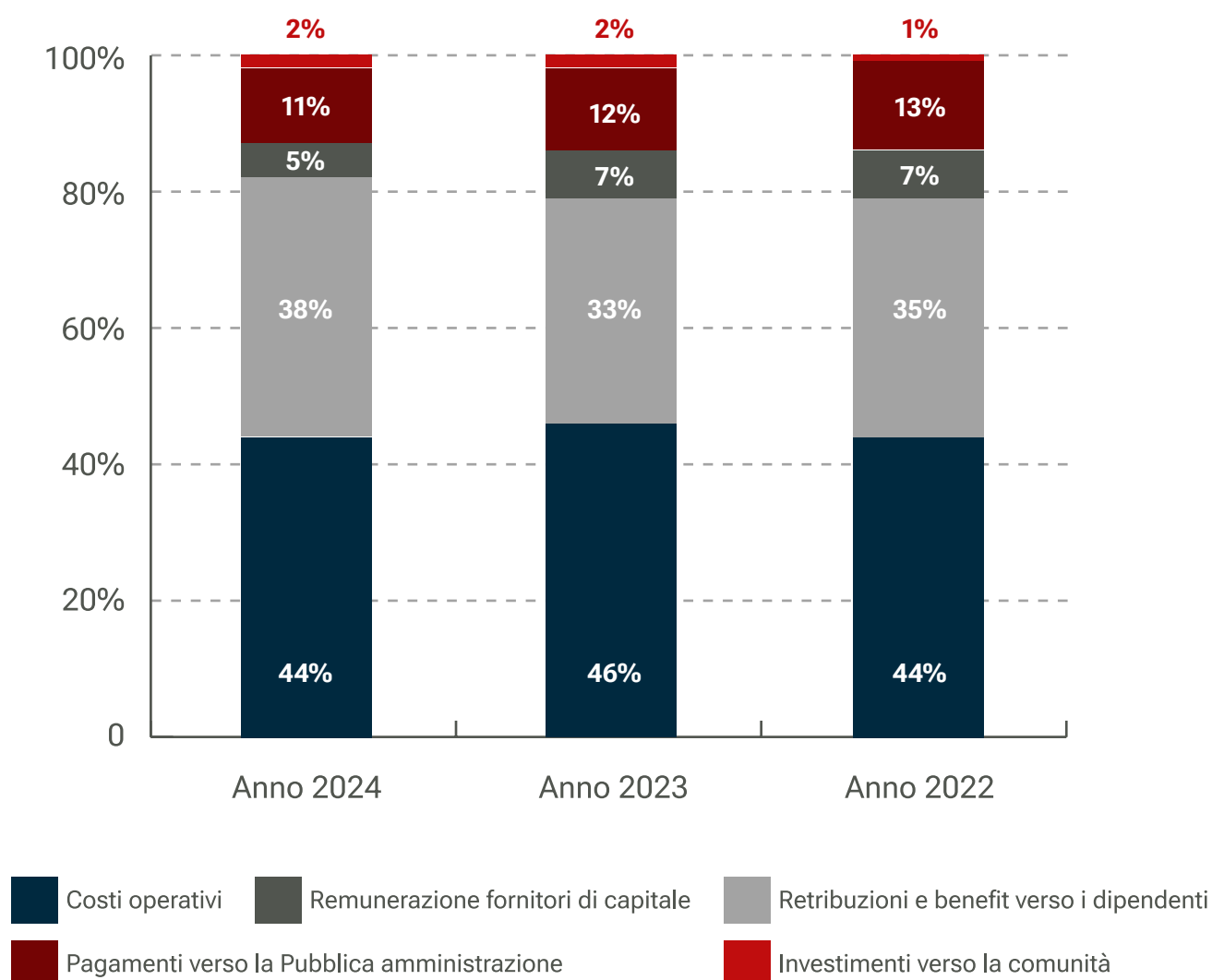
GRI 203-1

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

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

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

Valore economico distribuito



6.2 I partner per la creazione di valore

I fornitori supportano quotidianamente le Assicoop nell'erogazione di servizi di qualità e sono costituiti da tutte le società di servizi, fornitori di beni di consumo. Anche per il 2024 Assicoop Emilia Nord ha in attivo la collaborazione con 37 maggiori fornitori che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche, e impianti tecnologici.

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

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



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

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

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



7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

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

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

In dettaglio, Assicoop Emilia Nord misura:

- Scope 1: emissioni dirette di GHG provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione;

GRI 301-1

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

- Scope 2: emissioni indirette di GHG, derivanti dalla generazione di energia elettrica, energia a vapore, da riscaldamento e raffreddamento, importata e consumata all'interno dell'organizzazione.

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

gia vengono convertiti in CO₂eq in base ai fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale (GWP) indicati dalla linea guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambientali del GRI (Global Reporting Initiative), elaborata da ABI (Associazione Bancaria Italiana), nella versione del 17 dicembre 2024. I gas inclusi nel calcolo - e specificati all'interno della guida - sono CO₂, CH₄, N₂O.

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ¹⁷	2022	2023	2024
Totale energia consumata	16.038	8.584,41	8.037,47
Gas naturale	14.146	801,76	816,36
Energia elettrica acquistata	1.236	1.285,10	1.284,38
- di cui da fonti non rinnovabili	1.236	1.285,10	1.284,38
- di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a benzina	163	240	296,30
Auto aziendali a gasolio	493	787	671,03
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento		5.469,31	4.969

GRI 302-3

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

GRI 305-1

GRI 305-2

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

¹⁷ Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre di ogni anno.

Indice dei contenuti GRI

Assicoop Emilia Nord

Dichiarazione d'uso

Assicoop Emilia Nord ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.

Utilizzato GRI 1

GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021



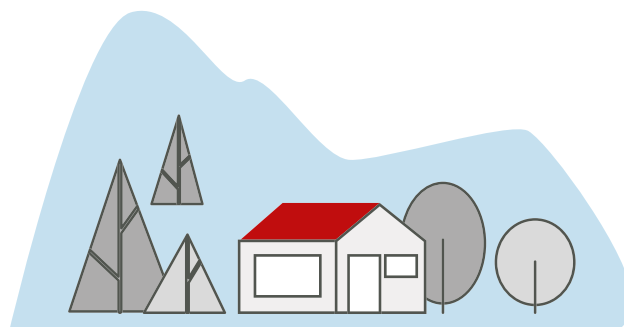
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Compagine sociale • Relazione con la comunità • I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Le cariche sociali
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Emilia Nord
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale • Valorizzazione dei collaboratori • Qualità della vita in azienda • Formazione e sviluppo professionale • Qualità del servizio • Innovazione del modello di servizio • Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.4 Formazione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.1 Le persone di Assicoop
GRI 405: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	5.1 Qualità del servizio

Sezioni



Sezione II Le Assicoop

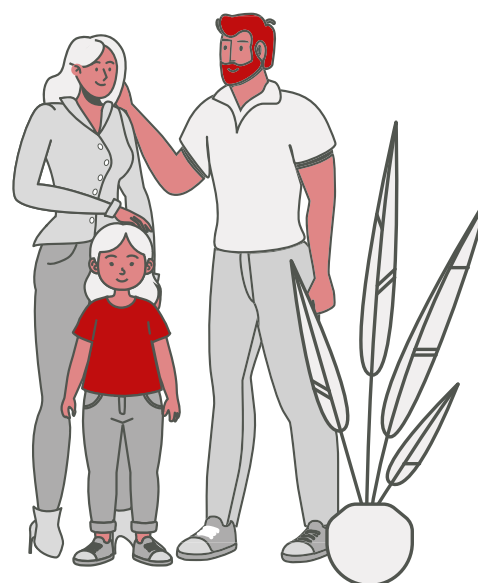


Assicoop Modena & Ferrara





1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Modena in Via Carlo Zucchi 31/H, e con sede secondaria a Ferrara in Via Tognazzi 1. Le Organizzazioni Socie di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. 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, Cescon). Le organizzazioni in questione hanno una propria sede nelle zone limitrofe al territorio modenese e ferrarese. UnipolSai Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

SOFINCO S.P.A.	46,86%
UNIPOL FINANCE S.P.A.	43,75%
CIA CONF. ITA. AGRIC. Emilia Centro	4,12%
CE.S.CON. SCARL Modena	1,50%
COOPIM SOC.COOP.A R.L.	1,31%
CSC DI VITTORIO SRL	0,92%
ASSICOOP MODENA & FERRARA SPA	0,79%
CIA CONF.IT.AGRIC. Ferrara	0,21%
ASQ MODENA SOC.COOP.	0,04%
CNA Ferrara	0,14%
CGIL Ferrara	0,14%
FED. ESERCENTI Ferrara	0,06%
CNA Modena	0,16%

1969

Nasce Assicoop Modena con il nome di CASA (Cooperativa Assistenza Servizi Assicurativi)

1975

Viene costituita la Società Cooperativa a.r.l. Assicoop, subagenzia su mandato di Unipol

1986

Assicoop Ferrara diventa Agenzia Generale per tutta la Provincia di Ferrara

Anni '90

CASA cambia la propria ragione sociale in Assicoop Modena Scarl, divenendo poco dopo formalmente Assicoop Modena

Dagli anni '70 agli anni '80

Nel 1969, in risposta all'intento di voler trasmettere una nuova visione di Compagnia di Assicurazione e creare uno strumento finanziario coerente con la mission e i valori del movimento cooperativo, nasce Assicoop Modena, all'inizio con il nome di CASA (Cooperativa Assistenza Servizi Assicurativi), diventata poi cooperativa di secondo grado (soci Cooperative della Lega di Modena). Contestualmente, nel 1975, nel territorio ferrarese viene costituita la Società Cooperativa a.r.l. Assicoop che, su mandato dell'Agenzia Unipol di Ferrara (Agente Privato Angelo Padovani), opera in un primo momento in veste di subagenzia, gestendo direttamente il portafoglio del movimento cooperativo ferrarese degli enti oltre che dei privati. Dopo aver assunto il mandato di agenzia speciale, nel 1986 Assicoop Ferrara diventa Agenzia Generale per tutta la Provincia di Ferrara, rilevando il portafoglio dell'Agenzia privata di Angelo Padovani e l'Agenzia di Cento dagli agenti Ruggero Prampolini e Gino Battilana.

Dagli anni '90 agli anni 2000

Nei primi anni Novanta CASA cambia la propria ragione sociale in Assicoop Modena Scarl, divenendo poco dopo formalmente Assicoop Modena. Nel 2005 Assicoop Modena S.p.A. si fonde con ARCO S.p.A. (agenzia Unipol presente sul territorio modenese, partecipata da CNA e CESCONE) e SAFIN (Agenzia Unipol operante sul territorio dell'Appennino modenese) partecipata da Assicoop ed ARCO. Per effetto delle fusioni, CNA e CESCONE sono diventate azioniste di Assicoop Modena. Lo stesso percorso viene intrapreso da Assicoop Ferrara Scarl con la successiva entrata tra i soci di Assicoop Sicura S.p.A. Nel 2010 i cambiamenti che iniziavano ad interessare il settore assicurativo portano la Compagnia ad ipotizzare un'aggregazione tra Assicoop come strumento per arrivare ad avere strutture con dimensioni tali da poter farvi fronte. Rispettando i legami con il territorio e il mondo di provenienza, nella seconda metà dell'esercizio, Assicoop Modena S.p.A. e Assicoop Ferrara S.p.A. danno forma ad un progetto di fusione che viene poi approvato da entrambi i CdA e convalidato definitivamente dalle Assemblee dei Soci. Il 30 giugno del 2011, con effetto retroattivo all'inizio dell'anno, le due realtà si fondono attraverso un processo di fusione per incorporazione di Assicoop Ferrara S.p.A. in Assicoop Modena S.p.A., formando

poi un'unica Società che assume la denominazione di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. La Società si dota quindi di un nuovo assetto organizzativo, distribuisce i territori per competenza (laddove le due province confinano tra di loro), unifica i servizi (amministrazione, paghe, call-center, sviluppo commerciale, Auditing) e la struttura dei grandi Clienti. L'anno successivo viene istituita la figura del Direttore Operativo a sintesi dei due territori, divenuto poi Amministratore Delegato nel 2016. Dalla seconda metà del decennio è iniziata la ricerca e l'acquisizione di portafogli gestiti da Agenti privati interessati a confluire in Assicoop Modena & Ferrara. Da allora sono 4 le realtà agenziali private confluite in Assicoop.

Nel 2021 viene acquisita un'Agenzia della città di Mantova e nel 2022 un'Agenzia di Carpi (MO) con 6 dipendenti e 12 consulenti.

Nel 2023 viene fusa per incorporazione Serena S.r.l., immobiliare di Assicoop Modena & Ferrara Spa.

Uno sguardo verso gli orizzonti futuri

Per quanto riguarda le progettualità a partire dal 2021 e con uno sguardo verso i prossimi anni, Assicoop Modena & Ferrara punta, in primo luogo, ad aumentare e presidiare il livello di servizio offerto, come elemento distintivo rispetto ai competitor territoriali.

Continua la ricerca di Agenzie da acquisire dal mercato, sia esso interno che esterno al Gruppo, al fine di aumentare la massa critica del portafoglio gestito, ottimizzando il peso della struttura tecnica e di supporto.

Secondariamente, si mantiene alta l'attenzione sul percorso di innovazione e digitalizzazione, con particolare riferimento all'accelerazione del processo di omnicanalità dell'offerta.

Si è iniziato un percorso di specializzazione della Rete di Vendita per segmento di utenza servita, mantenendo vivo il progetto di rafforzamento della stessa con inserimento di giovani risorse da avviare alla professione.

Sarà sempre viva l'attenzione all'evoluzione del mercato, con particolare rilievo al segmento RCA, destinato a diventare sempre più utility e sempre meno prodotto assicurativo, monitorando attentamente gli impatti organizzativi che ciò può avere nell'organizzazione aziendale.

attraverso un processo di incorporazione di Assicoop Ferrara S.p.A. in Assicoop Modena S.p.A., si forma un'unica Società con il nome di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A.

Ricerca e l'acquisizione di portafogli gestiti da Agenti privati interessati a confluire in Assicoop Modena & Ferrara

Viene fusa per incorporazione Serena S.r.l., immobiliare di Assicoop Modena & Ferrara Spa.

2011

**Anni
'15-20**

2023



2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara

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.

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

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

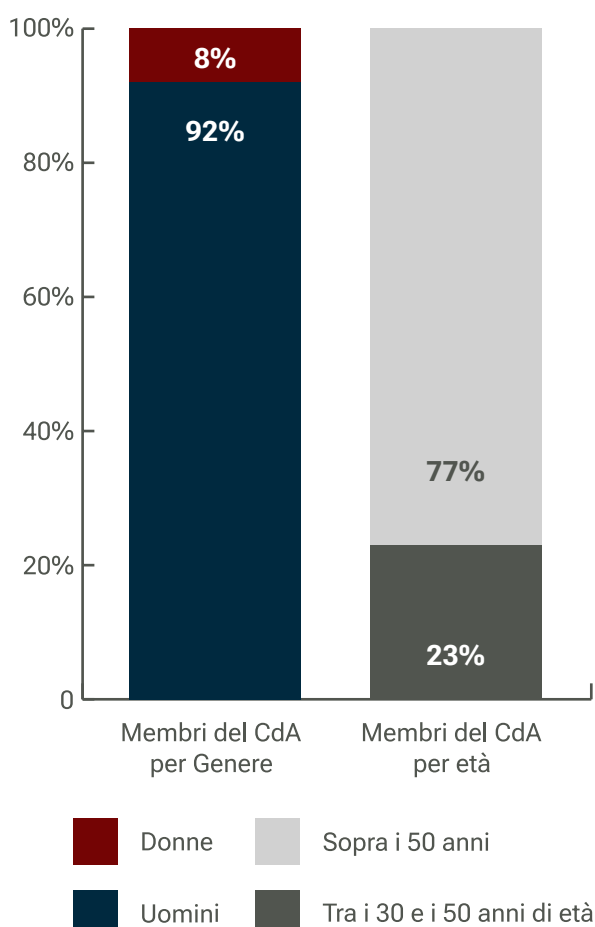
2.2 Le cariche sociali

Il Consiglio di Amministrazione, noto come CdA, è composto da 13 membri rappresentativi della compagine societaria, insediatisi il 09/05/2023. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente assume il ruolo di rappresentante legale, il Vicepresidente agisce in sua vece in caso di assenza o impedimento e l'Amministratore Delegato è investito dei poteri di rappresentanza aziendale. Non sono previsti comitati all'interno del Consiglio di amministrazione. Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione. Il mandato dei membri del CdA ha una durata di

tre anni. Dei 13 membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, dodici membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, tre hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri dieci 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 CdA, i soci rappresentanti della società presentano le candidature per i nuovi membri del Consiglio di amministrazione. Durante l'ultima assemblea, dopo l'approvazione del bilancio, vengono annunciati i nuovi candidati, il nuovo CdA viene nominato, e durante la prima riunione esso elegge il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato, assegnando anche incarichi e retribuzioni. La nomina degli amministratori avviene direttamente durante l'Assemblea dei Soci, basandosi sulle proposte dei candidati presentate dai soci.



2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

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 Modena & Ferrara 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, ravvivando nella correttezza e trasparenza dei valori da perseguire nella conduzione di tutte le attività, Assi-

coop Modena & Ferrara ha adottato sin dal 2007 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. Il MOG viene periodicamente aggiornato, con l'aiuto dei consulenti di SCS Consulting, per adeguarsi alle modifiche normative in vigore.

Assicoop Modena & Ferrara Spa ha adottato il MOG e il Codice Etico, un sistema di gestione preventiva dei rischi per la prevenzione dei reati e la diffusione di informazioni, valori, principi etici e responsabilità dei singoli soggetti.

L'Organismo di Vigilanza è l'attuale organismo volto a fornire chiarimenti in merito alle politiche di condotta responsabile, insieme al DPO e Responsabile della sicurezza della Società.

PRESIDENTE

Milo Pacchioni

VICEPRESIDENTE

Andrea Benini

AMMINISTRATORE DELEGATO

Franco Baraldi

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

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

Claudio Belletti, Edy Gambetti, Simone Tarchiani, Alessandro Osti, Sergio Tagliani, Andrea Cobianchi, Marcello Modenese, Gianni Razzano, Mauro Roncaglia, Patrizia Veronesi

COLLEGIO SINDACALE

Remo Zuccoli (Presidente)
Roberto Loliva, Andrea Morandi (sindaci effettivi)
Francia Nillo, Alberto Parisini (sindaci supplenti)

Whistleblowing

La procedura Whistleblowing è disponibile all'interno del Modello di gestione e controllo di Assicoop Modena & Ferrara. Il MOG è pubblicato su Assieme ed è consultabile da tutti i dipendenti e collaboratori; nel sito www.assicoop.com è invece accessibile da tutti i soggetti esterni all'organizzazione.

Non sono presenti casi di non conformità all'interno di Assicoop Modena & Ferrara.

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

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



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità della performance realizzata da Assicoop Modena & Ferrara per l'anno di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Il risultato d'esercizio del 2024, in diminuzione rispetto al 2023, evidenzia comunque una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business.

Performance economica	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	199.138.153 €	140.740.296,00 €	146.750.192,00 €	4,27%
Provvigioni attive	19.665.428 €	20.708.926,00 €	21.912.849,00 €	5,81%
Ricavi vendite/prestazioni	23.890.176 €	25.786.696,00 €	25.293.397,00 €	-1,91%
Totale costi diretti	15.725.110 €	16.909.393,00 €	17.379.928,00 €	2,78%
Margine lordo	8.165.066 €	8.877.303,00 €	7.913.469,00 €	-10,86%
Totale spese generali	4.350.416 €	4.420.775,00 €	4.388.268,00 €	-0,74%
Reddito operativo	3.814.650 €	4.456.528,00 €	3.525.201,00 €	-20,90%
Risultato d'esercizio	2.921.645 €	2.857.895,00 €	2.394.068,00 €	-16,23%

3.2 Il comparto assicurativo

La raccolta premi nell'esercizio 2024 ha registrato buone performance grazie soprattutto agli incassi nel comparto Corporate, caratterizzato da un buon sviluppo nei rami elementari, grazie anche all'incremento di attività dei primari Clienti.

I clienti e il portafoglio

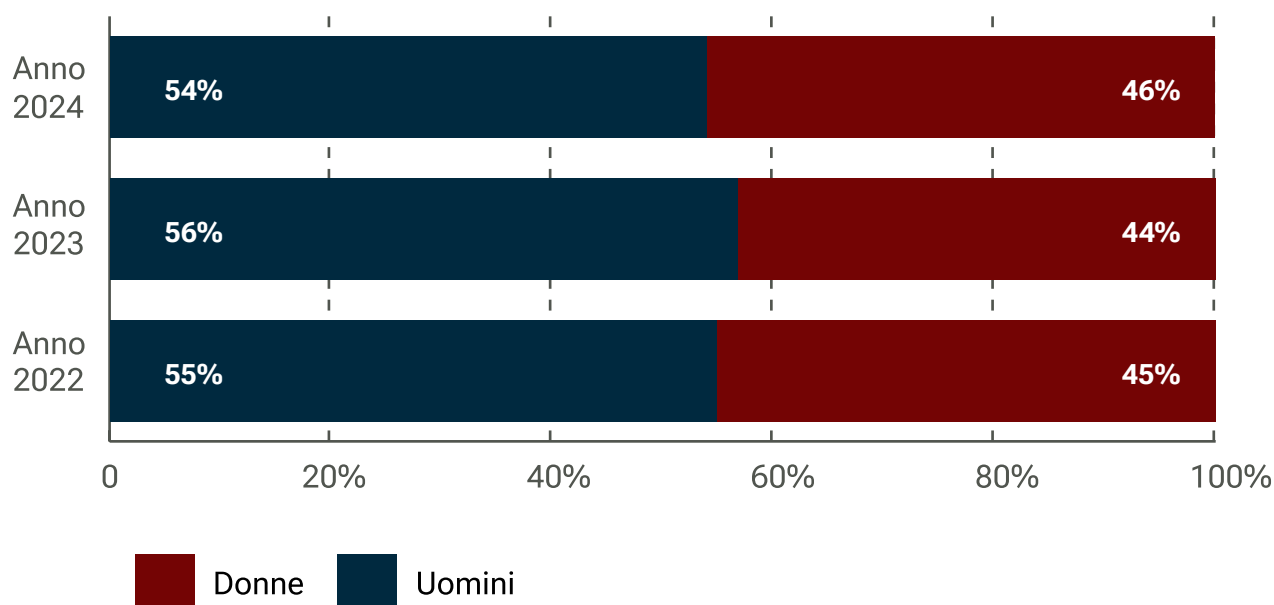
Nel 2024 c'è stata una lieve riduzione pari al 2,3% del numero di clienti persone fisiche.

Raccolta premi Assicoop Modena & Ferrara – Auto/ Rami elementari / Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Auto	40.285.491 €	39.106.342€	42.577.711€	8,87%
Rami elementari	47.399.181 €	49.066.694€	52.890.112€	7,79%
Vita	111.453.481 €	52.567.260€	51.282.369€	-2,44%
Vita (nuova produzione)	46.381.442 €	38.924.699€	38.759.300€	-0,42%

Raccolta premi Assicoop Modena & Ferrara - Retail/corporate	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Retail	112.576.661€	109.810.627€	113.668.218€	3,51%
Corporate	86.561.492€	30.929.669€	33.081.974€	6,95%

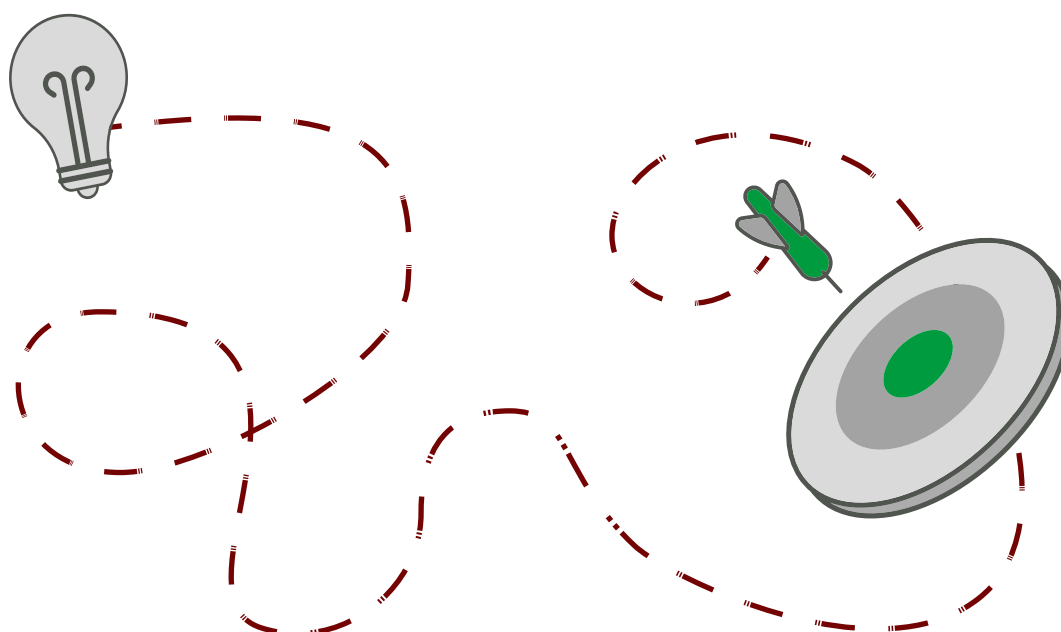
Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	89.341	89.481	87.482
di cui sotto i 30 anni	3.386	2.816	3.740
di cui tra i 30 e 50 anni	22.290	20.104	19.924
di cui sopra i 50 anni	63.665	66.561	63.818

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



L'attenzione di Assicoop Modena & Ferrara nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è inoltre confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia il buon livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross selling	2,15	2,10	2,07





4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

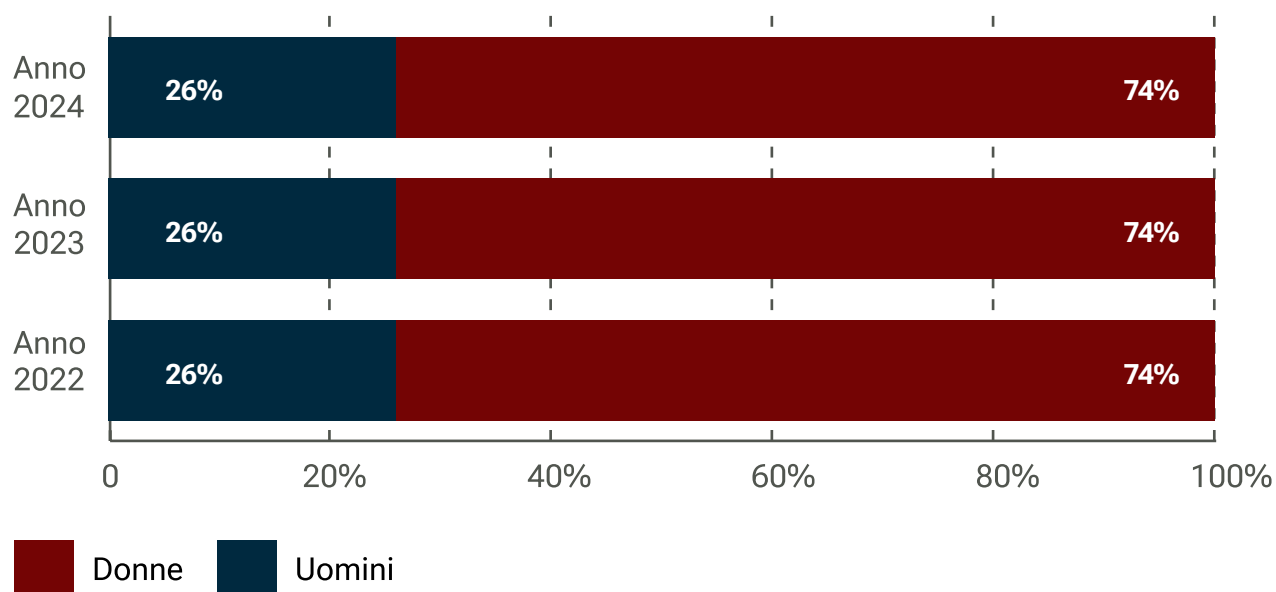
Per Assicoop Modena & Ferrara è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare una certa stabilità occupazionale e di promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani. Nel 2024 le persone impiegate in Assicoop Modena & Ferrara sono state 293, di cui 198 dipendenti (146 donne, 52 uomini) e 95 collaboratori in libera professione e tirocinanti. La figura più comune tra i collaboratori in libera professione è il subagente con e senza portafoglio, totale anno 2024 n. 95, il cui rapporto contrattuale con l'azienda è formalizzato attraverso un Mandato di Subagente. In questa categoria rientrano

anche i collaboratori dei subagenti. La principale responsabilità del subagente è la raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. o da altre società affiliate al Gruppo Unipol, le quali sono rappresentate dall'Agenzia Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. Questa attività deve essere svolta in piena conformità e nel rispetto delle disposizioni tecniche, amministrative, tariffarie e assuntive stabilite sia dall'Agenzia che da UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

I tipi di mansioni svolte sono consulenza assicurativa per i sub-agenti; attività di back office per i tirocinanti.

Le risorse umane di Assicoop Modena & Ferrara	2022	2023	2024
Dipendenti	178	189	198
Collaboratori in libera professione	88	86	95
Totale	266	275	293

Dipendenti di Assicoop Modena & Ferrara per genere



GRI 405-2

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)		Rapporto %
Quadri		80%
Impiegati		97%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Remunerazione totale per categoria di impiego)		Rapporto %
Quadri		78%
Impiegati		92%

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

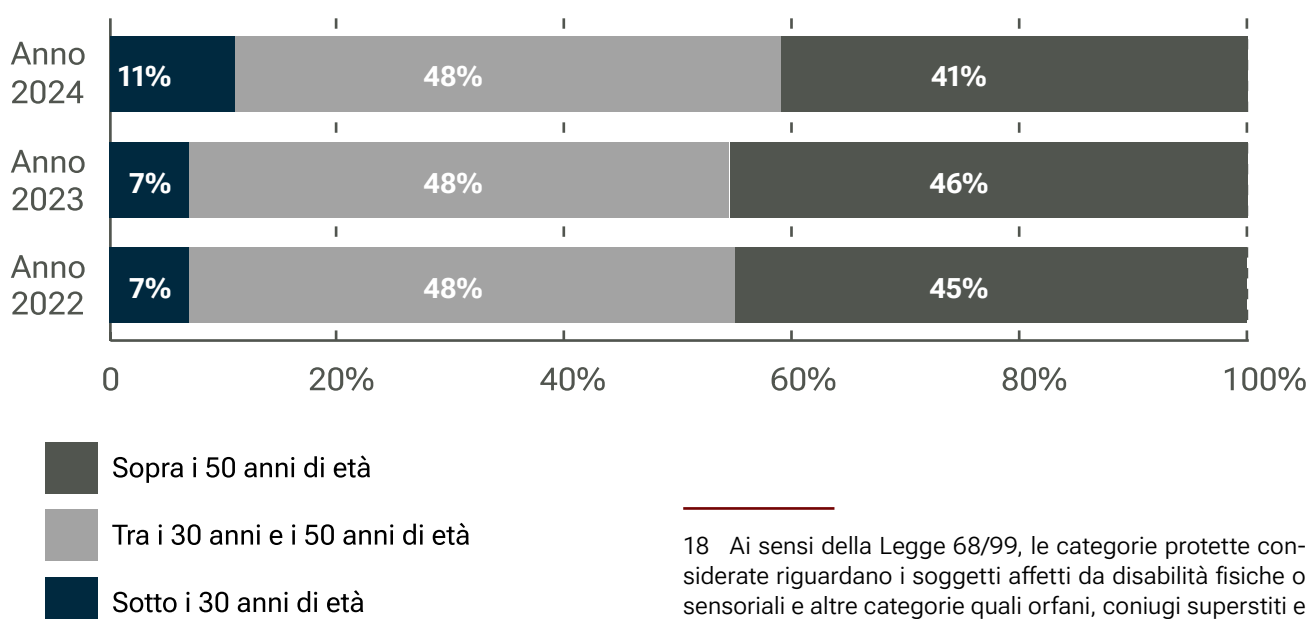
4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2024 l'insieme del personale di Assicoop Modena & Ferrara è composto da 1 dirigente (uomo), 20 quadri (13 uomini e 7 donne) e 177 impiegati (38 uomini e 139 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato (2024).

Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 74% dei dipendenti. Nel corso del 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹⁸ sono pari a 10 (6 uomini e 4 donne). Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 48% di questi (95 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 41% (82 persone) ha più di 50 anni e il 11% (21 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	47	131	178
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	14	4	18
di cui impiegati	32	127	159
Totale dipendenti 2023	49	140	189
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	12	7	19
di cui impiegati	36	133	169
Totale dipendenti 2024	52	146	198
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	13	7	20
di cui impiegati	38	139	177

Dipendenti di Assicoop Assicoop Modena & Ferrara per fasce d'età



¹⁸ 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 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, nel 2024 la quasi totalità dei dipendenti (182) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro Assicoop offre anche soluzioni come il part time, utilizzato dal 19% dei dipendenti.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2024.

Nel 2024 Assicoop Modena & Ferrara ha assunto 24 nuove persone, di cui 12 di età inferiore ai 30 anni, 5 oltre i 50 anni e 7 tra i 30 e i 50 anni.

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta a 5,1% nel 2024 in lieve diminuzione rispetto al 5,8% del 2023, a conferma della stabilità organizzativa.

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	47	131	178
di cui a tempo indeterminato	44	124	168
di cui a tempo determinato	3	7	10
di cui a tempo pieno	45	104	149
di cui a tempo parziale	2	27	29
Totale dipendenti 2023	49	140	189
di cui a tempo indeterminato	46	132	178
di cui a tempo determinato	3	8	11
di cui a tempo pieno	47	108	155
di cui a tempo parziale	2	32	34
Totale dipendenti 2024	52	146	198
di cui a tempo indeterminato	49	133	182
di cui a tempo determinato	3	13	16
di cui a tempo pieno	50	110	160
di cui a tempo parziale	2	36	38

GRI 401-1

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	20	19	24
Sotto i 30 anni	5	10	12
di cui uomini	1	2	2
di cui donne	4	8	10
Tra i 30 e 50 anni	12	8	7
di cui uomini	1	4	2
di cui donne	11	4	5
Sopra i 50 anni	3	1	5
di cui uomini	1	0	2
di cui donne	2	1	3
Totale dipendenti cessati	12	8	14
Sotto i 30 anni	3	3	3
di cui uomini	1	0	-
di cui donne	2	3	3
Tra i 30 e 50 anni	3	2	5
di cui uomini	0	1	2
di cui donne	3	1	3
Sopra i 50 anni	6	3	6
di cui uomini	5	2	1
di cui donne	1	1	5

Turnover ¹⁹ dei dipendenti per età e genere	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	11,2%	10,1%	12,1%
uomini	6,4%	12,2%	11,5%
donne	13,0%	9,3%	12,3%
Tasso di cessazioni per genere	6,7%	4,2%	7,1%
uomini	12,8%	6,1%	5,8%
donne	4,6%	3,6%	7,5%
Tasso di turnover per genere	4,5%	5,8%	5,1%
uomini	-6,4%	6,1%	5,8%
donne	8,4%	5,7	5%
Tasso di assunzione per fasce d'età	11,2%	10,1%	12,1%
sotto i 30 anni di età	41,7%	47,6%	57,1%
tra i 30 e 50 anni di età	14,0%	9,3%	7,4%
sopra i 50 anni di età	3,8%	1,2%	6,1%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	6,7%	4,2%	7,1%
sotto i 30 anni di età	25,0%	14,3%	14,3%
tra i 30 e 50 anni di età	3,5%	2,3%	5,8%
sopra i 50 anni di età	7,5%	3,7%	7,3%
Tasso di turnover per fasce d'età	4,5%	5,8%	5,1%
sotto i 30 anni di età	16,7%	33,3%	42,9%
tra i 30 e 50 anni di età	10,5%	7,0%	2,1%
sopra i 50 anni di età	-3,8%	-2,4%	-1,2%

19 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 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 permetta di meglio affrontare i trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo. La politica di gestione delle risorse umane di Assicoop Modena & Ferrara prevede sia il rispetto degli obblighi di formazione per aggiornamento professionale riguardante la sicurezza, la privacy, l'antiriciclaggio e la normativa IVASS previsti dal D.L. n 209/2005 e Regolamento ISVAP n. 5/2006, che l'erogazione continuativa di formazione specifica di carattere tecnico e commerciale. Assicoop Modena & Ferrara è un'azienda commerciale, perciò l'impegno maggiore è concentrato sulla formazione tecnica e commerciale e in particolare sullo studio dei prodotti specifici. Gli obblighi annuali di aggiornamento previsti dall'organo di controllo (IVASS) sono stringenti ed obbligano gli operatori a misurarsi attendibilmente sulle competenze acquisite. L'azienda al fine di premiare e consolidare il senso di appartenenza dei dipendenti

prevede annualmente momenti di socializzazione con diversi eventi di aggregazione. Nel periodo preso in considerazione e a tutt'oggi, la politica dell'azienda per i dipendenti che si avvicinano al termine del percorso lavorativo è quello di trovare un accordo con il lavoratore per un impiego condiviso con mansioni a minor pressione emotiva (es. passaggio da front-office a back office) e utilizzare al meglio le esperienze acquisite. Assicoop Modena & Ferrara non è orientata a favorire delle uscite anticipate, ma su richiesta del lavoratore le prende in esame. Per l'anno 2024, le ore di formazione erogate ammontano a oltre 7.000, in crescita rispetto al 2023. La formazione alla rete si è focalizzata sull'individuazione dei bisogni assicurativi di persone ed imprese, sul potenziamento degli strumenti di analisi e valutazione del rischio e sulla elaborazione di soluzioni assicurative sempre più efficaci e personalizzate. Dal 2018 sta continuando un intenso programma di inserimento di nuove risorse commerciali giovani, in prevalenza neolaureati, per garantire una sempre maggiore cifra tecnica della Rete di Vendita ed un passaggio generazionale della forza vendita.

Ore medie di formazione ai dipendenti per genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	5.715	6.694	7.039
ai dipendenti uomini	1.651	1.762	1.910
ai dipendenti donne	4.064	4.932	5.129
Ore medie di formazione per dipendente²⁰	33	36	36
Ore medie di formazione uomini	36	36	37
Ore medie di formazione donne	31	36	35

20 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.

Ore totali e medie di formazione ai dipendenti per categoria di inquadramento	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	5.715	6.694	7.039
Dirigenti	36	35	35
Quadri	606	665	700
Impiegati	5.073	5.994	6.304
Ore medie di formazione per dipendente	34	35	35
Ore medie di formazione dirigenti	36	35	35
Ore medie di formazione quadri	34	35	35
Ore medie di formazione impiegati	32	35	36

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone rappresenta una priorità per Assicoop Modena & Ferrara. Coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, è presente un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), un Medico Competente, un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza ed un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) per la rilevazione dei fattori di rischio dell'attività svolta, l'elaborazione di un piano contenente le misure di sicurezza preventive e correttive da applicare per la tutela dei lavoratori e lo sviluppo di programmi di formazione e informazione dei lavoratori (soprattutto video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività).

In particolare, in azienda è presente un RSPP esterno che ha redatto, ed aggiorna in caso di necessità, il DVR (documento di valutazione dei rischi). Il rischio della nostra attività imprenditoriale è definibile BASSO. I dipendenti hanno la possibilità di fare segnalazioni al RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) ed ai preposti e dirigenti. Gli infortuni registrati in azienda sono soprattutto in itinere durante il tragitto casa/lavoro. Il RSPP è coadiuvato da un ASPP (addetto al servizio di prevenzione e protezione). I dipendenti ed i tirocinanti vengono formati sulla sicurezza, con una parte generale ed una specifica per rischio basso, ed aggiornati ogni 5 anni.

Nella scala gerarchica della sicurezza sono presenti e formati adeguatamente i preposti ed i dirigenti per la sicurezza. Sono presenti in ogni sede di lavoro almeno 1 addetto di primo soccorso ed 1 addetto alla prevenzione incendi. I dipendenti ed i tirocinanti vengono visitati periodicamente dal medico competente aziendale per rischio Videoterminalisti.

Per tutti i dipendenti e tirocinanti è prevista una formazione generale di 4 ore ed una formazione specifica sul rischio basso di 4 ore; i corsi di aggiornamento della durata di 4 ore vengono svolti ogni 5 anni. Per i Preposti invece è prevista una formazione iniziale di 8 ore ed un aggiornamento di 6 ore e per i Dirigenti una formazione iniziale di 16 ore e di aggiornamento di 6 ore. Gli Addetti al primo soccorso (azienda gruppo B) svolgono una formazione iniziale di 12 ore ed un aggiornamento di 4 ore, mentre gli Addetti alla prevenzione incendio (rischio medio) svolgono una formazione iniziale di 8 ore ed un aggiornamento di 5 ore. L'ASPP svolge una formazione iniziale di 28 ore ed un aggiornamento di 20 ore. Tutta la formazione viene erogata a titolo gratuito e durante l'orario lavorativo. La formazione viene organizzata dall'ASPP ed erogata dal RSPP, oppure da aziende specializzate esterne. Alla fine di ogni corso la formazione viene valutata con la predisposizione di test ed il rilascio di un attestato formativo.



5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

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

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

Ciò permette di mantenere fermi la vocazione al cliente e al territorio, e al tempo stesso risponde ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Grazie a questa strategia Assicoop Modena & Ferrara sarà in grado di proporre soluzioni personaliz-

zate e flessibili e servizi/prodotti che ben rispondono alle diverse esigenze dei clienti, compreso il cluster giovani che oggi risulta in crescita. Ad oggi, la classificazione per classi d'età della clientela persone fisiche mette in evidenza un peso consistente dei clienti più maturi.

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. Invece, si è verificato un solo episodio di perdita di dati dei clienti, a seguito degli eventi alluvionali del 18 e 19 ottobre 2024. Nello specifico, i garage dove era custodita parte degli archivi storici di Assicoop Modena & Ferrara sono stati completamente allagati. La Società ha provveduto a denunciare l'accaduto sia alle Autorità che alla Funzione Privacy della Compagnia Unipol, allegando l'elenco della documentazione deteriorata e, di conseguenza, macerata.

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, Assicoop Modena & Ferrara e 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. È stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e amministrativi mediante l'implementazione di elementi legati alla omnicanalità.

La risposta della rete Assicoop e dei clienti a tale innovazione di servizio è stata positiva come dimostrato dalla dinamica delle movimentazioni F.E.A., in continua crescita. Anche in relazione alla penetrazione della F.E.A. si osserva una crescita, con tassi largamente superiori di quelli registrati nelle agenzie private nello stesso periodo. Nel 2024 Assicoop ha emesso con F.E.A. oltre il 64% delle polizze. In aggiunta, sono state avviate iniziative quali la vendita in mobilità (dalla preventivazione all'emissione ed incasso), ed oggi tutta la rete Assicoop è dotata di PC portatile o tablet. Da diversi anni Assicoop ha inoltre intrapreso un percorso finalizzato alla semplificazione della struttura organizzativa che ha identificato nella razionalizzazione delle strutture di coordinamento, nella costituzione di Aree Tecniche e di Back Office accentrati, nella creazione di specifiche funzioni aziendali a presidio dei processi di innovazione, leve funzionali ad aumentare l'efficacia e l'efficienza del proprio modello di servizio.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2022	2023	2024
Adesione clienti (n.)	50.325	58.501	63.249
Adesione clienti (%)	54,4%	56,8%	64%
Movimentazione F.E.A. (n.)	132.684	135.546	135.189
Movimentazione F.E.A. (%)	48,7%	56,8%	64%
Agenzie attivate	27	26	27
Punti vendita attivati	39	36	37

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

Dal 2020, le Assicoop hanno aderito 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, si sono intrapresi due percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire due tipologie di clientela:

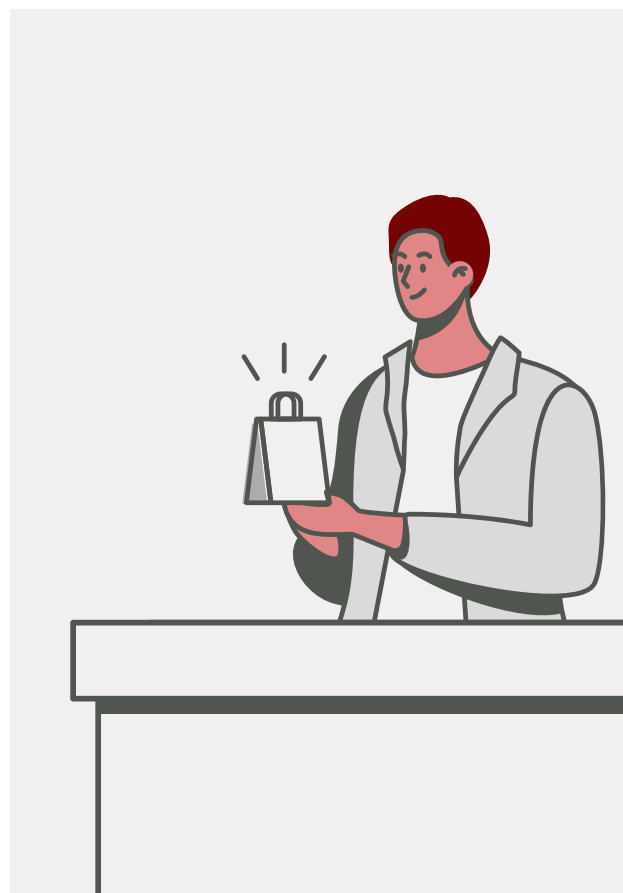
- Il segmento Famiglie: tramite i Family Welfare Specialist;
- Il segmento Aziende/PMI: tramite Business Specialist.

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, rispar-

mio, investimento, previdenza e welfare. La loro specializzazione è realizzata attraverso un percorso formativo della durata complessiva di 4 anni che prevede step intermedi finalizzati alla verifica delle competenze acquisite, oltre ad un percorso di progressiva crescita professionale su tre livelli. I Business Specialist sono, invece, figure di Agenzia specializzate e formate specificatamente per fornire alle Aziende la miglior consulenza assicurativa capace di garantire la sicurezza completa dell'attività, ma anche la tutela delle persone che in Azienda lavorano.

Del team di Assicoop Modena & Ferrara fanno parte 23 Family Welfare Specialist e 18 Business Specialist.





6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

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

Assicoop Modena & Ferrara opera, attraverso 46 **punti vendita**, nei territori di Modena, Ferrara e Mantova, 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 Modena & Ferrara 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.

Particolarmente attiva nel campo dell'arte e della cultura attraverso il collezionismo d'impresa, Assicoop Modena & Ferrara contribuisce alla tutela del patrimonio locale e cura un'importante raccolta di opere di pittura, incisione scultura e grafica. Attraverso la collaborazione pluriennale con le **Gallerie Estensi**, di cui fanno parte il Museo Civico d'Arte di Modena e la Pinacoteca Nazionale di Ferrara, ed il **Museo Archeologico Nazionale di Ferrara**, l'attività collezionistica di Assicoop si è nel tempo

focalizzata sul recupero di opere artistiche del XIX e del XX secolo disperse in diverse collezioni private e realizzate da artisti modenesi e ferraresi per nascita, formazione o ambito di attività. La Raccolta ospita oggi più di ottocento opere tra dipinti, sculture, disegni e stampe, conservate presso le proprie sedi a Modena & Ferrara. Tutte le opere acquisite da Assicoop vengono periodicamente schedate e presentate in un sito web dedicato, a favore di un'ampia diffusione della Raccolta.

Sta continuando la collaborazione tra pubblico e privato per la valorizzazione del patrimonio culturale di Assicoop. Nel 2024 si è concluso il progetto espositivo triennale "**SINTONIE. Tra Visioni e Racconti**"; con un nucleo di 37 opere della Raccolta Assicoop Modena & Ferrara nelle sedi del Museo di Casa Romei e del Museo Archeologico Nazionale di Ferrara. L'esposizione è promossa nell'ambito di SINTONIE, progetto di collaborazione pubblico-privato tra la Direzione Regionale Musei Emilia-Romagna, Assicoop Modena & Ferrara e Legacoop Estense.

A maggio 2024 Assicoop Modena & Ferrara ha aperto la propria sede di Modena alla cittadinanza per una visita gratuita della raccolta d'arte esposta all'interno degli uffici.

Per quanto riguarda i progetti di solidarietà, anche nel 2024 sono stati sostenuti progetti di associazioni del territorio, tra le quali **ASEOP** (Associazione sostegno ematologia oncologica pediatrica Onlus) e **ADMO** (Associazione donatori midollo osseo) che si occupano rispettivamente dell'assistenza nel settore dell'ematologia oncologica pediatrica e della donazione del midollo osseo. Come tutti gli anni, è stato anche erogato un contributo in occasione della Festa della Donna, suddiviso tra **Casa delle Donne** di Modena e **UDI** di Ferrara. Assicoop Modena & Ferrara è socio sostenitore del **Teatro Comunale Luciano Pavarotti** e del **Teatro Storchi di Modena**, e Socio della Fondazione Barberini.

Annualmente sono inoltre promosse iniziative di particolare richiamo a livello nazionale come il **"Festival internazionale di Ferrara"**, una manifestazione che promuove incontri e dibattiti con i rappresentanti più significativi del giornalismo mondiale insieme a scrittori, economisti e fumettisti; il **"Festival della filosofia di Modena"**, una manifestazione culturale italiana che dal 2001 si svolge annualmente a Modena, Carpi e Sassuolo. È continuato il sostegno al **"Memoria Festival di Mirandola"**, comune fortemente colpito dal sisma del 2012.

Assicoop Modena & Ferrara ha poi elargito, nel corso del 2024, un contributo, in qualità di socio aderente dal 2014, al **"Museo Casa Natale Enzo Ferrari a Modena"**. Altri contributi minimi sono infine stanziati nei confronti di associazioni sportive e circoli culturali oltre al contributo per le attività della Commissione attività Sociali, le quali riscontrano sempre un particolare apprezzamento.

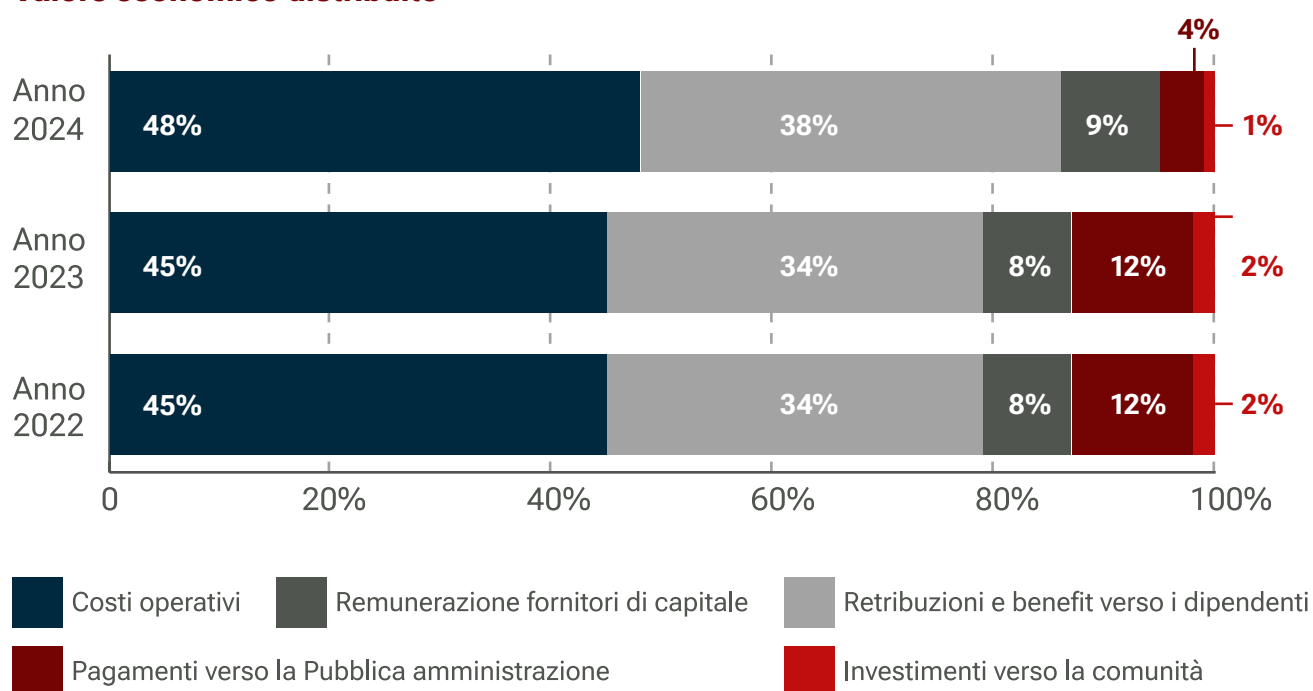
GRI 201-1

Assicoop Modena & Ferrara 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 Modena & Ferrara nel 2024 ammonta a € **26.159.449 €** (26.498.984 mln nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 25.065.392 (circa 24,6 mln nel 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 1.094.057 (1,8mln nel 2023).

GRI 203-1

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	218.956 €	299.156 €	255.626€
Liberalità	41.692 €	42.288 €	36.395€
Sponsorizzazioni	177.264 €	256.868 €	219.231€

Valore economico distribuito

GRI 2-6

6.2 I partner per la creazione di valore

I fornitori supportano quotidianamente Assicoop Modena & Ferrara nell'erogazione di servizi di qualità e sono costituiti da tutte le società di servizi e fornitori di beni di consumo. Nel 2024 Assicoop Modena & Ferrara ha in attivo la collaborazione con 90 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 il successo di Assicoop sono tutti i broker e coassicuratrici (servizi di intermediazione) e professionisti per incarichi specifici (per esempio consulenze tecniche su privacy, qualità, formazione, riorganizzazione aziendale).

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Fornitura di utenze	18	19	19
Servizi di pulizia	5	5	7
Servizi postali e telefonici	8	7	10
Locazione e apparecchiature	34	49	44
Cancelleria, stampanti ed altro	13	10	10



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

Assicoop Modena & Ferrara si impegna a diffondere e consolidare una cultura di **tutela dell'ambiente**, promuovendo la salvaguardia 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 Modena & Ferrara 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, Assicoop Modena & Ferrara 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 riguardanti l'utilizzo di alcuni materiali specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato.

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	35.616 kg	15.405 kg	14.715 kg
- di cui carta riciclata	87%	64%	74%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	77	342	276
Drum	n.d.	69	57

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

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ²¹	2022	2023	2024
Totale energia consumata	3.260	3.103,58	3.177,32
Gas naturale	910	709,86	996,87
Energia elettrica acquistata	1.849	1.905,23	1.703,71
- di cui da fonti non rinnovabili	1.849	1.905,23	1.703,71
- di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a gasolio	501	488-	409,1
Auto aziendali a benzina	-	-	67,5
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento		5.469,31	4.969

²¹ 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.

Nel corso del 2024, il perimetro di calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stato esteso per includere le emissioni fuggitive. Nel 2024 le emissioni fuggitive ammontano a 170,80 tCO₂eq. 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 m ² (GJ/ m ²)	0,39	0,32	0,2988
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	18,31	16,42	16,0470

GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Scope 1:	90,2	78,05	265,22
- di cui emissioni stazionarie	-	-	59,07
- di cui emissioni mobili	-	-	35,36
- di cui emissioni fuggitive	-	-	170,80
Scope 2 (location-based)	134,2	142,44	146,05
Scope 2 (market-based)	-	243,02	217,28

Dichiarazione d'uso

Assicoop Modena & Ferrara 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



Indice dei contenuti GRI

Assicoop

Modena & Ferrara

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 Modena & Ferrara
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori

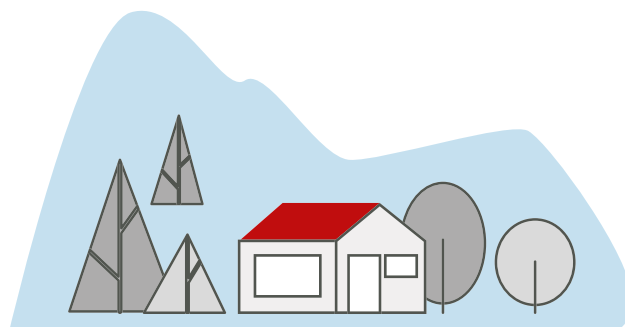
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale • Valorizzazione dei collaboratori • Qualità della vita in azienda • Formazione e sviluppo professionale • 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
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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
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

Sezioni



Sezione II Le Assicoop

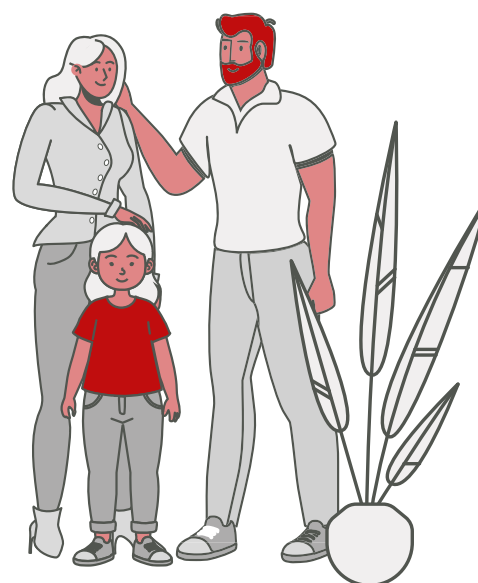


Assicoop Romagna Futura





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.

GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

GRI 2-10

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 Delegato (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.

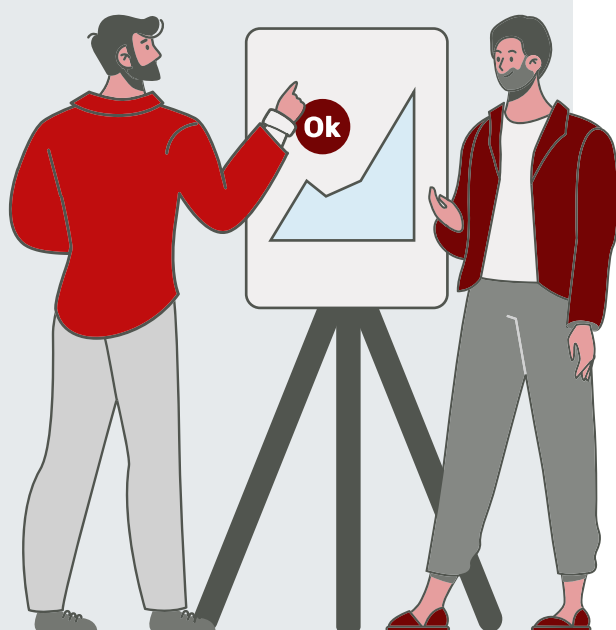
In questo ambito, la presenza nel Consiglio di amministrazione e negli organismi di vigilanza dei rappresentanti delle organizzazioni socie che, essendo esse stesse rappresentanti di associati e quindi di potenziali o effettivi clienti, costituisce un elemento di supporto nel rispetto di detti valori 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

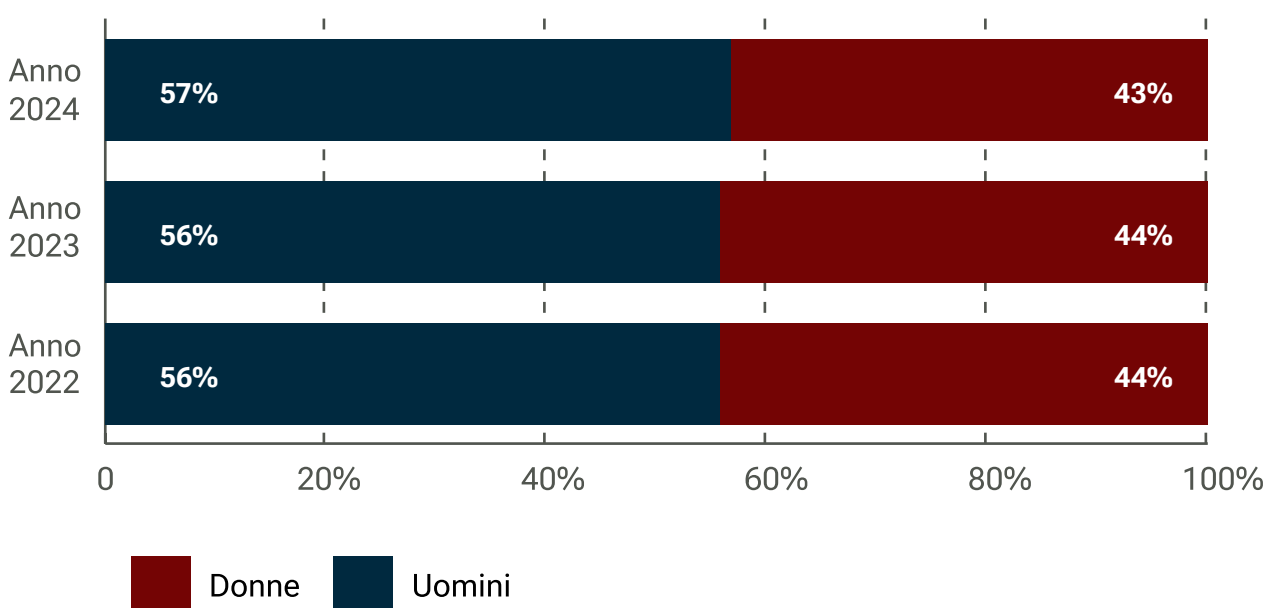
Anche nel 2024 è proseguita una riduzione dei clienti persone fisiche. Anche in questo caso, grande influenza lo ha avuto la contrazione del numero dei clienti RCA per le citate tensioni e per gli effetti della pandemia che ha portato a un diverso consumo assicurativo da parte dei clienti; si riduce 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.

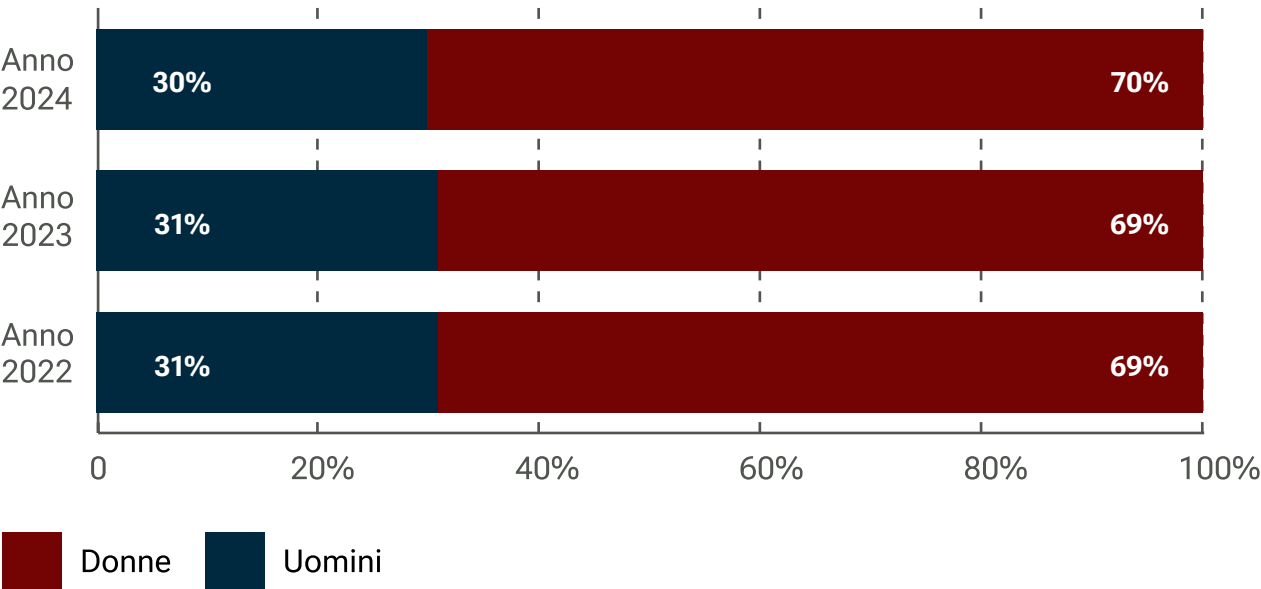
Le figure più comuni tra i collaboratori in libera professione sono il subagente di assicurazioni e il consulente finanziario, il cui rapporto viene determinato da un contratto di agenzia stipulato diret-

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

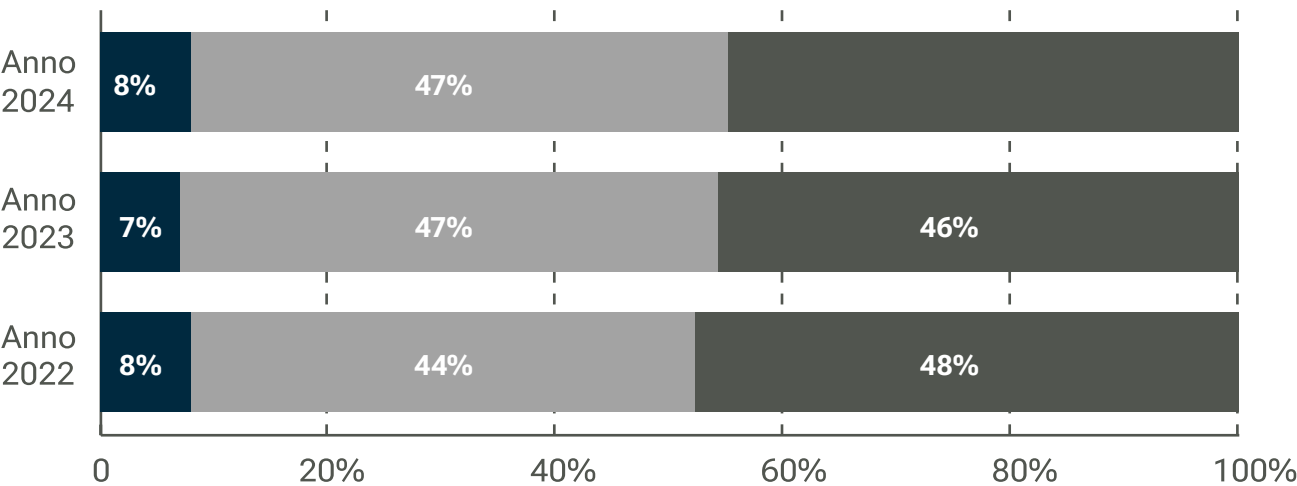
Dipendenti di Assicoop Romagna Futura per genere



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

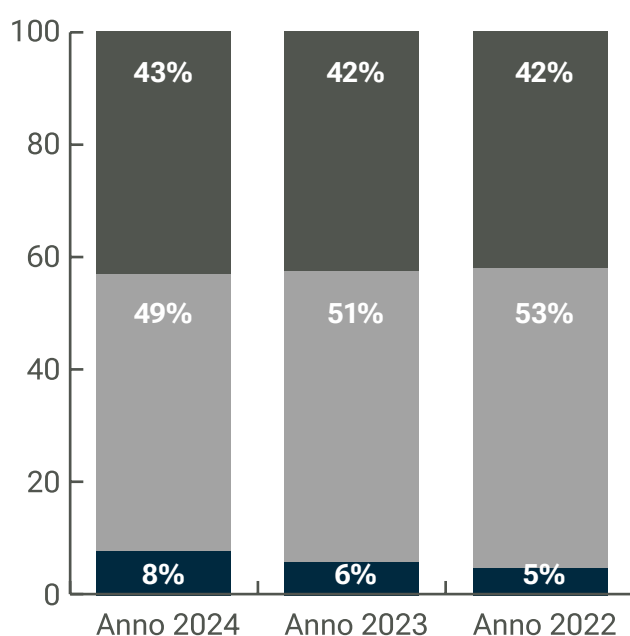
4.2 Valorizzazione dei collaboratori

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

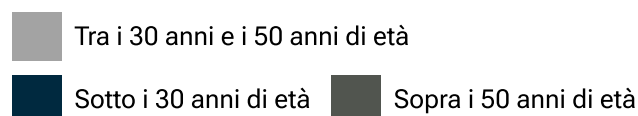
Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2024 l'insieme del personale di Assicoop Romagna Futura è così composto: 1 dirigente (1 uomo), 18 quadri (14 uomini e 4 donne), 126 impiegati (28 uomini e 98 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 protette²² 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



²² 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 ²³	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.

²³ 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 se 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 dipendente²⁴	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.

²⁴ 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 di complessive 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 a 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:

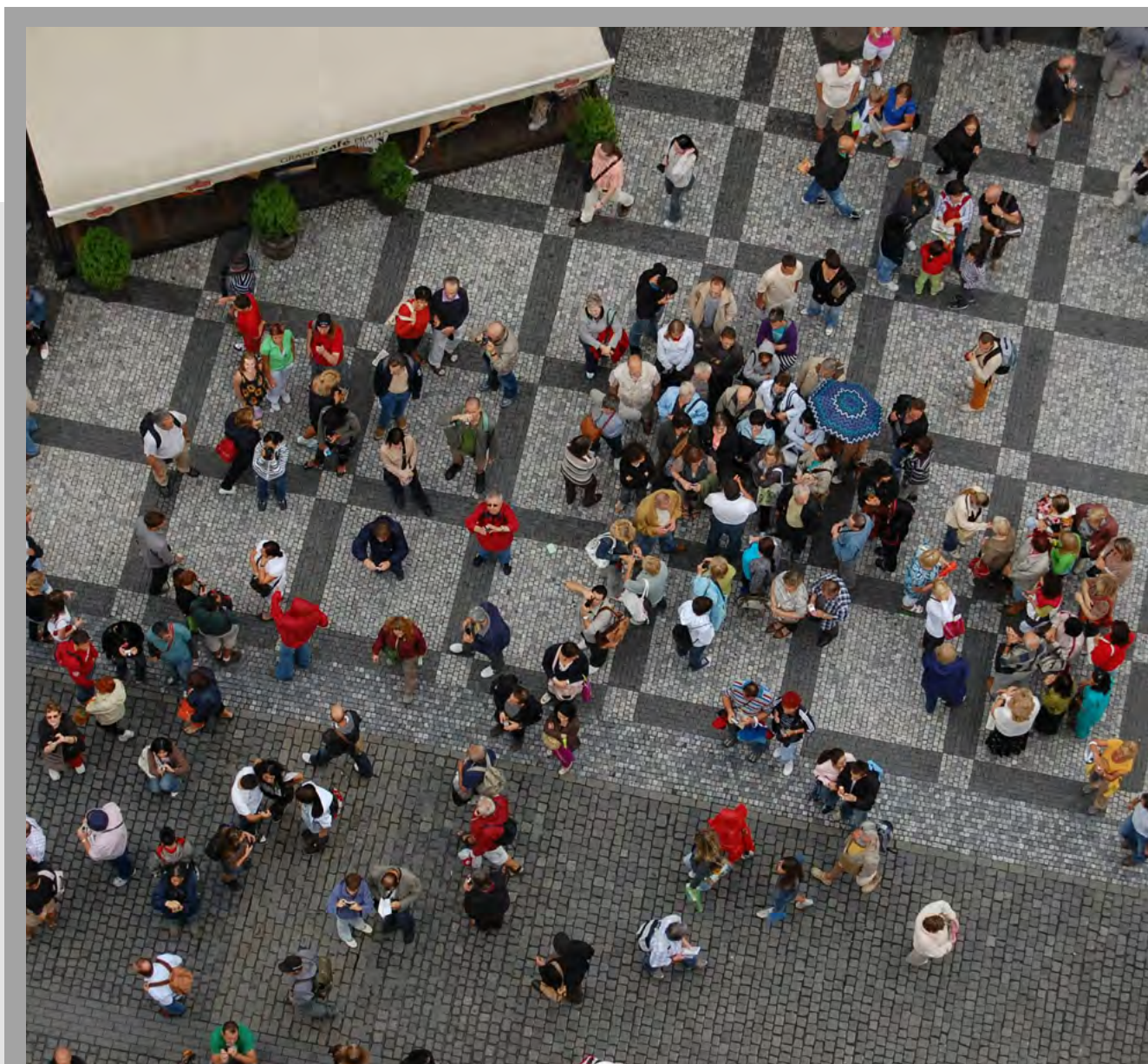
- Il segmento Famiglie: tramite i Family Welfare Specialist;
- Il segmento Aziende/PMI: tramite Business Specialist;
- Il segmento Specialisti Mobility.

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.

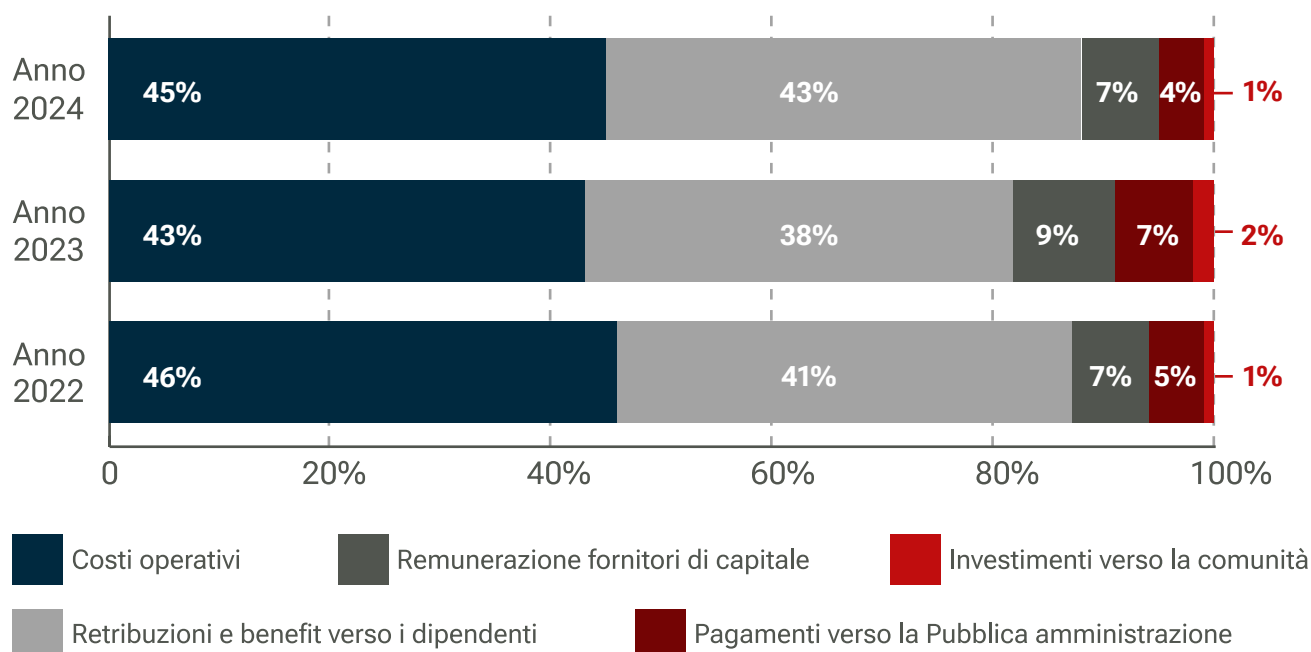
Nell'ambito sportivo la mission è di promuovere le attività sportive fra i giovani e giovanissimi nel territorio della Romagna. In particolare, Assicoop Romagna Futura sponsorizza alcune società sportive in ambito pallavolistico, del rugby, del basket e del ciclismo.

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) ²⁵	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

²⁵ 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



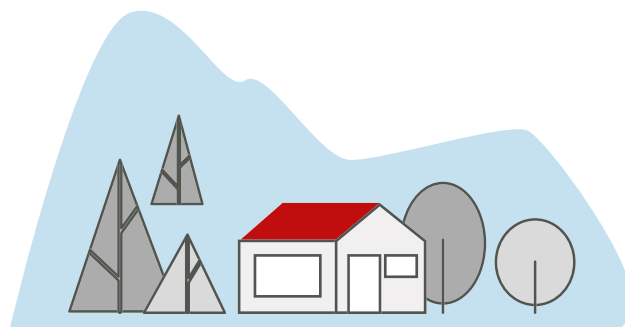
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Compagine sociale • Relazione con la comunità • I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone 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

Sezioni



Sezione II Le Assicoop

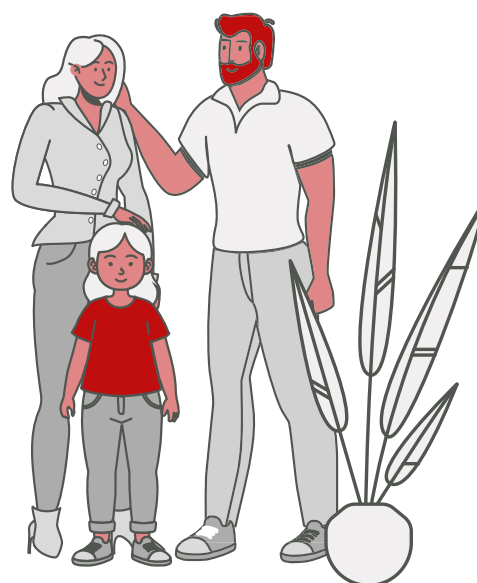


Assicoop Toscana





1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

Assicoop Toscana S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata, con sede legale a Siena in Via Zani n.7, e una sede secondaria a Firenze in Via B. Dei, 19. Assicoop Toscana opera principalmente in Italia, ma offre i suoi servizi anche in Finlandia, Francia, Germania e Romania, operando in regime di Libertà di Prestazione di Servizi (LPS).

I soci di Assicoop Toscana rappresentano a livello locale il mondo dell'imprenditoria, dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi (Legacoop, CIA, CNA, Confesercenti). Nella compagine sociale sono presenti le Organizzazioni datoriali espressione dei territori di riferimento di Assicoop Toscana, nonché espressione della Legacoop della Toscana (CCCP Srl); Unipol Finance S.p.A. è invece una Società finanziaria del Gruppo Unipol, mentre Pegaso Finanziaria Spa rappresenta una Società finanziaria di Legacoop Emilia-Romagna.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista

Unipol Finance S.p.A.	49,77%
CCCP Srl	19,71%
CONF IMM	2,71%
CNA Siena	2,71%
CIA Firenze Servizi S.r.l.	0,25%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	19,91%
CIA Siena	2,71%
CNA Firenze	2,23%
ASQ MODENA SOC.COOP.	0,04%
CNA Ferrara	0,14%
CGIL Ferrara	0,14%
FED. ESERCENTI Ferrara	0,06%
CNA Modena	0,16%

1973

Nasce CASAPA,
l'Agenzia di Unipol
Assicurazioni della
Maremma

Dagli anni '70 agli anni '80

Nel 1973 a Grosseto nasce CASAPA, l'Agenzia di Unipol Assicurazioni della Maremma, che presto diviene un'azienda in grado di offrire servizi assicurativi di alto livello ma accessibili a tutti. Promotori e fondatori del progetto sono i rappresentanti di Legacoop, CIA, CNA, Confesercenti e CGIL che, grazie ai loro iscritti, consentono fin da subito ampia diffusione dei servizi assicurativi offerti alla clientela. Pochi anni dopo nasce nella Valdelsa senese Assicoop SIENA, che attraverso un percorso di continua crescita, espande la propria attività su tutta la Provincia di Siena, trasferendo la propria sede nel Capoluogo.

2003

Le due Agenzie
Unipol di Firenze,
quella del CIS –
Legacoop e della
CGIL, si uniscono
dando vita ad
Assicoop
Firenze S.p.A

Dagli anni '90 agli anni 2000

Nel gennaio del 2003 le due Agenzie Unipol di Firenze, quella del CIS – Legacoop e della CGIL, si uniscono dando vita ad Assicoop Firenze S.p.A. Due anni dopo, nell'ottica di promuovere crescita e espansione, si aggiunge l'Agenzia provinciale della CNA e si avvia l'ampliamento dell'operatività anche nelle province di Prato e Pistoia. Nel 2011 la tradizione e l'esperienza maturata da CASAPA, unitamente a quella dell'allora UnipolSai Assicurazioni, dà vita ad ASSICOOP GROSSETO S.p.A. che presto si afferma come soggetto imprenditoriale affidabile e capace di interpretare e rispondere efficacemente ai bisogni dei Clienti. L'Agenzia Generale La Fondiaria di Lucherini & Verdiani, che da più di 80 anni è protagonista nel mercato assicurativo di Firenze, entra a far parte dell'allora gruppo UnipolSai, consentendo all'Agenzia di consolidare il proprio ruolo nel mercato e nel tessuto sociale.

Assicoop Toscana nasce il 1° luglio 2015 dall'unione di Assicoop Firenze, Assicoop Grosseto, Assicoop Siena e l'Agenzia Fondiaria "Lucherini e Verdiani" di Firenze, realtà già attive e tradizionalmente radicate nelle rispettive province. Assicoop Toscana è una struttura radicata sul territorio, organizzata in settori ad alto livello di specializzazione, continuamente impegnata nell'introduzione e utilizzo di strumenti innovativi, e nella ricerca di nuove soluzioni organizzative caratterizzate dal desiderio di mettere il cliente al centro, erogando prodotti e servizi con trasparenza e correttezza.

2011

Da CASAPA
e UnipolSai
Assicurazioni,
nasce ASSICOOP
GROSSETO S.p.A.
che si afferma
come soggetto
imprenditoriale
affidabile e capace

Dal 2016 ad oggi

Dal 2016, Assicoop Toscana ha messo in atto una serie di iniziative organizzative e commerciali volte a rafforzare la propria posizione nel mercato assicurativo toscano. Un elemento centrale di questa strategia è stato il rinnovamento del modello organizzativo, avviato nel 2021, con un focus sulla specializzazione per canali distributivi. Questo cambiamento ha consentito all'azienda di migliorare sia l'efficienza operativa sia la qualità del servizio di consulenza, permettendo di rispondere in modo più accurato alle diverse esigenze di clienti come famiglie, imprese e professionisti. In parallelo, a partire dal 2021, Assicoop Toscana ha aderito al progetto "New Generation", un'iniziativa promossa in collaborazione con la Compagnia e SCS Consulting. Questo programma mira a rafforzare le competenze interne dell'azienda attraverso l'inserimento di giovani neolaureati. Questi nuovi talenti, dopo un periodo iniziale di tirocinio, vengono sottoposti a una formazione continua e affiancati da mentori dedicati, con l'obiettivo di prepararli al ruolo di Consulenti Assicurativi. Tale percorso è pensato per dotare i nuovi consulenti delle competenze necessarie a soddisfare le esigenze di un mercato in rapida evoluzione, caratterizzato da nuovi bisogni e modalità di relazione sempre più digitalizzate.

Nel 2022, Assicoop Toscana ha ampliato ulteriormente la propria offerta di prodotti assicurativi, introducendo polizze sanitarie personalizzate in collaborazione con UniSalute. Questa iniziativa ha permesso all'azienda di rispondere in maniera più efficace alle crescenti esigenze di sanità integrativa dei propri clienti, offrendo soluzioni su misura. La partnership con UniSalute, la principale compagnia di assicurazioni sanitarie in Italia, ha consentito ad Assicoop Toscana di ampliare il proprio portafoglio di servizi e di garantire un'assistenza sanitaria di alta qualità ai propri clienti. Assicoop Toscana ha inoltre istituito un'Agenzia Digitale dedicata in modo sperimentale nel 2021, con l'obiettivo di testare e sviluppare nuove soluzioni per far fronte alla crescente domanda di servizi assicurativi digitali. Questo progetto pilota ha gettato le basi per il lancio operativo della struttura nel 2023, rendendo concreta la possibilità di offrire ai clienti un'esperienza digitale completa e innovativa. Questo sviluppo si inserisce nella strategia di

Dall'unione di
Assicoop Firenze,
Assicoop Grosseto,
Assicoop Siena e
l'Agenzia Fondiaria
"Lucherini e
Verdiani" di Firenze
nasce Assicoop
Toscana

2015

serie di iniziative
organizzative e
commerciali volte
a rafforzare la
propria posizione
nel mercato
assicurativo

2016

Rinnovamento
del modello
organizzativo
Adesione al progetto
"New Generation"

2021

Inaugurazione di
un'Agenzia Digitale
dedicata, con
l'obiettivo di offrire
ai clienti nuove
soluzioni di servizi
assicurativi digitali

2022

omnicanalità dell'allora UnipolSai, che punta a integrare canali tradizionali e digitali, offrendo ai clienti un'esperienza uniforme e fluida su tutte le piattaforme. L'Agenzia Digitale è stata progettata per rispondere alle esigenze di clienti che preferiscono l'interazione online, in particolare le nuove generazioni e coloro che prediligono modalità di relazione a distanza. Grazie a questa nuova struttura, Assicoop Toscana ha migliorato l'accessibilità ai propri servizi, mantenendo elevati standard di consulenza e supporto personalizzato. Assicoop Toscana, attraverso i suoi canali relazionali, ha contribuito alla realizzazione di un'importante linea di business B2B supportando Unipol nella distribuzione di servizi assicurativi secondari tramite

le reti indirette di Findomestic Banca. Queste reti, il cui core business è focalizzato su prodotti primari o strumentali, rappresentano un canale strategico per offrire soluzioni assicurative complementari ai clienti di Findomestic Banca. Questo modello di collaborazione consente di raggiungere un pubblico più ampio e di integrare l'offerta Unipol in contesti dove i prodotti assicurativi non sono il focus principale, ma possono fornire un valore aggiunto ai clienti. Assicoop Toscana gestisce il servizio sia operativamente che relazionalmente, garantendo un'efficace distribuzione delle soluzioni assicurative e curando i rapporti con i partner.



2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Toscana

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.

A partire dal 2024 le tematiche ESG sono parte integrante dell'agenda del Consiglio di Amministrazione di Assicoop Toscana. In tali occasioni vengono presentate, discusse e rendicontate le attività e le iniziative aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance, contribuendo al rafforzamento delle conoscenze collettive e alla crescita della consapevolezza strategica dell'organo di governo in relazione agli obiettivi di sostenibilità.

GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

2.2 Le cariche sociali

GRI 2-10

Il Consiglio di amministrazione, noto come CdA, è composto da 11 membri. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente, il quale non ricopre incarichi dirigenziali, 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 triennale. Su un totale di undici componenti, tre sono esecutivi e otto non esecutivi; tutti risultano indipendenti e di genere maschile. Con riferimento all'età, un consigliere ha tra i 30 e i 50 anni, mentre i restanti dieci hanno più di 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

I membri del CdA rappresentano i nostri Soci.

I Soci rappresentanti della Società propongono i nominativi dei membri del Consiglio di Amministrazione per la loro approvazione da parte dell'Assemblea; ai sensi dell'art.13 dello Statuto Sociale, il C.d.A. nominato, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea all'atto della nomina o della rinnovazione, elegge fra i propri componenti il Presidente e può nominare uno o più Vice Presidenti, uno o più Amministratori Delegati, assegnando inoltre deleghe ed emolumenti per gli amministratori investiti di particolari cariche.

La nomina degli amministratori viene effettuata direttamente dall'Assemblea dei Soci, su proposta dei nominativi da parte di un socio o da persona fisica, munito di delega, che lo rappresenti.

PRESIDENTE

Riccardo Nencini

VICEPRESIDENTE

Roberto Maestrini

AMMINISTRATORE DELEGATO

Vincenzo
Formicola

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

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

Lorenzo Cottignoli, Giuseppe d'Alessandro, Alfonso Roberto Galante, Enrico Rabazzi, Simone Tarchiani, Raffaele Errico, Vincenzo Formicola, Riccardo Nencini, Roberto Maestrini, Lapo Baldini, Stefano Mazzanti

COLLEGIO SINDACALE

Libero Mannucci (Presidente)
Silvia Mariotti e Alberto Parisini
(Sindaci effettivi)

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.

Carta dei Valori e Codice Etico

A partire dall'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico del Gruppo Unipol, Assicoop Toscana 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.

I valori ed i principi che caratterizzano il Codice Etico possono essere riassunti in:

- Rispetto della legalità
- Condotta etica nei rapporti con le Pubbliche

Amministrazioni

- Tutela e valorizzazione delle persone e democrazia d'impresa
- Responsabilità sociale e ambientale
- Affidabilità e trasparenza del settore assicurativo
- Salvaguardia dell'immagine aziendale
- Concorrenza leale e pubblicità corretta
- Tutela dei dati personali
- Trasparenza nei rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo
- Astensione nel compiere atti portatori di potenziale conflitto di interessi

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) di Assicoop Toscana, elaborato in conformità al D.lgs. 231/2001, rappresenta l'impegno dell'azienda nel promuovere l'integrità e il rigore nella condotta aziendale. Il modello è stato concepito per garantire trasparenza e correttezza nella gestione delle attività e per prevenire illeciti che potrebbero compromettere l'etica e la reputazione aziendale.

Strutturato in una Parte Generale e in diverse Parti Speciali, il MOG affronta specifiche categorie di reati, come corruzione, riciclaggio e reati societari, fornendo indicazioni chiare sulle attività sensibili e sulle condotte da evitare. Ogni sezione del modello è pensata per prevenire eventuali violazioni, favorendo un ambiente di lavoro basato su regole precise e su comportamenti trasparenti. Questo approccio si traduce in una gestione improntata al rispetto delle leggi e all'adozione di prassi rigorose. Un aspetto cruciale del MOG è il sistema disciplinare e sanzionatorio che prevede sanzioni rigorose per chiunque, sia dipendenti che terze parti, violi le norme stabilite. Questo sistema sottolinea l'importanza di mantenere elevati standard di comporta-



mento, contribuendo a creare una cultura aziendale in cui l'integrità è un valore centrale.

In definitiva, il MOG di Assicoop Toscana riflette la volontà di adottare un modello di condotta basato su rigore e integrità, promuovendo un'organizzazione in cui la conformità alle regole e l'etica professionale sono pilastri fondamentali per il successo e la sostenibilità dell'azienda.

Reclami ai sensi del provv. IVASS n°46/2016

Assicoop Toscana inoltre ha recepito le precise istruzioni impartite dalla Compagnia in merito ai reclami presentati nei confronti dei propri intermediari adottando la procedura di Unipol per la raccolta, gestione ed evasione delle lamentele dei Clienti.

Assicoop Toscana ha affidato la gestione dei reclami ricevuti riguardanti il comportamento dei propri intermediari alla struttura di Audit interno, la quale segnala prontamente al collaboratore intermediario il reclamo pervenuto e richiede al medesimo, fornendogli ogni necessario supporto, un dettagliato resoconto sull'occorso; raccoglie eventuale documentazione a sostegno di quanto dichiarato, integrando il resoconto con eventuali annotazioni e ulteriori considerazioni. Se del caso, col preventivo accordo con le strutture Reclami della Compagnia e della Direzione di Assicoop, si rende parte attiva per la composizione bonaria e/o transattiva del reclamo, al fine della completa istruzione della posizione e consentire alla Compagnia di fornire un adeguato riscontro al Reclamante nei termini previsti dal Provvedimento.

Nel corso degli anni si è osservato il seguente andamento²⁶:

Numero di reclami trattabili evasi	2022	2023	2024
Accolti	2	3	2
Transatti	2	3	2
Respinti	15	13	7
In istruttoria	1	1	2
Totale reclami ricevuti	20	20	13

Assicoop si è inoltre dotata di un sistema di controllo interno costituito da regole, procedure e struttura organizzativa volte a monitorare:

- L'efficienza ed efficacia dei processi aziendali;
- L'affidabilità dell'informazione finanziaria;
- Il rispetto di leggi, regolamenti, statuto sociale e procedure interne;
- La salvaguardia del patrimonio aziendale.

Whistleblowing

GRI 2-26

In applicazione del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) è operativa 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 Toscana 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.

²⁶ Fonte "Gestione dei reclami ricevuti - Prospetto ANNUALE" di Unipol

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;
- 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 infondatezza²⁷ o fondatezza della segnalazione; in quest'ultimo caso, la "Nota" avrà quale destinatario il C.d.A., affinché assuma le opportune decisioni sull'occorso, 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 *Whistlech*, sono disponibili 24 ore su 24;
- nel periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni.

Conformità alla Direttiva IDD: Trasparenza e Responsabilità nella Distribuzione Assicurativa

Assicoop Toscana 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 Toscana 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 Toscana 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 abbiano 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 Unipol e da UniSalute.

Grazie a queste misure, Assicoop Toscana 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.

²⁷ 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.

Reclami documentati su violazioni della privacy e perdita di dati dei clienti

Nel corso del 2024 non si riscontrano violazioni della privacy né sulla perdita di dati dei clienti.

Organi e Funzioni di Controllo

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Assicoop Toscana 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.

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 sussistenza i requisiti dimensionali riguardo al numero dei collaboratori e di volume di premi, Assicoop Toscana ha provveduto ad istituire 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 Toscana 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 Toscana, 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.

Audit Interno

Assicoop Toscana si 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 ano-

GRI 2-27

GRI 205-3

Non sono presenti casi di non conformità all'interno di Assicoop Toscana:

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

malie 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 stati rilevati episodi di corruzione all'interno di Assicoop Toscana.

I dati provengono dalle verifiche annuali di audit ed i controlli eseguiti per l'Organismo di Vigilanza condotti dall'ufficio di Audit Rete Vendita.

Standard: L'organizzazione si attiene, inoltre, al Codice Etico interno e al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001.

Metodologie: Per identificare eventuali episodi di corruzione, vengono condotti audit regolari e monitoraggio continuo delle attività aziendali. Tutti i dipendenti, i fornitori e i partner sono tenuti a segnalare episodi di corruzione attraverso i canali di whistleblowing aziendali.

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

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



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità delle performance realizzate da Assicoop Toscana per il triennio di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo. Nel 2024, Assicoop Toscana ha registrato una crescita degli incassi netti, pari al +22,72% rispetto al 2023, spinta in particolare dall'incremento sulle Auto Single in tutti i Canali Distributivi ed alla maggiore raccolta del Canale Altri Accordi Distributivi per circa € 25,0 milioni rispetto al precedente esercizio. Nonostante l'importante crescita degli incassi, i ricavi complessivi si mantengono sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente. Questo risultato è imputabile al mancato riconoscimento dei Rappel Tecnici, non erogati dalla Compagnia a causa dell'andamento tecnico sfavorevole conseguente agli eventi catastrofici del 2023. L'assenza di tali componenti variabili di reddito ha inciso in modo significativo sul totale dei ricavi, neutralizzando l'effetto positivo dell'incremento degli incassi.

I costi diretti sono cresciuti del +2,68%, influenzati da due principali fattori: l'adeguamento delle retribuzioni previsto dal rinnovo del CCNL (+3%) e i maggiori oneri connessi al progetto Next Generation Agency promosso dalla Compagnia. Questo progetto ha comportato il ribaltamento su Assicoop di nuovi costi operativi, come quelli relativi alle dotazioni IT, alle commissioni POS e alla riduzione nella fornitura dei consumabili.

Anche le spese generali hanno registrato un incremento del +2,90%. Questi aumenti, sommati, hanno comportato una contrazione del margine lordo del -8,94% e una riduzione della redditività operativa.

Il reddito operativo si è ridotto del -23,86%, mentre il risultato d'esercizio è sceso a 626.461 euro, segnando una flessione del -31,59% rispetto al 2023. Nonostante la riduzione della redditività, il 2024 conferma la capacità dell'azienda di mantenere un buon livello di ricavi, pur in un contesto sfidante segnato da trasformazioni organizzative, investimenti in innovazione e un aumento generalizzato dei costi.

Performance economica	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Incassi netti	130.866.506 €	138.293.734 €	169.709.776 €	22,72%
Provvigioni attive	14.711.830 €	14.815.455 €	15.832.961 €	6,87%
Ricavi vendite/prestazioni	18.699.777 €	18.714.490 €	18.637.112 €	-0,41%
Totale costi diretti	13.286.045 €	13.737.852 €	14.105.378 €	2,68%
Margine lordo	5.413.732 €	4.976.638 €	4.531.735 €	-8,94%
Totale spese generali	3.053.606 €	2.775.015 €	2.855.522 €	2,90%
Reddito operativo	2.360.126 €	2.201.622 €	1.676.213 €	-23,86%
Risultato d'esercizio	1.187.541 €	915.735 €	626.461 €	-31,59%

3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Toscana – Auto/ Rami elementari	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Auto	68.168.214€	72.224.060€	96.603.815€	33,7%
Rami elementari	37.052.610€	37.469.328€	37.321.097€	-0,4%

La raccolta premi complessiva dell'esercizio 2024 nei rami Danni è stata pari a € 133,9 milioni, in aumento del 22,1% rispetto al precedente esercizio. La raccolta dei premi Auto è stata pari ad euro 96,6 milioni in aumento del 33,7%, con un avanzamento sul budget del 122%. L'incremento degli incassi Auto è dovuto principalmente alla crescita registrata sulle Auto Singole in tutti i Canali Distributivi ed alla maggiore raccolta del Canale Altri Accordi Distributivi per circa € 25,0 milioni rispetto al precedente esercizio. La raccolta nei rami Elementari si è attestata ad euro 37,3 milioni con un raggiungimento del budget al 97,7% nei Rami Elementari Persone, del 94,6% nel Comparto Salute e del 93,3% nei Rami Elementari Aziende.

Nel comparto Vita gli incassi premi 2024 ammontano ad euro 37,9 milioni registrando maggiori incassi rispetto all'esercizio precedente per euro 6,1

milioni. Tale incremento è riconducibile alla maggiore raccolta sui Comparti Protezione e Investimento per circa euro 6,9 milioni rispetto al 2023.

La nuova produzione Vita ha registrato in termini di premi un volume complessivo di euro 26 milioni, in aumento del 26,6% rispetto all'anno precedente, tale incremento della raccolta in volumi ha interessato i comparti Investimento e Protezione.

La raccolta premi, suddivisa tra i segmenti Corporate e Retail, mostra una crescita in entrambe le divisioni. Nel comparto Retail, l'incremento è frutto del consolidamento delle modifiche organizzative introdotte nel 2021, che hanno portato a un miglioramento sia dei processi operativi interni sia delle performance commerciali.

Nel Corporate, la crescita è attribuibile principalmente all'aumento della raccolta nel Canale Altri Accordi Distributivi.

Raccolta premi Assicoop Toscana – Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Vita	28.263.946€	31.828.109€	37.921.161€	19,1%

Raccolta premi Assicoop Toscana - Nuova Produzione Vita	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Nuova Produzione Vita	16.549.032 €	20.570.569 €	26.041.810 €	26,6%

Raccolta premi Assicoop Toscana - Retail/corporate	2022	2023	2024	Variazioni % 2023-2024
Retail	70.316.281 €	77.695.021 €	83.674.459 €	7,7%
Corporate	60.550.225 €	63.826.476 €	88.171.615 €	38,1%

Vendita prodotti bancari standardizzati

Nel 2024 si è ulteriormente migliorata l'attività organizzativa tra Agenzie e Filiali Bper, riducendo le criticità riscontrate nei precedenti esercizi, questo ha consentito di migliorare la produzione Conti Correnti che è stata pari a 187 nuove aperture rispetto alle 162 del precedente esercizio.

Vendita pezzi noleggio a lungo termine

Nel 2024 le difficoltà organizzative, gestionali e logistiche palesate da UnipolRental, hanno notevolmente rallentato l'operatività e le attività commerciali in particolar modo nel mercato flotte aziendali. Queste criticità hanno avuto un impatto diretto nello svolgimento delle azioni commerciali da parte della rete e degli Specialist NLT di Assicoop Toscana e non ha consentito all'Azienda di raggiungere l'obiettivo di 180 pezzi. Il risultato del 2024 si è attestato a 43 pezzi collocati con un avanzamento del 24% rispetto al Budget.

Vendita Telepedaggio

A partire dal marzo 2022 Unipol ha lanciato il servizio di Telepedaggio UnipolMove. Dopo una serie di difficoltà organizzative vissute nel 2023 considerata la novità rappresentata, nel 2024 Assicoop Toscana ha realizzato un importante risultato pari a 7.822 dispositivi collocati ben oltre il Budget assegnato. I numeri realizzati sono stato il frutto di una maggiore esperienza nell'organizzazione dei processi a supporto della rete e le politiche commerciali molto competitive operate dalla Compagnia rispetto al principale competitor.

I clienti e il portafoglio

Dal 2023 al 2024 si registra una riduzione del numero di clienti persone fisiche, che passano da 70.737 a 66.937. Il calo più significativo riguarda la fascia d'età over 50, che scende da 52.574 a 49.146 unità. Diminuiscono leggermente anche i clienti tra i 30 e i 50 anni (da 16.377 a 15.733), mentre cresce la presenza di under 30, passati da 1.786 a 2.058. Anche la distribuzione per genere evidenzia una riduzione generalizzata: gli uomini passano da 41.250 a 38.620, le donne da 29.487 a 28.317.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2022	2023	2024
Totale	71.475	70.737	66.937
di cui sotto i 30 anni	1.700	1.786	2.058
di cui tra i 30 e 50 anni	17.183	16.377	15.733
di cui sopra i 50 anni	52.592	52.574	49.146

L'attenzione di Assicoop Toscana nel proporsi come partner affidabile per la tutela del rischio è confermata dalla tenuta dell'indice di cross selling, che resta stabile a 1,87 nel 2024 rispetto all'1,88 del 2023. Questa lieve flessione si spiega, anche per il 2024, con l'acquisizione di clienti mono-polizza provenienti da specifici canali distributivi – in particolare Altri Accordi Distributivi e PMI – sui quali, per vincoli contrattuali, non sono consentite azioni commerciali aggiuntive. Ciò limita le opportunità di sviluppo commerciale e impatta sull'indicatore aggregato, pur in un contesto di buona fidelizzazione della clientela consolidata.

Indice di Cross selling	2022	2023	2024
Indice di Cross-selling (media)	1,91	1,88	1,87
Indice di Cross-selling (persona)	1,80	1,76	1,76
Indice di Cross-selling (azienda)	2,23	2,16	2,07



4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Per Assicoop Toscana è fondamentale investire sulle proprie risorse umane, sia sul personale dipendente sia sulla rete indiretta di vendita composta da subagenti, produttori e promotori. Le politiche adottate negli ultimi anni hanno continuato a privilegiare la stabilità occupazionale e l'inserimento lavorativo dei giovani, confermando un approccio orientato alla valorizzazione delle persone. Nel 2024, le persone impiegate complessivamente in Assicoop Toscana sono 252, di cui 147 dipendenti e 105 collaboratori in libera professione. Il numero dei collaboratori cresce ancora rispetto al 2023 (da 103 a 105), proseguendo il rafforzamento della rete vendita e la capacità di presidio sul territorio.

Il metodo di calcolo per la rendicontazione dei dati è basato sul numero di persone, prendendo in considerazione la tipologia contrattuale (tempo pieno o parziale), il genere e la natura del contratto (tempo indeterminato e determinato). Ogni dipendente è conteggiato individualmente, specificando se ha

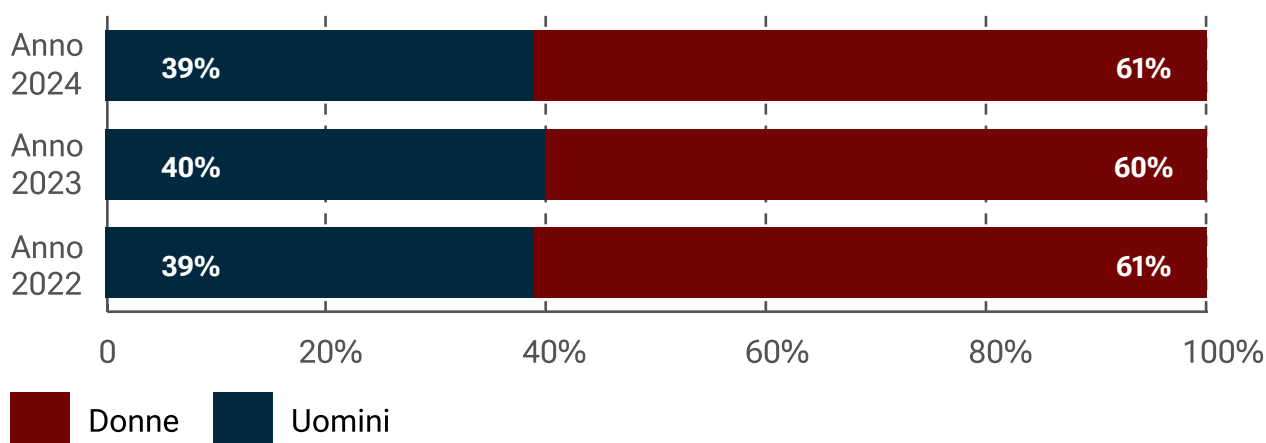
un contratto a tempo pieno o parziale, e suddiviso per sesso. Questo approccio consente una rappresentazione dettagliata della forza lavoro, facilitando l'analisi delle dinamiche occupazionali e assicurando che le informazioni siano in linea con i criteri di equità e diversità dell'organizzazione. Tutti i dati riportati provengono da report interni aggiornati dall'Ufficio Risorse Umane, che raccoglie tutte le informazioni necessarie. Nessun dato è stato stimato: ogni informazione riflette esattamente la situazione reale del personale, garantendo così precisione e affidabilità nella rendicontazione.

Le tabelle forniscono una panoramica dettagliata della forza lavoro di Assicoop Toscana per l'anno 2024, con una suddivisione per genere e tipologia contrattuale.

Nel 2024, il numero totale di dipendenti si conferma stabile a 147 unità, con una composizione di genere sostanzialmente equilibrata: il 61% donne e il 39% uomini. La prevalenza femminile rimane

Le risorse umane di Assicoop Bologna Metropolitana	2022	2023	2024
Dipendenti	148	147	147
Collaboratori in libera professione	97	103	105
Totale	245	250	252

Dipendenti di Assicoop Modena & Ferrara per genere



quindi moderata e in linea con gli anni precedenti, confermando la continuità delle politiche aziendali orientate all'equità di genere e alla valorizzazione delle competenze senza distinzione di sesso.

Tra i dipendenti a tempo indeterminato, che rappresentano la quasi totalità della forza lavoro, si contano 144 persone, di cui il 60% donne e il 40% uomini. I contratti a tempo determinato risultano marginali (3 unità, pari a circa il 2% del totale), a testimonianza della stabilità occupazionale garantita dall'azienda.

La ripartizione tra tempo pieno e tempo parziale evidenzia che la maggioranza dei lavoratori (134 persone) opera a tempo pieno, mentre 13 lavorano part-time pari a circa il 9% del totale.

Nel complesso, i dati 2024 confermano la sostanziale stabilità della forza lavoro rispetto all'anno precedente, con lievi variazioni interne che rientrano nella normale dinamica aziendale. Tale continuità testimonia l'impegno costante dell'organizzazione nel mantenere elevati livelli di occupazione e un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile.

Per quanto riguarda la rete commerciale in libera professione, nel 2024 sono stati registrati 105 collaboratori, in crescita rispetto ai 103 del 2023. La figura più rappresentativa resta quella del subagente, che opera sulla base di un Mandato di Subagenzia. In questa categoria rientrano anche i collaboratori dei subagenti. La principale attività consiste nella raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. o da altre società del Gruppo Unipol, rappresentate da

Assicoop Toscana S.p.A., nel pieno rispetto delle direttive tecniche, amministrative e tariffarie emanate dall'Agenzia e dalla Compagnia.

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

Non è presente la voce relativa ai quadri in quanto la discrepanza in termini di rappresentazione fra i due generi non permette una rappresentazione veritiera del dato.

I dati riportati nelle tabelle sono stati raccolti sulla base della Retribuzione Annua Lorda (RAL), che rappresenta lo stipendio lordo annuale comprensivo delle voci fisse della retribuzione. Nella prima tabella, il valore medio della RAL è stato calcolato suddividendo i dipendenti per categorie di impiego e per genere, per fornire un'analisi più dettagliata delle differenze salariali.

Per la seconda tabella, è stata utilizzata una metodologia che tiene conto della remunerazione totale, comprendente la RAL e le componenti variabili della retribuzione, come benefit, premi e altre forme di incentivo. I dati relativi ai benefit e premi sono stati raccolti utilizzando il sistema di gestione interna delle risorse umane e sono stati aggregati per calcolare una media ponderata per ciascuna categoria di impiego e genere.

Le metodologie di calcolo seguono gli standard comunemente adottati in ambito retributivo e gli strumenti di calcolo includono software HR dedicati all'analisi delle retribuzioni, garantendo l'accuratezza e la trasparenza delle informazioni fornite.

GRI 405-2

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	62%
Impiegati	90%
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Remunerazione totale per categoria di impiego)	Rapporto %
Quadri	65%
Impiegati	92%

GRI 2-30

GRI 3-3

GRI 405-1

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti, suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e per genere, nel 2024 il personale di Assicoop Toscana risulta composto da 1 dirigente (uomo), 15 quadri (di cui 14 uomini e 1 donna) e 131 impiegati (di cui 43 uomini e 88 donne).

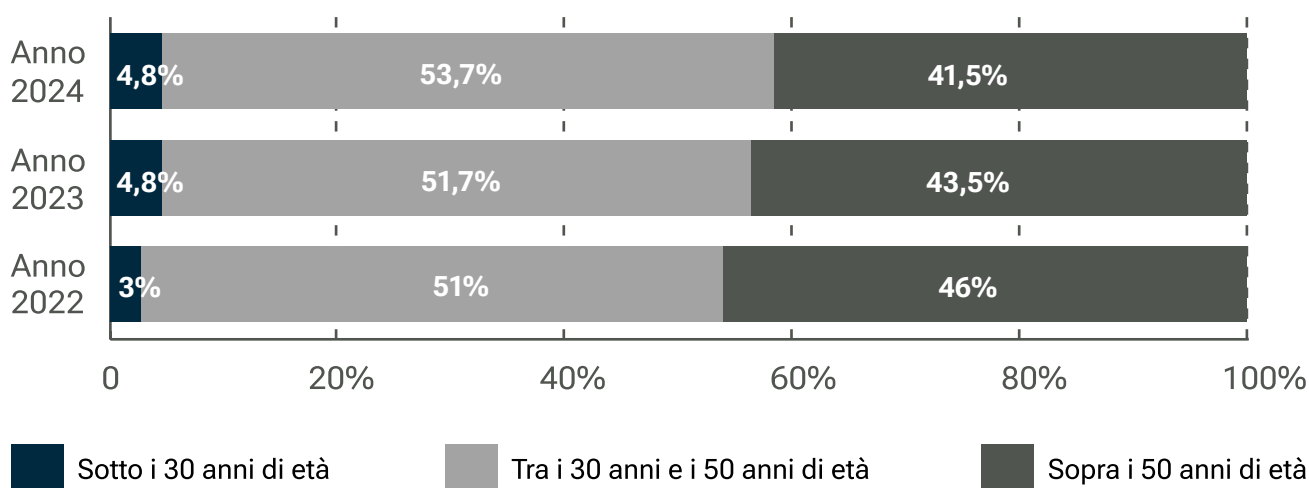
Tutto il personale dipendente e dirigente dell'azienda è coperto dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, a conferma dell'impegno costante di Assicoop Toscana nel garantire condizioni contrattuali eque e conformi alle normative di settore.

La struttura per inquadramento mantiene sostanziale stabilità rispetto al 2023, segno di un'organizzazione consolidata e coerente con la propria dimensione operativa. La componente femminile rappresenta circa il 61% del totale dei dipendenti, confermando una prevalenza equilibrata e stabile nel tempo.

Nel corso del 2024, il numero dei dipendenti appartenenti alle categorie protette resta invariato rispetto all'anno precedente, con 10 persone complessivamente (5 uomini e 5 donne).

Il 100% dei dipendenti di Assicoop Toscana è inquadrato in contratti collettivi nazionali, un risul-

Dipendenti di Assicoop Toscana per fasce d'età



tato che evidenzia la centralità del lavoro tutelato e del rispetto dei diritti contrattuali, principi cardine della politica aziendale in materia di gestione delle risorse umane.

Analizzando la distribuzione dei dipendenti per fasce di età, nel 2024 emerge un quadro sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. Il 54% del personale (79 persone) rientra nella fascia tra i 30 e i 50 anni, il 41% (61 persone) appartiene alla fascia oltre i 50 anni, mentre il 5% (7 persone) ha meno di 30 anni.

La struttura anagrafica complessiva conferma quindi un equilibrio tra figure con maggiore esperienza e profili più giovani, mantenendo una composizione matura e consolidata dell'organico. Il

leggero aumento dei dipendenti tra i 30 e i 50 anni riflette la naturale evoluzione professionale del personale interno e la volontà dell'azienda di rafforzare il proprio capitale umano con competenze già esperte, garantendo continuità operativa e conoscenza del territorio.

La quota più contenuta di lavoratori under 30, stabile rispetto all'anno precedente, rappresenta un ambito su cui continuare a investire attraverso iniziative di inserimento e percorsi di crescita professionale dedicati ai giovani.

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	58	90	148
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	16	1	17
di cui impiegati	41	89	130
Totale dipendenti 2023	59	88	147
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	14	1	15
di cui impiegati	44	87	131
Totale dipendenti 2024	58	89	147
di cui dirigenti	1	-	1
di cui quadri	14	1	15
di cui impiegati	43	88	131

GRI 2-7

GRI 3-3

GRI 406-1

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 (144) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Assicoop Toscana, oltre a prevedere un orario settimanale di 38 ore distribuito su 4,5 giornate lavorative, mette a disposizione attraverso il Contratto Integrativo Aziendale permessi retribuiti al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro.

Nel 2024 Assicoop Toscana ha assunto 3 nuovi dipendenti, in diminuzione rispetto ai 9 del 2023. Le nuove assunzioni hanno riguardato esclusivamen-

te le fasce di età sotto i 30 anni e tra i 30 e i 50 anni, senza variazioni nella fascia oltre i 50 anni, che rimane invariata per il secondo anno consecutivo.

In particolare, 1 nuova assunzione ha interessato la fascia under 30 (una donna), mentre 2 assunzioni hanno riguardato la fascia 30-50 anni (1 uomo e 1 donna). Per quanto riguarda le cessazioni, nel corso del 2024 un dipendente ha lasciato l'organizzazione, in netta diminuzione rispetto agli 11 del 2023. Nello specifico, 1 persona apparteneva alla fascia tra i 30 e i 50 anni (un uomo), mentre 3 persone rientravano nella fascia oltre i 50 anni (tutte donne). Non si registrano uscite nella fascia under 30, a conferma di una maggiore stabilità tra i profili più giovani.

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2022	58	90	148
di cui a tempo indeterminato	56	84	140
di cui a tempo determinato	2	6	8
di cui a tempo pieno	58	77	135
di cui a tempo parziale	-	13	13
Totale dipendenti 2023	59	88	147
di cui a tempo indeterminato	56	83	139
di cui a tempo determinato	3	5	8
di cui a tempo pieno	59	77	136
di cui a tempo parziale	-	11	11
Totale dipendenti 2024	58	89	147
di cui a tempo indeterminato	57	87	144
di cui a tempo determinato	1	2	3
di cui a tempo pieno	57	77	134
di cui a tempo parziale	1	12	13

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2022	2023	2024
Totale dipendenti assunti	12	9	3
Sotto i 30 anni	6	3	-
di cui uomini	1	1	-
di cui donne	5	2	-
Tra i 30 e 50 anni	6	6	3
di cui uomini	2	3	1
di cui donne	4	3	2
Sopra i 50 anni	-	-	-
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	-	-	-
Totale dipendenti cessati	9	11	1
Sotto i 30 anni	3	1	0
di cui uomini	2	-	-
di cui donne	1	1	-
Tra i 30 e 50 anni	1	4	0
di cui uomini	1	1	-
di cui donne	-	3	-
Sopra i 50 anni	5	6	1
di cui uomini	1	2	1
di cui donne	4	4	-

Nel 2024 il tasso di turnover di Assicoop Toscana si mantiene su livelli molto bassi, confermando la tendenza alla stabilità occupazionale già evidenziata nel 2023. Le variazioni percentuali osservate devono essere lette considerando che derivano da un numero assoluto di casi limitato, rendendo quindi i cambiamenti poco significativi sul piano strutturale.

Turnover per genere:

Uomini:

Il tasso di turnover nel 2024 è pari a 0%, in riduzione rispetto al valore positivo registrato nel 2023 (1,7%). Questo indica l'assenza di uscite tra i lavoratori uomini durante l'anno, a testimonianza di una continuità occupazionale pienamente consolidata.

Donne:

Il tasso di turnover per le donne si attesta al 2,3%, in leggero aumento rispetto al -3,4% del 2023, ma comunque su valori contenuti. Tale variazione è dovuta a poche unità e non evidenzia criticità strutturali, mantenendo complessivamente un buon equilibrio di genere nella permanenza aziendale.

Turnover per fasce di età:

Sotto i 30 anni:

Il turnover è pari a 0%, in diminuzione rispetto al 28,6% del 2023. Il dato segnala una maggiore stabilità tra i profili più giovani, tradizionalmente più soggetti a mobilità.

Tra i 30 e i 50 anni:

Il tasso è 3,8%, in lieve crescita rispetto al 2,6% del 2023, ma ancora su valori moderati, confermando una buona tenuta del gruppo di dipendenti in età intermedia.

Sopra i 50 anni:

Il turnover rimane basso e negativo (-1,6%), in miglioramento rispetto al -9,4% del 2023, indicando una sostanziale stabilità nella fascia più matura, in parte legata alla prossimità al pensionamento.

Nel complesso, il 2024 conferma un'elevata stabilità del personale, con tassi di mobilità molto contenuti sia per genere che per età. L'azienda continua a mostrare una forte capacità di fidelizzazione e valorizzazione delle risorse umane, in linea con la propria politica di sostenibilità sociale e con gli standard del GRI 401-1, che promuovono condizioni

di lavoro eque e durature. Nel corso del 2024 è stato applicato l'adeguamento della paga base del 3%, in coerenza con quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto il 30 novembre 2023.

Turnover dei dipendenti per età e genere²⁸	2022	2023	2024
Tasso di assunzione per genere	8,1%	6,1%	2,0%
uomini	10%	5,2%	1,7%
donne	7%	10,0%	3,4%
Tasso di cessazioni per genere	3,4%	6,1%	0,7%
uomini	3,3%	6,9%	1,7%
donne	3,5%	5,6%	0,0%
Tasso di turnover per genere	4,8%	2,0%	1,4%
uomini	6,7%	1,7%	0,0%
donne	3,5%	4,4%	2,3%
Tasso di assunzione per fasce d'età	8,2%	8,1%	2,0%
sotto i 30 anni di età	40%	75%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	10,8%	8,1%	3,8%
sopra i 50 anni di età	3%	0,0%	0,0%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	3,4%	6,1%	0,7%
sotto i 30 anni di età	-	37,5%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	1,4%	1,4%	0,0%
sopra i 50 anni di età	6%	7,6%	1,6%
Tasso di turnover per fasce d'età	4,8%	2,0%	1,4%
sotto i 30 anni di età	40%	37,5%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	9,5%	6,8%	3,8%
sopra i 50 anni di età	-3%	-7,6%	-1,6%

28 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

Nel corso del 2024 è proseguita un'intensa e strutturata attività formativa che ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti e dei collaboratori in libera professione di Assicoop Toscana. Tutti gli iscritti al Registro Unico degli Intermediari Assicurativi (sezioni A ed E) hanno completato le 30 ore annue obbligatorie di formazione IVASS, erogate sia in aula che in modalità FAD, per un totale di circa 8.000 ore complessive, in linea con l'anno precedente. Complessivamente, nel 2024 sono state erogate 4.772 ore di formazione ai dipendenti, con una media di 33 ore pro capite, sostanzialmente stabile rispetto al 2023. Le ore medie di formazione sono state 33 per gli uomini e 32 per le donne, mentre per categoria di inquadramento si registrano 31 ore per i dirigenti, 32 per i quadri e 33 per gli impiegati, a conferma di un impegno formativo diffuso e bilanciato in tutte le aree organizzative.

Nel medesimo periodo, Assicoop Toscana ha attuato un piano di formazione tecnica e commerciale articolato e mirato, sviluppato in stretta collaborazione con i Responsabili interni e la Direzione della Compagnia. L'obiettivo è stato quello di

rafforzare le competenze professionali e colmare eventuali gap formativi, in coerenza con l'evoluzione del mercato assicurativo e con le strategie di crescita dell'organizzazione.

Tra le principali iniziative formative si segnalano:

- Corsi Vita, con un focus su investimenti e previdenza, finalizzati a potenziare la consulenza in ambito finanziario e assicurativo;
- Corso Abitazione, dedicato alla conoscenza approfondita delle coperture legate al comparto immobiliare;
- Modulo sul prodotto "Unica", volto a consolidare la padronanza del nuovo prodotto della Compagnia e del suo posizionamento competitivo;
- Corso Impresa, per accrescere la preparazione tecnica e consulenziale sui prodotti destinati al mondo aziendale;
- Corso Focus Commercio, dedicato alle polizze per le attività commerciali, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di analisi e di proposta verso questo segmento di clientela.

Ore medie di formazione ai dipendenti per genere	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	4.607	4.837	4.772
ai dipendenti uomini	1.827	1.984	1.912
ai dipendenti donne	2.780	2.853	2.860
Ore medie di formazione per dipendente²⁹	31	33	33
Ore medie di formazione uomini	32	34	33
Ore medie di formazione donne	31	32	32

²⁹ 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

Ore totali e medie di formazione ai dipendenti per categoria di inquadramento	2022	2023	2024
Ore totali di formazione	4.607	4.837	4.772
Dirigenti	30	34	31
Quadri	529	466	480
Impiegati	4.048	4.337	4.261
Ore medie di formazione per dipendente	31	33	32
Ore medie di formazione dirigenti	30	34	31
Ore medie di formazione quadri	31	31	32
Ore medie di formazione impiegati	31	33	33

Parallelamente, sono stati attivati percorsi di crescita individuale per specifici collaboratori volti a valorizzare le competenze già presenti nell'organizzazione e favorire la crescita professionale delle risorse.

Sono inoltre proseguiti i percorsi specialistici "Family Welfare" e "Business Specialist", promossi in accordo con la Compagnia, che hanno consentito di approfondire le conoscenze tecniche sui prodotti e rafforzare la consulenza verso famiglie e imprese. Per lo sviluppo delle competenze commerciali e comunicative, sono stati organizzati corsi sulle Tecniche di Vendita e Comunicazione, con particolare attenzione al metodo ASPIC, che integra elementi di comunicazione relazionale e comportamentale nelle dinamiche di vendita.

È proseguito anche il percorso di sviluppo interno legato al progetto S.P.O.C. (Supporto, Processi, Omnicanaale, Commerciali), evoluzione del precedente programma "Change Management". Tale iniziativa continua a rappresentare un percorso formativo permanente volto a supportare la rete distributiva nell'adozione di procedure e metodologie di lavoro uniformi, promuovendo l'uso dei sistemi digitali e la diffusione di modelli commerciali omnicanaale in linea con le strategie della Compagnia.

A completamento del piano, sono stati realizzati corsi sull'efficienza operativa e sull'utilizzo di software applicativi, in particolare Excel, sia a livello base che avanzato, a supporto delle attività di analisi e monitoraggio.

Infine, sono stati svolti corsi di aggiornamento sui programmi digitali della Compagnia, in coerenza con il processo di trasformazione omnicanaale e di innovazione tecnologica che caratterizza la strategia di Assicoop Toscana.

PROGETTO NEW GENERATION

Nel 2024 Assicoop Toscana ha proseguito il progetto "New Generation", nato per valorizzare giovani talenti e rinnovare la rete commerciale, in collaborazione con Unipol e le altre Assicoop. L'iniziativa ha previsto l'inserimento di nuovi consulenti assicurativi selezionati tramite una campagna multicanaale e coinvolti in un percorso di onboarding di sei mesi, con attività di team building, formazione tecnica e sviluppo di competenze digitali e commerciali. I partecipanti hanno seguito 60 ore di formazione IVASS e momenti di affiancamento sul territorio, favorendo la loro integrazione nelle filiali. Nel 2024 il progetto ha continuato a offrire ai giovani un'opportunità di crescita professionale e di avvicinamento al mondo assicurativo.

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone rappresenta una priorità per Assicoop Toscana.

All'interno di Assicoop Toscana è attivo un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme al D.Lgs. 81/08, gestito da una società esterna specializzata nella consulenza e assistenza per l'adempimento degli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza. Tale società si occupa anche della redazione periodica dei principali documenti di valutazione dei rischi, tra cui il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), la Valutazione dei Rischi da Vibrazione Meccanica (VRI) e la Valutazione preliminare dei Rischi da Stress Lavoro Correlato.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è un consulente esterno fornito dalla stessa società specializzata, che collabora con il Datore di Lavoro per garantire l'implementazione delle misure di sicurezza. Inoltre, l'azienda ha designato figure specifiche per gestire le emergenze, come gli Addetti al Primo Soccorso e gli Addetti Antincendio, presenti in tutte le sedi dove è presente personale dipendente.

Struttura e Responsabilità

L'organigramma della sicurezza di Assicoop Toscana prevede una chiara suddivisione delle responsabilità:

- Il Datore di Lavoro è il responsabile della sicurezza e della protezione dei lavoratori, supportato dall'RSPP esterno e dall'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) interno.
- Il Dirigente sulla Sicurezza supervisiona le attività legate alla sicurezza e attua le direttive del datore di lavoro.
- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), esterno, garantisce l'efficace implementazione del sistema di gestione della sicurezza e coordina le esercitazioni di evacuazione.
- L'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), interno, supporta l'RSPP nella gestione delle operazioni quotidiane relative alla sicurezza.

- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è una figura interna che rappresenta i lavoratori e partecipa attivamente alle decisioni riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro.
- Il Medico Competente, esterno, esegue visite periodiche e sopralluoghi negli ambienti di lavoro per garantire il monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.
- I Preposti supervisionano le attività lavorative, verificano che le norme di sicurezza vengano rispettate, segnalano eventuali situazioni di rischio e forniscono indicazioni operative ai lavoratori per evitare incidenti e garantire un ambiente sicuro.

Riunioni di Prevenzione e Protezione

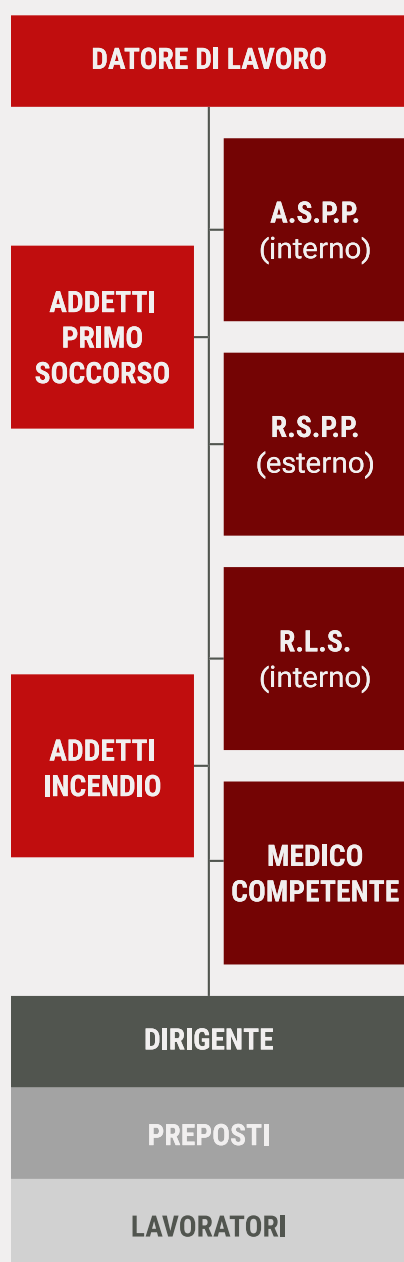
Una volta all'anno si svolge la Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione, a cui partecipano il Datore di Lavoro, l'RSPP, l'RLS, il Medico Competente e l'ASPP. In questa sede vengono esaminati i risultati delle valutazioni dei rischi, l'andamento sanitario aziendale e degli infortuni, i rapporti sulle prove di evacuazione, i programmi di formazione e si discute degli eventuali miglioramenti da apportare al sistema di gestione della sicurezza.

Mansioni dei Lavoratori

Vista la variabilità dell'organizzazione, tutti i dipendenti di Assicoop Toscana sono stati inquadrati come lavoratori videoterminalisti. Queste attività si svolgono principalmente in ambienti d'ufficio, distribuiti nelle varie sedi aziendali, e rientrano integralmente nel Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) implementato dall'azienda. Questo include sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato, i quali operano nelle diverse sedi aziendali distribuite sul territorio.

Non tutti i lavoratori e i luoghi di lavoro rientrano sotto il controllo diretto del Datore di Lavoro, in quanto l'azienda si avvale anche di liberi professionisti.

Non tutti i lavoratori e i luoghi di lavoro rientrano sotto il controllo diretto del Datore di Lavoro, in quanto l'azienda si avvale anche di liberi professionisti.

**Organigramma Salute
e Sicurezza sul Lavoro
conforme al D.Lgs. 81/08**


Assicoop Toscana ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme alle normative italiane, in particolare al D. lgs. 81/08. I pericoli presenti nell'ambiente di lavoro vengono individuati attraverso il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto in ottemperanza alle disposizioni di legge. Tale documento viene periodicamente aggiornato per riflettere le condizioni attuali degli ambienti di lavoro, ed è supportato da una serie di valutazioni specifiche, tra cui la Valutazione dei Rischi da Vibrazione Meccanica (VRM), Valutazione dei rischi Incendio (VRI) e la Valutazione dei Rischi da Stress Lavoro Correlato.

In aggiunta al DVR, l'azienda si avvale di sopralluoghi periodici condotti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con l'obiettivo di monitorare continuamente le condizioni degli ambienti di lavoro, identificare eventuali pericoli e segnalare criticità. Questa attività di vigilanza permette di affrontare prontamente le problematiche riscontrate e implementare misure correttive dove necessario.

In caso di incidenti o infortuni sul lavoro, viene attivato un protocollo di indagine interna, guidato dall'RSPP. L'indagine prevede un'analisi dettagliata dell'accaduto per individuare le cause principali e proporre eventuali azioni correttive o miglioramenti nelle procedure operative, con l'obiettivo di prevenire il ripetersi di simili incidenti. Tuttavia, è importante sottolineare che nel corso del 2024 non si sono verificati infortuni sul lavoro in tutta Assicoop Toscana. Questo risultato positivo deriva non solo dall'efficacia delle misure preventive, ma anche dal basso livello di rischio connesso alle mansioni svolte dai dipendenti, prevalentemente videoterminalisti.

Per garantire la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni, l'azienda ha reso disponibile sulla Intranet aziendale una sezione dedicata alla sicurezza, dove i lavoratori possono consultare i DVR e VRI suddivisi per provincia, il documento di Valutazione Stress Lavoro Correlato, gli opuscoli informativi e l'Organigramma Aziendale per la Sicurezza. In questo documento sono indicate le principali figure coinvolte nella gestione della sicurezza, inclusi il Datore di Lavoro, il Dirigente, l'RSPP, l'RLS, l'ASPP, il Medico Competente, i Preposti, e gli Addetti Antincendio e Primo Soccorso. L'organigramma fornisce un quadro chiaro delle responsabilità e dei ruoli chiave nella prevenzione e gestione della salute e sicurezza in azienda.

Argomento	Tipologia corso	Tipo formazione	Ore Totali	Tot. Dipendenti coinvolti
Corso Base	1° Formazione	E-Learning	32	4
Corso Base	Aggiornamento	E-Learning	270	45
Addetti Antincendio	Aggiornamento	Aula	8	4
RLS	Aggiornamento	Aula	8	1

Inoltre, i Preposti svolgono un ruolo essenziale nella supervisione delle attività lavorative, verificando l'applicazione delle norme di sicurezza e segnalando eventuali situazioni di rischio. Essi forniscono anche istruzioni operative ai lavoratori per evitare incidenti e garantire la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

L'approccio adottato dall'azienda, che combina la valutazione dei rischi formale attraverso il DVR e le verifiche continue da parte delle figure di sicurezza designate, assicura un monitoraggio costante delle condizioni di lavoro e la pronta risoluzione di criticità. Questa gestione attenta e partecipata dei rischi contribuisce a creare un ambiente di lavoro sicuro e conforme agli standard previsti dalle normative in vigore.

La gestione della formazione è affidata a una società esterna, che garantisce il rispetto degli adempimenti normativi previsti dal D. Lgs. 81/08, mentre il coordinamento interno è svolto dall'ASPP. Questo modello di gestione consente una copertura capillare e strutturata della formazione, includendo sia i nuovi assunti attraverso un percorso obbligatorio, sia gli aggiornamenti periodici richiesti.

La formazione specifica, destinata alle figure indicate nell'Organigramma Aziendale per la Sicurezza, viene fornita secondo i requisiti del D. Lgs. 81/08 e senza oneri per i lavoratori, poiché avviene a titolo gratuito e durante l'orario di lavoro. Questo approccio non solo agevola la partecipazione, ma rafforza anche l'importanza attribuita dall'azienda alla sicurezza sul lavoro.

L'uso della formazione a distanza (FAD), gestita tramite piattaforma da una società esterna, rappresenta una soluzione efficace per ottimizzare il tempo e le risorse. Tuttavia, per le aree che richiedono com-

petenze pratiche, come l'Antincendio e il Primo Soccorso, si conferma la necessità di sessioni in aula per garantire un adeguato addestramento pratico.

La seguente tabella riepilogativa delle ore di formazione erogate nel 2024 conferma la conformità agli obblighi di legge e dimostra l'impegno dell'azienda nel mantenere un ambiente di lavoro sicuro e preparato, tramite una formazione puntuale e ben strutturata per i propri dipendenti:



5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

Nel 2024, Assicoop Toscana ha continuato il suo percorso di innovazione digitale, consolidando le strategie già avviate negli anni precedenti. L'azienda ha ulteriormente potenziato l'adozione di soluzioni omnicanale messe a disposizione dalla Compagnia Unipol con l'obiettivo di migliorare il servizio e la relazione con la clientela.

- **Evoluzione della qualità della relazione con i clienti e innovazione del modello di servizio:** questo approccio indica un impegno nel migliorare continuamente il modello attraverso cui Assicoop Toscana interagisce con i propri clienti. Ciò include l'uso di nuove tecnologie per personalizzare l'esperienza del cliente semplificando i processi per rendere l'interazione il più agevole possibile. L'obiettivo è quello di costruire relazioni più forti e più significative con i clienti, contribuendo a migliorare la loro soddisfazione e fedeltà.
- **Efficientamento dei processi commerciali e gestionali interni:** l'innovazione digitale viene utilizzata per rendere più efficienti le operazioni interne, riducendo i tempi di elaborazione e minimizzando gli errori. Questo non solo impatta sulla riduzione dei costi, ma porta ad una migliore esperienza del cliente, dato che le richieste possono essere gestite più rapidamente e con maggiore accuratezza. Inoltre, l'ottimizzazione dei processi porta ad un significativo risparmio di tempo e riduzione del lavoro necessario, liberando risorse temporali che vengono effettivamente reinvestite in ulteriori innovazioni e nel miglioramento dei servizi esistenti.



- **Promozione dello sviluppo sostenibile:** l'innovazione digitale di Assicoop Toscana è profondamente integrata con gli obiettivi di sostenibilità delineati nel Bilancio di Sostenibilità. Questo si traduce nell'adozione di pratiche aziendali volte a ridurre l'impronta ecologica grazie alla digitalizzazione dei processi. Questa armonizzazione tra innovazione e sostenibilità riflette l'impegno dell'azienda verso un approccio aziendale integrato e responsabile.

Nel 2024 Assicoop Toscana ha continuato a rispondere in modo efficace alle esigenze in evoluzione della clientela, grazie a un percorso di specializzazione del personale e allo sviluppo di un ecosistema digitale sempre più integrato. Questo ha permesso di offrire un'esperienza coerente, fluida e sostenibile su tutti i canali di contatto, valorizzando efficienza, prossimità e centralità del cliente.

L'impegno nella tutela dei dati personali si è confermato una priorità assoluta: anche nel 2024 non si sono registrati episodi di violazione della privacy o perdita di dati. Tale risultato è frutto di un solido sistema di sicurezza informatica, costruito su procedure rigorose e sull'applicazione della Regola Operativa (ROP), che disciplina l'uso corretto e responsabile delle dotazioni tecnologiche da parte di tutto il personale, in conformità con le politiche del Gruppo Unipol e con la normativa GDPR.

Assicoop Toscana continua a investire nel rafforzamento dei propri presidi di sicurezza e nella sensibilizzazione dei dipendenti all'uso consapevole delle tecnologie, garantendo così la protezione delle informazioni e la trasparenza nei confronti dei clienti, elementi fondamentali per consolidare un rapporto di fiducia duraturo.

GRI 3-3

5.2 Innovazione del modello di servizio

In un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti e crescente incertezza, Assicoop Toscana ha continuato a puntare sull'innovazione come leva per affrontare le sfide quotidiane e migliorare la qualità del servizio. L'ascolto dei nuovi bisogni delle persone e la capacità di offrire soluzioni innovative e pertinenti rappresentano oggi fattori essenziali per garantire un'esperienza di valore.

Consapevole che l'innovazione è un processo in continua evoluzione e richiede una costante fase di sperimentazione, l'azienda ha proseguito nel percorso di integrazione di strumenti e modelli moderni all'interno del proprio servizio. A partire dai progetti sviluppati negli anni dal Gruppo Unipol e dalle Assicoop, si è lavorato per mettere a sistema le esperienze maturate nei diversi terri-

tori, uniformando l'approccio e consolidando le migliori pratiche operative.

Parallelamente al rafforzamento della rete tradizionale e del front-office, sono stati realizzati importanti investimenti per la digitalizzazione e semplificazione dei processi commerciali e amministrativi, favorendo un modello di relazione sempre più fluido e multicanale.

Nel 2024 Assicoop Toscana ha consolidato il percorso di digitalizzazione, migliorando i servizi in linea con gli obiettivi Unipol e raggiungendo performance superiori alla media nazionale. I risultati conseguiti confermano l'efficacia delle azioni intraprese per rendere il modello di servizio più efficiente, sostenibile e orientato al cliente, rafforzando l'impegno verso l'innovazione continua.

- **Firma Elettronica Avanzata (FEA):** l'adozione della FEA ha raggiunto il 59,7%, superando la media nazionale del 55,1%. Questo evidenzia la crescente propensione dei clienti a utilizzare strumenti digitali per la gestione documentale, migliorando l'efficienza dei processi e riducendo l'uso della carta;
- **Indice Digitale:** con un valore del 67,10% rispetto alla media nazionale del 68,3%, Assicoop Toscana conferma il proprio impegno nell'adozione delle soluzioni digitali di Unipol, migliorando la qualità del servizio e la soddisfazione della clientela;
- **Multicanalità Rinnovi:** il numero di quietanze incassate online (1,5%) è leggermente inferiore alla media nazionale (1,7%) a causa dell'incremento tariffario in Toscana avvenuto nel 2024. Per gestire le criticità relazionali legate agli aumenti, la rete distributiva ha privilegiato il contatto diretto nei rinnovi, riducendo i pagamenti online. Questo conferma che, in contesti di maggiore sensibilità tariffaria, l'interazione personale resta fondamentale per mantenere una relazione solida con la clientela;
- **Multicanalità Clienti:** il tempo medio di presa in carico delle richieste digitali è stato di 1,64 giorni lavorativi, significativamente migliore rispetto alla media nazionale di 3,32 giorni. Questo dato riflette l'efficienza del sistema di gestione delle richieste e l'efficacia delle soluzioni omnicanale adottate;
- **Vendita Omnicanale:**
 - › **Preventivi multicanalizzati:** la percentuale di preventivi elaborati in modalità omnicanale è stata del 18,1%, rispetto al 14,8% della media nazionale. Questa tendenza riflette una crescente preferenza dei clienti per le soluzioni digitali, che offrono maggiore comodità e flessibilità rispetto ai canali tradizionali;
 - › **Conversione delle quotazioni digitali:** il tasso di conversione delle quotazioni digitali in vendite effettive è salito al 16,0%, superando il 14,2% della media nazionale. Questo risultato dimostra una crescente predisposizione dei clienti a finalizzare l'acquisto attraverso i canali digitali. La conversione è il risultato dell'interazione del sistema omnicanale, che offre al cliente la possibilità di completare l'acquisto in autonomia tramite la modalità self-service o di finalizzarlo con il supporto dell'agenzia. Questo modello flessibile garantisce un'esperienza più accessibile e personalizzata, migliorando l'efficacia della rete di vendita;
- **Contattabilità:** l'indicatore di contattabilità, che misura la qualità delle informazioni di contatto e la gestione della privacy dei clienti, è aumentato dall'80,1% all'81,3%. Questo miglioramento riflette un'attenzione crescente alla raccolta e aggiornamento dei dati di contatto, favorendo una comunicazione più efficace e tempestiva con la clientela. L'accuratezza delle informazioni consente di ottimizzare le attività di relazione e fidelizzazione, migliorando l'interazione tra cliente e rete distributiva.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2022	2023	2024
Adesione clienti (n.)	40.886	46.000	47.318
Adesione clienti (%)	52,6%	59,2%	61,9%
Movimentazione F.E.A. (n.)	98.772	91.047	87.482
Movimentazione F.E.A. (%)	53,6%	57,5%	59,7%
Agenzie attivate	22	22	22
Punti vendita attivati	56	56	56

Innovazione nei Processi Commerciali

Nel 2024, Assicoop Toscana ha proseguito l'evoluzione delle strategie di supporto alla rete vendita, ottimizzando i processi commerciali e favorendo l'integrazione degli strumenti di omnicanalità. Il Supporto Processi Commerciali Omnicanale, composto da un team di quattro figure operative e un responsabile, ha svolto un ruolo cruciale nell'affiancare la rete e nel facilitare l'adozione di soluzioni digitali, migliorando così l'efficacia e la produttività delle attività commerciali.

Agenzia Digitale

L'Agenzia Digitale è una struttura interna dedicata all'innovazione continua del modello di servizio, con l'obiettivo di ampliare e potenziare l'offerta per i clienti che prediligono i canali digitali. Il suo ruolo è quello di anticipare e soddisfare le esigenze di una clientela sempre più diversificata, con particolare attenzione ai segmenti più giovani e a coloro che preferiscono un'interazione a distanza. Attraverso l'adozione di tecnologie avanzate, strumenti interattivi e soluzioni personalizzate fornite sia dalla Compagnia che da Assicoop Toscana, l'Agenzia Digitale rende i servizi più accessibili, intuitivi ed efficienti. Questo approccio consente di migliorare l'esperienza utente, semplificando le operazioni e garantendo un'interazione fluida, oltre a ottimizzare i processi interni e rafforzare la competitività dell'azienda nel panorama digitale.

Rinnovamento della Dotazione Informatica di Assicoop Toscana

Nel 2024, Assicoop Toscana ha completato un'importante evoluzione tecnologica, rinnovando l'intera dotazione informatica nell'ambito della progettualità di Unipol, con l'obiettivo di migliorare efficienza operativa, sicurezza e flessibilità lavorativa. Questo aggiornamento si inserisce in un più ampio processo di modernizzazione infrastrutturale, volto a offrire strumenti sempre più performanti alla rete vendita e a ottimizzare l'esperienza lavorativa degli operatori.

Il rinnovamento ha previsto l'introduzione di nuove postazioni di lavoro, dotate di dispositivi allineati agli standard più avanzati in termini di velocità, connettività e collaborazione. Laptop e accessori aggiornati permettono una gestione più fluida delle attività quotidiane, sia in sede che in mobilità. Inoltre, la standardizzazione delle configurazioni hardware e software assicura maggiore compatibilità e facilità di gestione.

Questa transizione è stata guidata dalla volontà di rendere il lavoro più agile e adattabile alle nuove esigenze del settore, valorizzando la possibilità di operare su piattaforme digitali evolute e di interagire con i clienti in modo più efficace.

L'adozione delle nuove dotazioni riflette l'impegno di Assicoop Toscana e Unipol nel garantire alla rete strumenti all'avanguardia, in un'ottica di maggiore produttività, sicurezza e sostenibilità operativa.

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

La relazione tra Assicoop Toscana e UnipolSai si fonda su un costante allineamento strategico e operativo, che consente alla rete agenziale di tradurre le linee guida della Compagnia in azioni concrete e coerenti con le specificità del territorio. Assicoop Toscana interpreta il proprio ruolo di intermediario non solo come canale distributivo, ma come presidio qualificato di prossimità, orientato alla tutela delle persone e delle imprese locali. Questo modello si distingue per tre elementi fondamentali:

- **Presenza territoriale capillare**, che consente un contatto diretto e continuo con i clienti e le comunità locali;
- **Elevata competenza professionale**, grazie a una rete di consulenti costantemente formati e specializzati;
- **Consulenza personalizzata**, costruita sulle esigenze specifiche di ciascun cliente, per offrire soluzioni assicurative e previdenziali di reale valore.

Specializzazione della rete di vendita

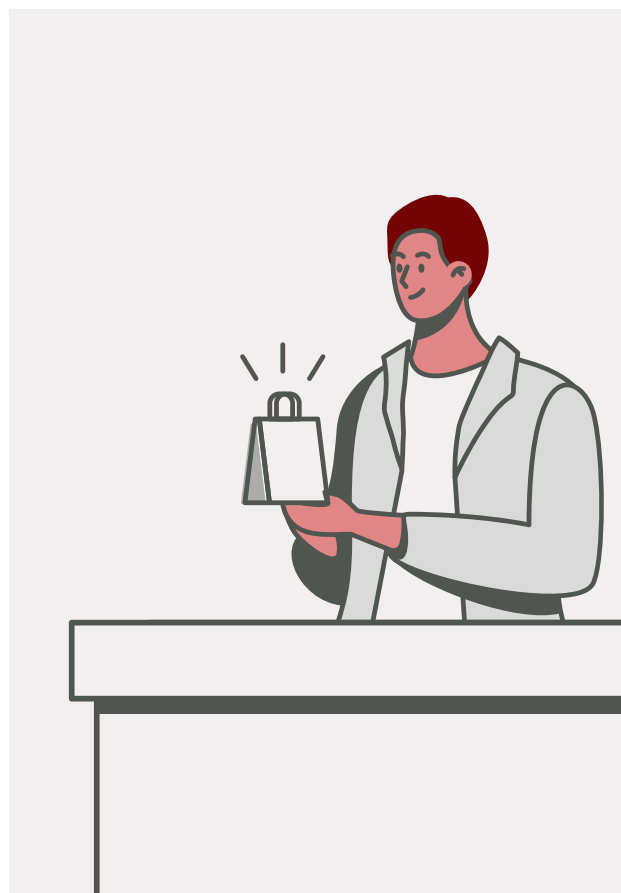
Nel triennio di riferimento, Assicoop Toscana ha proseguito il percorso di specializzazione della propria rete, in coerenza con i piani di sviluppo professionale promossi da UnipolSai. Le iniziative formative hanno avuto l'obiettivo di rafforzare le competenze consulenziali e di differenziare i ruoli professionali attraverso percorsi certificati. In particolare, sono proseguite e ampliate le attività di formazione rivolte a due ambiti principali:

- **Famiglie**, con la figura dei Family Welfare Specialist, consulenti in grado di offrire un approccio integrato su protezione, risparmio, investimenti, previdenza e welfare familiare. Il percorso

formativo, articolato su più livelli, garantisce una crescita progressiva delle competenze.

- **Aziende e PMI**, con i Business Specialist, professionisti dedicati alla consulenza assicurativa per le imprese, capaci di offrire soluzioni complete di protezione per l'attività e per i lavoratori.

Questo processo di specializzazione rappresenta uno degli strumenti principali attraverso cui Assicoop Toscana contribuisce alla strategia distributiva del Gruppo, promuovendo una rete sempre più qualificata, vicina al cliente e orientata alla sostenibilità del servizio.





6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

La caratteristica distintiva di Assicoop Toscana è l'ancoraggio territoriale, la diffusione capillare della rete di distribuzione e la chiarezza delle proposte assicurative. Assicoop Toscana opera nei territori di Firenze, Grosseto e Siena, 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 Toscana 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 Toscana si pone verso il territorio di riferimento con la volontà di contribuire e valorizzare l'intera collettività e promuovere lo sviluppo locale: dal sostegno ad enti ed associazioni impegnate nel volontariato e nel sociale, agli investimenti nella cultura, nella valorizzazione e nella promozione della tradizione e del territorio, fino alla realizzazione di specifiche iniziative atte a sensibilizzare le comunità su temi ad alto impatto ed interesse sociale. Nel 2024 sono state rendicontate liberalità e sponsorizzazioni per un valore complessivo di € 114.002.

Assicoop Toscana conferma il proprio impegno a favore dell'inclusione e della partecipazione attiva delle comunità locali attraverso iniziative sociali, culturali e di sostegno al territorio. Dal 2013 è attivo un servizio gratuito per le persone sorde, che prevede la presenza, in giornate dedicate, di interpreti LIS a supporto dei consulenti nella spiegazione dei termini tecnici e giuridici dei contratti assicurativi.

Nel corso del 2024 sono proseguite le collaborazioni con le Organizzazioni Socie e con numerose realtà associative, economiche e culturali del territorio toscano. Le attività hanno incluso sponsorizzazioni, partnership e partecipazioni a eventi, finalizzate a promuovere i valori di prossimità, solidarietà e cooperazione propri del Gruppo Unipol. Nel 2024 sono state realizzate 47 sponsorizzazioni, per un importo complessivo di 99.562 euro e un valore medio di circa 2.100 euro per iniziativa. Le collaborazioni hanno riguardato prevalentemente associazioni (55,3%), seguite da organizzazioni socie (23,4%), imprese (12,8%), cooperative e aziende (8,6%).

Investimenti nella comunità	2022	2023	2024
Totale	128.412 €	97.837 €	114.002 €
Liberalità	1.483 €	2.954 €	14.440 €
Sponsorizzazioni	126.929 €	94.883 €	99.562 €

In termini di contesto di intervento, le iniziative si sono concentrate principalmente nei settori sociale (23,4%), servizi (23,4%), sportivo (17,0%) e sagre/manifestazioni (17,0%), seguiti da ambiti culturali (10,6%), volontariato (4,3%) e giornalismo (2,1%).

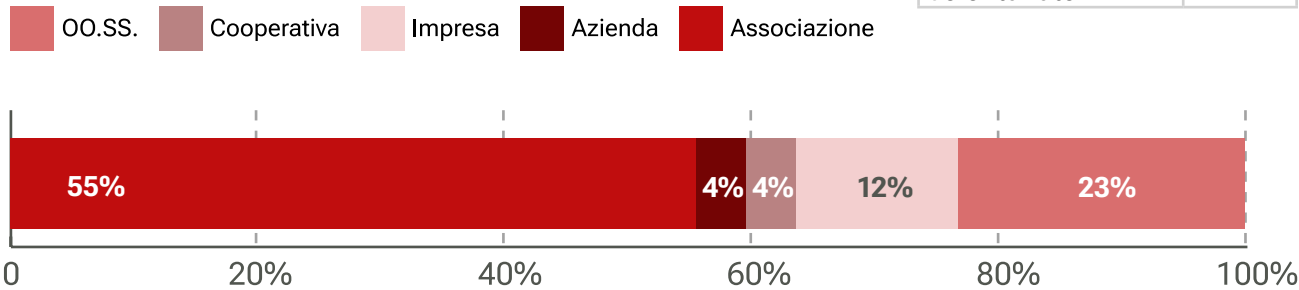
Questi dati confermano la volontà di Assicoop Toscana di sostenere progetti che generano valore condiviso, promuovendo inclusione, cultura e partecipazione attiva come leve fondamentali per lo sviluppo sostenibile del territorio.

Dati di Sintesi	
Nr Sponsorizzazioni	47
Importo Totale	99.562
Budget Valori	
Av%	0,00%
Importo medio	2.118

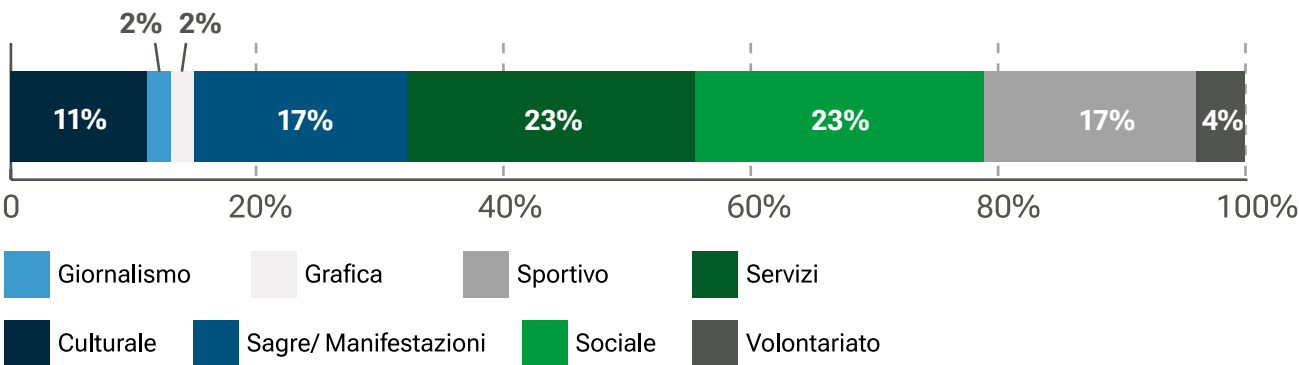
Tipologia	Nr
Associazione	26
Azienda	2
Cooperativa	2
Impresa	6
OO.SS.	11

Contesto	Nr
Culturale	5
Giornalismo	1
Grafica	1
Sagre/Manifestazioni	8
Servizi	11
Sociale	11
Sportivo	8
Volontariato	2

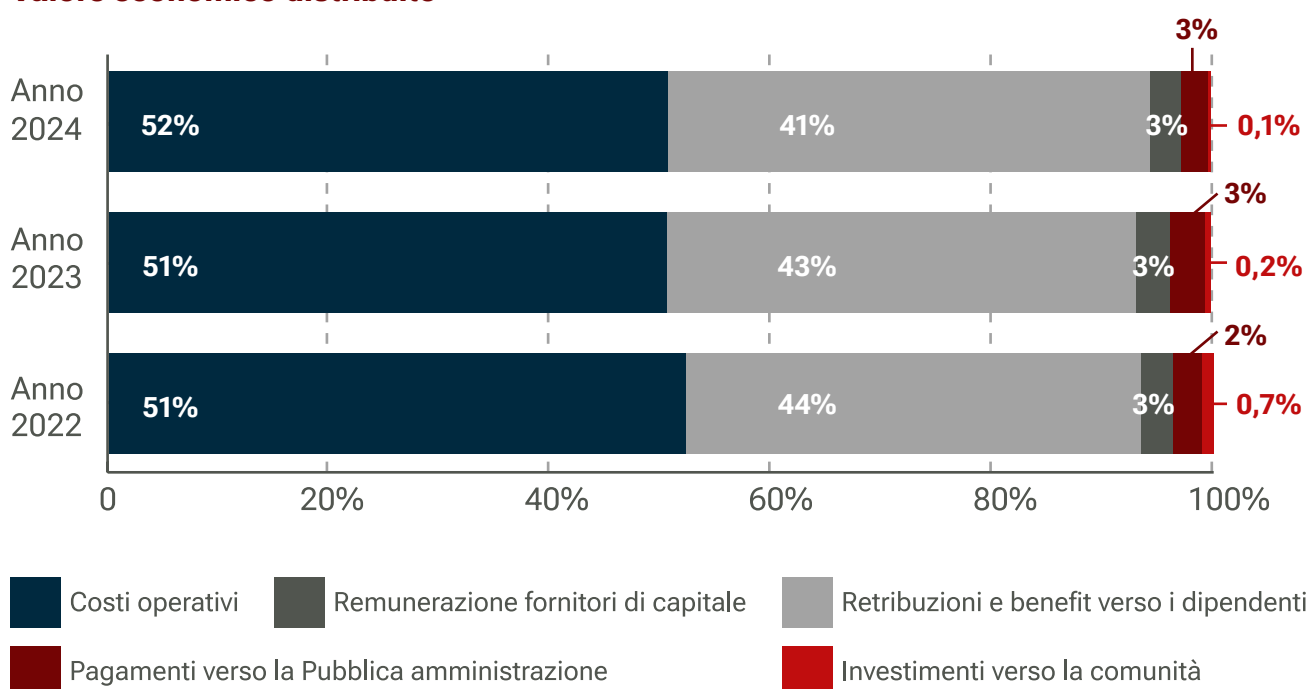
Sponsorizzazioni per tipologia



Sponsorizzazioni per contesto



Valore economico distribuito



Questa distribuzione risulta coerente con gli obiettivi di una relazione solida e continuativa con la comunità, poiché riflette un impegno concreto nel sostenere ambiti che incidono direttamente sul benessere collettivo. La forte presenza di iniziative nel settore sociale e nei servizi evidenzia l'attenzione verso i bisogni reali delle persone e la promozione dell'inclusione, mentre il sostegno ad attività sportive, culturali e manifestazioni locali conferma la volontà di valorizzare la partecipazione, la socialità e le tradizioni del territorio. Insieme, questi interventi delineano un approccio equilibrato e responsabile, orientato a generare valore condiviso e a rafforzare i legami tra l'impresa e la comunità toscana.

Assicoop Toscana inoltre sostiene "Volley for All", il progetto di pallavolo inclusiva promosso dalla Savino Del Bene Volley per favorire la partecipazione allo sport di giovani con disturbi del neurosviluppo. Attraverso il proprio contributo, Assicoop Toscana promuove un'iniziativa che unisce valori di inclusione, crescita personale e socialità, offrendo a ragazze e ragazzi la possibilità di sviluppare abilità motorie e relazionali in un contesto accogliente e stimolante. "Volley for All" rappresenta un esempio concreto di

come l'impegno di Assicoop Toscana si traduca in azioni di valore per la comunità, rafforzando il legame tra sport, territorio e benessere collettivo.

GRI 201-1

Assicoop Toscana 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 € 18.934.174 (in linea con quanto generato nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione del dato relativo al Valore distribuito, che ammonta a € 18.421.510 (in crescita rispetto al 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 512.664 (in diminuzione rispetto al 2023).

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 2024, Assicoop Toscana ha in attivo la collaborazione con 36 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 il successo di Assicoop sono le Organizzazioni Socie, i broker, le coassicuratrici (servizi di intermediazione) e i professionisti per incarichi specifici. In aggiunta, Assicoop Toscana ha stabilito un rapporto di business per la distribuzio-

ne di servizi assicurativi complementari attraverso reti indirette di Findomestic Banca che hanno nel loro core business prodotti primari o strumentali.

I partner per la creazione di valore	2022	2023	2024
Fornitura di utenze	13	12	12
Servizi di pulizia	6	6	6
Servizi postali e telefonici	11	10	10
Locazione e apparecchiature	4	4	4
Cancelleria, stampanti ed altro	5	4	4



7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente



Assicoop Toscana 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.

Nel 2024, le forniture di carta messe a disposizione dalla Compagnia sono state ridotte del 30% per incentivare un uso più consapevole delle risorse e favorire la diffusione degli strumenti digitali. Tale riduzione ha comportato un incremento degli acquisti diretti da parte di Assicoop Toscana per garantire la continuità operativa. Parallelamente, la società ha avviato campagne interne di sensibilizzazione volte a promuovere un utilizzo responsabile della carta. Tutta la carta impiegata, fornita dal Gruppo Unipol, continua a essere riciclata al 100% e certificata con i marchi ecologici Angelo Blu ed Ecolabel UE.

Dashboard interna di sostenibilità

Assicoop Toscana ha costruito, grazie al crescente utilizzo della F.E.A. (Firma Elettronica Avanzata e OTP), un processo di monitoraggio dei benefici ambientali che derivano dall'adozione di tali sistemi di digitalizzazione e di sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori, grazie alla pubblicazione sulla Intranet aziendale "Assieme" di una reportistica dedicata alla comunicazione dei benefici raggiunti per singolo punto vendita.

In particolare, con cadenza giornaliera, viene pubblicata sull'Intranet aziendale "Assieme" una reportistica di sintesi che esprime il contributo di Assicoop Toscana a favore dell'ambiente (in relazione, come anticipato, all'adozione di sistemi di digitalizzazione quale F.E.A. e F.E.A./OTP), in riferimento ai seguenti indicatori:

- § "Impegno Green": rappresenta il livello di impegno del Punto vendita in termini di contributo alla sostenibilità. I criteri di attribuzione prevedono Foglia Verde in caso di F.E.A. uguale o superiore al 41%; Gialla in caso di F.E.A. tra il 30% e il 41% e Rossa in caso di F.E.A. inferiore al 30%;
- § Giorni Lavorativi: computa il totale di giorni lavorativi derivanti dalla somma del tempo/lavoro recuperato tramite il processo F.E.A. Il calcolo è frutto di una stima valutata in 3 minuti di tempo/lavoro per ciascuna operazione F.E.A. La stima è un valore medio, determinato con il contributo dei colleghi Assicoop, che tiene conto delle attività connesse alla stampa del titolo, la gestione dell'archivio e tutto ciò che ruota intorno alla gestione cartacea.
- § Risme Carta: calcola il numero di risme di carta (1 risma = 500 fogli) non utilizzate grazie all'utilizzo della F.E.A. Il calcolo tiene conto di una media di 15 fogli per stampa cartacea (comprensive di copia Cliente, Agenzia, e Direzione)

per attività di emissione, sostituzione o quietanza. La scatola fornita alle Agenzie contiene 2.500 fogli, l'equivalente di 5 risme.

- § Toner: esprime il numero di cartucce di toner risparmiate. Una cartuccia di toner permette di stampare un numero di pagine pari a 10.000 fogli A4. Il risparmio nell'utilizzo del toner aiuta anche a prevenire l'emissione di polveri nell'aria.
- § Kilowatt: il calcolo dei Kilowatt computa il consumo di kilowatt/ora risparmiato grazie alla minore tenuta in funzione delle stampanti. Il calcolo è effettuato sulla base delle specifiche tecniche delle stampanti Lexmark ms821, Lexmark mx511, Lexmark 810.
- § CO₂ (Kg eq.): rappresenta il totale di chilogrammi di CO₂eq. non prodotta grazie all'utilizzo del processo F.E.A. La produzione di CO₂eq., principale responsabile dell'effetto serra, è determinata dalla somma dei seguenti fattori:
- § Produzione di carta: la fabbricazione di 1 foglio A4 corrisponde a 3,4 grammi di CO₂eq. prodotta;
- § Produzione di toner: la fabbricazione di 1 cartuccia di toner corrisponde a 4,8 kg di CO₂eq. prodotta;
- § Produzione di Kilowatt: per produrre 1 Kilowatt occorrono 0,4332 kg di CO₂eq.
- § Alberi: l'indicatore evidenzia il numero di alberi che idealmente "recuperiamo" attraverso la mancata produzione di CO₂eq. dovuta all'adozione del processo F.E.A. Ogni nuovo albero piantato è in grado di assorbire l'equivalente di 25 kg di CO₂eq. per anno.

Assicoop Toscana, grazie a tale processo di misurazione, monitoraggio e sensibilizzazione ha notevolmente ridotto nel corso del tempo l'utilizzo di carta, toner ed emissioni di CO₂eq.

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Considerato che Assicoop Toscana opera nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, gli impatti ambientali diretti più significativi riguardano il consumo di energia elettrica per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. La significativa riduzione nell'uso dei materiali di consumo è stata resa possibile grazie all'adozione sempre più diffusa della Firma Elettronica Avanzata, che consente di gestire i contratti in formato completamente digitale. Inoltre, l'introduzione da parte della Compagnia della funzione di stampa del quietanzamento direttamente in formato PDF ha ulteriormente contribuito a ridurre la necessità di supporti cartacei. Nel 2024 sono state dismesse 31 stampanti. A queste iniziative si è affiancato,

a partire dal 2024, un percorso di sensibilizzazione sul tema della sostenibilità, volto a promuovere comportamenti più responsabili e consapevoli all'interno dell'organizzazione.

Nel 2024, il consumo complessivo di energia di Assicoop Toscana è ulteriormente diminuito, confermando il trend di riduzione già osservato negli anni precedenti. Il consumo totale si attesta a 3.118,07 GJ, in calo rispetto ai 3.276 GJ del 2023 e ai 3.462 GJ del 2022.

La diminuzione è riconducibile principalmente al minor utilizzo del gasolio, che registra una nuova contrazione nel 2024. Tale riduzione è influenzata dalle condizioni climatiche dell'inverno 2024-2025, classificato dal Consorzio Lamma come uno dei più caldi mai registrati in Toscana, con temperatu-

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2022	2023	2024
Totale carta utilizzata	23.732 kg	13.053 kg	5.248kg
- di cui carta riciclata	100%	100%	100%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	4	267	126
Drum	n.d.	80	46

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ³⁰	2022	2023	2024
Totale energia consumata	3.462	3.276	3.118,07
Gas naturale	943	662	634,6
Energia elettrica acquistata	1.490	1.584	1.496,22
di cui da fonti non rinnovabili	1.490	1.584	1.496,22
di cui da fonti rinnovabili	-	-	-
Auto aziendali a benzina	43	173	258,78
Auto aziendali a gasolio	986	857	728,45

30 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 302-3

Intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica per m ² (GJ/m ²)	0,46	0,43	0,4112

re medie superiori di circa 1,5 °C rispetto ai valori climatici di riferimento e un numero di giorni freddi nettamente inferiore alla media (rif. <https://www.lamma.toscana.it/news/inverno-2024-25-tra-i-piu-caldi-toscana-ma-con-piu-pioggie-del-normale-0>).

Questa anomalia termica ha determinato una minore necessità di riscaldamento e, di conseguenza, un consumo di gas naturale ridotto a 635 GJ.

L'energia elettrica acquistata mostra a sua volta una lieve flessione rispetto al 2023 (-5,6%), attestandosi a 1.496 GJ. Tale andamento riflette una normalizzazione dei consumi dopo le variazioni operative dell'anno precedente e un generale miglioramento nell'efficienza energetica degli uffici.

Nel complesso, il 2024 evidenzia un miglioramento nella gestione energetica di Assicoop Toscana, sostenuto dalle condizioni climatiche eccezionalmente miti che hanno caratterizzato l'inverno 2024-2025.

Assicoop Toscana ha avviato il monitoraggio dei propri consumi e delle relative emissioni secondo la classificazione internazionale proposta dallo standard GHG Protocol e suggerita dal GRI Standards, con l'obiettivo di garantire la comparabilità del dato anche in confronto con le altre organizzazioni. In dettaglio, Assicoop Toscana 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 147,02 tCO₂eq. 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 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Scope 1:	131,30	115,29	257,75
- emissioni stazionarie	-	-	37,60
- emissioni mobili	-	-	73,13
- emissioni fuggitive	-	-	147,02
Scope 2 (location-based)	108,14	118,44	128,26
Scope 2 (market-based)		202,8	190,82

Indice dei contenuti GRI Assicoop Toscana

Dichiarazione d'uso

Assicoop Toscana 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 Toscana
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Toscana
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale • Valorizzazione dei collaboratori • Qualità della vita in azienda • Formazione e sviluppo professionale • Qualità del servizio • Innovazione del modello di servizio • Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.4 Formazione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.1 Le persone di Assicoop
GRI 405: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	5.1 Qualità del servizio

VICINA.
SICURA
TUA.

