

Assicoop Modena & Ferrara

# Bilancio di Sostenibilità

2021-2022



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

## 1 Identità e storia

### 1.1 Compagine sociale

[GRI 2-1]

Assicoop 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%
UNIPOLSAI 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%

#### 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.

## 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.

## 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.

[GRI 2-14, 2-17]

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

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

### 2.2 Le cariche sociali

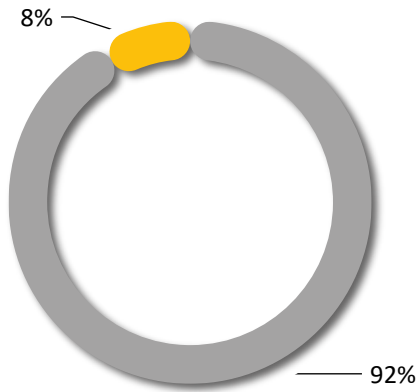
[GRI 2-9, 2-11, 405-1]

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

Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Degli undici membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, dodici membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini

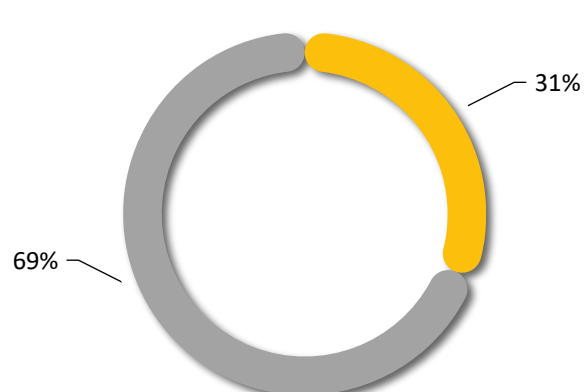
di età, quattro hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri nove hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

**Membri del CdA per genere**



■ Uomini ■ Donne

**Membri del CdA per età**



■ Tra i 30 e 50 anni di età  
 ■ Sopra i 50 anni di età

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



[GRI 2-10]

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

### 2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

[GRI 3-3]

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

A partire dall'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico del Gruppo Unipol, Assicoop 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, ravvisando nella correttezza e trasparenza dei valori da perseguire nella conduzione di tutte le attività, Assicoop 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.

### 3 Performance economica

#### 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

[GRI 3-3]

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

Performance economica			
	2021	2022	Variazioni % 2021-2022
Incassi netti	133.609.317 €	199.138.153 €	49,05%
Provvigioni attive	18.106.567 €	19.665.428 €	8,61%
Ricavi vendite/prestazioni	21.517.685 €	23.158.170 €	7,62%
Totale costi diretti	14.538.225 €	15.725.110 €	8,16%
Margine lordo	7.554.469 €	8.165.066 €	8,08%
Totale spese generali	4.137.423 €	4.350.416 €	5,15%
Reddito operativo	3.417.046 €	3.814.650 €	11,64%
Risultato d'esercizio	2.261.302 €	2.921.645 €	29,20%

Il risultato d'esercizio del 2022, in aumento rispetto al 2021, evidenzia una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business.

#### 3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Modena & Ferrara – Auto/ Rami elementari / Vita			
	2021	2022	Variazioni % 2021-2022
Auto	39.100.455 €	40.285.491 €	3,03%
Rami elementari	44.340.925 €	47.399.181 €	6,90%
Vita	50.167.938 €	111.453.481 €	122,16%
Vita (nuova produzione)	35.898.555 €	46.381.442 €	29,2%

La politica commerciale orientata verso un ruolo di "tutela della persona" è evidente nel periodo in esame. Per prima cosa bisogna considerare che il biennio 2021-2022 è stato fortemente influenzato dagli effetti, ancora molto evidenti, che la pandemia ha avuto sul comparto assicurativo. Per diversi mesi le attività economiche sono state fermate o fortemente rallentate e la ripartenza non è stata immediata. Solamente all'inizio del 2022 l'economia locale ha ricominciato a marciare a pieno regime con effetti pesanti sulla capacità di spesa dei cittadini.

Fra il 2021 e il 2022, il comparto Vita presenta una crescita esponenziale della raccolta premi, ma solamente perché nel 2022 si sono realizzati versamenti straordinari nell'area Corporate.



La competitività dei prodotti assicurativo/finanziari della mandante, in uno scenario ove i tassi di rendimento dei titoli di stato sono risultati perfino negativi, ha permesso di ottenere importanti risultati anche nell'area Retail.

Per quanto riguarda la raccolta premi Danni si è acuito ulteriormente il cambiamento di dinamiche del triennio precedente che ha portato all'inversione dei pesi nel mix di prodotti: il portafoglio Rami Elementari nel 2022 arriva a pesare oltre il 54% del portafoglio danni grazie a una variazione percentuale positiva, nel biennio, del 8,6%, cui corrisponde una variazione negativa, sempre nel biennio, gli incassi Auto del + 0,2%.

Va senza dubbio ricordato che il mercato del comparto Auto sta vivendo un periodo di profonda trasformazione. I buoni risultati tecnici ottenuti dalle Compagnie hanno portato ad un innalzamento del livello di concorrenza tra gli attori del mercato, innescando un processo di riduzione dei prezzi praticati, iniziato oltre un lustro fa e che solo sul finire del 2022 ha fermato la sua discesa.

Nel periodo preso in esame, nel segmento Retail, l'offerta di prodotti a difesa del risparmio e di prodotti previdenziali ha trovato un largo consenso ed apprezzamento da parte della Clientela permettendo di consuntivare una raccolta in costante crescita.

<b>Raccolta premi Assicoop Modena &amp; Ferrara - Retail/corporate</b>			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variazioni % 2021-2022</b>
Retail	109.526.651 €	112.576.661 €	2,79 %
Corporate	24.082.667 €	86.561.492 €	259,43%

La raccolta premi nel biennio 2021-2022, a dati di portafoglio, ha subito una variazione percentuale di periodo positiva (+52,4%): principalmente data da un versamento straordinario nel comparto Vita effettuato da un Cliente dell'area Corporate. Gli incassi nel comparto Corporate, al netto del ramo Vita, sono incrementati di oltre il 5,3%. Nel comparto Retail gli incassi nel biennio sono incrementati del 7,9% soprattutto per le acquisizioni di portafoglio effettuate.

Come già evidenziato, nel retail il calo dei premi nel comparto Auto, e la diminuzione del premio medio di polizza, sono stati compensati dalle acquisizioni di portafoglio intervenute ed anche per l'importante sviluppo nella raccolta premi nei Rami Elementari, frutto anche dell'aumento del Cross-Selling.

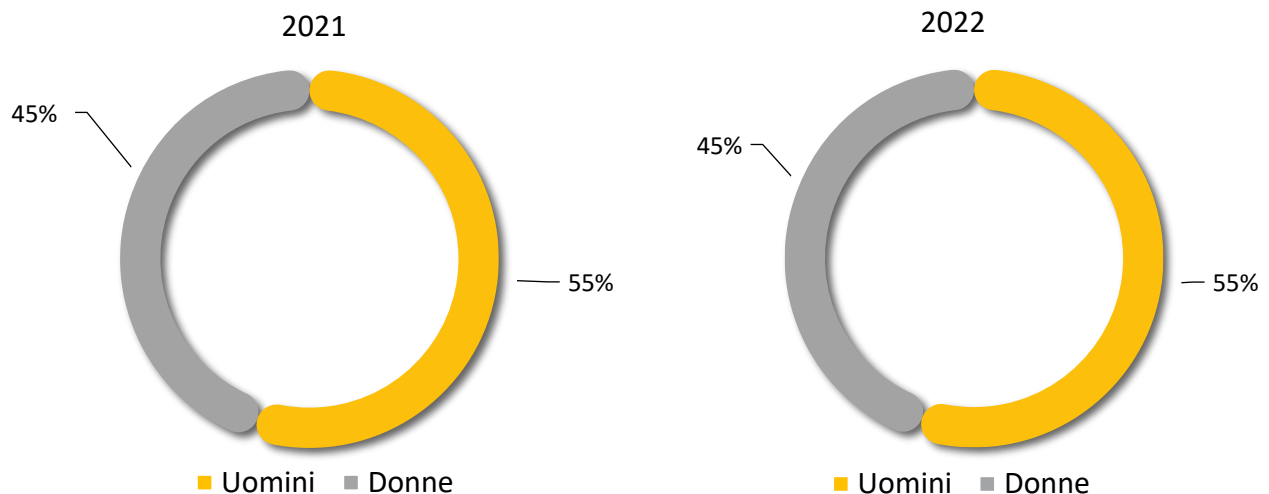
L'andamento incassi del Comparto Corporate nel biennio è stato caratterizzato da un buon sviluppo nei rami elementari (+14,6%), grazie anche all'incremento di attività dei primari Clienti.

## I clienti e il portafoglio

Nel 2022 si è verificata una riduzione dei clienti persone fisiche che a fronte di una consistenza di oltre 102.000 soggetti nel 2019 raggiunge gli 89.341 del 2022; resta sostanzialmente invariato il numero di clienti partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, che si attesta a 10.821 nel 2021 e 10.620 nel 2022.

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età		
	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>92.026</b>	<b>89.341</b>
- di cui sotto i 30 anni	2.507	3.386
- di cui tra i 30 e 50 anni	22.919	22.290
- di cui sopra i 50 anni	66.600	63.665

### 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		
	2021	2022
Indice di Cross selling	2,04	2,15

## 4 Le persone, la nostra risorsa

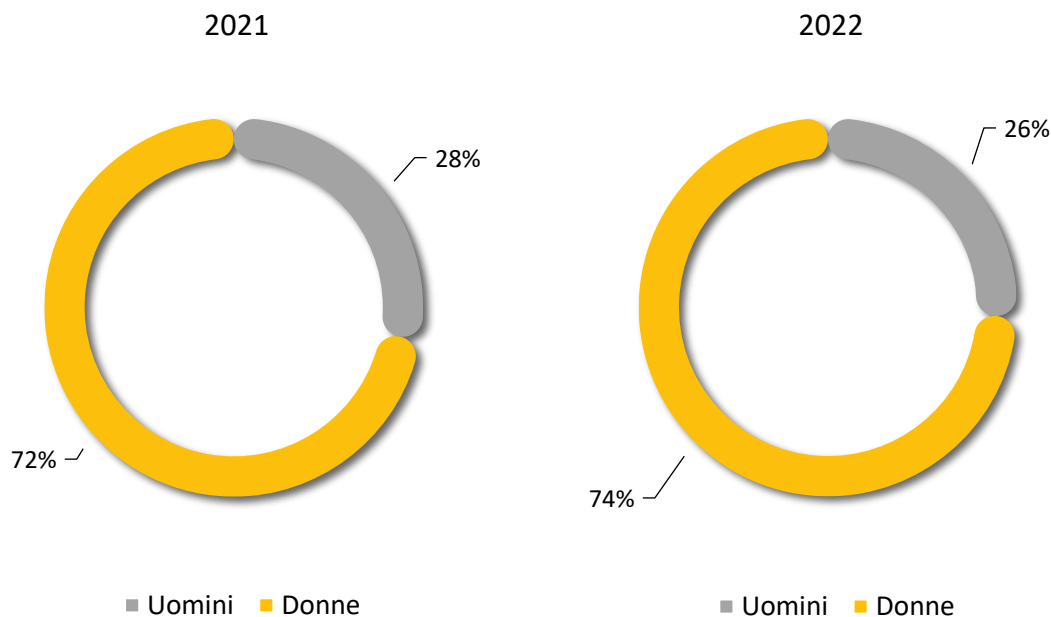
### 4.1 Le persone di Assicoop

[GRI 2-7, 2-8]

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 2022 le persone impiegate in Assicoop Modena & Ferrara sono state 266, di cui 178 dipendenti (131 donne, 47 uomini) e 88 collaboratori in libera professione e tirocinanti.

Le risorse umane di Assicoop Modena & Ferrara 2021-2022			
	Dipendenti	Collaboratori in libera professione	Totale
2021	172	79	251
2022	178	88	266

#### Dipendenti di Assicoop Modena & Ferrara per genere



La figura più comune tra i collaboratori in libera professione è il subagente, il cui rapporto contrattuale con l'azienda è formalizzato attraverso un Mandato di Subagente. In questa categoria rientrano anche i collaboratori dei subagenti. La principale responsabilità del subagente è la raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da UnipolSai Assicurazioni S.p.A. o da altre società affiliate al Gruppo UnipolSai, le quali sono rappresentate dall'Agenzia Assicoop 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.

## 4.2 Valorizzazione dei collaboratori

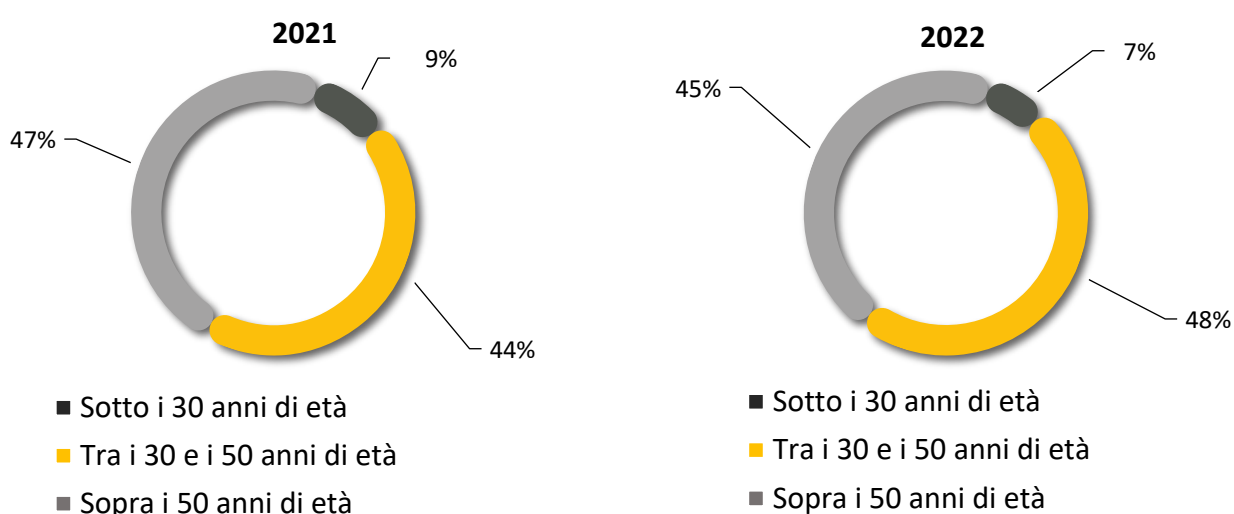
[GRI 2-30, 3-3, 405-1]

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2022 l'insieme del personale di Assicoop Modena & Ferrara è composto da 1 dirigente (uomo), 18 quadri (14 uomini e 4 donne) e 159 impiegati (32 uomini e 127 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato (2021-2022). Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano il 74% dei dipendenti. Nel corso del 2022 i dipendenti appartenenti alle categorie protette<sup>1</sup> sono pari a 9 (5 uomini e 4 donne).

Totale dipendenti per inquadramento e genere nel 2021 e 2022			
	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti 2021</b>	<b>49</b>	<b>123</b>	<b>172</b>
- di cui dirigenti	1	-	1
- di cui quadri	15	4	19
- di cui impiegati	33	119	152
<b>Totale dipendenti 2022</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	<b>178</b>
- di cui dirigenti	1	-	1
- di cui quadri	14	4	18
- di cui impiegati	32	127	159

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 48% di questi (86 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 45% (80 persone) ha più di 50 anni e il 7% (12 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

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



<sup>1</sup> Ai sensi della Legge 68/99, le categorie protette considerate riguardano i soggetti affetti da disabilità fisiche o sensoriali e altre categorie quali orfani, coniugi superstiti e profughi (italiani rimpatriati).

### 4.3 Qualità della vita in azienda

[GRI 3-3]

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una forte attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse nell'instaurare un rapporto stabile e di lungo periodo con i dipendenti. A riguardo, nel 2022 la quasi totalità dei dipendenti (168) 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 16% dei dipendenti ha un contratto part-time.

[GRI 2-7]

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere nel 2021 e 2022			
	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti 2021</b>	<b>49</b>	<b>123</b>	<b>172</b>
- di cui a tempo indeterminato	48	117	165
- di cui a tempo determinato	1	6	7
- di cui a tempo pieno	47	94	141
- di cui a tempo parziale	2	29	31
<b>Totale dipendenti 2022</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	<b>178</b>
- 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

Nel 2022 Assicoop Modena & Ferrara ha assunto 20 nuove persone, di cui 5 di età inferiore ai 30 anni e 12 tra i 30 e i 50 anni.

[GRI 401-1]

Dipendenti assunti e cessati per età e genere 2021 e 2022		
	2021	2022
<b>Totale dipendenti assunti</b>	<b>13</b>	<b>20</b>
Sotto i 30 anni	3	5
- di cui uomini	1	1
- di cui donne	2	4
Tra i 30 e 50 anni	8	12
- di cui uomini	1	1
- di cui donne	7	11
Sopra i 50 anni	2	3
- di cui uomini	0	1
- di cui donne	2	2

<b>Totale dipendenti cessati</b>	7	12
Sotto i 30 anni	0	3
- di cui uomini	0	1
- di cui donne	0	2
Tra i 30 e 50 anni	2	3
- di cui uomini	0	0
- di cui donne	2	3
Sopra i 50 anni	5	6
- di cui uomini	0	5
- di cui donne	5	1

Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta al 3,5% nel 2021 e al 4,5% nel 2022 non influenzando quindi la continuità produttiva e la stabilità organizzativa.

<b>Turnover dei dipendenti per età e genere 2021 e 2022<sup>2</sup></b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Tasso di assunzione per genere</b>	<b>7,6%</b>	<b>11,2%</b>
- uomini	4,1%	6,4%
- donne	8,9%	13,0%
<b>Tasso di cessazioni per genere</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,7%</b>
- uomini	0,0%	12,8%
- donne	5,7%	4,6%
<b>Tasso di turnover per genere</b>	<b>3,5%</b>	<b>4,5%</b>
- uomini	4,1%	-6,4%
- donne	3,3%	8,4%
<b>Tasso di assunzione per fasce d'età</b>	<b>7,6%</b>	<b>11,2%</b>
- sotto i 30 anni di età	18,8%	41,7%
- tra i 30 e 50 anni di età	10,5%	14,0%
- sopra i 50 anni di età	2,5%	3,8%
<b>Tasso di cessazioni per fasce d'età</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,7%</b>
- sotto i 30 anni di età	0,0%	25,0%
- tra i 30 e 50 anni di età	2,6%	3,5%
- sopra i 50 anni di età	6,3%	7,5%
<b>Tasso di turnover per fasce d'età</b>	<b>3,5%</b>	<b>4,5%</b>
- sotto i 30 anni di età	18,8%	16,7%
- tra i 30 e 50 anni di età	7,9%	10,5%
- sopra i 50 anni di età	-3,8%	-3,8%

<sup>2</sup> Le percentuali del tasso di assunzione e cessazione riportate all'interno della tabella sono il risultato del rapporto con il numero totale di dipendenti suddivisi per genere e fasce d'età al 31 dicembre. Le percentuali del tasso di turnover sono il risultato del rapporto tra la somma dei dipendenti entrati e usciti con il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

## 4.4 Formazione e sviluppo professionale

[GRI 3-3, 404-2]

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 drivers 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 2022, le ore di formazione erogate ammontano a circa 5.700, in crescita rispetto al 2021. 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.

Le ore di formazione ai fini IVASS svolte nel 2022 sono state pari a 5.715 per i dipendenti e 2.696 per i collaboratori, per un totale di 8.411 ore (rispettivamente 4.981 e 2.581 per un totale di 7.562 ore nel 2021).

[GRI 404-1]

Ore medie di formazione ai dipendenti per genere		
	2021	2022
<b>Ore totali di formazione</b>	<b>4.981</b>	<b>5.715</b>
- ai dipendenti uomini	1.382	1.651
- ai dipendenti donne	3.599	4.064
<b>Ore medie di formazione per dipendente<sup>3</sup></b>	<b>29</b>	<b>3</b>
Ore medie di formazione uomini	28	36
Ore medie di formazione donne	29	31

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

<b>Ore medie di formazione ai dipendenti per categoria di inquadramento</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Ore totali di formazione</b>	<b>4.981</b>	<b>5.715</b>
- Dirigenti	30	36
- Quadri	570	606
- Impiegati	4.381	5.073
<b>Ore medie di formazione per dipendente</b>	<b>29</b>	<b>34</b>
Ore medie di formazione dirigenti	30	36
Ore medie di formazione quadri	30	34
Ore medie di formazione impiegati	29	32

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.

### **PROGETTO NEW GENERATION**

Assicoop ha lanciato, già nel 2020, il progetto New Generation, progetto che vuole investire 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.

Il progetto New Generation fonda le sue ragioni di essere non solo dalla necessità di incrementare la rete di vendita, necessità comune a tutte le Assicoop, ma anche dalla sempre maggiore difficoltà nel trovare giovani interessati a percorrere ed apprendere l'attività assicurativa.

Nel dettaglio, attraverso una campagna di recruitment multicanale, sono stati selezionati i 4 neo-consulenti assicurativi nel 2022 (2 nel 2021), che hanno subito intrapreso un percorso di onboarding per supportare il loro ingresso all'interno delle Agenzie e del contesto organizzativo Assicoop. L'onboarding prevede un learning journey (percorso di apprendimento) strutturato e multi-metodo che permetterà 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 i protagonisti, caratterizzata da una serie di spazi e momenti che permettono il confronto e la contaminazione continua.

Per inaugurare il percorso di onboarding, 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.

Nel corso del 2021 e del 2022 il progetto è stato seguito e supportato dall'esperienza di un partner consulenziale che è riuscito a mettere a fattor comune metodologie innovative assieme alle competenze Assicoop.

Sul finire dell'esercizio le Assicoop hanno deciso di continuare il percorso comune, ma di portarsi la gestione in house, gestendo dall'inizio alla fine il progetto attraverso il lavoro congiunto, articolato in due edizioni annuali, collaborando e facendosi carico ognuna di svolgere una parte delle attività previste.

## 4.5 Salute e sicurezza

[GRI 403-1, 403-2, 403-5]

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, insieme al RSPP ed il Medico Competente viene valutato il rischio Stress Lavoro Correlato ed inserito come argomento nei corsi di aggiornamento di sicurezza dei lavoratori.

Il RSPP, il quale è una figura esterna, redige ed aggiorna in caso di necessità il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), per il quale viene svolta un'analisi del rischio che, per Assicoop, è definibile basso. I dipendenti hanno la possibilità di fare segnalazioni al RLS ed ai preposti e dirigenti. Gli infortuni registrati in azienda sono soprattutto in itinere durante il tragitto casa/lavoro.

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. Nel 2021 e 2022 è stato applicato un Protocollo Covid per gestire la situazione emergenziale. 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.

## 5 Soluzioni innovative per la clientela

### 5.1 Qualità del servizio

[GRI 3-3]

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

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

### 5.2 Innovazione del modello di servizio

[GRI 3-3]

In un periodo di cambiamento caratterizzato dall'incertezza, la risposta concreta per affrontare le sfide di ogni giorno è la capacità di innovare e innovarsi. L'attenzione verso i nuovi bisogni delle persone e la necessità di creare risposte originali 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 UnipolSai e le Assicoop hanno portato avanti negli anni, si è cercato di mettere a sistema le varie "sperimentazioni" avvenute sui territori per uniformare l'approccio e gli strumenti a disposizione.

Oltre al rafforzamento della rete tradizionale e del front-office, è stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e amministrativi mediante l'implementazione di elementi legati 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 nel biennio.

<b>Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.) – Statistiche 2021-2022</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Adesione clienti (n.)	40.373	54.117
Adesione clienti (%)	45,1%	54,4%
Movimentazione F.E.A.	92.195	132.684
Agenzie attivate	26	27
Punti vendita attivati	47	49

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 2022 Assicoop ha emesso con F.E.A. oltre il 55% delle polizze, con Agenzie che hanno superato il 70%.

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.

### 5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

[GRI 3-3]

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

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

#### Specializzazione della rete di vendita

Dal 2020, le Assicoop hanno aderito ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita della Compagnia con l'obiettivo di 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.

Del team di Assicoop Modena & Ferrara fanno parte 7 Family Welfare Specialist e 19 Business Specialist.

## 6 Sostegno e collaborazione per il territorio

### 6.1 Relazione con la comunità

[GRI 3-3, 2-6]

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 **39 punti vendita**, nei territori di Modena & Ferrara, 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. A dicembre 2021 viene inaugurata "**SINTONIE. Tra Visioni e Racconti**", l'esposizione triennale di 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.

Per quanto riguarda i progetti di solidarietà, anche nel biennio 2021-2022 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**, oltre che del **Teatro Comunale di Ferrara**, e Socio di Centro di Documentazione Italiano sulla Cooperazione (**SOCI**), ora fusa nella 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 musicale "**Ferrara sotto le stelle**" e 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 biennio 2021-2022, un contributo in qualità socio aderente dal 2014, al "**Museo Casa Natale Enzo Ferrari a Modena**" ed è continuata la politica di sostegno alle iniziative culturali promosse dai Musei e dal Comune di Carpi, attraverso la sponsorizzazione delle mostre effettuate nell'anno. 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 203-1]

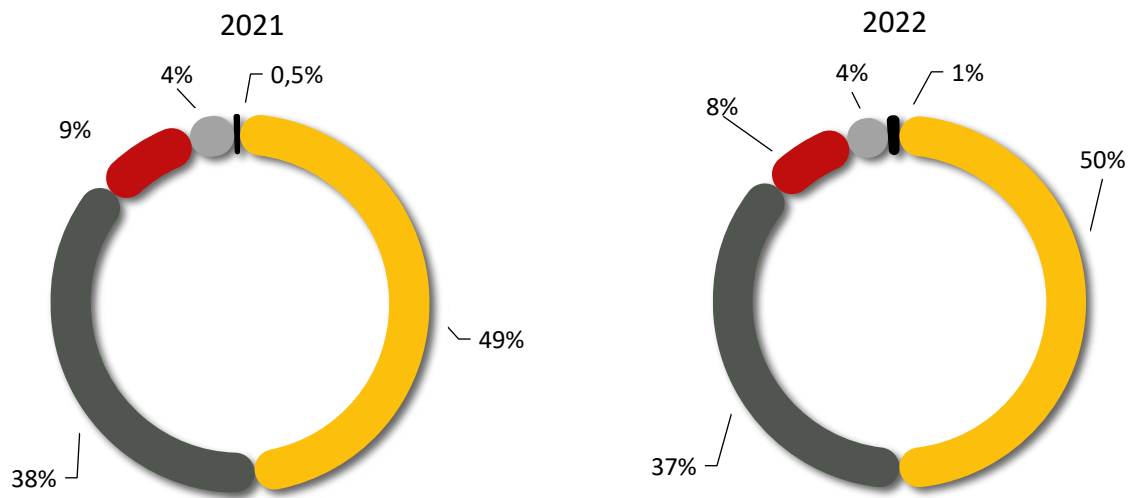
Investimenti nella comunità		
	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>271.721 €</b>	<b>218.956 €</b>
Liberalità	20.547 €	41.692 €
Sponsorizzazioni	251.174 €	177.264 €

[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 2022 ammonta a € **24.196.445** (22,4 mln nel 2021). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 23.059.185 (circa 21,2 mln nel 2021). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 1.137.260 (1,2 mln nel 2021).

## Valore economico distribuito



- Costi operativi
- Retribuzioni e benefit verso i dipendenti
- Remunerazione fornitori di capitale
- Pagamenti verso la Pubblica amministrazione
- Investimenti verso la comunità

## 6.2 I partner per la creazione di valore

[GRI 2-6]

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 2022 Assicoop Modena & Ferrara ha in attivo la collaborazione con 78 maggiori fornitori che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche, e impianti tecnologici.

I partner per la creazione di valore		
	2021	2022
Fornitura di utenze	18	18
Servizi di pulizia	5	5
Servizi postali e telefonici	7	8
Locazione e apparecchiature	42	34
Cancelleria, stampanti ed altro	12	13

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).

## 7 L'attenzione all'ambiente

### 7.1 Tutela dell'ambiente

[GRI 3-3]

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		
	2021	2022
Totale carta utilizzata	41.157 kg	35.616 kg
- di cui carta riciclata	86%	87%
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	118	77
Toner e cartucce (valore dell'acquisto)	16.490 €	12.747 €

[GRI 302-1]

Consumo totale di energia (GJ) <sup>4</sup>		
	2021	2022
<b>Totale energia consumata</b>	<b>3.587</b>	<b>3.260</b>
Gas naturale	1.163	910
Energia elettrica acquistata	1.966	1.849
- di cui da fonti non rinnovabili	1.966	1.849
- di cui da fonti rinnovabili	-	-
Auto aziendali a gasolio	458	501

<sup>4</sup> Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre 2022 per i dati 2022 e dicembre 2021 per i dati 2021.

[GRI 302-3]

<b>Intensità energetica</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Intensità energetica per mq (GJ/mq)	0,44	0,39
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	20,85	18,31

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.

[GRI 305-1, 305-2]

<b>Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO<sub>2</sub>eq.)<sup>5</sup></b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Scope 1	101,4	90,2
Scope 2 (location-based)	142,7	134,2

<sup>5</sup> Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre 2022 per i dati 2022 e dicembre 2021 per i dati 2021.



## Indice dei contenuti GRI Assicoop Modena &amp; Ferrara

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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE/NOTE
<b>GRI 2: Informativa Generale 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Compagine sociale 6.1 Relazione con la comunità 6.2 I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Le cariche sociali
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Le cariche sociali
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	2-30 Contratti collettivi	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	3-3 Gestione del tema materiale	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale 4.2 Valorizzazione dei collaboratori 4.3 Qualità della vita in azienda 4.4 Formazione e sviluppo professionale 5.1 Qualità del servizio 5.2 Innovazione del modello di servizio 5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente

<b>GRI 201: Performance Economica 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 Relazione con la comunità
<b>GRI 203: Impatti economici indiretti 2016</b>	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	6.1 Relazione con la comunità
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.3 Qualità della vita in azienda
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Salute e sicurezza
<b>GRI 404: Formazione ed istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.4 Formazione e sviluppo professionale
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori