

Relazioni che fanno bene



indice

lettera del direttore generale	4
nota metodologica	6
guida alla lettura	7
assimoco in sintesi	9
01 l'identità di assimoco	11
1. il percorso strategico sostenibile del gruppo	15
2. scopo, missione, valori e modello di leadership del gruppo	25
3. la nostra presenza sul territorio	28
4. l'analisi di materialità	33
02 governance, gestione dei rischi e compliance	41
1. modello di governance	42
2. sistema di controllo interno del gruppo e gestione dei rischi	44
3. la rendicontazione dei capitali	54
03 capitale finanziario: solidità economica e gestione patrimoniale responsabile	57
1. il contesto operativo del gruppo	58
2. la gestione responsabile del patrimonio	61
3. tassonomia	62
04 capitale intellettuale: cultura aziendale e innovazione diffusa	67
1. cultura aziendale	68
2. verso l'organizzazione adattiva	69
3. trasformazione tecnologica e digitale	74
05 capitale umano: l'asse fondante della strategia aziendale	79
1. valore alle persone	80
2. sviluppo personale, professionale e del potenziale	86
3. tutela delle diversità e dell'inclusione	91
4. cura e benessere dei dipendenti	99

06	capitale sociale e relazionale: impegno sociale e relazioni con il territorio	107
1.	welfare Integrato	108
2.	integrazione con il mondo cooperativo di riferimento	113
3.	bando ideeRete	115
4.	la relazione con i partner intermediari	124
5.	la relazione con i clienti	132
07	capitale produttivo: un modello di offerta sostenibile	139
1.	modello d'offerta integrato con logiche di sostenibilità	140
2.	sviluppo del segmento del Terzo Settore e Consumo Responsabile	144
3.	consulenza e vendita etica	150
08	capitale naturale: impatto ambientale	153
1.	governance ambientale e cambio sede	154
2.	la nostra strategia: una gestione responsabile degli impatti diretti generati	155
09	l'impatto che generiamo	165
1.	l'impatto che generiamo	166
2.	B Impact Score 2021	167
3.	relazione di impatto	170
	relazione della società di revisione	181
	indice dei contenuti GRI	185
	ringraziamenti	194



lettera del direttore generale

La crisi che stiamo attraversando rende ancora più stringente un cambio di modello. È in atto un cambio di paradigma, che possiamo cogliere a pieno solo se eleviamo lo sguardo verso un tipo di economia che è civile, dove al centro vi sono le relazioni, nella quale prevale un'idea di cooperazione che ha come orizzonte la felicità pubblica. Abbiamo il compito, come impresa che ha a cuore la fioritura della comunità in cui opera, di offrire un modo nuovo di guardare alla persona, al lavoro, all'ambiente.

Il nostro percorso è un cantiere ancora in costruzione: si fonda sulla consapevolezza che questo sia il momento propizio per un ripensamento generale dei modelli, perché si è creato un comune sentire su un sistema che non funziona più. Occorre tornare ai fondamentali, riconfigurare

il sistema alla base. Per farlo, niente è più attuale del sistema valoriale del mondo cooperativo, che parte proprio dal primato e dalla centralità della persona, unito al perseguitamento della mutualità e della sussidiarietà. Questa visione, di un'impresa che abbandona i soli fini utilitaristici ed è invece orientata alla generazione di un impatto positivo e al bene comune, è stata oggetto anche della spinta sostenuta nel nostro Paese dalle oltre 1.400 Società Benefit. Abbiamo abbracciato da subito questa competizione positiva, l'unica possibile per partecipare alla trasformazione verso un futuro contributivo.

Le sfide che in questo periodo stiamo fronteggiando rendono necessario un nuovo modo di pensare e agire, personale e collettivo, anche all'interno di una comunità aziendale. Anche sulla spinta delle conse-

guenze della pandemia, nell'ultimo anno abbiamo rivolto l'attenzione al disegno di nuovi modi di lavorare, ispirati dalla volontà di sostenere un benessere della persona e di orientare un'azione collettiva verso un bene che è comune. Questo vuole essere un forte segnale di fiducia verso le persone dell'organizzazione e, al contempo, dell'importanza che riconosciamo al senso di comunità, alle relazioni di valore, al perseguitamento della soddisfazione dei partner intermediari e dei clienti finali. Impegno è stato dedicato a sostenere un tipo di azione socialmente orientata, attraverso prodotti e servizi del modello di business Eticapro, sviluppato per rispondere in modo puntuale alle necessità degli enti del terzo settore e del consumo responsabile. Nell'anno appena concluso abbiamo immesso nuova vita nel tessuto imprenditoriale delle comunità e dei territori italia-

ni, offrendo un contributo a fondo perduto per progetti finalizzati alla ripresa sociale ed economica, meritevoli per approcci e politiche di tipo trasformativo e nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. Continueremo su questa rotta, resa quanto mai più necessaria dall'esacerbare delle conflittualità e delle disuguaglianze, a cui occorre rispondere con la messa in atto di comportamenti orientati ad "aver caro, prendersi cura".

È giunta l'ora del "protagonismo responsabile" delle imprese. Perché non cogliamo la sfida di attivare un circolo virtuoso, in cui si raggiunge la soddisfazione personale e, al contempo, si fanno fiorire le comunità e i territori?

Ruggero Frecchiami

nota metodologica

In coerenza con la propria connotazione identitaria di natura cooperativa, Assimoco intende contribuire allo sviluppo sostenibile e alla creazione di valore nel lungo periodo attraverso la definizione e l'implementazione di un modello di business che garantisca gli interessi dei suoi molteplici stakeholder.

Il presente documento rappresenta la seconda edizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, redatta in modo volontario, secondo le modalità prescritte dall'art. 7 del D. Lgs. 254/2016 (di seguito anche "Bilancio Integrato" o "Bilancio") del Gruppo Assimoco (di seguito il "Gruppo" o la "Compagnia"). Il Bilancio Integrato 2021 del Gruppo Assimoco è stato redatto nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto e copre i temi ritenuti rilevanti come previsto dagli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016 con riferimento all'esercizio 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Il Bilancio si pone l'obiettivo di offrire una panoramica delle strategie implementate e dei risultati raggiunti in termini di creazione di valore nel breve, medio e lungo termine grazie all'uso ottimale dei capitali impiegati nel modello di business. I contenuti del presente documento sono stati predisposti sulla base dei risultati dell'analisi di materialità condotta nel corso del 2021 attraverso un approccio risk based. Nel corso dell'analisi sono state tenute in considerazione anche le richieste del sopracitato D.Lgs. 254/2016. In specifico, con riferimento alle informazioni previste dall'Art. 3 comma 2, si segnala che i consumi idrici e le altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra, in considerazione del settore di business, non sono stati ritenuti significativi ai fini di assicurare la comprensione dell'attività d'impresa. Con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani, considerato il contesto operativo e normativo in cui il Gruppo opera, il tema è declinato nell'ambito della gestione dei rapporti con i propri dipendenti e con i propri fornitori, nel rispetto dei principi e dei valori richiamati dal Codice Etico.

Il Bilancio Integrato del Gruppo Assimoco viene redatto con frequenza annuale e il perimetro di rendicontazione è comprensivo di tutte le Società appartenenti al Gruppo Assimoco, secondo gli stessi criteri adottati nel Bilancio Consolidato, dove non diversamente specificato.

Al fine di favorire la comprensione degli andamenti delle performance del Gruppo, laddove possibile viene presentato un raffronto con l'esercizio precedente. Inoltre, per garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime, eventualmente segnalate all'interno del documento.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Assimoco in data 28/03/2021 ed elaborato dalla funzione Cultura e Sostenibilità, in collaborazione con tutte le Direzioni aziendali e le Società del Gruppo.

Per la redazione del Bilancio Integrato 2021 sono stati adottati i "GRI Sustainability Reporting Standards" e i "Financial Sector Disclosures" entrambi pubblicati dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l'opzione "in accordance Core". La sezione "Indice dei contenuti GRI" contiene il dettaglio degli indicatori rendicontati in conformità alle linee guida adottate.

Sono stati inoltre presi in considerazione i principi guida dell'International <IR> Framework pubblicati a gennaio 2021 dell'International Integrated Reporting Council (IIRC).

guida alla lettura

Il Bilancio Integrato si pone l'obiettivo di rappresentare in un unico documento, in modo integrato e completo, i fattori che influiscono sulla capacità del Gruppo di generare valore, illustrandone il modello di business attraverso l'analisi dei capitali impiegati e prodotti; questo è reso possibile dall'integrazione, in una visione d'insieme, delle informazioni contenute nel bilancio consolidato tradizionale con la rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance. La creazione di valore così rappresentata è quindi il risultato non soltanto dell'impegno alla tutela del patrimonio e della redditività aziendale, ma anche della tutela della sicurezza delle persone e dei loro beni, della vocazione alla protezione del risparmio e della promozione di uno sviluppo sostenibile ed equilibrato del territorio dove il Gruppo opera.

La metodologia della rendicontazione del presente Bilancio si struttura coerentemente con le indicazioni contenute all'interno delle linee guida dell'IIRC Framework, che prevedono l'integrazione delle tematiche emerse come materiali dall'analisi di materialità, con i capitali impiegati e prodotti, attraverso cui l'organizzazione crea valore nel breve, medio e lungo termine.

La tabella riportata a pagina 40 supporta il lettore nella rintracciabilità delle informazioni all'interno del documento.

Contesto di sostenibilità e quadro normativo

Da numerosi anni si sta consolidando a livello mondiale, nazionale e di singole società la consapevolezza della necessità di adottare un approccio integrato per affrontare contemporaneamente le complesse sfide economiche, sociali, ambientali e istituzionali. A livello nazionale, in tema di trasparenza uno dei primi impulsi è stato dato dall'introduzione nel 2008 dell'obbligo di rendicontazione annuale degli aspetti più rilevanti del governo societario; successivamente con il Decreto Legislativo 254/2016 è stato introdotto l'obbligo di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario per gli enti di interesse pubblico di grandi dimensioni. Ad aprile 2021, è stata presentata la proposta di Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD) che tra le diverse novità estenderà l'obbligo della rendicontazione ad un perimetro più esteso ricomprensivo di tutte le società con titoli quotati sui mercati regolamenti dell'UE e società extra-UE quotate su mercati regolamentati europei, anche le grandi società europee non quotate che soddisfino criteri dimensionali inferiori dal punto di vista dei dipendenti rispetto al D.Lgs 254/2016.

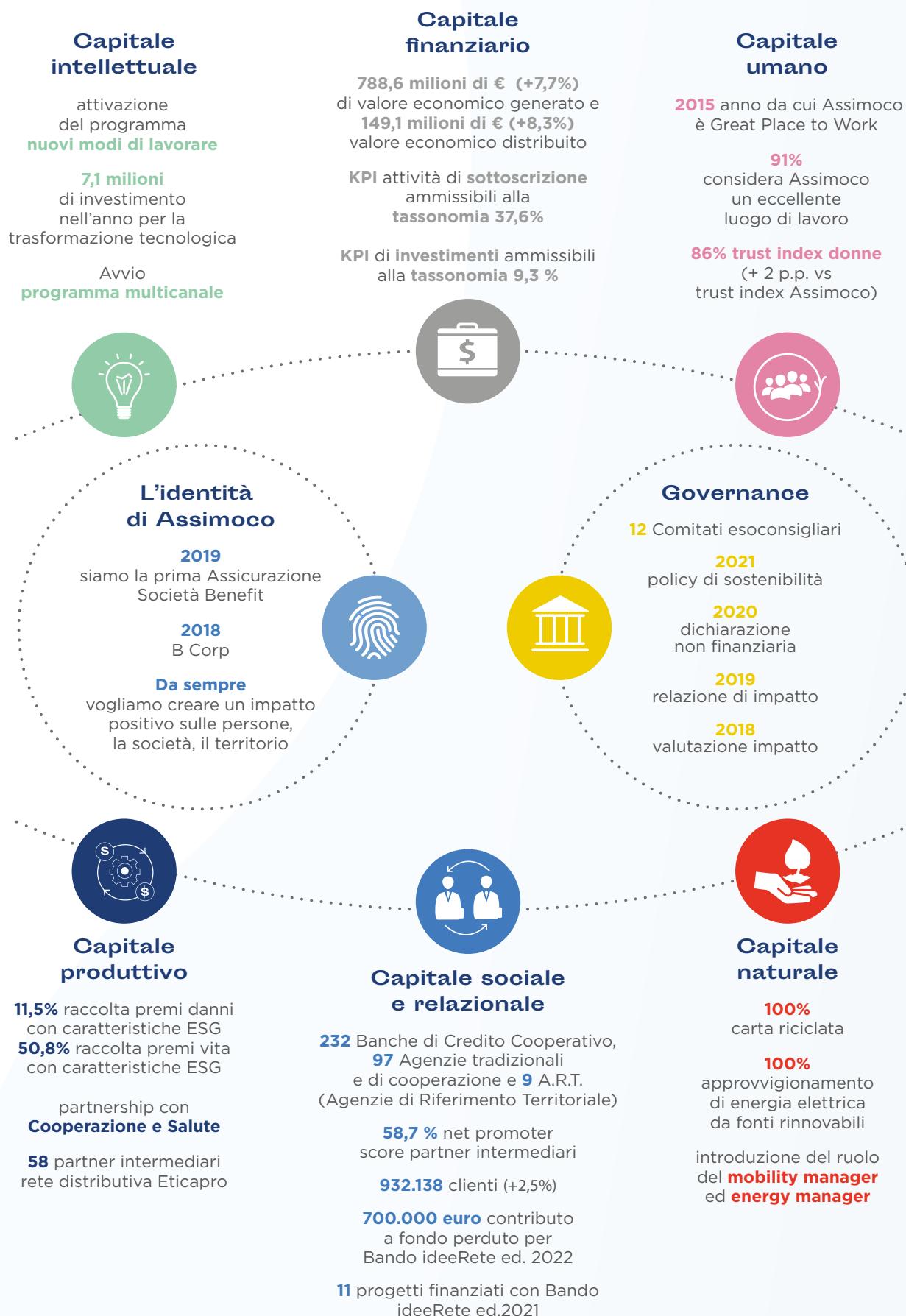
Grazie anche agli interventi normativi e alle raccomandazioni proposti dalla Commissione Europea con l'istituzione di una Task Force del *Financial Stability Board* sulle tematiche dei rischi connessi ai cambiamenti climatici (*Task force on Climate-related Financial Disclosure - TCFD*), la pubblicazione dell'*EU Action Plan* e la nomina del *Technical Expert Group on Sustainable Finance*, l'intero settore finanziario ha assunto una rinnovata rilevanza per l'attuazione degli Obiettivi di Sostenibilità (SDGs) enunciati all'interno dell'Agenda 2030. A dicembre 2019 la Commissione Europea ha pubblicato l'*European Green Deal*, una nuova strategia di crescita che ha l'obiettivo di trasformare l'Unione Europea in una società equa e prospera, con un'economia moderna, efficiente, competitiva e carbon neutral entro il 2050 e dove la crescita economica non vada di pari passo all'utilizzo di risorse.

Negli ultimi anni, inoltre, si registra un significativo aumento degli investimenti sostenibili e responsabili (SRI) a livello globale, ma anche europeo e italiano. L'integrazione dei criteri di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) nelle politiche e nelle strategie di investimento è una pratica sempre più diffusa tra gli operatori finanziari e in tale contesto si collocano le adozioni dei nuovi regolamenti europei (Reg. UE 2019/2088 e Reg. UE 2020/852). Il Regolamento UE 2019/2088 (SFDR) si pone l'obiettivo di stabilire norme armonizzate sulla trasparenza per i partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità e la considerazione degli effetti negativi per la sostenibilità nei loro processi e nella comunicazione delle informazioni connesse alla sostenibilità relative ai prodotti finanziari.

Il Regolamento UE 2020/852 (Tassonomia UE), recante alcune modifiche al precedente Regolamento UE 2019/2088, stabilisce invece i criteri per determinare se un'attività economica possa considerarsi ecosostenibile, al fine di individuare il grado di ecosostenibilità di un investimento. In particolare, l'articolo 8 della Tassonomia UE introduce richiede, a partire dal 1º gennaio 2022, l'obbligo di informativa per i primi due obiettivi legati al cambiamento climatico le imprese e i partecipanti al mercato finanziario soggetti all'obbligo di rendicontazione di informazioni non finanziarie, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2014/95/UE. Il regolamento, in linea con la nuova Tassonomia (*Final Report of the Technical Expert Group on Sustainable Finance* del 9 marzo 2020) contribuirà agli obiettivi del Green Deal europeo sancendo la nascita di un primo sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili, in grado di creare un linguaggio comune che gli investitori potranno utilizzare quando investono in progetti e attività economiche ecosostenibili che hanno un impatto positivo sul clima e sull'ambiente.

Il comparto assicurativo, ed in particolare le compagnie di grandi dimensioni, hanno interiorizzato l'importanza del proprio ruolo e della responsabilità che le loro azioni hanno per agevolare la transizione verso un modello economico sostenibile: il tradizionale contributo del settore assicurativo allo sviluppo economico è duplice, in veste di operatore professionale in grado di offrire adeguate coperture ai rischi cui sono tipicamente esposte le imprese e le famiglie e quale investitore istituzionale. Sono tre, inoltre, le direttive strategiche del settore assicurativo per supportare la transizione verso uno sviluppo equilibrato ed equo: innovare i prodotti, indirizzare gli investimenti alla sostenibilità, far crescere la cultura assicurativa. Assimoco, prima compagnia assicurativa ad aver ottenuto la qualifica di Società Benefit in Italia, si inserisce in tale contesto di responsabilità sociale, intraprendendo da quest'anno un percorso di rendicontazione volontario delle proprie performance sociali, ambientali e di governance.

assimoco in sintesi



01

l'identità di assimoco

la nostra storia

1978

Costituzione
di Assimoco S.p.A.

1996

Prima compagnia italiana
nella bancassicurazione

1988

Costituzione di
Assimoco Vita S.p.A.

2009

Il socio di maggioranza
di Assimoco è R+V

2012

il Gruppo lancia
un piano di crescita profittevole

2016

Nasce Rete del Welfare

2018

Acquisiamo
la certificazione
B Corp

2015

Diventiamo un
Great Place to Work

2019

Nasce il marchio Eticapro

Assimoco S.p.A.
diventa una Società Benefit

2020

Primo bando
ideeRete

2021

Accordo con
Cooperazione Salute

i nostri azionisti: una sinergia cooperativa

Il Gruppo Assimoco colloca le proprie origini all'interno del Movimento Cooperativo Italiano ed i propri azionisti sono quindi espressione di questa forte sinergia cooperativa. **R+V Versicherung AG**, primario gruppo assicurativo in Germania nonché compagnia di bandiera del Mondo Cooperativo tedesco, è il socio di maggioranza, con una partecipazione del 66,88%.

Il **Sistema Cooperativo Raiffeisen**, con una partecipazione del 23,05%, è l'organizzazione che riunisce sotto il tetto della Federazione Cooperative Raiffeisen le 369 cooperative e altre forme societarie che operano nei più diversi settori economici dell'Alto Adige come quelli del credito, dell'agricoltura, del sociale e dell'energia.

Le Casse Raiffeisen, insieme alla Cassa Centrale Raiffeisen dell'Alto Adige, costituiscono la più fitta rete di sportelli bancari della provincia di Bolzano e sono caratterizzate da uno stretto legame con la realtà locale e dal rapporto diretto con i soci. La rete è composta da 39 Casse Raiffeisen con 168 filiali oltre alla Cassa Centrale Raiffeisen dell'Alto Adige, il cui compito primario è la concessione di crediti a soci e clienti.

La **Confederazione Cooperative Italiane** - in breve, Confcooperative - è la principale organizzazione giuridicamente riconosciuta di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle imprese sociali e partecipa in Assimoco attraverso Fondosviluppo, società senza scopo di



lucro che opera per la promozione e lo sviluppo del movimento cooperativo, con una quota del 6,77%.

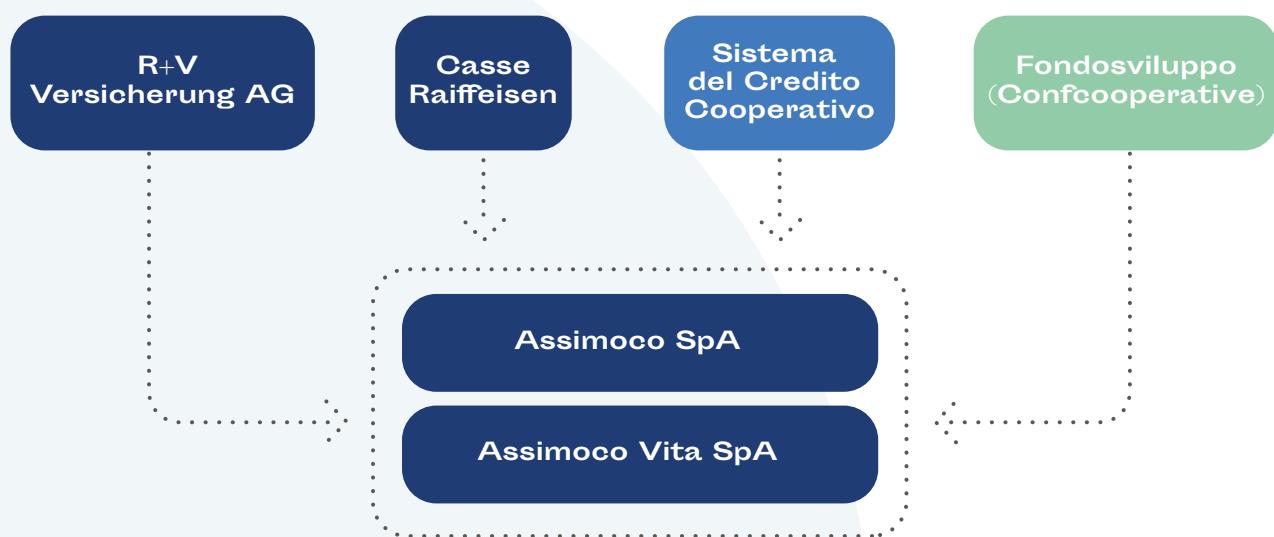
Le rimanenti partecipazioni minoritarie sono detenute dai diversi attori del Sistema del Credito Cooperativo italiano.

Il Gruppo, a seguito della semplificazione della propria struttura organizzativa attuata nel 2018, è ora costituito da due società di diritto italiano: Assimoco S.p.A., la capogruppo italiana, (di seguito "Assimoco" o "Capogruppo") e Assimoco Vita S.p.A. (di seguito "Assimoco Vita").

L'esercizio 2019 ha visto importanti novità in tema di qualificazione societaria: la capogruppo Assimoco S.p.A., è diventata la prima compagnia di assicurazioni benefit in Italia. La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (la "Legge di Stabilità 2016" o la "Legge"), entrata in vigore il 1° gennaio 2016, ha infatti consentito una nuo-

va modalità di svolgimento dell'attività di impresa: società a scopo di lucro che distribuiscono utili, ma che perseguono al medesimo tempo una o più finalità di beneficio comune ("Società Benefit" o "SB"). Assimoco ha quindi colto l'opportunità del nuovo istituto per veder riconosciuto l'impegno verso uno sviluppo profittevole che vede al contempo un impegno sempre più stringente verso le persone, la comunità e l'ambiente.

Il cambiamento dello stato giuridico di Assimoco è stato approvato il 28 ottobre 2019 da parte dell'assemblea straordinaria della Compagnia, mentre risale al 20 dicembre 2019 la registrazione presso la Camera di Commercio della pratica inerente alle modifiche statutarie. La qualificazione ha implicato un dialogo con l'Autorità di Vigilanza del settore, al fine dell'approvazione delle modifiche statutarie.



il percorso strategico sostenibile del gruppo

Il Gruppo Assimoco è costituito da un patrimonio di storia e valori in costante movimento, quello del Movimento Cooperativo Italiano in cui Assimoco affonda le proprie solide radici.

Lo spirito associativo, la solidarietà e soprattutto la centralità dell'uomo e la valorizzazione del suo lavoro e dei suoi bisogni sono i valori che guidano tuttora il Movimento Cooperativo.

Forte delle proprie origini e in continuità nell'espressione della propria identità, Assimoco ha intrapreso un percorso di sviluppo e trasformazione che sancisce in modo inequivocabile il suo modo di fare impresa. Essere B Corp e avere acquisito, prima Compagnia di assicurazioni in Italia, lo status di Società Benefit è, dunque, l'evoluzione naturale di un percorso che ha

visto tutti i nostri stakeholder: i dipendenti, gli azionisti, i nostri partner. È una scelta che identifica un pensiero economico preciso che indirizza la nostra direzione strategica, organizzativa e gestionale e che guiderà i nostri passi futuri.

.....
Assimoco ogni giorno si impegna a mettere in atto comportamenti virtuosi per generare oltre al profitto, un impatto positivo su persone, comunità e territori. Una realtà animata da un obiettivo molto più alto e quindi più duraturo del singolo interesse individuale: il bene comune.
.....

assimoco Società Benefit

Assimoco sostiene il paradigma alla base del movimento B Corp. Misura ogni anno le proprie performance aziendali attraverso il B Impact Assessment (BIA) e dal 2018 è la prima compagnia assicurativa in Italia ad aver ottenuto la certificazione B Corp.

Il risultato è frutto di un lungo percorso, che ha preso vita oltre un decennio fa, quando la società ha iniziato a ripensare la sua strategia competitiva. Assimoco ha messo al centro dell'attenzione i propri dipendenti, consapevole che solo attraverso persone motivate e soddisfatte fosse possibile erogare un servizio di eccellenza - e quindi conquistare la fiducia di Partner Intermediari e clienti finali. Dal 2015 Assimoco è stata costantemente riconosciuta come "Great place to work" in Italia

ed ha visto migliorare il proprio Net Promoter Score nei confronti della rete di intermediari, ha migliorato il proprio impatto verso Comunità e Ambiente. In sintesi, per Assimoco intraprendere il percorso B Corp ha rappresentato da un lato, riconoscere una naturale vocazione, dall'altro un incitamento a migliorare, energizzando le risorse verso un contributo attivo nell'affrontare le attuali problematiche sociali e ambientali.

Oltre ad acquisire la certificazione B Corp, Assimoco ha voluto intraprendere un'ulteriore trasformazione volta a rafforzare il proprio posizionamento e a consolidare l'adesione verso un nuovo modo di fare impresa. Assimoco S.p.A. è la prima compagnia di assicurazioni Società Benefit in Italia.



la missione: i 3 impegni di beneficio specifico inseriti nel nostro statuto

Oltre ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholders, alle Società Benefit è richiesto di indicare e declinare nello statuto uno o più benefici specifici.

Assimoco ha individuato tre benefici specifici:



Costruiamo un ambiente di lavoro che valorizza e promuove lo sviluppo delle persone, si prende cura del benessere, favorisce il bilanciamento tra impegni personali e professionali e ne sviluppa il potenziale: le rende orgogliose e soddisfatte di lavorare con noi.



Abbiamo cura delle esigenze presenti e future dei clienti e di fare crescere la fiducia nei nostri confronti. A tal fine, proponiamo prodotti assicurativi e servizi che rispondono adeguatamente alle necessità di famiglie, piccole-medie imprese, enti del terzo settore e consumatori etici. Operiamo con trasparenza e promoviamo una cultura di consapevolezza dei reali bisogni di protezione e promozione del benessere, anche attraverso attività di consulenza. Sviluppiamo, nel rispetto delle loro peculiarità, persone e organizzazioni della nostra rete di Partner Intermediari, perseguitando la semplicità nell'attività assicurativa e instaurando una relazione basata sull'ascolto e la vicinanza.



Siamo attivatori di un sistema di welfare integrato. Esercitiamo l'attività assicurativa anche in una logica di rete territoriale, nella quale i diversi partner sono integrati in modo armonico e coeso con l'obiettivo di generare un benessere equo e sostenibile delle famiglie, delle piccole-medie imprese e degli enti del terzo settore del territorio.

Inoltre, nei limiti delle norme che disciplinano i requisiti di accesso all'esercizio dell'attività assicurativa - intende allo stesso tempo operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.



essere benefit: l'impegno di integrare la sostenibilità nella gestione aziendale

L'adesione al paradigma benefit richiede di attuare con convinzione l'integrazione dei fattori di sostenibilità (ambientale, sociale e di governance) in ogni singolo processo aziendale. Questo percorso richiede una costante attività di regolazione e rifinitura nel disegno, con l'obiettivo di cogliere le evoluzioni nei diversi ambiti di intervento e di ricercare una coerenza

profonda con i valori del mondo cooperativo di riferimento.

Al fine di perseguire questa finalità, Assimoco ha sviluppato un framework di riferimento, costituito da tre macroaree di intervento, rispetto alle quali si innestano molteplici ambiti d'azione e tali da inglobare le tematiche materiali valutate nell'ambito dell'attività di stakeholder engagement.

Per indirizzare e gestire le diverse tematiche, a partire dal 2022 sarà sviluppata la figura di **Esperto di Sostenibilità** all'interno delle diverse aree di governo aziendali, con l'obiettivo di:

- essere portatore di contenuti specifici della sostenibilità all'interno della propria famiglia professionale ed essere in grado di guidarne l'integrazione attraverso la definizione di linee guida, la declinazione degli obiettivi per l'area, la quantificazione dei target raggiungibili;
- partecipare alla community che periodicamente analizza i dati e le informazioni complessive aziendali, per delineare le linee di sviluppo da proporre al Comitato di Direzione;
- essere parte di un percorso formativo dedicato.

SCOPO VALORI E COMPORTAMENTI

Cultura aziendale benefit e
organizzazione adattiva

Ingaggio dei portatori
d'interesse

Sostegno alla diffusione
del paradigma Benefit – B Corp
e dei principi dell'economia civile

GOVERNANCE E CONTROLLO

Governance
sostenibile

Gestione integrata
del rischio

Valutazione del fabbisogno
di solvibilità che integra
fattori ESG

Policy e procedure
che integrano fattori ESG

Pianificazione strategica integrata

Reporting periodico di
monitoraggio Benefit

Integrazione informativa
finanziaria e di sostenibilità

Valutazioni d'impatto

Compliance alla normativa di sostenibilità e disclosure

AREE DI BENEFICIO

Valore alle persone

Sviluppo
personale,
professionale
e del
potenziale

Benessere dei
dipendenti,
diversità
e inclusione

Servizi utili

Modello d'offerta
integrato
con logiche di
sostenibilità

Modello di
business dedicato
al terzo settore
e al consumo
responsabile

Trasformazione tecnologica e digitale

Prendersi cura
della relazione con i
partner intermediari e
far evolvere il modello
integrato di servizi

Consulenza e
vendita etica

Relazione e
qualità del servizio
verso il cliente finale

Sistema di welfare
integrato nel territorio

Integrazione con
il mondo cooperativo
di riferimento

Impatto verso
la Comunità

Welfare integrato

Underwriting sostenibile

Gestione responsabile patrimoniale e finanziaria

Gestione responsabile dei fornitori

Gestione degli Impatti Ambientali Diretti

 Tematica materiale

 Beneficio specifico indicato in statuto
in qualità di Società Benefit

Nota: la tematica materiale "buone pratiche di governo" include: gestione responsabile dei fornitori, gestione degli impatti ambientali diretti, governance sostenibile e gestione integrata del rischio.

B Corp

Focus

L'azienda B Corp soddisfa i più alti standard al mondo di performance sociale, ambientale ed economica: sono aziende for profit a tutti gli effetti, ma la creazione di valore verso tutti gli stakeholder è parte integrante del loro modello di business. Oggi le 4.500 B Corp nel mondo esistono non solo per lasciare un'impronta positiva nell'ecosistema in cui operano, ma anche per contribuire a cambiare i paradigmi economici-culturali e renderli adatti alle nuove esigenze del XXI secolo.

Il raggiungimento della certificazione B Corp richiede un rigoroso processo di misurazione e di analisi del profilo di sostenibilità dell'azienda da parte di B Lab. Il B Impact Assessment è lo strumento utilizzato per la misurazione dell'impatto e fornisce un quadro reale della performance economica, sociale e ambientale dell'azienda, prendendo in considerazione, oltre al modello di business, cinque macro aree: governance, comunità, persone, ambiente e clienti. Solo con il raggiungimento della soglia degli 80 punti (su una scala da 0 a 200), è possibile richiedere la verifica del punteggio e, se convalidato, la certificazione. Assimoco è la prima compagnia italiana di assicurazioni ad aver ottenuto la certificazione B Corp nel 2018.

L'impatto delle B Corp



MONDO

200.000
aziende che misurano le proprie performance attraverso il BIA

4.600+
aziende certificate B Corp nel mondo

€ 155+ Miliardi
fatturato delle aziende B Corp nel mondo

437.800+
lavoratori delle aziende B Corp nel mondo

52%
le B Corp che nel 2022, nonostante la pandemia, hanno assunto nuovi dipendenti

66%
le B Corp che nel 2022, nonostante la pandemia, hanno visto crescere il proprio fatturato



EUROPA

66.000
aziende che misurano le proprie performance attraverso il BIA in UE, di cui

14.500
aziende che hanno optato per l'adozione solo nel 2021

1.400+
aziende certificate B Corp in UE (+27%)

€ 45+ Miliardi
fatturato delle aziende B Corp in UE

120.000+
lavoratori delle aziende B Corp in UE

Focus

B Corp in Italia

.....

Dopo la prima azienda certificata, nel 2013, il movimento è cresciuto in modo costante.

I principali numeri del movimento B Corp in Italia



ITALIA

10.000

aziende che misurano le proprie performance attraverso il BIA in Italia, di cui

3.600

aziende che hanno optato per l'adozione solo nel 2021

140+

aziende certificate B Corp in Italia (+26%)

€ 7,9+ Miliardi

fatturato delle aziende B Corp in Italia

15.000+

lavoratori delle aziende B Corp in Italia

I tre principali settori di attività in Italia nei quali sono presenti aziende certificate B Corp sono: servizi di consulenza, professionali e tecnici (26 B Corp), food & beverage (16 B Corp) e manifattura (10 B Corp). Il settore dei servizi finanziari è ad oggi ancor poco presente all'interno del movimento: nel comparto assicurativo si osserva la presenza di una compagnia di assicurazioni – Gruppo Assimoco - e tre intermediari assicurativi, fra cui si evidenzia un partner intermediario strategico per il Gruppo, Raiffeisen Servizi Assicurativi.

91,6

È il punteggio medio delle B Corp italiane, ponderato rispetto al fatturato e al numero dei dipendenti, aggiornato all'anno 2021.

88,9

a livello globale

90,7

in Europa.

Performance media per area, ponderata per numero di dipendenti e fatturato dell'azienda:

PUNTEGGIO MEDIO

Governance

15

Lavoratori

23

Comunità

19

Ambiente

21

Clienti

9

Società Benefit

Focus

Una forma di società a scopo di lucro che integra nel proprio oggetto sociale l'obiettivo duale di profitto e di beneficio comune.

Le Società Benefit nascono in Italia nel 2016 con una legge che fa del nostro Paese il primo stato sovrano al mondo ad avere voluto e consentito società a duplice scopo*. Assimoco è la prima compagnia italiana di assicurazioni ad aver assunto la qualifica di Società Benefit nel 2019.



Le Società Benefit in Italia per area geografica**



- 100+ Società Benefit
- 50+ Società Benefit
- 20+ Società Benefit
- 10+ Società Benefit
- 0 Società Benefit

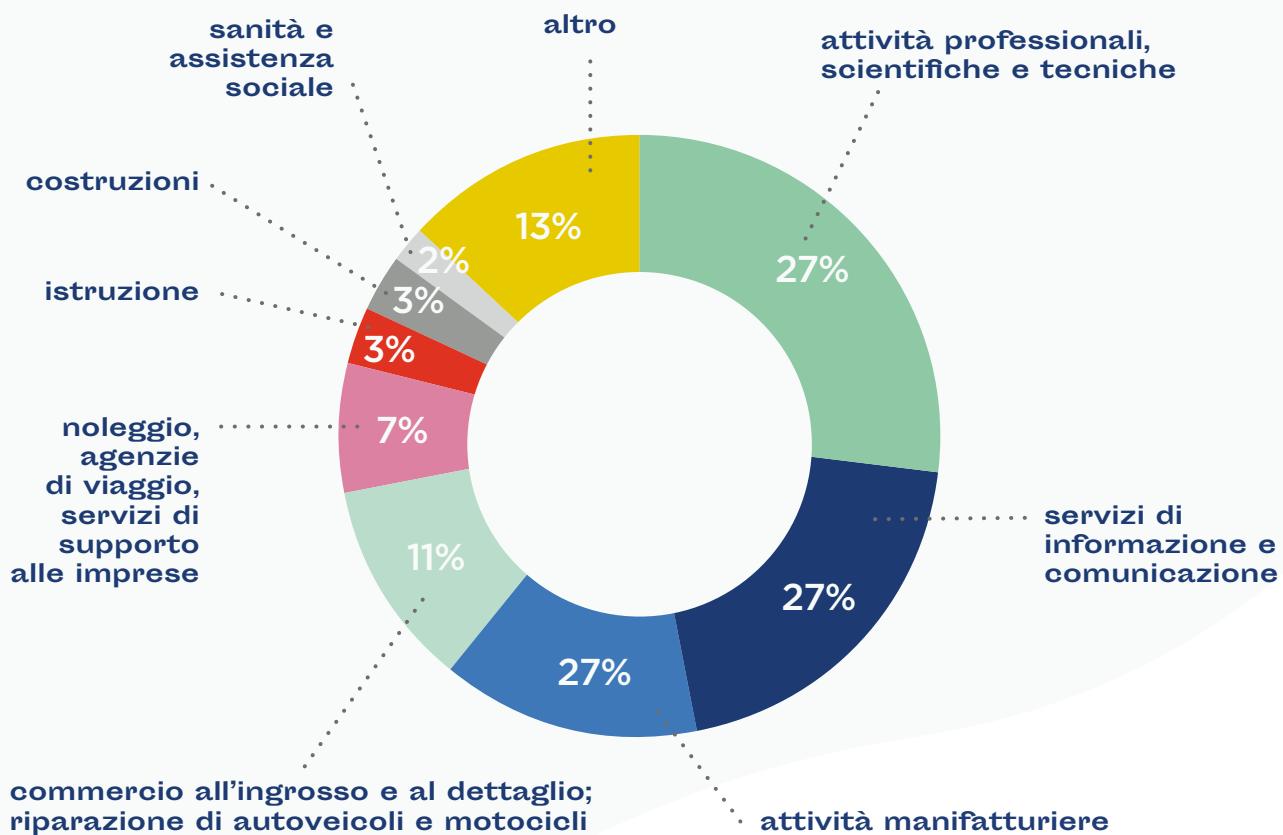
- Numero Società Benefit in Italia al 30 09 2021: **1344**
- La **Lombardia** è la provincia con il maggior numero di Società Benefit (**459**), seguita dal **Lazio** (**166**) e **Veneto** (**137**).
- Quasi il **70%** delle Società Benefit sono nel **Centro - Nord** ma non c'è regione della penisola che non presenti realtà produttiva caratterizzata dalla forma giuridica introdotta dalla legge entrata in vigore nel 2016.

Focus

Le società Benefit in Italia

Per quanto attiene al tipo di attività svolta, si osserva che le società benefit si occupano in via prevalente di attività professionali, scientifiche e tecniche (27%), servizi di informazione e comunicazione (20%), attività manifatturiere (14%), commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazioni di autoveicoli e motocicli (11%).

La distribuzione delle società benefit per tipo di attività



Fonte dati InfoCamere

Con riferimento alla natura giuridica delle società benefit, quella dominante è la società a responsabilità limitata (82%), seguita dalla società per azioni (10%).

Assobenefit è la prima associazione rappresentativa delle società benefit in Italia. Costituita il 3 dicembre 2018, si propone di concorrere all'affermazione di un nuovo modello economico di sviluppo sostenibile sul territorio italiano basato sui principi costitutivi delle società benefit.

“

Ha scritto Mauro Del Barba
Onorevole, primo firmatario e promotore
della Legge sulle Società Benefit,
Presidente di Assobenefit

.....

«È ormai chiaro a tutti il ruolo centrale giocato dalle imprese nella transizione verso la sostenibilità: non semplicemente qualche regola in più da rispettare, bensì un nuovo protagonismo responsabile che incida nello scopo sociale e nella governance, avendo cura degli impatti sociali e ambientali del proprio operare»

.....

”

scopo, missione, valori e modello di leadership del gruppo

Il percorso di evoluzione culturale, a supporto del piano strategico e in coerenza con l'essere B Corp e Società Benefit, prevede la revisione dei pilastri della cultura aziendale: lo scopo (perché esistiamo?), i valori (in che cosa crediamo?), la missione (cosa vogliamo fare? Come lo facciamo? Cosa ci rende diversi?), i comportamenti (il nostro agire quotidiano).

Alla definizione del modello si affianca la sua declinazione operativa, ovvero il legame fra ciò in cui crediamo e il nostro com-

portamento nel quotidiano, verso una coerenza complessiva che include la missione declinata per ciascuna area di governo aziendale e le prassi organizzative.

Un ulteriore elemento della trasformazione riguarda lo sviluppo di un rinnovato modello di leadership, tale da sostenere e rendere vivo il modello culturale ed al contempo consentire l'attuazione degli obiettivi di business. Il modello si ispira a una leadership guidata dallo scopo, orientata al servizio ed è ispirata ad uno stile costruttivo.

perché esistiamo: lo scopo

“Crediamo fortemente che nel fare impresa possiamo creare un impatto positivo sulle persone, la società, il territorio.

Per questo vogliamo che le nostre relazioni si concretizzino nella fioritura delle persone, nella promozione e protezione del benessere e nell'attivazione di sistemi di welfare integrato. Solo così sapremo generare profitto e dare il nostro contributo alla collettività”.



i valori in cui crediamo

Verso un beneficio comune

Abbiamo la consapevolezza che il mio agire quotidiano può creare un impatto positivo su tutti. Lavorare in questa direzione diventa utile, conveniente e rende il mio e il nostro bene più sostenibile.

Essere rete, Fare rete

Siamo un sistema aperto e per sostenerci, essere più forti e rispondere alle sfide assieme, vogliamo creare connessioni, coltivare relazioni, rafforzare i legami nei territori. Cooperare.

Avere caro, prendersi cura

La persona è il nodo della nostra rete. Per stare bene e lavorare bene tutti abbiamo bisogno di attenzione, vicinanza, affetto. Questa cura dell'altro genera nel tempo positività e gioia.

E io?

Mi ascolto? Ho cura dei miei talenti? Mi impegno a crescere personalmente e professionalmente? Mi metto in gioco? Il mio sviluppo è il motore dell'evoluzione dell'impresa e il cardine della relazione con l'altro.

La sfida della coerenza

Essere Benefit ci impegna ad aumentare l'ascolto, il confronto e la condivisione su cosa è bene fare per essere coerenti ed affidabili nei nostri comportamenti abituali. Questo genera fiducia.



il modello di leadership sostiene e rende viva la nostra cultura



Le competenze chiave

Ispirare le persone

Diffondere e condividere con le persone lo scopo, i valori, la strategia, gli obiettivi per creare una comunità di ‘senso’ in cui si dedichi tempo e cura alle relazioni interpersonali, alle «connessioni» per alimentare la fiducia reciproca.

Alimentare l'apprendimento organizzativo

In una situazione in continua evoluzione, l'apprendimento individuale e collettivo è un elemento di successo. Occorre saper leggere il contesto organizzativo, attribuire significati alle relazioni fra persone, organizzazioni e comunità, con l'obiettivo di sviluppare conoscenza, modificare e migliorare i propri modi di essere e di operare.

Riconoscere e rispondere alle esigenze dell'altro

Essere orientato all'altro: colleghi, partner, clienti e comunità. Siamo in costante ascolto e relazione con l'altro, prevediamo e intercettiamo i suoi bisogni, siamo presenti in modo costruttivo per mettere in atto soluzioni di reciproco valore.

Curare lo sviluppo delle persone

Mettersi al servizio dello sviluppo professionale continuo delle persone. Mi interessi, voglio il tuo sviluppo all'interno della nostra comunità perché questo si traduca in emancipazione e «fioritura» personale, professionale e del potenziale. Per fare ciò creo le condizioni e dedico tempo ad ogni azione di guida utile allo scopo.

Applicare processi decisionali efficaci

Occorre decidere, dare inizio all'azione e dimostrare fiducia nelle persone intorno a sé. Crediamo nell'utilità di modalità inclusive e partecipate e vogliamo essere coraggiosi nella gestione dei conflitti, perché utili ad assumere decisioni chiare e definite.

Imprenditorialità e orientamento al risultato

Senso di iniziativa e Imprenditorialità significa abbracciare le sfide con entusiasmo e saper tradurre le idee in azione. In ciò rientrano la capacità di analisi, di pianificare e di gestire risorse per raggiungere obiettivi.

la nostra presenza sul territorio

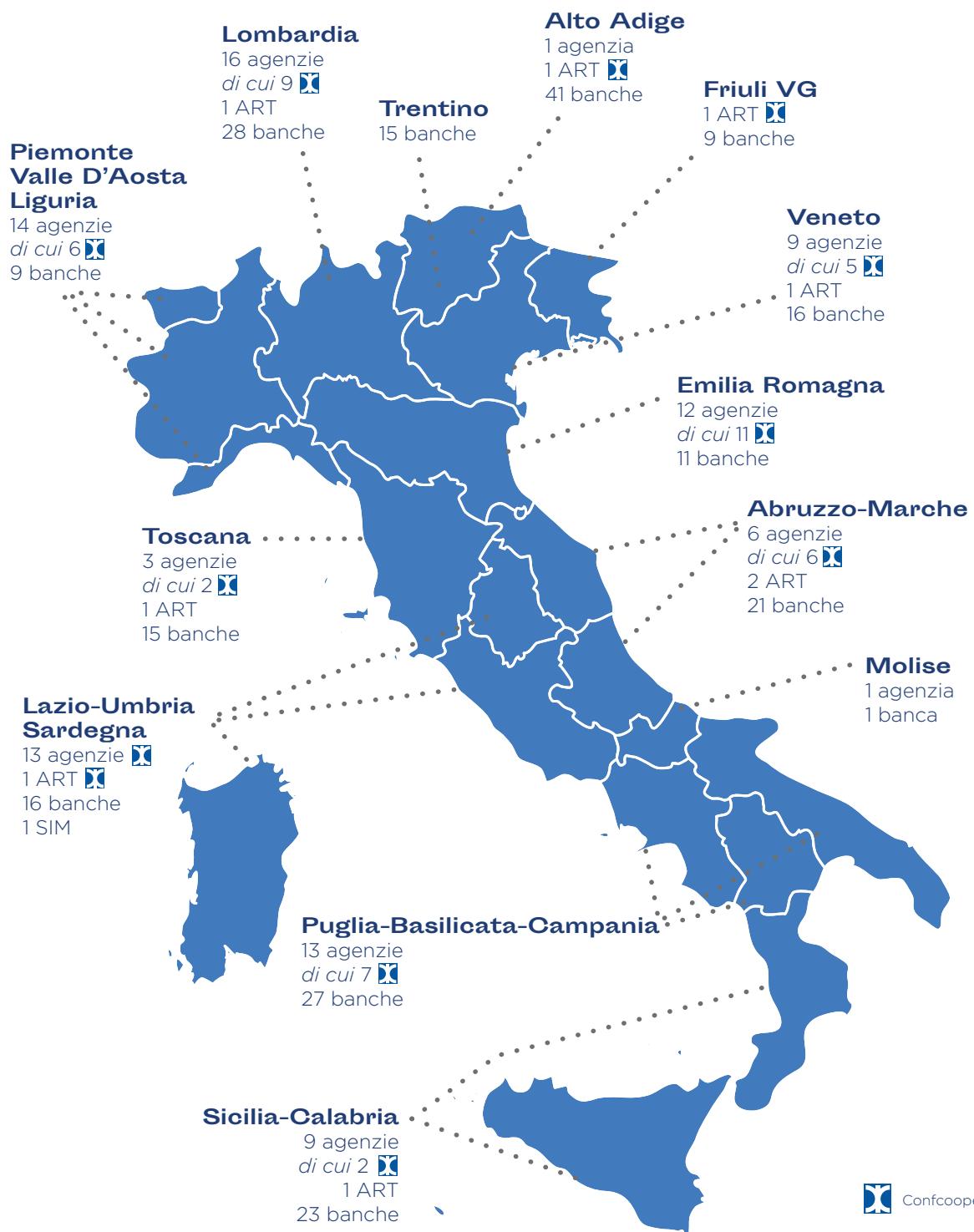
la rete distributiva

I prodotti e servizi assicurativi del Gruppo vengono distribuiti in tutta Italia attraverso una rete di Agenzie, Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali, Casse Raiffeisen dell'Alto Adige e Banche Popolari. È presente una forte continuità di valori, identità e posizionamento, tale da rendere il modello di business del Gruppo fortemente integrato rispetto a quello della rete di Partner Intermediari, in un'ottica di piena coerenza della catena di valore. In particolare, il Credito Cooperativo è un insieme di circa 260 Banche locali mutualistiche che sono espressione, attraverso i Soci, delle comunità di riferimento. Capil-

larmente diffuse nel nostro Paese, da oltre 135 anni svolgono un ruolo essenziale di sostegno all'economia reale in quanto Banche del territorio, promuovendo la crescita e lo sviluppo sociale ed economico delle realtà locali, così come espressamente indicato nell'art. 2 dello Statuto del Credito Cooperativo. In modo coerente, la rete di Agenzie presente sul territorio è anche espressione del movimento cooperativo italiano e opera in connessione con la presenza capillare delle 46 unioni territoriali e 22 regionali di Confcooperative, oltre a includere Agenzie di carattere tradizionale.

In merito alla rete Agenzie, prosegue il progetto di sviluppo avviato nel 2019 con l'obiettivo di consolidare ed ampliare l'attuale rete di intermediari del Gruppo. A tal fine sono stati individuati gli ambiti di intervento su cui si sono focalizzate le iniziative, che hanno previsto da un lato l'acquisizione e l'attivazione di nuovi intermediari in coerenza con i principi di sviluppo Assimoco, e dall'altro il

rafforzamento del modello operativo e dei servizi offerti agli intermediari. L'obiettivo fissato per l'acquisizione ed attivazione di nuovi intermediari è di 70 nuovi punti vendita in 5 anni; grazie alla definizione di un nuovo framework di scouting, recruiting ed onboarding delle nuove Agenzie è stato possibile avviare nel corso del 2021 6 nuove Agenzie, che si sommano alle 5 aperte nel 2020.

**9**

Agenzie di Riferimento Territoriale (ART), che coordinano le banche del territorio, ponendosi come referenti per i servizi assicurativi

232

Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Banche Popolari (5)

97

Agenzie tradizionali e di Cooperazione

1

Società di Intermediazione Mobiliare (SIM)

il sistema d'offerta del gruppo

Il posizionamento del Gruppo Assimoco in termini di sistema d'offerta è generalista: è presente una gamma d'offerta ampia e personalizzata, anche in funzione delle esigenze dei Partner Intermediari. L'offerta rispon-

de alle esigenze di protezione e promozione del benessere per famiglie - in particolare con figli, piccole e medie imprese, Enti del Terzo Settore e Consumo Responsabile, con riferimento alle seguenti macro-aree:



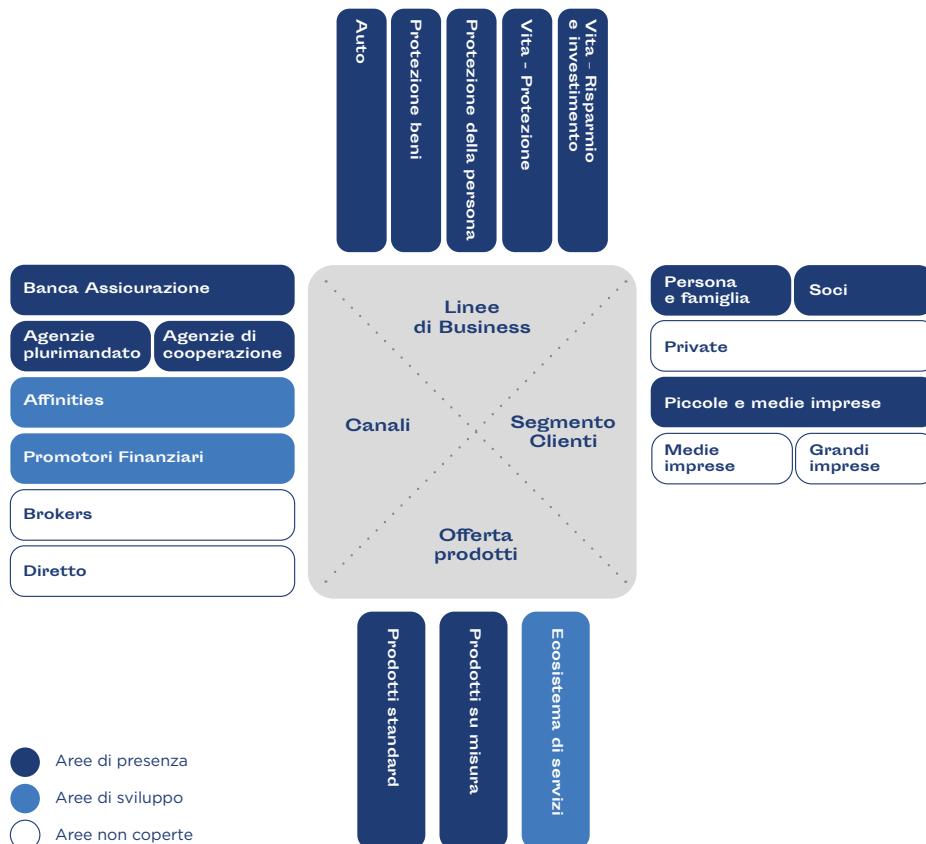
Auto, RCA (Responsabilità Civile Auto) e ARD (Auto Rischi Diversi); Protezione della persona, della famiglia e del patrimonio:

- prodotti sulla Casa, Salute e Infortuni, PPI (Payment Protection Insurance - ovvero polizze legate a mutui e finanziamenti)
- prodotti vita protezione, a mantenimento della capacità di reddito della persona e quindi del tenore di vita della famiglia nel tempo
- prodotti vita risparmio e investimento, per accumulare e accrescere gradualmente nel tempo i propri risparmi o investire un capitale, con l'obiettivo di supportare il conseguimento dei propri progetti di vita



Protezione per l'azienda e la professione:

- prodotti per le PMI
- polizze istituzionali per le BCC
- prodotti dedicati al Terzo Settore e al Consumo Responsabile



evoluzione del modello di business integrato

Con l'acquisizione della qualifica di Società Benefit e la certificazione B Corp, Assimoco ha abbracciato un percorso che la qualifica come 'Purpose Driven Company', ovvero una compagnia guidata dallo scopo, come leva per sviluppare una differenziazione competitiva e ingaggiare le persone, i Partner Intermediari, i clienti finali e la comunità nella quale opera. In questo contesto, la sostenibilità è fortemente integrata nel modello di business della compagnia, oltre che nella definizione e attuazione del piano strategico.

Gli assi di sviluppo del piano strategico



Gli assi di sviluppo sui quali si incentra il piano strategico 2019-21 del Gruppo Assimoco sono principalmente quattro:

1 Sviluppo Bancassurance

- Rafforzare le relazioni con i tre gruppi bancari cooperativi e sviluppare il loro potenziale.
- Sviluppare la bancassicurazione attraverso l'attivazione di nuovi accordi distributivi e partnership con istituti di credito affini per dimensioni, strategia e obiettivi, con l'obiettivo di allargare la base produttiva e consolidare il posizionamento di mercato.

2 Sviluppo Agenzie

- Sviluppare l'attuale rete agenziale: miglioramento della produttività e sviluppo servizi dedicati ai partner più virtuosi.
- Ampliare la rete agenziale: rafforzare la presenza sul territorio, anche attraverso la valorizzazione del modello agenziale «leggero».

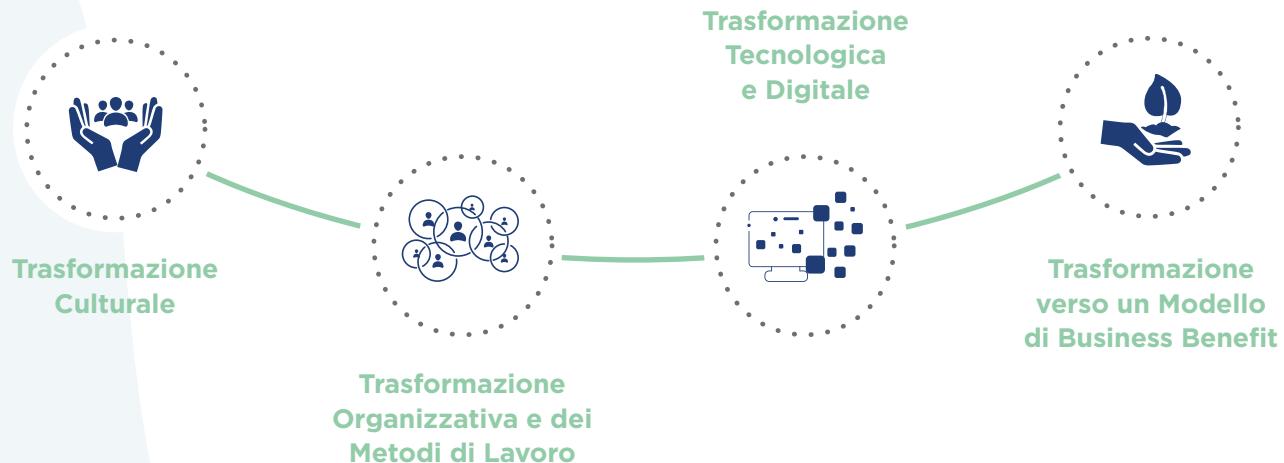
3 Terzo settore e Consumo Responsabile

- Sviluppare un nuovo modello di business per il segmento emergente del Terzo Settore e il Consumo Responsabile, fondato sull'attivazione di quattro pilastri principali: identità, formazione a contenuto tecnico e valoriale, prodotti e servizi dedicati, modello distributivo distintivo e certificato.

4 Welfare Integrato

- Sviluppare un sistema di Welfare Aziendale rivolto a amministratori, soci e lavoratori di imprese del territorio, oltre che un sistema di Welfare di Comunità, per soddisfare la domanda espressa dalle comunità locali. Fattori differenti: approccio territoriale e sinergia con il mondo cooperativo per l'erogazione di prodotti e servizi di qualità.

Come abilitiamo la trasformazione



Per abilitare il perseguitamento degli obiettivi strategici di business, il Gruppo Assimoco ha avviato un programma di trasformazione che coinvolge più ambiti:

Trasformazione Culturale

Far fiorire un contesto nel quale i **comportamenti quotidiani** sono **coerenti** con lo scopo benefit perseguito e i valori identificati.

Trasformazione Organizzativa e dei Metodi di Lavoro

Sviluppare **contesti organizzativi** che si **adattano e apprendono rapidamente**, in cui le **persone** sono al centro, nei quali l'attenzione è rivolta alla **generazione dell'impatto** e al **beneficio comune**.

Sostenere la messa in atto di **nuovi modi di lavorare**, che siano in grado di dare **valore alle persone** e, al contempo, preservare il senso di comunità e le relazioni di qualità, oltre che di garantire **l'evoluzione e l'efficacia dell'organizzazione**.

Trasformazione Tecnologica e Digitale

Perseguire un **rinnovamento architetturale e tecnologico dei sistemi** Assimoco con l'obiettivo di conseguire un beneficio generale di innovazione tecnologica (in termini di prestazioni ed esperienza dell'utente finale), abilitazione alla multicanalità, aumento della connettività con servizi esterni e integrazioni con i partner

intermediari, incremento della flessibilità operativa dell'efficienza nella gestione complessiva dei sistemi di portafoglio.

Abilitare l'attivazione del **modello multicanale** di Assimoco e l'avvio di un **modello di intermediazione a distanza**, tale da: potenziare la relazione cliente finale-partner intermediario, coniugare le necessità di consulenza, accompagnamento e qualità del servizio con la riduzione delle transazioni presso le filiali/agenzie, ottimizzare il costo del servizio e cogliere nuove opportunità del mercato. **Per Assimoco, il digitale è un facilitatore della relazione fra cliente, partner intermediario e Compagnia.**

Trasformazione verso un Modello di Business Benefit

Integrare l'approccio **benefit** in tutti i principali processi della gestione aziendale, a partire da una costante reinterpretazione delle **missioni e obiettivi delle singole aree di governo** rispetto a come perseguire i benefici indicati in statuto e sostenere in concreto il paradigma benefit.

Particolare attenzione è rivolta a sviluppare una **distintività benefit** nel **modello d'offerta** di prodotti e servizi della Compagnia.

l'analisi di materialità

i principali stakeholder del gruppo

L'analisi di materialità ha l'intento di mettere in rilievo, da un lato, i temi più importanti che influenzano le aspettative, le decisioni e le azioni dei portatori d'interesse del Gruppo e dall'altro, le priorità strategiche del Gruppo Assimoco, in linea con l'approccio B Corp e il perseguitamento dei benefici indicati nello statuto societario in qualità di società benefit.

Per poter identificare le priorità e le esigenze delle principali categorie di stakeholder il Gruppo ha identificato e avviato un percorso pluriennale di coinvolgimento che ha portato alla realizzazione di diverse iniziative di stakeholder engagement specifiche per identificare le tematiche rilevanti oggetto di rendicontazione nel presente documento.



Processo di ascolto / Engagement dei principali stakeholder del gruppo

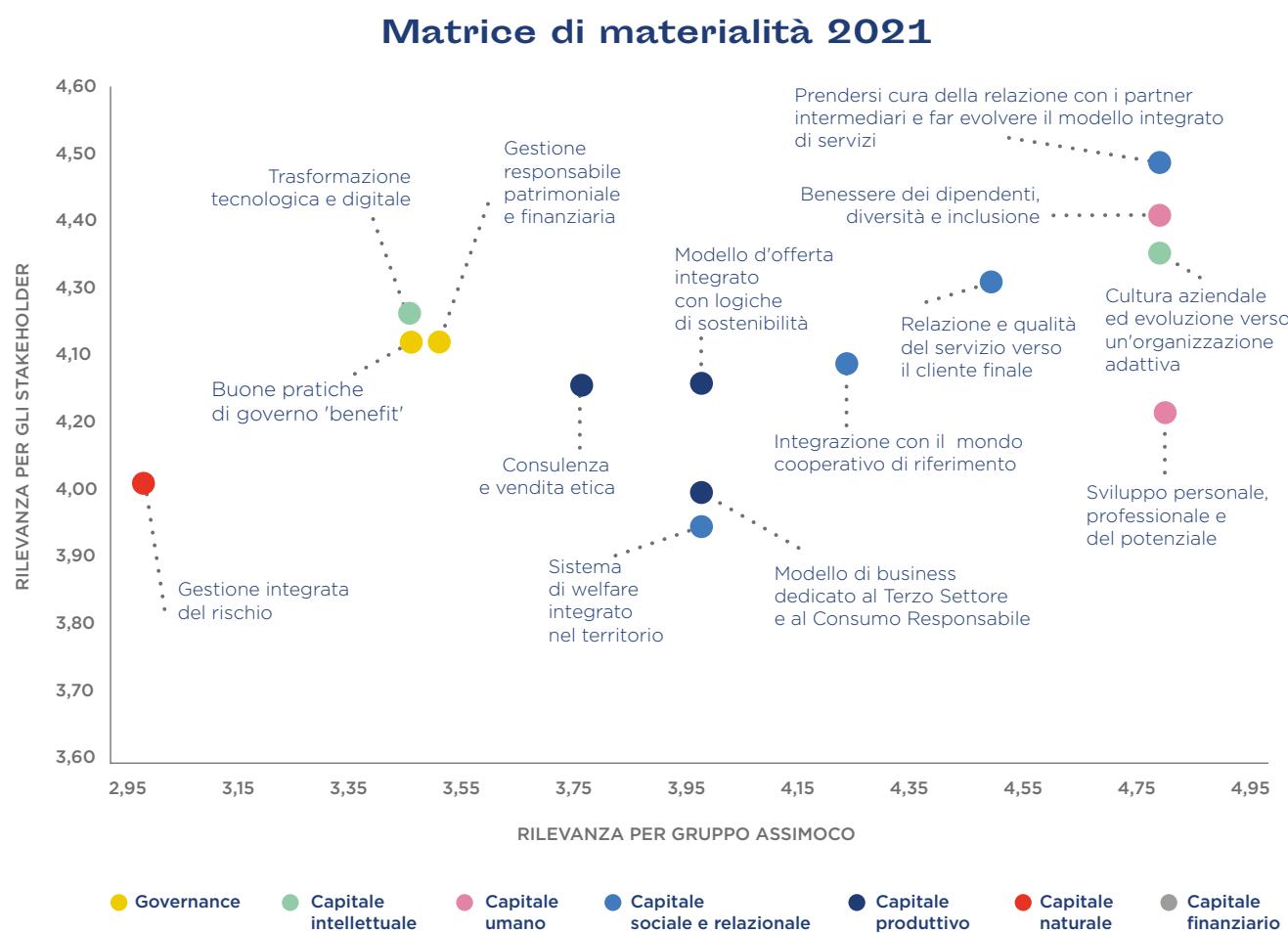
STAKEHOLDER	CANALI	TEMI
DIPENDENTI	Trust index employee survey	Great Place to Work®
	Assemblea e incontri sindacali	Condizioni normative economiche e assistenziali
	Survey interna	Costruzione della matrice di materialità Questionario “Donne, cooperazione e Sviluppo Economico” Nuovi modi di lavorare: Q&A nuova flessibilità organizzativa
	Focus group	“Metodologie agili”: analisi post azione
	Momenti di confronto	#ilCaffèFattoInCasa incontri con il Direttore Generale “AMA” (Ask Me Anything) con Direzione Generale istituzionalizzazione Staff Meeting Check point confronti periodici sull’andamento dell’azienda L’arte di stare insieme: percorso di allineamento strategico culturale Incontri di confronto tra il Direttore Generale e gruppi di collaboratori su temi specifici
CLIENTI	Focus group	Focus Group per costruzione nuovi prodotti
	Indagine a campione	Adeguatezza prodotti: l’indagine standard prevede un campione composto da: 1.000 persone adulte, rappresentativi della popolazione italiana
	Sito internet, area riservata	Widget “feedback” in sito internet e area riservata
	Social media	Campagne
	Customer care	Qualità dei prodotti e servizi di assistenza alla clientela
INTERMEDIARI	Momenti di confronto	Assistenza e supporto costante, ampliamento del business e gestione campagne Supporto amministrativo, gestionale e progettuale Supporto su attività complesse e non standardizzate
	Tavoli di confronto: commissione agenti, tavoli tecnici, circoli dell'eccellenza, beirat	Visione strategica Miglioramento processi operativi Sviluppo offerta Iniziative commerciali
	Eventi	Vedi sezione dedicata
	Survey – partner monitor	Monitoraggio della soddisfazione della rete
AZIONISTI	Assemblea e reporting periodico	Condivisione matrice di materialità Performance economiche e non finanziarie
	Incontri periodici	Meeting con Confcooperative
FORNITORI	Interviste individuali	Condivisione valori B corp e costruzione matrice di materialità
COMUNITÀ	Momenti di confronto	ideeRete: momenti di ascolto della collettività

matrice di materialità

Le tematiche materiali rispecchiano gli aspetti fondanti della **strategia** del Gruppo Assimoco e costituiscono la base per la redazione della **dichiarazione non finanziaria** in quanto in grado di produrre un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali dell'azienda e di influenzare i comportamenti degli stakeholder. Rispetto all'edizione 2020-21 della matrice, si evidenziano i principali elementi di novità: la determinazione della nuova tematica materiale **“integrazione con il mondo cooperativo di riferimento”** e l'innalzamento dell'importanza di sviluppare un **modello d'offerta**

che integri rischi, fattori e criteri di sostenibilità, quale elemento differenziante del posizionamento benefit di Assimoco.

La creazione di valore economico nel lungo periodo, rappresenta per il Gruppo la finalità ultima e il risultato dell'agire d'impresa, conseguito attraverso la messa in atto delle tematiche materiali individuate.



le tematiche materiali del gruppo assimoco



GOVERNANCE

Buone pratiche di governo «benefit»: integrità e rigore nell'attuare pratiche di business corrette, con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani. Chiara definizione del governo societario del Gruppo secondo standard etici e di sostenibilità. Gestione integrata del rischio, volto a individuare, valutare e mitigare i rischi ambientali (con focus sul cambiamento climatico) e sociali. Promozione di pratiche di approvvigionamento responsabili, riduzione di impatti ambientali e rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena di fornitura.

Trasformazione tecnologica e digitale: investimenti nello sviluppo digitale e tecnologico dei canali e delle funzionalità e degli strumenti del Gruppo, per semplificare la relazione tra Gruppo, intermediari e clienti.



CAPITALE UMANO

Benessere dei dipendenti, diversità e inclusione: politiche e azioni che favoriscono il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, grazie all'ampliamento di servizi di welfare e wellbeing, flessibilità e qualità del lavoro sostegno alla tutela della diversità e promozione dell'inclusione.

Sviluppo personale, professionale e del potenziale: percorsi di sviluppo per i dipendenti al fine di incentivarne la fioritura a livello professionale e personale. Gestione dei talenti in azienda, nel pieno rispetto delle diversità e pari opportunità.



CAPITALE INTELLETTUALE

Cultura aziendale ed evoluzione verso un'organizzazione adattiva: evoluzione della cultura aziendale e dello stile di leadership in coerenza al paradigma benefit e in chiave funzionale all'attuazione del percorso strategico del Gruppo. Sviluppo di un contesto organizzativo che si adatta e apprende rapidamente, basato sul riconoscimento del capitale umano come fattore critico di successo competitivo. Messa in atto di nuovi modi di lavorare che possono portare valore alle persone e contribuire alla generazione del bene comune.



CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

Integrazione con il mondo cooperativo di riferimento: allineamento del modello culturale e nell'attuazione di una governance coerente. Consolidamento di un modello distributivo a matrice cooperativa. Evoluzione verso un modello d'offerta che integri attori e bisogni del mondo cooperativo di riferi-

mento. Gestione dei fornitori e sostegno alla rete cooperativa. Impatto verso la comunità attuato con un approccio sinergico.

Prendersi cura della relazione con i partner intermediari e far evolvere il modello integrato di servizi: attenzione e cura allo sviluppo di una relazione basata sull'ascolto e la vicinanza, oltre che sulla condivisione di una solida e profonda cultura identitaria. Costante evoluzione del modello integrato di servizi diretto ai partner intermediari, al fine di liberare le potenzialità della rete nello sviluppo consapevole e responsabile del business assicurativo. Sviluppo e consolidamento della rete di partner intermediari.

Relazione e qualità del servizio verso il cliente finale: ricerca di alti standard di trasparenza nella comunicazione e accessibilità delle informazioni. Potenziamento dei servizi digitali a disposizione del cliente finale, nel mantenimento della relazione con il partner intermediario. Tutela della riservatezza dei dati e delle operazioni dei clienti tramite la salvaguardia dei sistemi informativi per prevenire l'alterazione dei dati.

Sistema di welfare integrato nel territorio: esercitare l'attività assicurativa anche in una logica di rete territoriale, nella quale i diversi partner sono integrati in modo armonico e coeso con l'obiettivo di generare un benessere equo e sostenibile delle famiglie, delle piccole-medie imprese e degli enti del terzo settore del territorio. Sostenere la ripresa delle comunità e dei territori attraverso il finanziamento di progetti in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

d'offerta di prodotti e servizi benefit che integra la prevenzione e protezione da rischi ambientali (con attenzione ai rischi da cambiamento climatico) e sociali.

Modello di business dedicato al Terzo Settore e al Consumo Responsabile: sviluppo di un modello di business dedicato a rispondere alle esigenze specifiche del Terzo Settore e del Consumo Responsabile, improntato alle logiche di sostenibilità e di mutualità, attento alle ricadute positive sulle comunità e la vicinanza ai territori.

Consulenza e vendita etica: approccio consulenziale strutturato, attraverso una comunicazione trasparente nella vendita di prodotti e servizi secondo i principi di responsabilità, lealtà e concretezza.



CAPITALE NATURALE

Gestione degli impatti ambientali diretti: gestione dell'impatto ambientale delle attività aziendali quali consumi energetici e emissioni di CO₂. Promozione di un uso responsabile delle risorse e dei rifiuti generati dal Gruppo e dai suoi dipendenti.



CAPITALE FINANZIARIO

Gestione responsabile patrimoniale e finanziaria: integrazione dei criteri ambientali, sociali e di governance nei processi finanziari, con l'obiettivo di praticare un investimento qualificato come sostenibile e responsabile.



CAPITALE PRODUTTIVO

Modello d'offerta integrato con logiche di sostenibilità: sviluppo di un modello

prospettive di sostenibilità

La scelta di sostenere il paradigma benefit e di acquisire la certificazione B Corp rende il percorso attuato dal Gruppo Assimoco orientato, in modo nativo e connaturato al suo essere parte del mondo cooperativo, anche al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSDS/SDGs).

Essere riconosciuti per la capacità di sviluppare partnership orientate al bene comune



In particolare, l'OSS 17 ha una straordinaria valenza per Assimoco, perché mette in luce come le relazioni - la capacità di creare partnership - siano fondamentali per far nascere le condizioni di uno sviluppo che sia sostenibile. Siamo tutti immersi in quello che può essere definito "un sistema complesso", dove le caratteristiche fondamentali non sono solo descritte da ciascun punto/realtà della rete, ma giocano invece un ruolo cruciale le relazioni fra questi ultimi. Da qui, il legame con lo scopo che Assimoco persegue "Relazioni che fanno bene".

Crediamo nell'importanza dell'essere attivatori e di creare partnership per realizzare un bene che è comune.

Un impegno assunto a livello di sistema cooperativo

La cooperazione è in prima linea nel sostenere la transizione e le aderenti a Confcooperative e tutte le Società del Sistema confederale sono da tempo protagoniste di percorsi virtuosi e finalizzati a questo cambiamento, pur auspicando una gradualità che ci permetta di non restare indietro e di dare un volto umano all'innovazione in corso. Come realtà parte del sistema, Assimoco ha partecipato alla **"Prima Giornata della Sostenibilità di Confcooperative" del 3 novembre 2021**: un momento di riflessione sulla necessità di non procrastinare ulteriormente le soluzioni già oggi disponibili per arrestare il cambiamento climatico e per trovare il giusto equilibrio tra transizione ecologica e benessere socioeconomico. Le realtà di sistema che hanno preso parte alla giornata, oltre ad Assimoco, sono: Cooperazione Salute, Coopermondo, CTC, Federcasse, Fondosviluppo, Gruppo Cassa Centrale, Iccrea, ICN, Node, Power Energia.

Come il modello di business di Assimoco può contribuire agli obiettivi di sviluppo sostenibile



Sviluppare un modello d'offerta per rispondere alle esigenze di protezione degli enti del terzo settore, incentrato sulle logiche di mutualità e attento alle ricadute positive sulle comunità e alla vicinanza ai territori, anche applicando logiche di redistribuzione del valore.



Promuovere il benessere dei cittadini e delle comunità attraverso l'accesso a servizi di qualità a valenza territoriale e in sinergia con attori del mondo cooperativo. Garantire la serenità di accesso alle cure e la capacità di sostegno economico alla propria famiglia in caso di eventi importanti.



Sostenere la parità di genere e l'empowerment femminile attraverso una caratterizzazione del modello d'offerta in chiave distintiva, oltre che tramite azioni collaterali, anche per promuovere l'imprenditorialità e la capacità di attivazione delle donne.



Avere caro la sicurezza e la protezione delle persone nell'ambiente di lavoro, sostenere l'occupazione, favorire la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi assicurativi.



Ricercare la protezione e promozione del benessere attraverso soluzioni in grado di favorire l'inclusione sociale ed economica delle persone nelle loro comunità di riferimento, anche con attenzione ai rischi derivanti dall'invecchiamento della popolazione e al sostegno alle nuove generazioni.



Incoraggiare le piccole-medie imprese e gli enti nei territori ad adottare politiche sostenibili, sviluppare consapevolezza sull'integrazione delle informazioni di sostenibilità nel loro ciclo di relazioni, anche attraverso la messa a disposizione di strumenti dedicati.



Dedicare attenzione e cura verso la prevenzione e la riduzione degli effetti negativi dei cambiamenti climatici, stimolare la capacità di adattamento ai rischi legati ai disastri naturali con l'obiettivo di aumentare l'anti-fragilità delle comunità e dei territori.

Di seguito si riporta la tabella che riepiloga, per ogni ambito del D. LGS. 254/2016 le tematiche materiali, il perimetro e la tipologia di impatto. Il Gruppo, a dimostrazione del proprio impegno sulle tematiche di sostenibilità, ha associato alle tematiche materiali alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030.

TEMI MATERIALI DI ASSIMOCO, AMBITI DEL D. LGS. 254/2016 E STANDARD GRI

AMBITO DEL DECRETO	TEMA MATERIALE	STANDARD GRI	PERIMETRO DELL'IMPATTO	RUOLO DEL GRUPPO ASSIMOCO	SDGs
LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE	BUONE PRATICHE DI GOVERNO «BENEFIT»	Anticorruzione	Gruppo Assimoco Business partner Intermediari e agenti	Causato dal Gruppo	
TEMI AMBIENTALI	GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI	Materiali Energia Emissioni Scarichi e rifiuti	Gruppo Assimoco Fornitori	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce	
	BUONE PRATICHE DI GOVERNO «BENEFIT»	Pratiche di approvvigionamento Valutazione ambientale dei fornitori	Business partner Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	
	CONFORMITÀ AMBIENTALE	Conformità ambientale	Gruppo Assimoco	Causato dal Gruppo	
TEMI ATTINENTI AL PERSONALE	TRASFORMAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALE	Indicatore autonomo "Investimenti in trasformazione tecnologica"	Gruppo Assimoco Clienti Intermediari e agenti	Causato dal Gruppo	
	BENESSERE DEI DIPENDENTI DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Salute e sicurezza sul lavoro	Dipendenti	Causato dal Gruppo	
	SVILUPPO PERSONALE, PROFESSIONALE E DEL POTENZIALE	Formazione e istruzione Diversità e pari opportunità Occupazione	Dipendenti	Causato dal Gruppo	
TEMI ATTINENTI AL RISPECTO DEI DIRITTI UMANI TEMI SOCIALI	BENESSERE DEI DIPENDENTI DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Diversità e pari opportunità Non discriminazione	Gruppo Assimoco	Causato dal Gruppo	
TEMI SOCIALI	SISTEMA DI WELFARE INTEGRATO NEL TERRITORIO	Indicatore autonomo "Donazioni e sponsorizzazioni"	Comunità e territorio	Causato dal Gruppo	
	PRENDERSI CURA DELLA RELAZIONE CON I PARTNER INTERMEDIARI E FAR EVOLVERE IL MODELLO INTEGRATO DI SERVIZI	indicatore autonomo Partner Monitor	Business partner Intermediari e agenti	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce	
	CONSULENZA E VENDITA ETICA	Etichettatura di prodotti e servizi	Gruppo Assimoco Business partner Intermediari e agenti	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce	
	GESTIONE RESPONSABILE PATRIMONIALE E FINANZIARIA	Azionariato attivo	Gruppo Assimoco	Causato dal Gruppo	
	RELAZIONE E QUALITÀ DEL SERVIZIO VERSO IL CLIENTE FINALE	Privacy dei consumatori Etichettatura di prodotti e servizi	Gruppo Assimoco	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	
	MODELLO D'OFFERTA INTEGRATO CON LOGICHE DI SOSTENIBILITÀ	Azionariato attivo Portafoglio prodotti	Gruppo Assimoco Clienti	A cui il Gruppo contribuisce	
	MODELLO DI BUSINESS DEDICATO AL TERZO SETTORE E AL CONSUMO RESPONSABILE	Valore monetario dei prodotti ad elevata valenza sociale per business line	Attori del mondo cooperativo; Terzo Settore	Causato dal Gruppo	
	INTEGRAZIONE CON IL MONDO COOPERATIVO DI RIFERIMENTO	Indicatore autonomo (ql)	Gruppo Assimoco e Attori del mondo cooperativo	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	
TEMI TRASVERSALI	CULTURA AZIENDALE	Formazione e istruzione	Gruppo Assimoco Business partner Fornitori Intermediari e agenti Dipendenti	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce attraverso una relazione di business	

02

governance, gestione dei rischi e compliance



modello di governance

In Assimoco si attua una politica trasparente fondata sulla chiara definizione di ruoli, responsabilità e delle informative nelle operazioni societarie, si persegue il miglioramento della chiarezza nella comunicazione dei sistemi di controllo interno e si ricerca la massimizzazione di valore per gli Azionisti.

La struttura di Governance del Gruppo è basata su un modello di gestione e controllo di tipo tradizionale ed ha come organi principali l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno 2 comitati: il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi e il Comitato Remunerazioni. Il sistema di Governance si caratterizza anche per la presenza delle funzioni fondamentali individuate dall'art. 30, co. 2, let. e) del Codice delle Assicurazioni Private ovvero delle funzioni di Revisione Interna di Gruppo, di verifica della conformità (Conformità e Antiriciclaggio), di gestione dei rischi (Risk Management) e funzione attuariale.

Composizione del CDA¹ per genere e fascia d'età

	31-12-2020		31-12-2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	-		-	
30-50 anni	1		1	
> 50 anni	9		9	
Totale	10		10	

¹Si riporta la composizione del Consiglio di Amministrazione di Assimoco S.p.A.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea degli Azionisti è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà sociale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

Ha la legale rappresentanza della Società ed esercita i poteri previsti dallo Statuto sociale.

COLLEGIO SINDACALE

Esercita la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

AMMINISTRATORE DELEGATO

È responsabile ad alto livello del processo decisionale e di attuazione delle strategie secondo i poteri attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

DIRETTORE GENERALE

È responsabile della guida operativa della Società, da svolgersi in coerenza con gli indirizzi generali programmatici e strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E I RISCHI

Esprime al Consiglio di Amministrazione il parere in merito alla definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in modo che i principali rischi affrontati dalla Società risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati.

COMITATO REMUNERAZIONE

Svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione.

COMITATI OPERATIVI ESOCONSLIARI

- Comitato di Business;
- Comitato Tecnico-Commerciale;
- Comitato Change;
- Comitato Intelligence;
- Comitato Asset and Liability Management;
- Comitato Capital Management;
- Comitato Rischi;
- Comitato per la Gestione delle Emergenze e delle Crisi;
- Comitato Reclami;
- Comitato Riserve;
- Comitato Data Protection;
- Comitato di Direzione, che governa nello specifico anche i temi legati alla sostenibilità.

sistema di controllo interno del gruppo e gestione dei rischi

Nella seduta del 27/04/2021 i Consigli di Amministrazione delle Compagnie del Gruppo hanno approvato la “Politica di indirizzo sul Sistema di Controllo Interno” volta a definire le linee guida che il Gruppo Assimoco intende perseguire nell’implementazione unitaria del Sistema di Controllo Interno, nonché a favorirne una comprensione comune, promuoverlo a livello di cultura aziendale e definirne gli standard minimi di implementazione.

I Responsabili di primo livello delle Direzioni, dei Servizi e delle Funzioni Fondamentali hanno l’onere di implementare adeguatamente nella propria area il Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi secondo le direttive ricevute dall’Organo Amministrativo e di attuare le misure necessarie a correggere le anomalie riscontrate. Sono responsabili altresì di sottoporre il Sistema a una verifica continua e in ogni caso almeno annuale della sua funzionalità e di adeguarlo nel caso di variazioni dei processi o di modifiche essenziali del profilo di rischio. Devono inoltre garantire che i collaboratori siano consapevoli del proprio ruolo nel Sistema di Controllo Interno e a tale scopo predispongono le procedure da rispettare a questo riguardo:

Rilevamento e documentazione dei processi aziendali: il punto di partenza per l’organizzazione di un Sistema di Controllo Interno è costituito dall’analisi e dalla documentazione dei processi aziendali in-

terni ed esternalizzati, incluse le interfacce e le responsabilità coinvolte. La documentazione dei processi deve prevedere i seguenti standard minimi: numero di versione e data, nome del processo, descrizione dei compiti riferiti al processo, connessioni tra processi, validazione della versione del processo da parte dei Responsabili di primo livello.

Analisi dei rischi basata sui processi aziendali: la documentazione dei processi aziendali costituisce la base delle analisi dei rischi, che deve essere documentata e deve prevedere i seguenti standard minimi: nome del processo, descrizione del rischio (evento), potenziale ammontare del danno precedente alle misure di contrasto (stima qualitativa o quantitativa), probabilità di occorrenza precedente alle misure di contrasto (stima qualitativa o quantitativa).

Attività di controllo: il Sistema di Controllo Interno prevede l’implementazione e l’esecuzione, a tutti i livelli dell’azienda, di attività di controllo proporzionate alla natura, alla portata ed alla complessità dei rischi inerenti all’attività. I controlli devono essere documentati secondo i seguenti standard minimi: descrizione dell’attività di controllo, persona responsabile dell’esecuzione, data di esecuzione, risultante del controllo. Le attività di controllo comprendono meccanismi di doppie firme, autorizzazioni, verifiche e raffronti, liste di controllo, riconciliazione di dati, nonché

la limitazione dell'accesso alle operazioni ai soli soggetti incaricati e la registrazione e la verifica periodica delle operazioni effettuate. I controlli possono avvenire sia manualmente che tramite strumenti tecnico-informatici e possono essere eseguiti prima della conclusione di un processo (ex ante per evitare errori) e/o dopo la conclusione di un processo (ex post per riconoscere errori). Anche la combinazione di diversi tipi di controllo può essere necessaria per garantire una gestione dei rischi adeguata e completa.

Comunicazione del Sistema di Controllo Interno ai collaboratori: i Responsabili di primo livello delle Direzioni, dei Servizi e delle Funzioni Fondamentali hanno l'onore di comunicare ai propri collaboratori i loro compiti ed il loro ruolo all'interno del Sistema di Controllo Interno. Rientrano in questo ambito una comprensione di base del Sistema di Controllo Interno, la conoscenza dei rischi rilevanti, la consapevolez-

za dell'obiettivo e della finalità dei controlli che si eseguono e regole che prescrivono come gestire gli errori riscontrati ed i possibili punti deboli. La "Politica di indirizzo sul Sistema di Controllo interno" è consultabile nella intranet aziendale.

Esecuzione dei controlli e comunicazione: dell'esecuzione delle attività di controllo deve essere fornita evidenza oggettiva. Ciò consente anche una valutazione successiva sulla loro adeguatezza ed efficacia. La documentazione dell'attività di controllo deve avere i seguenti standard minimi: descrizione dell'attività di controllo, persona responsabile dell'esecuzione, data di esecuzione, risultanze del controllo. Qualora si verifichi che nell'ambito di un controllo emergano delle irregolarità, occorre prevedere l'adozione di misure correttive e apposita documentazione delle stesse. Se nell'ambito di un controllo vengono riscontrate criticità importanti è necessario informare le Funzioni Fondamentali.



Funzione Revisione Interna di Gruppo

Il Regolamento IVASS n. 38/2018, Artt. 35, 36 e 91, demanda alla Funzione ‘Revisione Interna di Gruppo’ il compito di valutare e monitorare l’efficacia, l’efficienza e l’adeguatezza del sistema di controllo interno e delle ulteriori componenti del sistema di governo societario e le eventuali necessità di adeguamento, anche attraverso attività di supporto e di consulenza alle altre Funzioni aziendali.

In particolare, la Funzione di Revisione interna di Gruppo valuta l’adeguatezza del sistema di controllo interno con specifico riferimento ai seguenti ambiti: cultura del controllo interno - adeguatezza dei processi, rischi e della loro documentazione; attività di controllo e separazione dei compiti; flussi informativi e canali di comunicazione nonché produzione di dati e informazioni ai fini della vigilanza sul gruppo; sistema di gestione dei dati; sistemi informatici e Cyber Security.

Effettua controlli sulla prima e sulla seconda linea di difesa (Conformità e Antiriciclaggio, Risk Management, Funzione Attuariale). Contribuisce, inoltre, a sviluppare e a diffondere la cultura del controllo a tutti i livelli dell’impresa.

Funzione Conformità e Antiriciclaggio

In conformità al Regolamento IVASS n. 38/2018, Artt. 33,34 e 90 e al Regolamento IVASS n. 44/2019, Artt. 13, 14, la Funzione Conformità e Antiriciclaggio di Gruppo è incaricata di valutare l’adeguatezza e l’efficacia delle misure organizzative adottate per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme e di proporre modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio del rischio. In ambito antiriciclaggio verifica che le pro-

cedure aziendali siano coerenti con l’obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di legge, regolamentari e di auto-regolamentazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Tale Funzione dipende direttamente dal Consiglio di Amministrazione di Assimoco ed è quindi una funzione separata dai processi operativi aziendali della Capogruppo e della Controllata, nonché dalla Funzione di Revisione Interna di Gruppo.

Funzione Risk Management

Il processo di gestione dei rischi include le strategie, i processi, le procedure necessarie per individuare, misurare, valutare, monitorare, gestire e segnalare su base continuativa i rischi attuali e prospettici a livello individuale e aggregato cui ciascuna impresa del Gruppo è o potrebbe essere esposta e le relative interdipendenze.

I Consigli di Amministrazione di Assimoco S.p.A. e di Assimoco Vita S.p.A. in data 28/10/2021 hanno approvato la “Politica di indirizzo in materia di gestione dei rischi del Gruppo”. Fermo restando che ciascuna impresa di assicurazione appartenente al Gruppo si dota di un sistema di controllo e gestione dei rischi, la capogruppo garantisce che la politica di gestione del rischio a livello di Gruppo sia attuata in modo coerente e continuativo all’interno dell’intero Gruppo, tenendo conto dei rischi di ciascuna impresa del Gruppo nonché delle reciproche interdipendenze. Il Gruppo Assimoco ha adottato un Modello Organizzativo finalizzato a presidiare la complessità della gestione attraverso il costante monitoraggio e governo dei rischi.

La struttura di tale modello, in aderenza a quanto previsto dalla normativa emanata dall’Istituto di Vigilanza delle Assicurazioni

(Regolamento IVASS n. 38/2018), prevede una chiara definizione delle responsabilità: processi e procedure definite, formalizzate e ufficializzate; la definizione dei principi di comportamento; l'adozione di specifici strumenti operativi nonché la messa a disposizione dei flussi informativi idonei alla costante verifica dei risultati.

L'attività di controllo del rischio è demandata alla funzione di Risk Management di Gruppo che è coadiuvata dal Comitato Rischi, comitato esoconsiliare di natura gestionale composto dai Responsabili delle funzioni aziendali istituzionalmente demandate al governo dei rischi, al controllo dei processi ed alla verifica dell'efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno nel suo complesso. Il Titolare della funzione di Risk Management di Gruppo contribuisce a definire le metodologie di misurazione dei rischi, ad individuare i limiti assegnati alle strutture operative, a valutare i flussi informativi e di dati necessari ad assicurare il tempestivo controllo delle esposizioni ai rischi verificando la coerenza dei modelli di misurazione dei rischi con l'operatività svolta dalle imprese del Gruppo.

Il processo di risk management in uso assicura la coerenza col processo adottato dalla società controllante R+V circa le regole da osservare per la Governance dei rischi, orientato a formare le basi per un sistema di early warning centralizzato. Un principio fondamentale è la separazione tra monitoraggio dei rischi e responsabilità dei rischi. In questo ambito, la funzione di Risk Management di Gruppo si occupa delle attività relative al censimento dei rischi e al loro monitoraggio, e del coordinamento delle attività relative alle valutazioni Solvency II attuali e prospettiche.

Nello svolgimento delle sue attività la funzione di Risk Management di Gruppo è

coadiuvata inoltre dalla Funzione Attuariale di Gruppo, la quale riporta organizzativamente al Titolare della funzione di Risk Management; l'indipendenza funzionale è preservata dal fatto che il Titolare della Funzione Attuariale riferisce direttamente in Consiglio di Amministrazione. La Funzione Attuariale è la funzione incaricata ad assicurare l'appropriatezza delle metodologie e delle ipotesi utilizzate nel calcolo delle riserve tecniche nonché la sufficienza e la qualità dei dati utilizzati nel calcolo delle stesse. Inoltre, esprime un parere sulla politica di sottoscrizione e di riassicurazione e contribuisce all'applicazione efficace del sistema di gestione dei rischi.

Il processo di gestione dei rischi è strettamente legato alle attività svolte dall'ordinaria operatività delle diverse funzioni aziendali delle Compagnie del Gruppo ed è caratterizzato dalle seguenti fasi operative: identificazione e gestione dei rischi, valutazione del profilo di rischio, monitoraggio degli indicatori di rischio, sviluppo del Risk Appetite Framework ("RAF").

Il Gruppo Assimoco ha definito la propria mappatura dei rischi tenendo conto dei rischi ricompresi nella formula standard Solvency II definita da EIOPA ai fini del calcolo del requisito patrimoniale di solvibilità, nonché dei rischi indicati nell'art. 19 del Regolamento IVASS n. 38/2018. Essi vengono valutati in ottica sia attuale che prospettica; di seguito si riportano i rischi considerati nelle valutazioni:

- Rischio di sottoscrizione
- Rischio di mercato
- Rischio di default delle controparti
- Rischio sugli attivi immateriali
- Rischio operativo

Il Gruppo ha inoltre identificato altri rischi a cui è esposto e per i quali non vie-

ne quantificato un requisito patrimoniale di solvibilità (c.d. "Rischi non Quantificabili"). Ciò nonostante, essi sono soggetti a monitoraggio mediante appositi indicatori e sono istituiti presidi volti a mitigare la probabilità di accadimento e/o l'entità del danno.

In particolare:

- **Rischio reputazionale:** rischio di deterioramento dell'immagine aziendale e di aumento della conflittualità con gli assicurati, dovuto anche alla scarsa qualità dei servizi offerti, al collocamento di polizze non adeguate o al comportamento della rete di vendita.
- **Rischio di liquidità:** rischio di non poter adempiere alle obbligazioni verso gli assicurati e altri creditori a causa della difficoltà a trasformare gli investimenti in liquidità senza subire perdite.
- **Rischio strategico:** rischio risultante dalle decisioni strategiche aziendali e si può concretizzare ad esempio nel rischio di capitalizzazione insufficiente e nel rischio legato alla perdita di quote di mercato e di affari dovuto alle irruzioni della concorrenza.

Con riferimento ai **rischi di natura non finanziaria**, il Gruppo ha intrapreso un percorso di identificazione dei principali rischi legati alla sfera ambientale, sociale e di governance, verso i quali il Gruppo, da tempo, in coerenza con i suoi principi e valori, ha sviluppato azioni e iniziative di mitigazione.

Seguendo le indicazioni della capogruppo R+V è stata svolta un'analisi qualitativa sull'impatto dei fattori ESG sulle esistenti categorie di rischio.

Inoltre nell'ambito dell'analisi dei rischi trimestrale sono stati inseriti dei primi indicatori in materia ESG (in particolare: "% green bond on total corp bond" e "Change in investment in green bonds"). Altri indicatori sono in fase di studio.

In ambito di valutazioni ORSA, in particolare sullo sviluppo di scenari climatici nel perimetro delle richieste EIOPA e determinazione dell'impatto del rischio climatico sulle principali attività della Compagnia, considerando diversi orizzonti temporali, si sta avviando un progetto che vede come prima fase un'analisi qualitativa sugli impatti dei rischi climatici (fisici e di transizione) nei diversi ambiti delle compagnie del gruppo.

Di seguito per ciascuna delle macrocategorie (E, S, G) sono indicati i rischi, sia agiti che subiti, che la compagnia ha individuato, con i relativi presidi.

Rischi ambientali

Il Gruppo si impegna a prestare una particolare attenzione alla minimizzazione degli impatti diretti ed indiretti generati sull'ambiente derivanti dalle proprie attività. Tra gli impatti diretti, il Gruppo promuove attività di sensibilizzazione per l'uso responsabile delle risorse e il corretto smaltimento dei rifiuti².

Il Gruppo riconosce quale rischio legato a temi ambientali quello del cambiamento climatico, che attualmente rappresenta un fenomeno sempre più diffuso e mutevole con cui è necessario convivere. L'azienda sta cercando di integrarne la gestione sia nella governance, formalizzandolo all'interno della Policy ambientale, sia all'interno del business dove sarà un elemento

² Nel Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'attività di gestione dei rifiuti aziendali si riconosce come "sensibile" in relazione ai "reati ambientali".

della matrice di Sviluppo Offerta in corso di elaborazione.

Da un lato, con specifico riferimento ai rischi collegati ai fattori ESG (Environmental, Social, Governance), Assimoco ha intrapreso un processo per la definizione di criteri ESG nelle proprie politiche di investimento; dall'altro, ha sviluppato dei prodotti specifici per la gestione del rischio

per i settori più esposti quali ad esempio l'agricoltura, per cui sono stati sviluppati prodotti a sostegno delle aziende agricole, di piccole e grandi dimensioni, in caso di eventi catastrofali.

Infine, il Gruppo, attraverso l'adozione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, previene sia i classici rischi potenziali in tema anticorruzione sia i rischi legati all'ambiente.

Tabella rischi ESG: RISCHI AMBIENTALI

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	Rischi ESG	Principali presidi (Politiche, Sistemi di Gestione, Statuto, Codici, Piano Strategico, ...) e modalità di gestione
AMBIENTE (GESTIONE DEI RISCHI AMBIENTALI DIRETTI)	Gestione degli impatti ambientali diretti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto da parte della società e dei suoi dipendenti in merito alle politiche e prassi ambientali definite in termini di approvvigionamento energetico ed emissioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Codice Etico - Politica di Indirizzo in materia di outsourcing e scelta dei fornitori - Procedura Acquisti - "DUVRI" o "Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze" - Corso online su piattaforma aziendale: Percorso Benefit
	Buone pratiche di governo «benefit»	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto da parte della società e dei suoi dipendenti in merito alle politiche e prassi ambientali definite in termini di acquisto di materiale di consumo, apparecchiature informatiche e/o altri strumenti- mezzi di lavoro 	
	Integrazione con il mondo cooperativo di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto degli impegni assunti in tema di approvvigionamento responsabile e collaborazione con fornitori non coerenti rispetto all'approccio B Corp perseguito dalla società 	
	Trasformazione tecnologica e digitale	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata dematerializzazione di: <ul style="list-style-type: none"> - comunicazioni/contratti verso il cliente finale - processi di comunicazione e gestionali verso il partner intermediario - flussi di lavoro interni ad Assimoco • Mancata possibilità di effettuare operazione di carattere dispositivo a partire dall'area riservata 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto di dematerializzazione - Progetto Modello Multicanale - Progetto Evoluzione modello di servizio

Rischi sociali

Il valore alle persone è uno dei principi guida del Gruppo Assimoco, il quale pone da sempre una particolare attenzione alle proprie risorse, considerate un elemento strategico e fonte di potenziali vantaggi competitivi. Pertanto, per quanto concerne i rischi legati a tematiche sociali, il Gruppo ha identificato come prioritari i rischi legati al proprio personale dipendente in termini di salute e sicurezza e pari opportunità. Il tema della salute e sicurezza dei propri dipendenti nel corso delle attività lavorative quotidiane, e pertanto i rischi collegati,

sono costantemente monitorati e valutati contestualmente alle procedure di assessment ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In tema di diversità, il Gruppo ha definito i principi, nel rispetto della tutela dei diritti umani e dei lavoratori, che guidano le azioni aziendali al fine di garantire uno dei migliori ambienti di lavoro in Italia. L'impegno profuso dal Gruppo si riscontra anche nei risultati positivi raggiunti dall'indagine annuale Great Place To Work cui Assimoco ha scelto di sottoporsi dal 2015, i cui esiti guidano le strategie e le iniziative del Gruppo.

Tabella rischi ESG: RISCHI SOCIALI

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	Rischi ESG	Principali presidi (Politiche, Sistemi di Gestione, Statuto, Codici, Piano Strategico, ...) e modalità di gestione
TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	Benessere dei Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto delle norme relative alla sicurezza sul luogo di lavoro • Mancato rispetto delle norme e prassi di carattere igienico-sanitario sul luogo di lavoro • Mancata promozione di prassi volte al benessere dei dipendenti (per benessere dei dipendenti si intende ad esempio: partecipazione a momenti di apprendimento per lo sviluppo personale e professionale, forme di prevenzione a cura della salute del dipendente, creazione di un ambiente di lavoro piacevole, sviluppo del senso di comunità) 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Procedura di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) - Documento DVR - Certificazioni ambienti salubri - CCNL ANIA - Contratto integrativo aziendale - Policy Smart Working - Politica di indirizzo per la Gestione della Continuità Operativa - Procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Protocollo di sicurezza attuato da Gruppo Assimoco per il controllo ed il contenimento del contagio da Corona Virus - Comitato delle Emergenze Crisi - Corso di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (per tutti i dipendenti e specifico per i dirigenti)
	Cultura aziendale ed evoluzione verso un'organizzazione adattiva Sviluppo personale, professionale e del potenziale	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di sviluppo professionale per i dipendenti non coerenti rispetto all'evoluzione delle esigenze professionali evidenziate dal contesto interno ed esterno, in una logica di medio-lungo termine 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Codice etico - Attività di mappatura competenze - Piano formativo per dipendente - Stakeholder engagement strutturato (GPTW) - Carta dei Valori

Il Gruppo, inoltre, riconosce e si impegna nel garantire la tutela dei propri clienti e a mitigare il rischio di implementare strategie inadeguate nei loro confronti in tema di: responsabilità sociale nella vendita dei prodotti, trasparenza nella comunicazione, rispetto della normativa nelle modalità e nei contenuti delle informazioni da fornire

loro. Nella definizione dei prodotti e servizi offerti viene inoltre posta particolare attenzione da un lato alle nuove esigenze dei clienti derivanti dai trend demografici quali l'invecchiamento, la longevità e i cambiamenti degli stili di vita della popolazione e, dall'altro, all'evoluzione tecnologica e ai rischi ad essa associati.

Tabella rischi ESG: RISCHI SOCIALI

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	Rischi ESG	Principali presidi (Politiche, Sistemi di Gestione, Statuto, Codici, Piano Strategico, ...) e modalità di gestione
TUTELA DEI DIRITTI DEI CLIENTI	Consulenza e vendita etica da parte degli intermediari	<ul style="list-style-type: none"> • Non rispetto dell'approccio etico abbracciato dalla società, all'interno delle modalità di proposizione dell'offerta assicurativa anche da parte della rete di partner intermediari 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Codice etico - Politica di indirizzo in materia di organizzazione, gestione e controllo della Rete Distributiva - Politica di Indirizzo in materia di Gestione dei Reclami - Politica di indirizzo in materia di protezione dei dati personali - Politica di Indirizzo in materia di governo e controllo del prodotto - Politica di indirizzo in materia di investimenti - Politica di indirizzo in materia di investimenti del fondo pensione aperto Melograno - Potere e deleghe - Campagne di educazione finanziaria assicurativa (IO Guido sicuro, etc..) - Corsi online: Eticapro, "Principi e Valori"
	Relazione e qualità del servizio verso i clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicità ingannevole verso i clienti finali, derivante dal non perseguitamento dei benefici indicati nello statuto societario • Ridotta consapevolezza delle reali necessità di protezione e promozione del benessere della popolazione 	
	Prendersi cura della relazione con i partner intermediari e far evolvere il modello integrato di servizi		
	Integrazione con il mondo cooperativo di riferimento		
	Relazione e qualità del servizio verso i clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo non conforme dei dati personali e delle informazioni dei clienti attuali e/o potenziali • Mancata trasparenza e/o accessibilità di dati e/o informazioni rilevanti con riferimento a prodotti e/o servizi acquistati da parte del cliente, anche attraverso la propria rete di partner intermediari • Modalità di liquidazione non conformi (ad esempio ritardi nella liquidazione) 	<ul style="list-style-type: none"> - Politica di Data Governance - Politica di indirizzo in materia di protezione dei dati personali - Politica di indirizzo sul Sistema di Controllo Interno
			<ul style="list-style-type: none"> - Codice etico - Procedure liquidative - Poteri e deleghe

Tabella rischi ESG: RISCHI SOCIALI

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	Rischi ESG	Principali presidi (Politiche, Sistemi di Gestione, Statuto, Codici, Piano Strategico, ...) e modalità di gestione
TUTELA DELLA COMUNITÀ	Sistema di welfare integrato nel territorio	<ul style="list-style-type: none"> Incapacità di sostenere le fragilità sociali delle famiglie derivanti dall'attuale crisi del welfare pubblico 	<ul style="list-style-type: none"> - Statuto societario - Programma di Welfare Integrato
	Integrazione con il mondo cooperativo di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> Incapacità di sostenere la resilienza di famiglie ed imprese a fronte di perdite dovute a disastri naturali, epidemie, aumento dell'età media attraverso un'efficace e completa protezione assicurativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Piano prodotti 2020 - Piano Prodotti emergenza Covid - Linee guida per la sostenibilità del modello di offerta - Politica di indirizzo in materia di investimenti - Politica di indirizzo in materia di investimenti del fondo pensione aperto Melograno - Politica di Indirizzo in materia di governo e controllo del prodotto - Politica di indirizzo in materia di Riassicurazione e altre tecniche di mitigazione del rischio - Poteri e deleghe
	Modello d'offerta integrato con logiche di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> Incapacità di sostenere le fragilità ed esigenze socio-economiche per lo sviluppo degli enti del terzo settore (a titolo esemplificativo: cauzioni, valutazione bilanci e reporting ESG degli enti e correlata valutazione dei rischi) Incapacità di rispondere alle esigenze socio-ambientali proprie del consumo responsabile e degli enti cooperativi nella proposizione del nuovo modello d'offerta Mancato rispetto dei requisiti identificati da parte dei partecipanti al progetto Eticapro e facenti parte del modello distributivo benefit dedicato 	<ul style="list-style-type: none"> - Asse strategico Sviluppo del Terzo Settore e del Consumo Responsabile - Piano prodotti 2020 per emergenza Covid - Linee guida per la sostenibilità del modello di offerta - Politica di indirizzo in materia di investimenti - Politica di indirizzo in materia di investimenti del fondo pensione aperto Melograno - Politica di Indirizzo in materia di governo e controllo del prodotto - Poteri e Deleghe
	Gestione responsabile patrimoniale e finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> Non considerazione dei fattori di natura ambientale, sociale e di governance nelle analisi volte a determinare le decisioni di investimento 	<ul style="list-style-type: none"> - Politica di Indirizzo in materia di investimenti - Politica di Indirizzo in materia di gestione di attività e passività (ALM) - Poteri e Deleghe - Controlli operativi e di sistema ex ante sui limiti e sul rating ESG

Rischi di Governance

Il Gruppo si impegna a prestare una particolare attenzione a una gestione aziendale responsabile e in linea con la qualifica di Società Benefit della sua capogruppo, a beneficio dell'impresa e dei suoi molteplici

stakeholders. Particolare enfasi è posta sul rispetto delle politiche di indirizzo interne e sull'applicazione della legislazione nazionale ed europea.

Tabella rischi ESG: GOVERNANCE

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	Rischi ESG	Principali presidi (Politiche, Sistemi di Gestione, Statuto, Codici, Piano Strategico, ...) e modalità di gestione
INTEGRITÀ NELLE PRATICHE DI BUSINESS	Buone pratiche di governo «benefit»	<ul style="list-style-type: none"> • Non perseguimento delle finalità di beneficio comune e dei benefici specifici indicati nello statuto societario, derivanti dalla qualificazione della capogruppo in Società Benefit • Corruzione 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Codice etico - Procedura di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) - Politica in materia di governo societario - Politica di Indirizzo in materia di Conflitti di interesse e di forme di remunerazione nella distribuzione di prodotti assicurativi - Politica di indirizzo sulla valutazione dei requisiti di idoneità alla carica - Poteri e deleghe
PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DEI DIRITTI UMANI	Buone pratiche di governo «benefit» Cultura aziendale ed evoluzione verso un'organizzazione adattiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente di lavoro non inclusivo (ad esempio: difficoltà nell'accedere agli ambienti di lavoro per persone con disabilità fisiche, mancata gestione delle possibili difficoltà di apprendimento e di disabilità emozionale, mancato sostegno alla partecipazione femminile al lavoro, non equa rappresentazione generazionale) • Disomogeneità di retribuzione/meccanismi di incentivazione/riconoscimenti speciali per genere, età, religione, nazionalità, orientamento sessuale, scelte politico-civili • Divergenza significativa fra la remunerazione più alta e quella più bassa pagata dall'azienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello Organizzativo 231/2001 - Codice etico - Procedura di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) - Codice sanzionatorio - Politica di indirizzo in materia di Remunerazione - Comitato Remunerazione - Pubblicazione Valori Aziendali - Pubblicazione Stile di leadership - GPTW - Corsi di formazione sui principi del Bilancio Integrato

la rendicontazione dei capitali

I sei capitali impiegati dall'organizzazione rappresentano sia gli input fondamentali dell'azienda sia l'output del processo di trasformazione frutto del modello di business implementato. All'interno del Bilancio Integrato verranno rendicontati i risultati e le performance raggiunti dal Gruppo nel corso del 2021 in relazione ai diversi capitali impiegati.



CAPITALE FINANZIARIO

il capitale finanziario del Gruppo è gestito al fine di garantire una solidità patrimoniale e mantenere un adeguato livello di solvibilità. Dal 2019 sono stati definiti criteri di investimento responsabile al fine di incorporare nel processo di investimento finanziario elementi di analisi ESG, in linea con l'approccio alla sostenibilità perseguito dal Gruppo.



CAPITALE PRODUTTIVO

evoluzione del sistema d'offerta - prodotti e servizi - in linea con l'approccio B Corp perseguito dal Gruppo, tale da contribuire a rafforzare il posizionamento competitivo e al contempo generare un impatto sociale e/o ambientale. In particolare, sviluppo del modello d'offerta e del modello distributivo dedicato al segmento del terzo settore e al consumo responsabile.



CAPITALE NATURALE

attraverso una gestione attenta e responsabile delle risorse impiegate quotidianamente durante lo svolgimento delle attività di business e il corretto smaltimento dei rifiuti generati, il Gruppo persegue la tutela del patrimonio naturale.



CAPITALE UMANO

le persone rappresentano per Assimoco l'asse fondante della strategia aziendale: solo attraverso la costante fioritura del capitale umano è possibile sviluppare una superiore capacità di servizio e ricercare la soddisfazione e preferenza da parte dei nostri Partner Intermediari e clienti finali.



CAPITALE INTELLETTUALE

l'apprendimento organizzativo rappresenta un imperativo strategico per il Gruppo. Occorre saper leggere il contesto in continua evoluzione, comprenderne le implicazioni nell'organizzazione, attribuire significati fra persone, organizzazioni e comunità, con l'obiettivo di sviluppare conoscenza, modificare e migliorare i propri modi di essere e di operare.



CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

le caratteristiche della compagnia, in primis l'appartenenza al mondo cooperativo, unito alle peculiarità del modello di business, fra cui l'approccio territoriale e una rete diffusa di Partner Intermediari a matrice cooperativa e locale, rendono la capacità di instaurare e sviluppare relazioni una proposizione di valore verso gli stessi Partner Intermediari. Lo stesso scopo aspirazionale del Gruppo è incentrato sulle 'Relazioni che Fanno Bene'.



03

capitale finanziario: **solidità economica e gestione patrimoniale responsabile**



il contesto operativo del Gruppo

I premi totali di competenza dell'esercizio 2021 fanno registrare un incremento del 7,7% rispetto all'esercizio precedente.

Nel settore danni, i premi emessi dalla società nel lavoro diretto e indiretto sono ammontati complessivamente a 299,3 milioni di €uro (281,5 mln nel 2020) con un incremento del 6,3% rispetto all'esercizio precedente, in controtendenza con l'andamento del mercato.

La raccolta premi totale di Assimoco Vita

nell'esercizio 2021 ammonta a 629,4 milioni di euro, in aumento del 18,3% rispetto all'esercizio precedente (532,2 milioni di euro); in particolare si registra un incremento del 19,9% sul collocamento di polizze a premio unico, sostanzialmente in linea le polizze a premio annuale (+1,2%).

Il risultato positivo del 2021 si attesta così a 46,3 milioni di euro di cui di competenza del gruppo pari a 30,1 mln (30,6 mln di euro nel 2020).



volumi prodotti per area geografica e principali canali di vendita

Valore monetario del portafoglio clienti suddiviso per business line e area geografica (dati in K€)*

	31-12-2020				31-12-2021			
	Danni	%	Vita	%	Danni	%	Vita	%
Nord	212.615,4	75,5%	455.068,8	85,5%	228.702,5	76,4%	532.735,2	84,6%
Centro	45.799,7	16,3%	71.054,6	13,4%	46.995,3	15,7%	90.685,2	14,4%
Isole	4.419,5	1,6%	1.862,9	0,4%	4.245,3	1,4%	1.529,6	0,2%
Sud	18.663,3	6,6%	4.258,0	0,8%	19.382,6	6,5%	4.483,4	0,7%
Estero	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	281.497,9	100%	532.244,3	100%	299.325,7	100%	629.433,4	100%

Valore monetario del portafoglio clienti suddiviso per business line e canale di vendita (dati in K€)*

	31-12-2020				31-12-2021			
	Danni	%	Vita	%	Danni	%	Vita	%
Agenzia	70.374,5	25%	5.322,4	1%	69.802,8	23,3%	7.592,8	1,2%
CCB	67.559,5	24%	90.481,5	17%	84.529,6	28,2%	76.809,0	12,2%
Raiffeisen	61.929,5	22%	79.836,6	15%	64.115,61	21,4%	85.383,6	13,6%
ICCREA	76.004,4	27%	340.636,3	64%	75.669,5	25,3%	439.426,3	69,8%
Direzione /altro	5.630,0	2%	15.967,3	3%	5.208,3	1,7%	20.221,7	3,2%
Totale	281.497,9	100%	532.244,3	100%	299.325,7	100%	629.433,4	100%

* Riclassificazione dati di bilancio 2021 a partire dalla suddivisione del portafoglio ricavata da sistema gestionale interno.

Il Gruppo Assimoco contribuisce alla crescita economica del contesto sociale in cui opera grazie alla distribuzione del valore economico generato dalle proprie attività nei confronti dei propri stakeholder.

Grazie ad una riclassificazione del conto economico consolidato, è possibile determinare il valore economico distribuito, un'informatica di massimo rilievo sotto il profilo della sostenibilità economica d'impresa. Tale indicatore rappresenta l'ammontare della ricchezza generata e distribuita grazie allo svolgimento della propria attività.

Nel corso del 2021, il valore economico generato è di **788.7 milioni di €** aumentato del 7,7 % mentre il valore economico distribuito è stato pari a **152.3 milioni di €** in aumento del 8,3% rispetto al 2020 (140,8 milioni di €). Viene di seguito presentata una riclassificazione del conto economico consolidato al fine di presentare la ripartizione del valore economico che il Gruppo ha generato e distribuito a favore delle diverse categorie di stakeholder:

La creazione e distribuzione del valore economico (in K€)		
	31-12-2020	31-12-2021
Ricavi e proventi - Valore economico generato	732.319	788.643
Premi netti	627.018	675.169
Commissioni attive	9.640	13.717
Proventi e oneri derivanti da strumenti finanziari <i>a fair value</i> rilevato a conto economico	10.149	-11.068
Proventi derivanti da partecipazioni in controllate, collegate e joint venture	2.065	17.430
Proventi derivanti da altri strumenti finanziari e investimenti immobiliari	77.167	74.074
Altri ricavi	6.280	19.321
Costi della produzione riclassificati	- 557.349	- 593.193
Valore economico distribuito	- 140.847	- 152.267
Dipendenti	- 38.310	- 39.323
Agenti e intermediari	- 80.585	- 93.723
Finanziatori	- 1.890	- 1.852
Pubblica Amministrazione	- 16.161	- 13.117
Collettività	- 760	- 1.111
Azionisti*	- 3.140	- 3.140
Utile (Perdita) consolidato - Valore economico trattenuto	37.263	46.322
di cui di pertinenza del gruppo	30.641	30.131
di cui di pertinenza di terzi	6.622	16.191

*La quota attribuita agli azionisti corrisponde alla destinazione dell'utile netto di esercizio a dividendo che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato come proposta all'Assemblea degli Azionisti

la gestione responsabile del patrimonio

In occasione della revisione annuale da parte del Consiglio di Amministrazione di dicembre 2019, sono stati integrati criteri ESG all'interno della politica sugli investimenti delle Compagnie Vita e Danni del Gruppo. Tale orientamento si concretizza nell'applicazione di filtri negativi al processo di investimento per evitare di finanziare società o settori controversi e nell'utilizzo di metriche ESG ("Environmental, Social and Governance"), basati su indici di materialità e su indici chiave di performance (KPI).

A tal proposito, il Gruppo applica le seguenti linee guida in materia di investimento sostenibile:

- esclusione di società e settori controversi. Non vengono considerate le aziende il cui business è rivolto a settori controversi, come quello delle armi o a forte impatto ambientale negativo, come quello del carbone. Possono essere escluse anche le aziende coinvolte in gravi violazioni dei diritti umani e Stati con alti livelli di corruzione o con limitazioni della libertà civile e di espressione;

- selezione in base alla metrica ESG. Non sono previsti investimenti in aziende poco attente ai temi ambientali, sociali e di buona governance da cui discende una bassa valutazione ESG. Il processo di investimento premia soltanto aziende con valutazione ESG medio - alta;
- investimenti a impatto. È rivolta particolare attenzione agli investimenti volti a finanziare progetti e iniziative che hanno come scopo esclusivo l'impatto ambientale e sociale.

Per quanto riguarda la selezione di prodotti di case terze, partnership preferenziali saranno costituite con società di gestione le cui pratiche - non solo in materia di investimenti - siano coerenti con l'approccio del Gruppo Assimoco sul tema della sostenibilità.

Il 2021 è stato il secondo anno di integrazione dei criteri ESG nella Politica di Indirizzo in materia di Investimento del Gruppo Assimoco.

Percentuale degli asset sottoposti a screening ESG

Valore percentuale	2020			2021		
	Vita	Danni	Totale	Vita	Danni	Totale
% AuM sottoposti a uno screening con criteri ESG	94,2%	75,8%	91,3%	94,7%	72,3%	91,0%
di cui % AuM sottoposti a screening negativo con criteri ESG	91,8%	74,0%	89,0%	92,4%	69,8%	88,7%
di cui %AuM sottoposti a screening positivo con criteri ESG	2,4%	1,8%	2,3%	2,3%	2,5%	2,3%

tassonomia

Lo sviluppo sostenibile è al cuore della strategia e dei piani programmatici europei: lo testimoniano i numerosi impegni assunti a partire dall'Accordo di Parigi sul clima del 2015, l'adozione nel 2018 dell'Action Plan sulla Finanza Sostenibile, la legge europea sul clima che trasforma in obbligo l'impegno di neutralità climatica per il 2050 e, in linea generale, le molteplici normative che in chiave organica sono in corso di sviluppo in questo ambito.

In particolare, riveste centralità l'**Action Plan sulla Finanza Sostenibile**, aggiornato

nel 2021 dalla Commissione UE: una delle principali linee d'azione della strategia riguarda il potenziamento del ruolo della finanza sostenibile nel supportare la transizione, orientando capitali verso investimenti sostenibili. La tassonomia, attraverso il Regolamento UE 2020/852, ha introdotto nel sistema normativo europeo una classificazione delle attività che possono essere considerate sostenibili in base all'allineamento agli obiettivi ambientali dell'Unione Europea e al rispetto di alcune clausole di carattere sociale.

Le 4 aree di intervento dell'Action Plan sulla finanza sostenibile:



Finanziare la transizione



Inclusività



Resilienza e contributo del settore finanziario



Ambizione globale

Focus

La **tassonomia** costituisce quindi uno **strumento per finanziare la transizione** e rappresenta una guida:

- per le imprese, al fine di valutare le proprie attività, definire politiche aziendali in ottica di una maggiore sostenibilità ambientale e per rendicontare agli stakeholder in modo più completo e comparabile;
- per gli investitori, con l'obiettivo di integrare i temi di sostenibilità nelle politiche d'investimento e per comprendere l'impatto ambientale delle attività economiche nelle quali investono o potrebbero investire;
- per le istituzioni pubbliche, che possono utilizzare la tassonomia per definire e migliorare le proprie politiche di transizione ecologica.

Nell'ottica di incrementare il livello di informativa e trasparenza verso il mercato, il Regolamento Delegato UE 2021/2178, detto "Disclosure Delegated Act", definisce gli indicatori che le imprese finanziarie devono rendicontare in merito alle attività economiche sostenibili.

È previsto un regime di graduale implementazione:

- con riferimento al perimetro delle attività sostenibili, si prende in esame unicamente il fattore ambientale. Nello specifico, i primi due obiettivi ambientali di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici;

- con riferimento alle finalità delle determinazioni, per le rendicontazioni annuali relative al 2021 e 2022 è richiesta un'informatica semplificata rispetto all'ammissibilità degli investimenti e delle attività di sottoscrizione alla tassonomia UE. Gli indicatori, che hanno come obiettivo la rappresentazione dell'allineamento alla tassonomia UE, saranno pubblicati a partire dalla rendicontazione annuale 2023.

Assimoco ha effettuato la rendicontazione in miniera volontaria, utilizzando dati puntuali ove disponibili, piuttosto che per mezzo di dati stimati.

la determinazione del KPI relativo alle attività di sottoscrizione

L'attività di sottoscrizione ammisible si qualifica come l'ammontare dei premi lordi contabilizzati afferenti alle specifiche linee di business espresse dalla normativa¹, tali da offrire una copertura assicurativa corre-

lata ai rischi legati al clima. Con riferimento all'esercizio 2021, Assimoco evidenzia un KPI relativo alle attività di sottoscrizione considerate ammissibili alla tassonomia UE pari al 37,6%.

Attività di sottoscrizione				
Premi lordi contabilizzati non vita al 31.12.2021	di cui ammisible		di cui non ammisible	
	valore assoluto	KPI (%)	valore assoluto	KPI (%)
299,3 mln €	112,5 mln €	37,6%	186,8 mln €	62,4%

¹ Le linee di business indicate dall'allegato II del Regolamento Delegato UE 2021/2139 della Commissione Europea sono:

- assicurazione spese mediche
- assicurazione protezione del reddito
- assicurazione di compensazione dei lavoratori
- assicurazione sulla responsabilità civile risultante dalla circolazione di autoveicoli
- altre assicurazioni auto
- assicurazione marittima, aeronautica e trasporti
- assicurazione incendio e altri danni ai beni
- assistenza.

Informativa relativa alla determinazione dell'indicatore

Ai fini della determinazione delle attività di sottoscrizione ammissibili alla tassonomia UE sono stati considerati i premi lordi contabilizzati distinguendo per linee di business, con un dettaglio per prodotto e per garanzia. È stata effettuata un'analisi in ottica di best effort rispetto alle informazioni disponibili nei sistemi informativi di Compagnia. Sono state analizzate le garanzie appartenenti alle linee di business rientranti nel perimetro definito al punto 10.1 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139: dove disponibili, sono state rilevate le garanzie specifiche relative ai rischi legati al clima come da appendice A del Regolamento in oggetto, negli altri casi sono state identificate le garanzie che non escludono i rischi legati al clima in perimetro. L'ammontare dei premi valutati come ammissibili alla tassonomia è riconducibile alle seguenti linee di business:

- assicurazione spese mediche;
- assicurazione protezione del reddito;
- altre assicurazioni auto;
- assicurazione marittima, aeronautica e trasporti;
- assicurazione incendio e altri danni ai beni.

Per la valutazione sono stati utilizzati i premi lordi contabilizzati non vita come da bilancio civilistico della Compagnia al 31.12.2021.

Correlazione rispetto alla strategia aziendale e all'approccio adottato

La strategia aziendale, in merito ai processi di progettazione dei prodotti, adotta un approccio inclusivo che porta a proteggere i clienti in maniera ampia rispetto al rischio di danni economici conseguiti per effetto di eventi climatici avversi. Un primo criterio di selezione dei rischi è costituito dalla clientela target e dal canale distributivo, attraverso il quale la Compagnia offre i propri prodotti. Vengono infatti privilegiati clienti e canali su cui la Compagnia esprime la propria identità e a cui è storicamente legata: agenzie e banche del credito cooperativo, clientela privata, cooperative e micro-piccole imprese, enti del terzo settore. In vista di una maggiore significatività dei rischi legati al clima nel prossimo futuro e alla volontà di agire in modo coerente con l'essere società benefit, Assimoco ha in programma di avviare analisi specifiche volte a migliorare l'impatto sull'adattamento ai cambiamenti climatici, contemporaneando la sostenibilità economica e il perseguimento di un approccio inclusivo.

la determinazione del KPI relativo agli investimenti

Il KPI relativo agli investimenti presenta la media ponderata degli investimenti diretti a finanziare o associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia UE. Con

riferimento all'esercizio 2021, il Gruppo Assimoco evidenzia un KPI relativo agli investimenti su attività economiche ammissibili alla tassonomia UE pari al 9,3%.

KPI relativo agli investimenti				
		valore assoluto	KPI (%)	
A	Totale investimenti diretti e indiretti del Gruppo Assimoco	4.692,7 mln €		100%
B	Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovrnazionali	2.942,1 mln €	B/A	62,7%
C	Totale investimenti diretti e indiretti, al netto delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovrnazionali (A-B)	1.750,6 mln €	C/A	37,3%
D	Attività economiche ammissibili alla tassonomia	162,7 mln €	D/C	9,3%
E	di cui attivi diretti	140,5 mln €	E/C	8,0%
F	di cui attivi indiretti	22,2 mln €	F/C	1,3%
G	Attività economiche non ammissibili alla tassonomia (C-D)	1.587,9 mln €	G/C	90,7%
H	di cui derivati	-4,1 mln €	H/C	-0,2%
I	di cui investimenti in imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie	868,9 mln €	I/C	49,6%
L	di cui altri investimenti non ammissibili	723,0 mln €	L/C	41,3%

Informativa relativa alla determinazione dell'indicatore

La determinazione è stata effettuata sulla base dei requisiti espressi dal Regolamento Delegato UE 2021/2178, che richiede per il 2021 la quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili e non ammissibili alla tassonomia UE, nonché la quota delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranaziali, quella delle esposizioni in derivati e quella verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie. Il KPI relativo agli investimenti comprende, al denominatore, tutti gli investimenti diretti e indiretti, compresi quelli in organismi di investimento collettivo e partecipazioni, prestiti e ipoteche, immobili ad esclusione dell'esposizione verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranaziali. I dati utilizzati fanno riferimento al 31.12.2021 secondo il bilancio consolidato, compilato con i criteri IAS 39. Il numeratore è stato invece determinato attraverso uno screening rispetto ai requisiti della tassonomia UE sia su investimenti diretti che su investimenti indiretti del Gruppo Assimoco. Lo screening è stato operato attraverso l'utilizzo di dati puntuali ove disponibili, piuttosto che per mezzo di dati stimati acquisiti per mezzo di info-provider.

Correlazione rispetto alla strategia aziendale e all'approccio adottato

In relazione all'obiettivo di supportare la transizione verso una finanza sostenibile, a partire dal 2020 il Gruppo Assimoco ha integrato criteri ESG nella politica di indirizzo in materia di investimento. Da sottolineare, la complessiva linea prudentiale nella gestione degli investimenti, come dimostrato dalla quota di investimenti in titoli governativi, pari al 62,7% del totale degli attivi del Gruppo.

Sono in atto attività di presidio rispetto ai requisiti introdotti dal Regolamento UE 2019/2088 in tema di informativa sulla sostenibilità ed è in corso di attivazione uno specifico programma a carattere trasversale. L'attenzione sarà rivolta anche a comprendere modalità di integrazione strutturata dei set informativi necessari per l'analisi del proprio portafoglio investimenti, sia in chiave di ammissibilità che di allineamento.

04

capitale intellettuale: **cultura aziendale e innovazione diffusa**



Assimoco considera il capitale intellettuale come il vero cuore della propria capacità evolutiva. Inserita da sempre in un contesto competitivo e distributivo caratterizzato da un'elevata complessità e frammentazione, Assimoco individua nel capitale intellettuale la fonte della capacità generativa dell'organizzazione, oltre che essere predittivo del valore che l'impresa riuscirà a creare nel prossimo futuro.

cultura aziendale

Il piano di sviluppo del Gruppo evidenzia la trasformazione culturale come una leva prioritaria per il perseguimento degli obiettivi strategici. A tale fine, è stato avviato un percorso con un orizzonte pluriennale, volto a rafforzare la cultura aziendale. L'obiettivo è far acquisire la consapevolezza di come il

proprio ruolo possa essere esercitato in coerenza con l'essere B Corp e Società Benefit. Il percorso di evoluzione del modello culturale e di abilitazione alla trasformazione è articolato lungo i seguenti pilastri del modello, con un focus oggi rivolto all'area comportamenti e prassi organizzative:



verso l'organizzazione adattiva

Assimoco ha consolidato nel corso del 2021 il percorso di trasformazione organizzativa, che vede l'attenzione rivolta all'evoluzione dei modi di lavorare. Il paradigma di riferimento della trasformazione può essere sintetizzato nei 5 principi ispiratori di un'organizzazione di tipo adattivo:

5 principi dell'organizzazione adattiva

come perseguiamo l'attuazione dei principi

Perché esistiamo: lo **scopo**, integrato con il nostro ecosistema di riferimento



Società Benefit e Certificazione B Corp

Autorità distribuita: sostenere reti collaborative, organiche e sistemiche



Nuove modalità di organizzazione del lavoro

Apprendimento evolutivo: lavorare per iterazioni, per creare continuamente valore



Sperimentazione e diffusione di modalità di lavoro agili

Collaborazione paritetica: coltivare relazioni fra pari che salvaguardino le differenze



Valori
Comportamenti
Prassi di area
Stile di Leadership

Trasparenza: condividere tutto ciò che serve all'organizzazione per lavorare e prendere decisioni



Nuove modalità e strumenti di comunicazione e condivisione

sperimentazione e diffusione di modalità di lavoro agili

Diffusione di metodologie agili di lavoro, con l'obiettivo di generare nel continuo valore per il cliente, aumentare la flessibilità nei confronti dei cambiamenti di contesto e migliorare i tempi di sviluppo dell'offerta, valorizzare e sviluppare il potenziale delle persone e dei team. Nel corso del 2021 è stata data attenzione all'introduzione di metodi agili nell'area "Finanza e Area Tecnica Risparmio & Investimento".

definizione di un nuovo modo di lavorare

Definizione di un nuovo modo di lavorare coerente con il paradigma benefit e in grado di alimentare la capacità evolutiva dell'organizzazione. Questo ambito di riflessione e ridisegno è stato accelerato dalle implicazioni della pandemia, ma è frutto di un percorso di maturazione già in atto in Assimoco. Ripensare le modalità con le quali lavoriamo significa anche rivedere comportanti e prassi organizzative, oltre che sviluppare una leadership che possa sostenerne l'evoluzione.

Realizzazione di un laboratorio interno con l'obiettivo di individuare nuove modalità di lavoro, più coerente con il paradigma benefit e in grado di alimentare la capacità evolutiva dell'organizzazione. Questo ambito di riflessione e ridisegno è stato accelerato dalle implicazioni della pandemia, ma è frutto di un percorso di maturazione già in atto in Assimoco. Ripensare le modalità con le quali lavoriamo significa anche rivedere comportanti e prassi organizzative, oltre che sviluppare una leadership che possa sostenerne l'evoluzione;

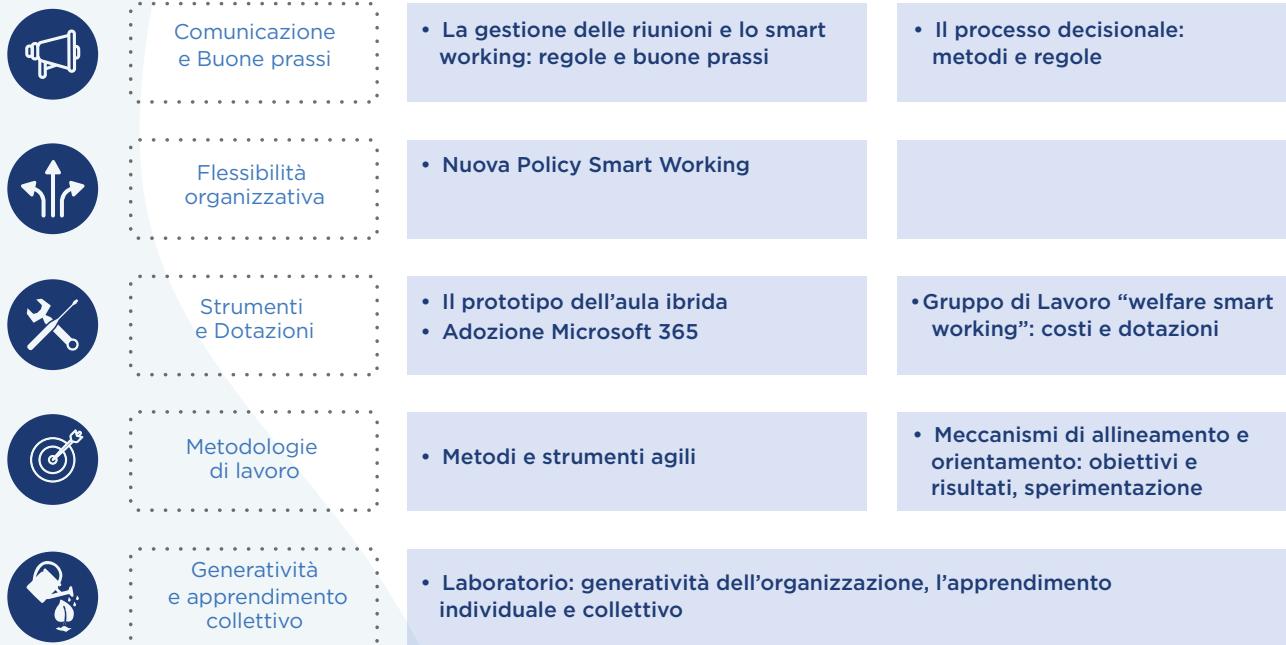
Assimoco ha attuato una riflessione profonda rispetto ai nuovi modi di lavorare, sulla base di un processo elaborato in più fasi:



A fronte del laboratorio con i dipendenti (fase 1), che ha prodotto una mappa evolutiva per l'adozione di nuovi modi di lavorare e +101 idee, il Comitato di Direzione ha elaborato una visione complessiva, articolata sulla base dei seguenti 7 principi:

AMBITO TEMATICO	DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO
1 Stile di Leadership e attribuzione della responsabilità e dell'autorità	Lo sviluppo del senso di comunità e la garanzia di supporto reciproco nel perseguire gli obiettivi comuni è attuato nel rispetto della 'cultura del pari', dove è riconosciuta una leadership di tipo diffusa
2 Morfologia dell'organizzazione e implicazioni in termini di struttura	Un sistema organizzativo adattivo è in grado di percepire e rispondere al cambiamento e alla complessità del contesto, è incentrato sul capitale umano, sostiene le reti collaborative e la centralità dei team
3 Flessibilità organizzativa: definizione del luogo dove svolgere l'attività professionale	La flessibilità organizzativa è perseguita anche attraverso l'autonomia delle persone nel definire il luogo dove svolgere il proprio lavoro, sulla base della tipologia di attività da effettuare e della preferenza indicata dall'organizzatore dell'incontro di collaborazione
4 Flessibilità organizzativa: definizione dell'orario in cui svolgere l'attività professionale	La prestazione lavorativa può essere autonomamente determinata all'interno della fascia massima di orario di lavoro prevista, con l'indicazione di una fascia oraria che costituisce la collaborazione e offre un baricentro alla vita della comunità aziendale
5 Meccanismi di allineamento dell'organizzazione e di orientamento verso obiettivi comuni	L'allineamento dei team all'interno dell'organizzazione è effettuato sulla base di obiettivi (di team e individuali), comunicati in modo trasparente
6 Modalità di organizzazione del lavoro	La modalità di organizzazione del lavoro ricercata è quella per iterazioni, con l'obiettivo di creare valore nel continuo e favorire un apprendimento di tipo evolutivo, con attenzione alla cultura della misurazione
7 Approccio per la generatività dell'organizzazione, l'apprendimento individuale e collettivo	È ricercata un'innovazione di tipo incrementale e diffusa, incentrata sulla costruzione di contesti generativi, basata sull'intelligenza collettiva e sull'importanza delle modalità con le quali si sviluppano le conversazioni di valore

La definizione di una visione condivisa ha consentito la realizzazione di un programma di lavoro articolato in 5 ambiti di intervento. L'attuazione dei nuovi modi di lavorare passa anche attraverso l'esercizio di una leadership coerente. Per supportare questo cambiamento sono stati realizzati degli incontri con il management e i vertici dell'azienda, con l'obiettivo di condividere le competenze da esercitare e orientare un'azione comune di sostegno alla transizione.



nuove modalità e strumenti di comunicazione e condivisione

In un contesto caratterizzato dal perdurare di un distanziamento fisico e dall'impossibilità di far vivere relazioni in presenza, Assimoco ha voluto rinsaldare il senso di comunità e la necessità di operare per un bene comune. A tal fine, è stato sviluppato un percorso di comunicazione che portasse consapevolezza del proprio operato alla costruzione del piano strategico del Gruppo: un viaggio di senso per connettere sé stessi, il proprio team, i team all'interno dell'organizzazione, le sfide del piano industriale, lo scopo e i benefici comuni.

L'Arte di Stare Insieme

26 webinar di comunicazione e ingaggio rispetto al percorso strategico di Assimoco, rivolti a tutti i dipendenti

Ask Me Anything

5 incontri con i dipendenti realizzati dal Direttore Generale, con l'obiettivo di rispondere a qualsiasi domanda rispetto allo stato di salute di Assimoco, al percorso strategico, ai programmi in essere. È data facoltà a tutti i dipendenti di partecipare e facoltà a porre qualsiasi tipo di domanda, nell'ottica della piena trasparenza

Caffè fatto in casa

12 incontri fra il Direttore Generale e un piccolo gruppo di dipendenti, a natura informale e come elemento volto a rinsaldare il senso di comunità, l'importanza della cura e dell'ascolto che caratterizza Assimoco. Ulteriori 2 incontri sono stati dedicati ai nuovi assunti.

Le Buone Notizie

news periodiche rivolte a tutti i colleghi e volte a evidenziare quanto svolto a sostegno del conseguimento dello scopo e a sostegno dell'agire benefit di Assimoco

trasformazione tecnologica e digitale

trasformazione tecnologica

All'inizio del 2019 il Gruppo Assimoco ha avviato il programma di Trasformazione Tecnologica, con l'obiettivo di sostituire gli esistenti sistemi di gestione del portafoglio con una adeguata integrazione e personalizzazione del package applicativo PASS, e rilasciare agli intermediari la nuova piattaforma denominata "Flow".

L'introduzione di Flow è un passaggio fondamentale verso il raggiungimento di un assetto ottimale dei sistemi e dei servizi tecnologici Assimoco, necessario per supportare lo sviluppo dell'azienda nel medio e lungo termine, nel quadro della crescente importanza che la dimensione tecnologica sta assumendo nel settore assicurativo.

Nel 2021 sono stati spesi circa 7,1 milioni di Euro di costi esterni, e dall'inizio del progetto un totale di oltre 14 milioni di Euro.

L'investimento complessivo per il programma è confermato essere di circa 21,9 milioni di Euro (contingenza ed IVA incluse), cui si aggiungono oltre 10.000 giorni stimati di lavoro per le risorse interne Assimoco.

Si prevede infatti di poter completare il progetto con il budget previsto, con quote significative di contingenza allocate a copertura di evoluzioni funzionali (change requests) non previste nella fase di fattibilità iniziale e non incluse nel perimetro coperto dal contratto chiavi in mano con il fornitore. L'avvio in esercizio di Flow è previsto av-

venga incrementalmente, con un approccio mirato a minimizzare i rischi per gli intermediari e per l'attività operativa di Assimoco: è stata prevista a tale scopo una fase Pilota, che ha visto il suo avvio a Luglio del 2021 per i prodotti RE, a Dicembre 2021 per l'Auto ed a Gennaio 2022 per i prodotti VITA Protection. L'avvio del Pilota VITA Finanziario è previsto per Marzo 2022.

Dalla seconda metà di Marzo 2022 fino a fine Maggio 2022 è prevista l'attivazione della rimanente parte della rete, opportunamente scaglionata per consentire l'erogazione ottimale dei necessari servizi di informazione, formazione e supporto, cui l'approccio progettuale dà particolare importanza.

Nel corso del 2021 la durata complessiva prevista del progetto è stata prolungata, in funzione dell'aumento dei tempi richiesti al partner tecnologico per completare gli sviluppi su alcune componenti della piattaforma applicativa, ma anche per l'inserirsi di attività aggiuntive derivanti da altre progettualità strategiche concorrenti e prioritarie, che richiedono interventi di evoluzione ed integrazione sul nuovo sistema inizialmente non previsti. La fase di migrazione del portafoglio progresso è ora prevista concludersi verso Dicembre 2022, mentre alcune ulteriori funzionalità (Cauzioni e Collettive e integrazione con Trento) saranno rese disponibili solo tra Marzo e Maggio 2023.

Quadro benefici Iniziativa strategica TT

Benefici generali derivanti dall'aggiornamento funzionale e tecnologico e dal cambiamento del modello di sourcing:

- vantaggi generali derivanti dall'utilizzo di tecnologie tra cui maggiore affidabilità della soluzione, estensione dei livelli di servizio e delle prestazioni elaborative, maggiore sofisticazione dell'interfaccia e migliore esperienza utente
- incremento delle capacità tecniche di integrazione e connessione, con conseguente più facile realizzazione di iniziative di collaborazione e partnership operativa con organizzazioni e servizi esterni
- estensione dell'offerta a componenti di servizio differenti, non strettamente legate ai prodotti assicurativi, grazie ad un più facile interfacciamento di processi operativi e contenuti informativi di natura diversa
- abilitazione alla multicanalità omnicanalità e supporto alla trasformazione digitale, mediante utilizzo di tecnologie compatibili con device portatili e strumenti di supporto all'interazione remota (audio-video, identità digitale, co-browsing)
- riduzione del “time to market” per i prodotti, con incremento capacità di configurazione dei prodotti senza necessità di sviluppi applicativi
- aumento del livello di automazione operativa, con riduzione delle attività manuali e conseguente incremento dell'efficienza e dell'affidabilità dei processi
- aumento della scalabilità e flessibilità operativa e di delivery IT, con incremento nella reattività/capacità di risposta alle richieste del business
- riduzione strutturale dei costi di esercizio

Vantaggi specifici derivanti dalla scelta “buy”:

- maggiori investimenti nello sviluppo dell'asset
- valorizzazione trasversali degli adeguamenti normativi e delle evoluzioni funzionali
- maggiore efficienza, scalabilità e flessibilità nella manutenzione ed evoluzione della soluzione

modello multicanale

Parallelamente al progetto di Trasformazione Tecnologica, Assimoco ha avviato una serie di ulteriori iniziative strategiche di evoluzione digitale ed omnicanale, in parte abilitate proprio dalla introduzione del nuovo sistema.

Il programma Modello Multicanale presiede in particolare all'evoluzione di due asset tecnologici chiave per l'omnicanalità: l'Area Clienti (AC) e la piattaforma di Intermediazione a Distanza (IAD), ambedue orientate a supportare l'interazione con il Cliente finale.

L'Area Clienti è una componente applicativa separata dal sistema di gestione dei portafogli Flow, ma nativamente integrata con esso e parte del perimetro realizzativo del progetto Trasformazione Tecnologica.

Il suo scopo è di consentire al Cliente finale l'accesso a vari contenuti informativi relativi alle posizioni in essere con Assimoco, alla effettuazione delle relative operazioni di post-vendita; parte dei requisiti a cui adempie sono di natura normativa.

Per gli inizi del 2023 è previsto un aumento del livello di automazione dei processi con l'abilitazione alla "piena dispositività", ovvero alla effettuazione diretta ed autonoma da parte del Cliente finale di un insieme ampio di operazioni di postvendita, senza necessità di intervento del back office Assimoco.

Basata sulla soluzione "Customer Corner" di RGI, debitamente personalizzata ed integrata con i sistemi Assimoco, il suo rilascio in produzione è stato anticipato a Giugno 2020 per indirizzare i requisiti del regolamento 41 IVASS.

Le attività svolte sull'Area Clienti negli anni 2019-2021 hanno comportato costi per circa 1,4 milioni di Euro (IVA inclusa); nel 2021 sono stati autorizzati dal CDA altri 0,92 milioni di Euro di investimento per la roadmap di evoluzioni 2021-2022.

È in corso la definizione della roadmap di ulteriori sviluppi per gli anni 2023-2025.



Quadro benefici Iniziativa strategica MM

Benefici derivanti dalla introduzione del nuovo canale di intermediazione a distanza:

- maggiore livello di servizio nei confronti del cliente, con possibilità di scegliere le modalità di interazione più comode e di maggior valore con Assimoco ed i suoi intermediari sia per la vendita che per il post-vendita, anche con logica “ibrida” e composizione di momenti di interazione sul canale “fisico” (valorizzazione della relazione personale, della presenza) con momenti di interazione remota/digitale (semplicità, accessibilità, immediatezza di fruizione del servizio)
- fidelizzazione della rete di vendita, vantaggi di efficacia ed efficienza operativa sia per Assimoco che per gli intermediari, con automazione di processi operativi, trasferimento di operatività al cliente, smaterializzazione dei processi
- sviluppo di nuove opportunità e modalità di contatto e vendita, attraverso la presenza digitale e gli strumenti di automazione e interazione remota (contatto attivo/passivo, marketing situazionale, gestione vendita “peer to peer”, gestione automatica dei sinistri abilitata dalle tecnologie “blockchain”)
- ampliamento dell’offerta di prodotti e configurazione di nuove linee di business, mediante l’introduzione di prodotti con caratteristiche abilitate o valorizzate dai canali digitali (attivazione differita delle garanzie, “pay per use”)

Piattaforma di intermediazione a distanza

La Piattaforma di intermediazione a distanza è un sistema preposto a fornire capacità multicanale agli intermediari Assimoco, per supportare l'acquisto di prodotti assicurativi in remoto da parte del Cliente finale, in modalità completamente “self service” o assistita da un consulente dell'intermediario.

Assimoco prevede di veicolare su tale canale la maggior parte dei prodotti attualmente venduti sul canale “fisico” di intermediazione (con eventuali semplificazioni nella configurazione delle garanzie) ma anche lo sviluppo di nuove linee di offerta per prodotti di particolare semplicità, specificatamente concepiti per la fruizione sui canali digitali. È previsto che la Piattaforma IAD sia naturalmente integrata con il sistema di gestione dei portafogli PASS ed il relativo motore prodotti, per consentire una gestione organica e centralizzata dei prodotti e dei piani tariffari.

L'adozione della Piattaforma IAD da parte degli intermediari è volontaria, e l'adozione del sistema non altera il modello di business intermediato Assimoco, e la centralità del ruolo dell'intermediario, in quanto la Piattaforma è concepita per essere operata dall'intermediario a tutti gli effetti come un proprio sistema, perfettamente inte-

grato con i touch point dell'intermediario (portali di home banking) sia nell'accesso che nell'estetica/branding, o configurato come canale digitale dell'intermediario (agenzie).

L'orizzonte per il primo rilascio in produzione della Piattaforma IAD si è spostato verso il terzo quadrimestre del 2022, a fronte di una revisione e chiarimento dei perimetri tecnico-funzionali e delle opzioni di fornitura.

L'investimento complessivo stanziato per il progetto è di 2,87 milioni di Euro (IVA inclusa), ma è possibile che tale valore debba essere rivisto in funzione della revisione in corso.

L'importanza e l'urgenza di disporre di soluzioni multicanali pienamente operative sono aumentate a causa della situazione di criticità sanitaria che ha interessato l'Italia nel 2020 e 2021; per quanto il fattore pandemico appaia tendere nel 2022 verso scenari più favorevoli, l'accelerazione data alla digitalizzazione del mercato dei servizi permane forte, ed è testimoniato dalle aspettative pressanti di alcuni tra gli intermediari e stakeholder più importanti per Assimoco.

05

capitale umano: l'asse fondante della strategia aziendale



valore alle persone

Le persone rappresentano per Assimoco l'asse fondante della strategia aziendale: solo attraverso la costante fioritura del capitale umano è possibile sviluppare una superiore capacità di servizio e ricercare la soddisfazione e preferenza da parte dei nostri Partner Intermediari e clienti finali.

La centralità della persona è anche un beneficio specifico perseguito da Assimoco in qualità di Società Benefit. Lo statuto societario include l'impegno del 'Valore alle Persone': questo dimostra la volontà da parte degli stessi amministratori di renderlo una finalità specifica da perseguire in modo strutturale e continuativo nel tempo.

Che cosa significa 'Valore alle Persone'?

- **Costruire un ambiente di lavoro che promuove e valorizza le persone**
- **Favorire il bilanciamento fra impegni personali e professionali**
- **Prendersi cura del loro benessere**
- **Sviluppare il loro potenziale**

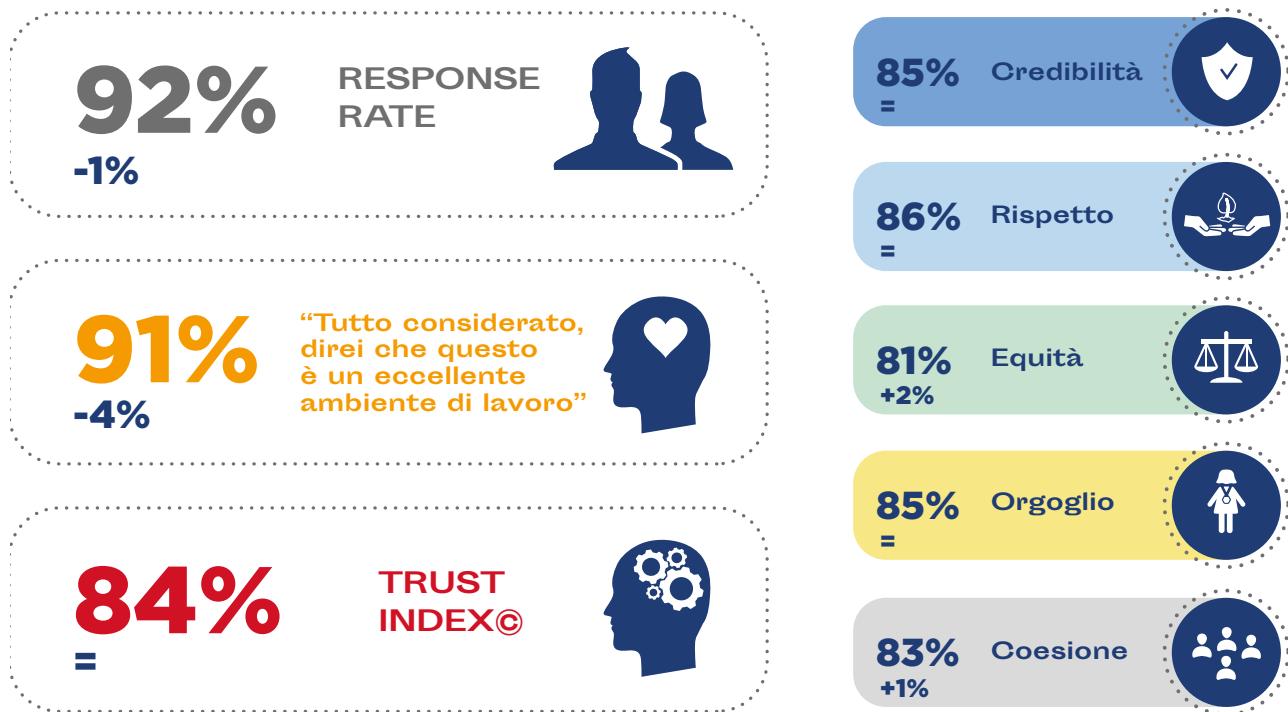


Valore
alle
persone



L'efficacia delle politiche e dei programmi a sostegno delle persone è data dall'incremento del livello di soddisfazione e di orgoglio nel lavorare in Assimoco. A tale fine, il Gruppo partecipa all'indagine di clima aziendale promossa da Great Place to Work®, utile a misurare il livello di soddisfazione dei propri dipendenti riguardo l'ambiente di lavoro e a individuare strumenti precisi di miglioramento attraverso il confronto con le aziende di maggior successo. A partire dal 2015, il Gruppo Assimoco è annualmente classificato fra i Best Workplaces in Italia, ovvero fra le migliori aziende per cui lavorare.

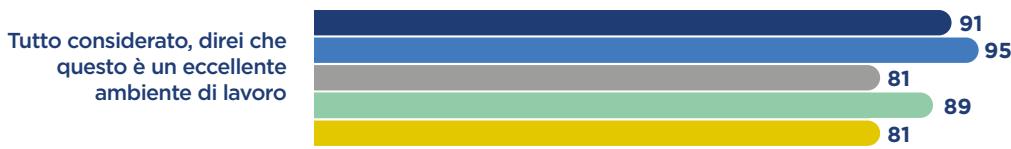
Indagine di riferimento



Principali risultati dell'indagine Great Place to Work® 2021

Sebbene in leggero calo rispetto ai risultati eccezionali del 2020 (- 4%) che furono dovuti prevalentemente ad una gestione della crisi pandemica particolarmente apprezzata dai collaboratori (il 100% delle persone ha espresso piena soddisfazione nelle politiche adottate a mitigazione della diffusione del virus), anche i risultati 2021 risultano ottimi.

Nel 2021 il Gruppo Assimoco è considerato un eccellente ambiente di lavoro per il 91% della popolazione, 10% in più rispetto ai competitor del mondo finanziario e 2 punti % in più rispetto alle migliori compagnie con la stessa dimensione.



Assimoco
2021

Assimoco
2020

Assimoco
2019

Best Medium Company
Italia 2022 (150-499 EE)

Bmk Financial
Services

Principali risultati dell'indagine Great Place to Work® 2021

assimoco in numeri

Al 31.12.2021 il personale dipendente del Gruppo Assimoco è pari a 428 persone, sostanzialmente costante rispetto all'anno precedente (429 persone) consolidando l'evoluzione positiva del personale impiegato cresciuto costantemente negli ultimi anni (+ 7% rispetto alle 401 persone che componevano l'organico nel 2018).

La struttura organizzativa disegnata nel 2019 per sostenere il percorso strategico del triennio 2018/2021 è rimasta invariata

consolidando le nuove aree di governo introdotte a sostegno dello sviluppo del segmento Terzo Settore e Consumo Responsabile e della trasformazione culturale ed evoluzione in Società Benefit.

Dare ‘Valore alle Persone’ significa per Assimoco anche rivolgere attenzione alla tutela della stabilità occupazionale: i dipendenti con contratto a tempo indeterminato costituiscono infatti il totale del personale del Gruppo.

Numero dipendenti per contratto di lavoro e genere

	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	223	206	429	220	208	428
A tempo determinato			-			-
Apprendistato			-			-
Totale	223	206	429	220	208	428
Dipendenti distaccati presso altre società	-	-	-	-	-	-
Dipendenti di altre società distaccati presso questa società	4	10	14	4	9	13

Numero lavoratori esterni per categoria professionale e genere

	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni	1	2	3	2	2	4
Stage	-	-	-	-	-	-
Altre tipologie di lavoratori esterni	4	13	17	4	14	18
Totale	5	15	20	6	16	22

La popolazione di Assimoco è prevalentemente localizzata nel nord dell'Italia. Le donne rappresentano il 48,6% della popolazione aziendale e in leggero aumento rispetto al 2020, in particolare aumentano leggermente le forme di contratto part-time.

Da sempre Assimoco attua una politica di apertura nei confronti di forme contrattuali a tempo parziale. Ad oggi è un fenomeno che interessa prevalentemente le donne, il 15% ricorre a forme di contratto part-time.

Numero dipendenti per tipologia di impiego e genere

	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	223	177	400	220	177	397
Part-time	-	29	29	-	31	31
Part-time percentuale	0	14%	7%	0	15%	7%
Totale	223	206	429	220	208	428



NUMERO DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

	2021	2020
Nord	399 ♂	400 ♂
Centro	22 ♂	22 ♂
Sud	7 ♂	7 ♂
Totale	428 ♂	429 ♂

selezione del personale

L'attenzione e la cura verso le persone iniziano con il processo di selezione, effettuato sulla base di procedure chiare, regolamentate e non discriminatorie. I collaboratori sono assunti con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento. Alla costituzione del rapporto di lavoro le persone sono coinvolte in un processo di affiancamento, con l'obiettivo di aiutarle a fa-

miliarizzare ed a integrarsi più facilmente con l'ambiente ed i colleghi, in questo modo vengono condivisi informazioni sugli aspetti normativi, retributivi e culturali, oltre che l'insieme delle indicazioni e supporti necessari per svolgere adeguatamente il proprio incarico. I dati sensibili riguardanti i collaboratori vengono trattati con il massimo rispetto della dignità dell'interessato e del suo diritto alla riservatezza ed alla protezione dei dati personali.

Numero e tasso di turnover in uscita dei dipendenti per età e genere										
	31-12-2020 ¹					31-12-2021 ²				
	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %
Uomini	-	3	3	6	3%	3	0	4	7	3%
Donne	-	3	1	4	2%	1	1	0	2	1%
Totale	-	6	4	10	2%	4	1	4	9	2%
Tasso di uscite %	0%	2%	3%	2%		40%	0,4%	2%	2%	

Numero e tasso di nuove assunzioni dei dipendenti per età e genere										
	31-12-2020 ³					31-12-2021 ⁴				
	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %
Uomini	2	9	1	12	5%	1	2	1	4	2%
Donne	4	6	1	11	5%	1	3	-	4	2%
Totale	6	15	2	23	5%	2	5	1	8	2%
Totale dipendenti	14	261	154			10	244	174		
Tasso di entrata %	43%	6%	1%	5%		20%	2%	0,6%	2%	

¹ Nel 2020, si registrano un numero e un tasso di turnover in uscita, per area geografica, pari a: al Nord, 9 persone (2,3%); al Centro, 1 persona (4,5%); al Sud 0 persone.

² Nel 2021, si registrano un numero e un tasso di turnover in uscita, per area geografica, pari a: al Nord, 9 persone (2,26 %); al Centro, 0 persona; al Sud 0 persone.

³ Nel 2020, si registrano un numero e tasso di assunzioni, per area geografica pari a: al Nord, 22 persone (5,5%); al Centro, 0 persone; al Sud, 1 persona (14,2%).

⁴ Nel 2021, si registrano un numero e tasso di assunzioni, per area geografica pari a: al Nord, 8 persone (2%); al Centro, 0 persone; al Sud, 0 persona.

Numero delle cessazioni per motivazione						
	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Riduzioni da piano industriale	-	-	-	-	-	-
di cui fondo di solidarietà	-	-	-	-	-	-
di cui esodi incentivati	-	-	-	-	-	-
Dimissioni volontarie	3	3	6	3	2	5
Termini di contratto	-	-	-	-	-	-
Quiescenza	2	1	3	3	0	3
Altro	1	-	1	1	0	1
Totale	6	4	10	7	2	9

HR business partner

Assimoco punta alla fioritura delle persone attraverso l'ascolto, la cura, la valorizzazione dei colleghi ricercando non solo collaborazione, ma una vera e propria partnership con le aree di governo aziendali.

In quest'ottica da qualche anno abbiamo introdotto la figura degli HR business partner, cui è affidato il compito di seguire la strategia e la messa a terra delle attività di selezione, formazione, sviluppo ed employer branding per i dipartimenti aziendali dei quali è referente.

Il valore aggiunto del business partner è la sua visione a 360° delle tematiche di sviluppo professionale che interessano le aree per le quali è referente.

Dal 2019 è stato inoltre introdotto un sistema di job posting interno che ha coinvolto 9 posizioni (3 nel 2019 3 nel 2020 e 3 nel 2021), con l'obiettivo favorire la crescita interna del personale.

Assimoco social recruiting

Nel mese di Dicembre 2021 l'ufficio Sviluppo Persone ha organizzato un evento online con il duplice scopo di reclutare possibili candidati interessati al mondo di Assimoco e far conoscere allo stesso tempo i valori della Compagnia e alcune delle prassi aziendali da loro discendenti. La presentazione della Società ha proprio avuto come filo conduttore i valori, permettendo alle colleghi di Sviluppo Persone di favorire il dialogo e il confronto su queste tematiche.

**96% dei dipendenti
è soddisfatto**

di come vengono accolte le persone in azienda

(Great Place to Work® 2021)

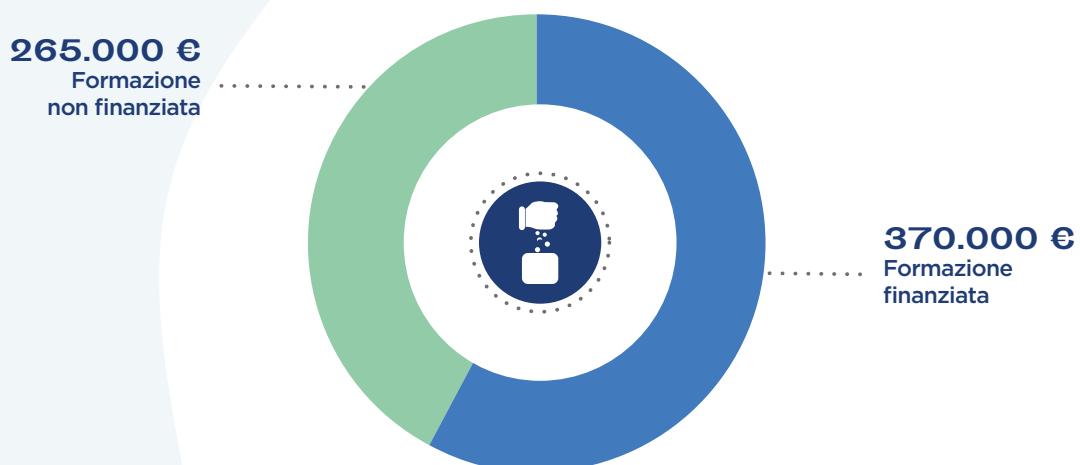
sviluppo personale, professionale e del potenziale

sviluppo delle persone

Lo sviluppo del Capitale Umano, inteso quale fioritura delle competenze professionali e personali, rappresenta l'asse fondante della nostra strategia che basa il proprio vantaggio competitivo sulla convinzione che il successo di un'organizzazione passa dalla valorizzazione delle persone. È attraverso le nostre persone che riusciamo a erogare servizi di qualità ai Partner Intermediari e ai clienti finali. Assimoco crede vivamente nell'importanza di sviluppare le proprie persone attraverso piani continuativi di formazione: nel 2021 il Gruppo ha investito oltre 370.000,00 € in formazione aziendale finanziata grazie ai Fondi Interprofessionali

paritetici, oltre a più di 265.000,00 € in formazione non finanziata.

Il Gruppo si impegna ad offrire a tutti i dipendenti (inclusi i somministrati, i consulenti e gli stagisti) una formazione professionale adeguata per far fronte alle richieste del mercato, dedicata all'aggiornamento e all'informazione delle persone in merito alle novità del momento in campo assicurativo e bancario, in aggiunta fornisce strumenti e basi utili per svolgere correttamente le attività lavorative (aggiornamenti, formazione con strumenti adeguati, tecniche e metodi per fronteggiare i competitors).



Investimento in formazione anno 2021

Ore medie di formazione annua per dipendente¹

	31-12-2021					
	Ore Uomini	Ore pro-capite Uomini	Ore Donne	Ore pro-capite Donne	Ore Totali	Ore Totali pro-capite
Dirigenti	656	50,5	526	75,1	1.182	59,1
Funzionari	3.166	50,2	2.188	64,3	5.354	55,2
Impiegati	5.836	38,9	6.926	41,2	12.762	40,1
Totale	9.658	42,7	9.640	46,1	19.298	44,4

	31-12-2020					
	Ore Uomini	Ore pro-capite Uomini	Ore Donne	Ore pro-capite Donne	Ore Totali	Ore Totali pro-capite
Dirigenti	561	43	309	51	869	46
Funzionari	2.764	45	1.822	59	4.585	50
Impiegati	5.340	36	6.381	38	11.721	37
Totale	8.664	39	8.511	41	17.175	40



19.298
ORE DI FORMAZIONE
EROGATE



pari a

44,4
ORE MEDIE
PER DIPENDENTE



Nonostante il 2021 abbia portato con sé gli strascichi della pandemia, grazie alle nuove modalità di lavoro adottate nell'anno precedente sono state portate avanti e concluse tutte le attività pianificate, attraverso sistemi informativi e piattaforme webinar messe a disposizione e implementate appositamente per rendere più efficiente il sistema di monitoraggio e per permettere il finanziamento delle attività formative.

La formazione digitale ha comportato una

revisione delle modalità formative e adeguamento dei contenuti in modo da trasformare i corsi de visu in efficaci webinar della durata massima di 4 ore consecutive.

Dall'indagine Great Place to Work® 2021, il 79% delle persone dichiara che sono offerte opportunità di sviluppo e formazione per migliorare dal punto di vista professionale il con il risultato delle best medium company italiane 80%).

¹ Nel calcolo 2021 è stata inserita anche la formazione erogata per la salute e sicurezza.

piano di offerta formativa

Assimoco ha tra i propri valori la formazione e la valorizzazione delle persone al fine di permettere lo sviluppo di competenze e mitigare eventuali lacune generate da cambiamenti interni o esterni.

Ciò si traduce nella creazione di piani di valorizzazione e sviluppo delle singo-

le persone che consentono all'azienda di trarre vantaggio competitivo rispetto al mercato di riferimento. Nel 2021 sono stati implementati specifici programmi e iniziative formative dedicate a tutte le figure e a tutti i ruoli descritti nell'immagine sottostante:



Assimoco ogni anno struttura un piano di raccolta, analisi ed erogazione delle attività formative necessarie alla valorizzazione delle persone.

Grazie al progetto di “mappatura delle competenze” organizzata su tutto il perimetro aziendale. I dati ricavati da questo progetto hanno permesso di avere un disegno oggettivo e molto ben dettagliato

- sia per area di governo, sia individualmente - di competenze da migliorare e da consolidare.

Questi dati, associati ad attività formative trasversali e strategiche indirizzate dalla direzione, costituiscono la base per la creazione di piani di formazione ancora più calati e aderenti al bisogno specifico del singolo e dell’azienda.

e io? diamo ascolto al nostro valore

A partire da gennaio 2020 abbiamo avviato il progetto di mappatura delle competenze aziendali con l’obiettivo di fotografare l’intera organizzazione dal punto di vista del suo attuale posizionamento in termini di competenze sia tecniche sia trasversali al fine di finalizzare la definizione di percorsi di sviluppo individuali. La finalità del progetto mira ad avere sempre un doppio punto di vista: da una parte c’è “la persona al centro” che chiede e a cui viene chiesto di ragionare proattivamente rispetto al proprio percorso di crescita in azienda; dall’altra parte c’è la vista dell’organizzazione che deve individuare i “talenti” di ciascuno e saperli sostenere e far fiorire all’interno delle sfide strategiche che il contesto esterno impone di affrontare.

Nel mese di luglio 2021 abbiamo completato la fase di raccolta dati del progetto. Con la mappatura delle competenze il team Sviluppo Persone ha raggiunto un obiettivo davvero sfidante: sono state coinvolte le 422 persone che hanno collaborato all’interno dell’organizzazione in un processo di assessment.

Successivamente si è passati alla fase di elaborazione e condivisione dei risultati emersi a livello complessivo, diversificando le modalità di analisi e di identificazione delle successive azioni di sviluppo tra competenze tecniche e trasversali.



Competenze trasversali

Per quanto riguarda le competenze trasversali i risultati che sono stati ottenuti sono complessivamente positivi, avendo rilevato un ottimo livello di copertura delle competenze chiave individuate. Il 56% è risultata avere competenze superiori alla media. Il 43% in media e solo l'1% al di sotto.

Le **competenze trasversali** individuate come punti di forza dell'organizzazione risultano essere:

- la capacità di problem solving
- l'orientamento al risultato
- il saper lavorare in team.

Pur considerando tutte e quante le competenze come elementi chiave a sostegno dell'evoluzione strategica della nostra organizzazione ispirata ai principi dell'organizzazione adattiva, abbiamo deciso per il 2022 di intervenire su 3 competenze: **visione strategica, propensione alla leadership, gestione dello stress**. Le prime due sono elementi necessari e imprescindibili per alimentare la transizione continua verso il paradigma della leadership diffusa; la gestione dello stress risulta invece un elemento da supportare per agire coerentemente alla nostra missione di dare valore alle persone, guardando al benessere personale nella sua interezza e complessità.

Le competenze tecniche, un patrimonio per la nostra organizzazione

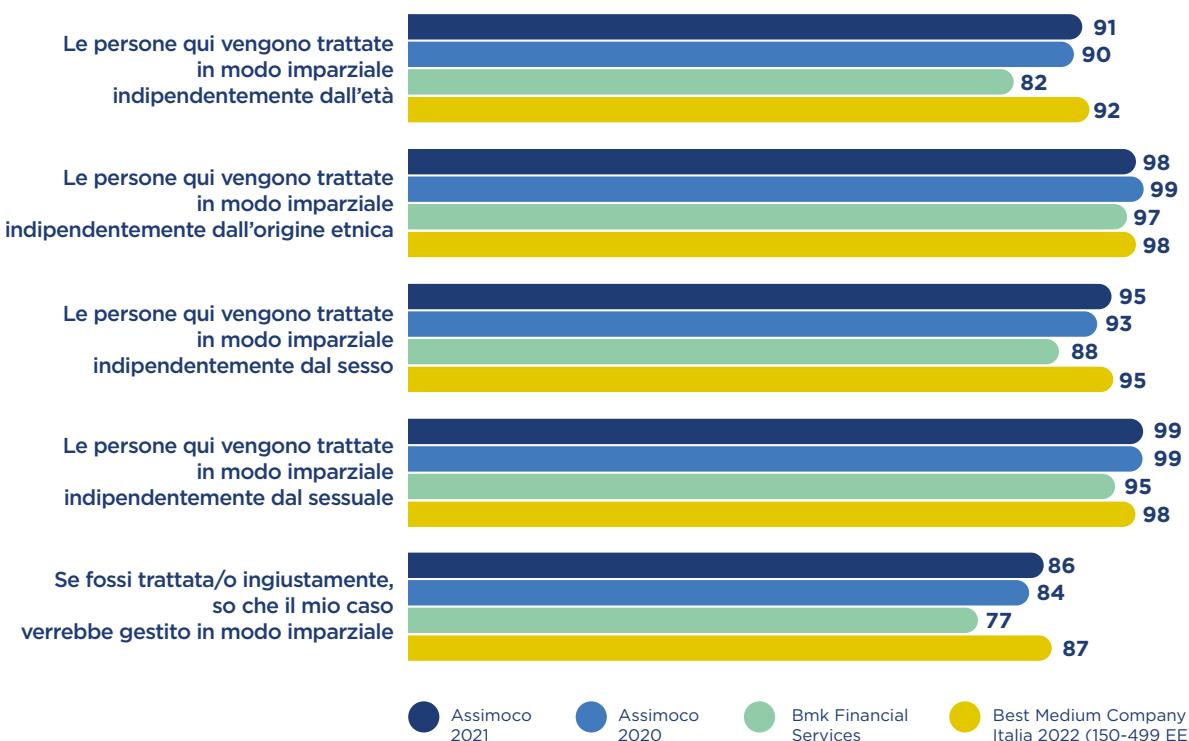
Per quanto riguarda le competenze tecniche sono state valutate **42 macroaree tematiche** (dalle competenze tecniche danni, vita, attuariali, alle capacità di liquidazione, alle conoscenze normative, dei sistemi e dei principali processi assicurativi, alle grado conoscenza di processi tecniche di innovazione etc..). La valutazione richiederà

un aggiornamento costante e continuo nel tempo dato il veloce evolvere delle competenze richieste dal mercato. Rispetto a queste competenze sono state individuate delle azioni di sviluppo mirate, in rispondenza alle necessità di approfondire in modo verticale per i diversi team e per le diverse figure professionali identificate in azienda.

tutela delle diversità e dell'inclusione

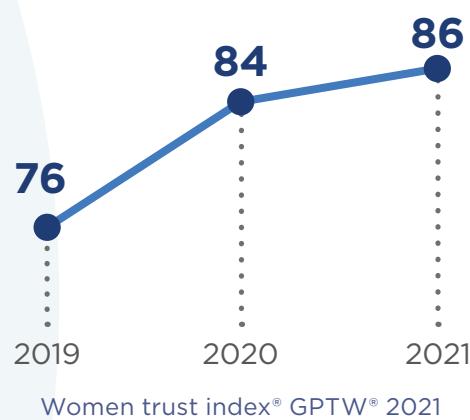
Il Gruppo si impegna ad attuare una politica inclusiva, attraverso un costante meccanismo di ascolto dei propri dipendenti e di valorizzazione delle diversità, al fine di garantire uno dei migliori ambienti di lavoro in Italia. In questo modo, prevenendo e perseguiendo qualsiasi forma di discriminazione dal processo di selezione alla definizione della remunerazione, dalle opportunità di sviluppo professionale, fino alla conclusione del rapporto di lavoro. Il Gruppo garantisce ai propri collaboratori un trattamento egualitario indipendentemente

da età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale, in un contesto di rispetto reciproco e di benessere organizzativo. Il Gruppo ha inoltre adottato un canale di ascolto mirato e specifico rispetto a qualsiasi potenziale segnalazione di malessere/discriminazione sul posto di lavoro attraverso una piattaforma dedicata e tramite gli sportelli di ascolto.



Fonte: indagine Great Place to Work® 2021

Il tema della diversità per il Gruppo si concretizza in particolar modo nell'inclusione di genere, volta a favorire la partecipazione femminile al lavoro e a perseguire al contempo obiettivi di piena conciliazione alla vita familiare. Le politiche adottate dalla compagnia hanno trovato particolare riscontro nelle donne che hanno visto aumentare il proprio livello di fiducia nell'azienda dai 76 punti del 2019 agli 86 del 2021.



Numero dipendenti per inquadramento e genere						
	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	13	6	19	13	7	20
Funzionari	61	31	92	63	34	97
Impiegati	149	169	318	144	167	311
Totale	223	206	429	220	208	428

Numero dipendenti per inquadramento e classe d'età								
	31-12-2020				31-12-2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	6	13	19	-	5	15	20
Funzionari	-	43	49	92	-	42	55	97
Impiegati	14	212	92	318	10	197	104	311
Totale	14	261	154	429	10	244	174	428

La presenza femminile all'interno del Gruppo rappresenta complessivamente il 49% dei dipendenti: il 35% dei dirigenti sono donne (+3 pp). Considerando complessivamente tutte le posizioni di responsabilità, inclusi i funzionari, le donne sono pari al 35% del management (+2 pp). Si osserva come il basso turnover che caratterizza l'azienda porti ad un invecchiamento della popolazione aziendale (il 40% della popolazione aziendale supera i 50 anni).

Il Gruppo, con riferimento al congedo parentale, adotta scelte eque e improntate alla parità di genere, garantendo e riconoscendo i permessi relativi a maternità e paternità a tutto il personale dipendente del Gruppo così come previsto dal CCNL di riferimento.

Dipendenti che hanno fruito del congedo parentale						
	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	223	206	429	220	208	428
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	4	13	17	3	18	21
Dipendenti tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	4	7	11	3	13	16
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	13	19	32	4	7	11
Tasso di rientro¹	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di retention²	100%	100%*	100%*	100%	100%	100%

Il Gruppo si impegna a favorire l'inserimento di persone appartenenti a categorie protette, pari a 15 risorse³.

Numero di dipendenti appartenenti a categorie protette e altri indicatori di diversità						
	31-12-2020			31-12-2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Cittadinanza non italiana	-	-	-	-	-	-
Appartenenti a categorie protette	-	-	-	-	-	-
Funzionari	-	1	1	-	2	2
Cittadinanza non italiana	-	-	-	-	1	1
Appartenenti a categorie protette	-	1	1	-	1	1
Impiegati	8	10	18	7	10	17
Cittadinanza non italiana	3	2	5	2	1	3
Appartenenti a categorie protette	5	8	13	5	9	14
Totale	8	11	19	7	12	19

¹ Percentuale di dipendenti che sono rientrati al lavoro dopo aver goduto del permesso per congedo parentale

² Percentuale di dipendenti che nell'anno di riferimento sono ancora impiegati, 12 mesi dopo esser rientrati da un congedo parentale frutto negli anni precedenti.

³ Tra i dipendenti appartenenti a categorie protette, 1 dipendente computabile per art. 18 Legge 68/99 e 2 lavoratori disabili inseriti nella denuncia obbligatoria di Gruppo in convenzione art.12 bis e 14.

*Il dato del 2020 è stato rieposto a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

Progetto Libellula

Tra i programmi specifici in linea con la visione aziendale, Assimoco aderisce a Fondazione Libellula, il primo network di aziende che sostiene la promozione della cultura della bellezza per prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere.

Equità, rispetto, cura delle persone sono i valori che ci impegniamo a diffondere, consapevoli che il cambiamento culturale debba essere innescato anche a partire dai luoghi di lavoro.

Nel 2021 Assimoco ha proposto diversi workshop online:

- **Diversity&inclusion** in cui uomini e donne hanno partecipato numerosi per sondare e comprendere il significato di “uguaglianze” e “differenze” sia in termini fisici ma soprattutto di sesso, etnia e religione. L’attività ha avuto come testimonial colleghi interni che hanno raccontato le proprie esperienze.
- **Felicità sul luogo di lavoro.** Webinar che ha avuto come obiettivo approfondire la felicità sul lavoro (cosa ci dicono le scienze e le ricerche sul rapporto tra felicità/positività e performance); 4 pilastri della felicità e i negativity bias
- **Webinar su “questioni di genere”.** Che cosa intendiamo per diversità di genere? Come si forma e in che modo questa diversità si manifesta nei nostri pensieri, comportamenti e attitudini nel lavoro e nella vita.

Per il quarto anno consecutivo nel 2021 Fondazione Libellula ha riconosciuto un premio ad Assimoco e a tutte le aziende aderenti. L’evento è stato occasione per

condividere le esperienze, rileggere l’emergenza sanitaria nei suoi impatti di genere e soprattutto premiare l’impegno delle imprese che, responsabilmente, continuano a tenere alta l’attenzione sul tema della violenza e della discriminazione, agendo sulla decostruzione degli stereotipi, sull’empowerment delle donne, sullo sviluppo di una comunità di lavoro inclusiva.



la challenge digitale con Azione contro la Fame

Un'importante iniziativa di solidarietà e coesione a cui Assimoco prende parte dalla sua prima edizione nel 2020 è la Challenge digitale #ConnectedAgainstHunger di Azione contro la Fame.

Realizzata nel 2021 contemporaneamente in tutto il mondo, la Challenge è un'iniziativa di CSR e team building pensata per permettere alle aziende di coinvolgere e attivare le proprie persone in una stimolante sfida multi-sport e solidale giocata attraverso un'APP a metà tra training da remoto e gioco di ruolo.

La Challenge **#ConnectedAgainstHunger** ci ha offerto una doppia possibilità:

- supportare con l'impegno di ciascun par-

tecipante e del lavoro di squadra il piano umanitario globale attivato da Azione contro la Fame per rispondere all'emergenza Covid-19 nel mondo, alla pandemia alimentare e alla lotta trasversale contro tutte le cause strutturali di fame e malnutrizione, quali cambiamenti climatici, guerre e conflitti, diseguaglianze economiche e sociali;

- stimolare l'attività fisica, la cura del proprio benessere fisico e mentale, ritrovare il tempo per sé e il piacere del gioco di squadra tra colleghi, uniti anche se distanti.

Attraverso la Challenge #ConnectedAgainstHunger Assimoco e le sue persone sono riusciti a donare trattamenti salvavita per oltre 390 bambine e bambini nel mondo.



161
partecipanti

390
trattamenti
salva vita donati

Focus

Azione contro la Fame

Azione contro la Fame è un'organizzazione umanitaria internazionale leader nella lotta contro le cause e le conseguenze della fame.

Da oltre 40 anni, in circa 50 Paesi, salva la vita di bambini malnutriti, assicura alle famiglie acqua potabile, cibo, cure.



politiche retributive

Il Gruppo ha redatto una politica retributiva con l'obiettivo primario di garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali, nonché, conformemente al quadro normativo vigente, al fine di trattare in modo unitario gli aspetti di governance e gli ambiti di applicazione, i profili procedurali e organizzativi. Nella definizione della propria Politica di Remunerazione il Gruppo presta attenzione a garantire parità di trattamento economico per tutto il proprio personale dipendente. I meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici devono realizzare una struttura retributiva complessivamente equilibrata:

- un adeguato bilanciamento tra parte fissa e variabile;
- una quota sufficientemente elevata della componente fissa sulla retribuzione totale, al fine di evitare disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda;
- un impianto che assicuri che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su una adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo e dei risultati complessivi dell'impresa e che ne preveda limiti massimi;
- il differimento di almeno tre anni del pagamento di una quota sostanziale della componente variabile in funzione della natura dell'attività, i relativi rischi e l'attività dei dipendenti apicali interessati;
- l'esclusione della remunerazione basata su strumenti finanziari.

In particolare, il pacchetto retributivo del personale del Gruppo può essere articola-

to nelle seguenti componenti retributive:

- **Retribuzione fissa:** definita dalla contrattazione nazionale in base al livello di inquadramento. È integrata per il personale non dirigente attraverso l'erogazione di una componente fissa aggiuntiva: il Premio Aziendale di Produttività (PAP). Relativamente ai Dirigenti, la normativa contrattuale in vigore, che stabilisce valori minimi tabellari sostanzialmente allineati a quelli dei quadri direttivi (Funzionari), ha posto per Assimoco - come per tutto il mercato - l'esigenza di individuare trattamenti economici calibrati sulle singole posizioni, in modo da riconoscerne da un lato il diverso "peso" all'interno dell'azienda e dall'altro l'allineamento con il mercato. La definizione dei singoli valori della Retribuzione Annuia Lorda è avvenuta avendo a riferimento l'importanza dei ruoli, le caratteristiche individuali e i valori medi di mercato delle posizioni organizzative per comparto di attività.

- **Premio di Produttività Variabile (PAV):** premio aziendale di produttività differenziato per livello di inquadramento, che si applica al personale non dirigente. È definito in sede di contrattazione aziendale, in applicazione del disposto dell'art. 85 del vigente CCNL che prevede che le erogazioni economiche definite a livello aziendale, concordate tra le Parti sociali, debbano essere strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui l'impresa disponga, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. L'importo derivante può essere conferito in

tutto o in parte, a scelta del dipendente, al welfare aziendale (vedi capitolo welfare integrato). La sua erogazione è prevista su base annuale in concomitanza con l'erogazione della retribuzione fissa del mese di maggio.

• **MBO - Management By Objective:** sistema incentivante, rivolto a Funzionari e Dirigenti, attuato mediante l'erogazione di un Premio di risultato basato sulla valutazione dei risultati di lavoro in relazione al raggiungimento di obiettivi (non appartenenti al cd. Personale Rilevante) seppur in diversa misura. Il premio di risultato è determinato in sede consuntiva attraverso l'analisi

degli scostamenti tra obiettivi e risultati. Gli indicatori sono sia di tipo quantitativo (coerenti con la mansione e misurabili oggettivamente) sia di natura qualitativa (tali da contribuire alla creazione di valore dell'impresa).

Infine, in linea con le attuali tendenze di mercato è stata attuata una Politica di estensione a un sistema di retribuzione variabile correlata all'assegnazione di obiettivi ai Sales Manager e al personale addetto alla liquidazione sinistri, con esclusione dei Dirigenti e dei Funzionari già interessati dal sistema incentivante MBO.

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile per inquadramento

	31-12-2020	31-12-2021
	Rapporto stipendio base donna/uomo	Rapporto stipendio base donna/uomo
Dirigenti	90%	89%
Funzionari	101%	96%
Impiegati	84%	85%

Rapporto tra retribuzione¹ media complessiva femminile e maschile per inquadramento

	31-12-2020	31-12-2021
	Rapporto stipendio base donna/uomo	Rapporto stipendio base donna/uomo
Dirigenti	84%	82%
Funzionari	100%	96%
Impiegati	84%	84%

¹ Per determinare la retribuzione complessiva abbiamo definito la RAL teorica al 31/12/2020 dei dipendenti in forza alla data e sommato le seguenti voci di retribuzione o figurative (imponibili ai fini INPS e IRPEF) effettivamente erogate nell'anno 2020: Premio aziendale variabile-MBO-Una Tantum-Premio di anzianità da CCNL-Straordinari-Figurativo tickets-figurativo auto-figurativo alloggio-Assegno art 2 bis-Indennità turno partner service. Nel corso del 2020 è stata data la possibilità di destinare la quota PAV, anche parzialmente, al Welfare aziendale.

comunicazione e dialogo con le parti sociali

Il Gruppo mantiene un dialogo costante con le parti sociali. La libertà di associazione e di contrattazione collettiva è garantita a tutti i dipendenti del Gruppo nel rispetto della normativa nazionale.

In quest'ottica, sono state impostate delle relazioni industriali mirate a valorizzare il ruolo del personale dipendente, anche at-

traverso la contrattazione di secondo livello che si caratterizza per la particolare attenzione alle componenti previdenziali ed assicurative, e più in generale a quelle attinenti alla sfera del welfare, in coerenza con l'evoluzione dei bisogni individuali e familiari dei lavoratori.

Percentuale del numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva

	31-12-2020	31-12-2021
	Total	Total
Totale dipendenti	429	428
Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva	429	428
Percentuale Totale	100%	100%

Informazioni relative agli scioperi dei dipendenti

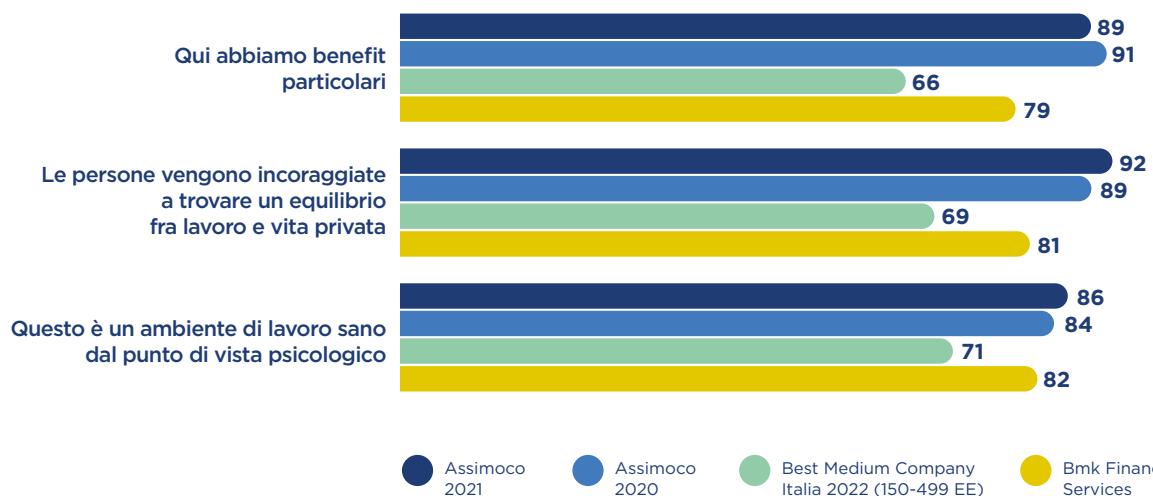
	31-12-2020	31-12-2021
	Total	Total
Sigle sindacali presenti	4	4
Dipendenti iscritti	95	93
Scioperi vertenze sindacali (ore)	-	-
Scioperi vertenze di categoria (ore)	-	-
Altri scioperi (ore)	-	15
Totale ore scioperi	-	15
Distacchi sindacali (ore)	-	-
Permessi sindacali (ore)	1.084	1.279

cura e benessere dei dipendenti

Il benessere delle persone rappresenta per Assimoco un asse fondamentale della strategia aziendale.

I principali indicatori rilevati all'interno dell'indagine interna di gradimento relativi alla conciliazione tra vita privata lavorativa e al benessere delle persone mostrano che Assimoco è molto attenta e mette in atto azioni considerate di valore dai propri dipendenti. Tutti gli indicatori sono superiori ai banchmark di merca-

to e anche alle "best in class" riferite alla compagnia. I dipendenti sono soddisfatti dell'impegno mostrato dall'azienda per trovare un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (il 92% è soddisfatto, +3 pp rispetto al 2020 e +11 pp rispetto alle best company di riferimento). I benefit aziendali, la nuova policy di smart working, la cura alla componente psicologica delle persone hanno aiutato a conseguire gli ottimi risultati.



Fonte: indagine Great Place to Work® 2021

Nuova policy di smart working: fiducia e responsabilità

Per favorire il bilanciamento fra impegni personali e professionali Assimoco ha avviato a partire dal 2017 un percorso per diffondere modalità di lavoro da remoto all'interno dell'organizzazione, arrivando a coinvolgere il 100% della popolazione aziendale. Questa scelta strategica è risultata cruciale in questi anni di pandemia permettendo ad Assi-

moco di lavorare al 100% in remote working sin dai primi giorni dell'emergenza sanitaria. Nell'ambito del più ampio programma di evoluzione di nuovi modi di lavorare, che ha visto i dipendenti partecipi nella proposizione, il Gruppo Assimoco ha delineato una nuova policy smart working, basata sui seguenti obiettivi:

Senso di Comunità

Relazioni di qualità

Valore alle persone

Evoluzione della nostra organizzazione

sviluppare il **senso di appartenenza** alla Comunità Assimoco

riconoscere il **valore delle relazioni di qualità** vissute all'interno di un ambiente condiviso

dare **valore alle persone** nel perseguire un obiettivo di **bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata**

costruire le basi per l'**evoluzione della nostra organizzazione** come fonte di **vantaggio competitivo**

La visione condivisa alla base della nuova policy individua un modello di riferimento per l'organizzazione del lavoro, definito

“modello di lavoro flessibile da remoto”, come illustrato nello schema seguente:

A MODELLO DI LAVORO OCCASIONALE DA REMOTO

- Modello tradizionale in loco dove i dipendenti lavorano in una o più sedi centrali aziendali
- Il lavoro a distanza può essere concesso in via eccezionale (ad esempio, per esigenze personali a breve termine)

B MODELLO DI LAVORO PREDEFINITO DA REMOTO

- Il lavoro è principalmente orientato intorno alla sede aziendale, che rappresenta il modello predefinito
- È possibile lavorare in remoto per un determinato numero di giorni su base settimanale e/o mensile, in base ad un confronto/autorizzazione da parte del proprio responsabile

C MODELLO DI LAVORO FLESSIBILE DA REMOTO

- La **sede** è il **luogo di riferimento** per la **comunità** aziendale
- Ai dipendenti è **lasciata la scelta** di identificare il **luogo** (in sede/in remoto) da cui svolgere l'attività lavorativa
- Sono suggerite le **tipologie di attività** che richiedono **preferibilmente** la presenza presso la sede aziendale

D MODELLO IBRIDO DIFFUSO

- Il lavoro è principalmente da remoto: i singoli dipendenti possono prendere la decisione che meglio rispecchia le proprie esigenze individuali
- Il lavoro a distanza diffuso non è obbligatorio, tuttavia i dipendenti ne hanno la possibilità. La sede è aperta per determinati ruoli/funzioni e può non avere la capienza per ospitare tutti i dipendenti nello stesso momento

E MODELLO IBRIDO TOTALE

- Lavorare da casa o da altre sedi diventa la norma (per esempio, lavoro a distanza, 'hub')
- La presenza in loco può essere richiesta per eventi selezionati e i dipendenti possono non avere uno spazio individuale e/o condiviso dedicato per lavorare

Il modello prescelto ha come elemento fondante il riconoscimento della sede come ambiente fisico di riferimento per la comunità aziendale, luogo nel quale si instaurano e si fanno fiorire relazioni di qualità. Il senso di comunità e la qualità delle relazioni sono fattori critici di successo dell'organizzazione, da preservare per la sua stessa

generatività e sostenibilità futura. Questo potrà essere realizzato solo contemporaneando la necessità dei dipendenti di godere di un bilanciamento fra vita lavorativa e privata rispetto al perseguimento di un bene comune: l'efficacia dell'organizzazione e il riconoscimento di una superiore capacità di servizio.



Bene Comune

In termini di efficacia dell'organizzazione e di focalizzazione nello sviluppo di una superiore capacità di servizio

Dove lavorare?



Benessere individuale

Bilanciamento vita privata e vita lavorativa, benessere psicologico, capitale relazionale

Il modello, che bilancia benessere per le persone e ricerca dell'efficacia dell'organizzazione, prevede la facoltà ai dipendenti di scegliere il luogo da cui svolgere l'attività lavorativa. La definizione del luogo (fisico/ remoto) è basata su un elenco di attività, classificate per intensità di collaborazione e profondità del lavoro, utile a identificare quelle attività a valore aggiunto se realizzate nella medesima unità di spazio e di tempo, presso la sede aziendale.

Da un punto di vista operativo, viene aumentata la flessibilità oraria: la prestazione

operativa è autonomamente determinata all'interno della fascia 8.00- 20.00, con la previsione di una fascia oraria di presenza, utile a favorire la collaborazione interna, sostenere la qualità del servizio verso partner intermediari e clienti finali, dare baricentro alla vita della comunità aziendale. La nuova policy sarà oggetto di sperimentazione per un periodo di almeno 6 mesi. La sperimentazione sarà avviata non appena la situazione sanitaria ne consentirà l'avvio in piena sicurezza.

Training autogeno e sportello psicologico

Da diversi anni Assimoco offre ai colleghi la possibilità di partecipare a delle sedute di training autogeno: attività svolta tramite diversi incontri settimanali della durata di un'ora ciascuno, in orario lavorativo, il cui obiettivo è quello di aumentare il livello di benessere in azienda percepito dai dipendenti tramite l'utilizzo di tecniche che permettono di "ricentrarsi" e di ritrovare una

dimensione presente equilibrata e stabile. La collaborazione con la psicoterapeuta che segue Assimoco nel percorso di training autogeno ha portato l'azienda a voler dare a tutti i collaboratori l'opportunità di effettuare incontri individuali di psicoterapia nel totale rispetto della privacy. Il gruppo si impegna a finanziare i primi 3 incontri per ogni aderente.

Nuova piattaforma di ascolto e supporto psicologico

Proseguendo sulla scia dell'indirizzo intrapreso dalla compagnia nel 2020, con l'intenzione di promuovere iniziative di supporto al benessere dei dipendenti, nel 2021 Assimoco ha scelto di avvalersi del supporto della piattaforma Stimulus. Il servizio consente a tutti i colleghi di usufruire della professionalità di psicologi esperti per consulenze personali online.

La piattaforma è fornita da Stimulus Italia, società specializzata nel supporto psicologico a distanza.

Il nuovo servizio è completamente gratuito e garantisce ai colleghi che ne usufruiscono totale anonimato.

Di seguito le principali caratteristiche:

- Offre la possibilità di consultare il profilo dei professionisti e scegliere lo psicologo con cui fissare l'appuntamento della seduta
- Include un numero verde di ascolto per le urgenze a cui poter chiamare 24 ore su 24, 7 giorni su 7
- Dispone anche di una chat da utilizzare in caso di brevi consulenze
- È rivolto anche ai familiari conviventi maggiorenni che possono accedere gratuitamente

L'iniziativa è stata lanciata ad ottobre 2021.

salute e sicurezza

Il tema della salute e sicurezza dei collaboratori è ritenuta di prioritaria importanza per la pianificazione e lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa del Gruppo, che opera al fine di garantire condizioni ottimali per il benessere delle persone. Il 96% dei dipendenti (fonte GPTW 2021) considera la sede come un luogo di lavoro fisicamente sicuro. Il tema aveva riscontrato un punteggio estremamente positivo già all'interno dell'indagine Great Place to Work del 2019 (94%) anno in cui abbiamo cambiato la sede principale del Gruppo. La Società agisce nel pieno rispetto delle normative in tema di sicurezza sull'ambiente di lavoro: il sistema di Gestione della Sicurezza si basa in particolare sulla normativa 81/2008. Il sistema si applica all'intero perimetro aziendale senza nessuna esclusione di siti, luoghi e lavoratori. La valutazione dei rischi contempla, inoltre, l'effettuazione di controlli periodici finalizzati a mantenere ambienti di lavoro, attrezzature e impianti in condizioni di sicurezza nel rispetto delle normative vigenti e favorire azioni di miglioramento continuo.

I lavoratori possono segnalare eventuali problematiche attraverso numerosi canali, tutti protetti contro eventuali ritorsioni: Garante 231, Medico Competente, RSPP, RLS. Il tutto nel rispetto del sistema "Whistleblowing".

In particolare, la politica del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro è orientata a salvaguardare l'incolumità dei propri dipendenti, collaboratori, fornitori e appaltatori nel rispetto delle leggi e delle norme applicabili provvedendo a:

- informare e sensibilizzare i propri dipendenti circa il loro ruolo e la loro responsa-

bilità nel campo della sicurezza e dell'igiene e a provvedere all'addestramento e alla formazione del personale;

- far fronte con rapidità ed efficacia ad emergenze o incidenti che dovessero verificarsi nel corso delle proprie attività collaborando con le organizzazioni industriali e con gli Enti competenti al fine di ridurne gli effetti;
- effettuare investimenti mirati al miglioramento funzionale e alla sicurezza delle attrezzature, delle macchine, degli ambienti di lavoro, dotando i propri dipendenti dei dispositivi personali di protezione e controllandone l'impiego.

In merito alla valutazione degli incidenti connessi al lavoro, il controllo passa attraverso una verifica del fenomeno infortunistico e dei "near miss". Entrambi vengono segnalati al Servizio prevenzione e protezione che provvede ad una analisi delle situazioni riscontrate ed alla predisposizione di eventuali azioni correttive. La collaborazione del medico competente porta inoltre alla segnalazione di condizioni di disagio che possono essere segnalate dai lavoratori nel corso delle visite mediche periodiche o di quelle straordinarie effettuate su richiesta o a seguito di rientro da assenze prolungate.

In linea con la normativa vigente, nel corso dell'anno è stata erogata la formazione in materia di salute e sicurezza generale e specifica a tutto il personale. Ai lavoratori viene consegnata dispensa relativa alla sicurezza dei luoghi di lavoro, in particolare, ai dipendenti che hanno aderito alla modalità di lavoro in remoto (smart working), viene erogata una formazione aggiuntiva inerente la prevenzione e la sicurezza del lavoro svolto in un luo-

go diverso da quello della sede lavorativa principale.

La formazione, i cui contenuti sono disciplinati dal decreto legislativo n. 81/2008, ha periodicità quinquennale e viene erogata in modalità digitale accedendo durante l'orario di lavoro ad una piattaforma e ad un corso fornito da un soggetto esterno leader nel settore. I partecipanti svolgono due test, uno in fase preliminare per accertarsi che vi sia comprensione della lingua e uno alla fine per verificare l'acquisizione delle conoscenze (l'ottanta per cento delle risposte deve essere giusto per ottenere l'attestato di partecipazione).

Il Gruppo si impegna a facilitare l'accesso a servizi medici e sanitari non legati al la-

voro, mettendo a disposizione delle proprie persone un impianto di welfare assicurativo che prevede per i dipendenti una polizza sanitaria e per i dirigenti una convenzione con alcune strutture convenzionate (come da polizza sanitaria loro dedicata), che permette di effettuare check-up annuale. Il Gruppo, inoltre, mette a disposizione uno sportello psicologico aperto a tutte le persone; la partecipazione è in forma anonima e prevede un contatto diretto tra utente e psicologa. Tali iniziative sono comunicate alle persone, tramite mail dedicate.

Nei rapporti con i propri stakeholder, il Gruppo gestisce i fruitori e i fornitori di prodotti e servizi, nel rispetto dell'art.26 del D. Lgs. 81/2008, attraverso l'erogazio-

Infortuni sul lavoro dei dipendenti²

	31-12-2020	31-12-2021
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	1
Numero di ore lavorate	659.018	661.139
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili³	0	0,3

¹ L'infortunio registrato nel corso del 2021, è dovuto a contusione.

² I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni non sono oggetto di monitoraggio, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati, su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

³ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è pari al (numero totale di infortuni nell'anno/totale delle ore lavorate) x 200.000

ne di attività formativa ed informativa sui rischi aziendali. Tale impegno si esplicita sia per le persone del Gruppo chiamate ad operare in sedi esterne o presso clienti a rischio, sia per fornitori esterni, consulenti e collaboratori operanti nella sede centrale o nei CLS. Nel caso di rischi interfenziali, si provvede tramite redazione o acquisizione del DUVRI e del protocollo anti-Covid.

Tutti i nostri dipendenti sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro con l'INAIL ed il nostro Contratto Integrativo Aziendale prevede una copertura infortuni ulteriore, riferita non solo agli infortuni professionali ma anche a quelli extraprofessionali. Nel corso del 2021, è stato registrato un infortunio sul lavoro, a differenza dell'anno precedente, quando non ne erano stati registrati¹.

Nel Contratto Integrativo Aziendale, art. 25, è, inoltre, prevista una copertura sanitaria per dipendenti e familiari (fiscalmente e non fiscalmente a carico). Il Contratto integrativo Aziendale prevede ulteriori coperture assicurative:

- Una copertura LTC per il personale non dirigente (long term care) prevista dal CCNL e gestita dal Fondo Unico Nazionale LTC costituito presso ANIA;
- Una copertura LTC per il personale dirigente gestita con polizza Assimoco;
- Una copertura TCM (temporanea caso morte);
- Una copertura Infortuni (professionali ed extraprofessionali);
- Una copertura IPM -Invalidità permanente da malattia.

L'erogazione delle prestazioni è gestita con tre Polizze Sanitarie (Dirigenti-Dipendenti-Funzionari), il contraente della Polizza è la Cassa di Assistenza dipendenti

Gruppo Assimoco, ente iscritto all'albo delle Casse di Assistenza certificate dal Ministero della Salute. La copertura è erogata gratuitamente ai dipendenti ed ai familiari di primo grado (genitori e figli) fiscalmente a carico e, nel caso dei genitori, conviventi con il dipendente. I familiari di primo grado, non fiscalmente a carico, possono comunque essere messi in copertura previo versamento di un contributo alla Cassa di Assistenza.

Nel corso del 2021 con il perdurare della crisi emergenziale sono continue le attività di prevenzione per contrastare la Pandemia Covid-19 da parte del gruppo di lavoro alla gestione dell'emergenza pandemica costituito da: RSPP, RLS, Medico Competente, Delegato Datore Lavoro, Gruppo BCM e alcuni Dirigenti.

Per tutte le sedi Assimoco sono state adottate analoghe misure di prevenzione specifiche e in linea con le Norme Sanitarie Anti-contagio Nazionali: un incremento delle attività manutentive relative agli impianti di condizionamento, la sostituzione dei prodotti per la normale pulizia con prodotti specifici per la salvaguardia della sicurezza e della salute degli occupanti, la creazione di protocolli specifici per l'accesso ai locali e regole di comportamento da seguire all'interno degli stessi; sono state divulgate informazioni riguardante l'igiene della persona tramite cartellonistica informativa riepilogante le norme anti-contagio, la creazione di un portale per l'assegnazione delle postazioni disponibili, degli aggiornamenti costanti dei protocolli con l'inserimento di addendum.

Si è proceduto inoltre all'installazione in tutte le sedi Assimoco di dispenser per la distribuzione di gel disinfettante, e il Gruppo si è impegnato per incrementare

la frequenza di pulizie di tutti gli ambienti e in particolar modo di tutti quei luoghi di maggior utilizzo (servizi igienici e sale break) e processi di sanificazione tramite nebulizzazione certificata di tutti le sedi. È stato inserito il divieto di utilizzare i dispenser di erogazione di acqua potabile al fine di limitare il contagio e si è rimosso l'impianto delle sale per ridurre la presenza e lo stazionamento al suo interno (divieto di utilizzo sale riunioni, acces-

so consentito in presenza solo su base volontaria).

Per gli spazi Assimoco non collocati nella sede di Milano sono stati posizionati all'interno di ogni singolo ufficio, un purificatore d'aria specifico per l'abbattimento di ogni VIRUS e nello specifico quello del Covid. Per l'anno 2022 è in corso un progetto per l'installazione di analoghi purificatori con capacità di filtraggio dell'aria con portata elevata".



06

capitale sociale e relazionale: impegno sociale e relazioni con il territorio



welfare integrato

Con l'ottenimento della qualifica di Società Benefit, Assimoco ha voluto rendere il proprio contributo allo sviluppo di un nuovo modello di welfare ancora più incisivo, attraverso l'indicazione del suo perseguitamento fra i benefici specifici del nuovo oggetto sociale. Obiettivo è sviluppare un modello di welfare integrato per portare benessere alle perso-

ne - dipendenti, lavoratori autonomi, cittadini, anche non occupati - piccole e medie imprese ed enti del terzo settore. Il modello di welfare integrato ha un carattere fortemente territoriale e fondato su servizi erogati di qualità, nella ricerca di un'integrazione profonda con il sistema cooperativo di riferimento.

2014

Un Neo-Welfare per l'Italia:
Autoprotezione, mutualità e
cooperazione, dedicato all'impatto
della crisi sulla vita delle famiglie



2016

Rapporto del
Neo-Welfare per una
gestione consapevole del
risparmio



2015

Rapporto del Neo-Welfare
per la famiglia 2.0:
Cooperare e proteggere i
bisogni della società reale



2018

Rapporto Neo Welfare per
il rafforzamento dell'infanzia
e dei servizi per la famiglia



2016

Nascita ReteDelWelfare - primo
network di imprese per offrire ai
cittadini un servizio di
consulenza finanziaria certificata
(certificazione Norma Uni 11402)



2017

Rapporto Neo Welfare per
proteggere e accompagnare
i figli nella vita adulta



Donne sviluppo
e cooperazione

2019

Rapporto Neo Welfare per la
famiglia: cooperare per
costruire un welfare integrato



2021

Primo bando ideeRete

Attivazione
Welfare Aziendale
Dipendenti

donne sviluppo e cooperazione

Nel 2021 Assimoco ha iniziato ad affrontare il tema della donna, sia lavoratrice che imprenditrice, intesa come soggetto attivo dello sviluppo economico, svolgendo uno studio svolto in sinergia con il mondo cooperativo e il supporto di sociologi per analizzare come supportare le imprese nel rispondere ai reali bisogni di welfare e di protezione della donna lavoratrice.

Attraverso 10 tavole di sintesi che fotografano i dati esistenti, è stato richiamato il posizionamento attuale del ruolo femminile nell'ambito dell'economia e le potenzialità ancora largamente non sfruttate ed è emerso l'importanza di fornire prodotti e servizi in una logica di filiera.

Sono stati indagati i reali bisogni della donna lavoratrice e imprenditrice attraverso una serie di Focus Group (con cooperative, con dipendenti Assimoco, con agenti donna della rete Assimoco, con esponenti della Commissione pari opportunità di Confcooperative), a cui si sono aggiunte alcune interviste in profondità con referenti BCC.

I risultati sono stati strutturati secondo 4 macro ambiti: welfare di genere, assicurazioni di genere, credito di genere e servizi di genere. Nel corso del 2022 sarà pubblicato il rapporto completo e predisposta tutta la comunicazione di dettaglio per diffondere i contenuti dello studio.

rete del welfare

Nell'ambito dell'educazione finanziaria, Assimoco offre il servizio erogato da "ReteDelWelfare": si tratta di un vero e proprio percorso di consulenza per la pianificazione economica finanziaria per aiutare concretamente il raggiungimento degli obiettivi che le singole famiglie si prefissano come, per esempio, far studiare i propri figli, acquistare una casa o accantonare risorse per la pensione. L'Educatore Finanziario diventa così un coach oltre che un consulente, che accompagna il Cliente verso il raggiungimento e il mantenimento del suo benessere. Durante gli incontri si analizzano eventuali cambiamenti familiari o di status e gli impatti che possono generare sulla pianificazione iniziale e vengono fornite eventuali soluzioni correttive al piano originario. Alcuni dei nostri Educa-

tori Finanziari sono dei nostri intermediari: tale aspetto consente al Cliente, terminata la fase di erogazione del servizio, di trovare nel proprio consulente anche la figura dell'intermediario ovvero, di chi sa proporre prodotti adeguati a soddisfare i bisogni emersi dal servizio di educazione finanziaria. Rete del Welfare è ad oggi costituita da **5 educatori finanziari di qualità**, di cui 3 dipendenti Assimoco e 2 partner aderenti al network.

Nel 2021 l'iniziativa ha acquisito per il sesto anno consecutivo la certificazione per il piano di qualità, confermando che il servizio di educazione finanziaria offerto da ReteDelWelfare di cui Assimoco S.p.A. è capofila è conforme alla **norma tecnica di qualità UNI 11402:2011**.

un rinnovato welfare aziendale per il Gruppo Assimoco

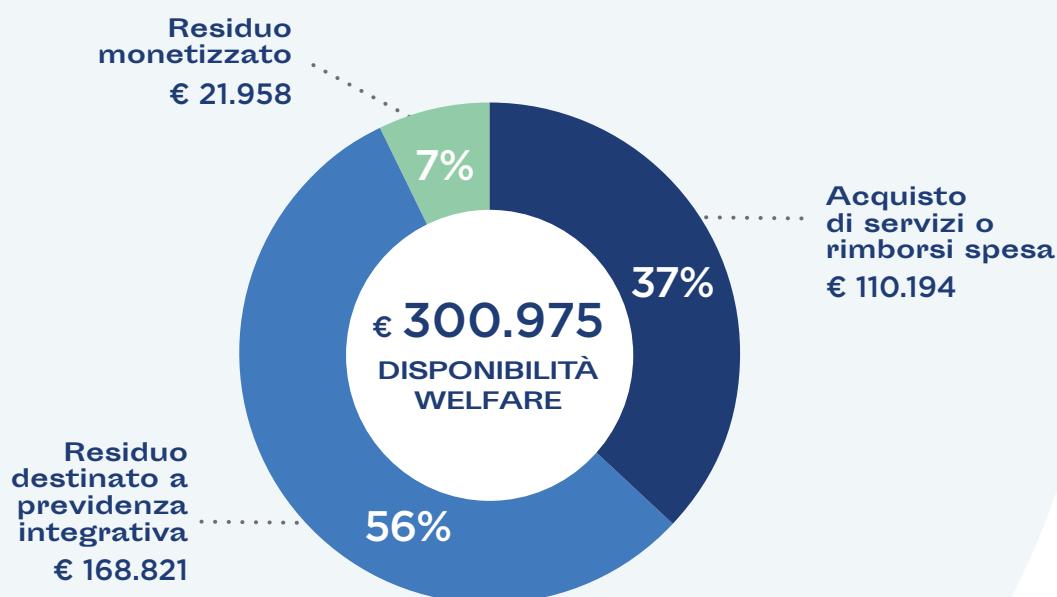
Dalla primavera del 2020 è operativa la piattaforma - Welfare aziendale- che il Gruppo Assimoco ha attivato in collaborazione con il **Consorzio Gino Mattarelli**, ad integrazione dei più ampi supporti in tema di welfare a disposizione dei dipendenti. Questo strumento ha permesso ai dipendenti del Gruppo Assimoco di fruire dei servizi e rimborsi, con relativo beneficio fiscale, previsti dagli art.li 51 e 100 del TUIR e dalle leggi di stabilità degli anni 2016/2017/2018.

Il conto del welfare individuale è stato finanziato attraverso la possibilità, data a tutti i dipendenti, di destinare in tutto o in parte il Premio di Produzione Azien-

dale Variabile (PAV). Per incentivare i dipendenti a sperimentare questa iniziativa a loro dedicata è stata scelta di destinare una quota aggiuntiva da parte dell'azienda. Per il solo 2020 a queste due voci si è aggiunta l'opportunità di destinare al welfare aziendale una somma derivante dagli accordi scaturiti dal rinnovo del Contratto Integrativo come forma alternativa alla monetizzazione diretta.

Il montante welfare così costituito è stato utilizzato:

- per l'acquisto di servizi di tipo sociale, ricreativo ed assistenziale;
- con versamenti integrativi ai fondi di previdenza.



“welfare point”

Il servizio è stato affidato ad un Welfare Manager con competenze normative-fiscali e con conoscenza specifica dei servizi pubblici e privati messi a disposizione a livello territoriale.

iniziativa di sistema per un nuovo welfare territoriale sostenibile

Assimoco, insieme ai partner di riferimento del mondo cooperativo, è attivatore di un programma di sviluppo pluriennale, con la finalità di creare un “Player” in ambito welfare che possa costituire un punto di riferimento all’interno del sistema cooperativo. Il ‘Player’ di sistema si occuperà di offrire piani e servizi di welfare ai seguenti segmenti di domanda:

- **linea welfare aziendale**

- dipendenti di imprese cooperative e società di sistema
- soci di imprese cooperative
- dipendenti di imprese (non costituite in forma cooperativa)

- **linea welfare territoriale**

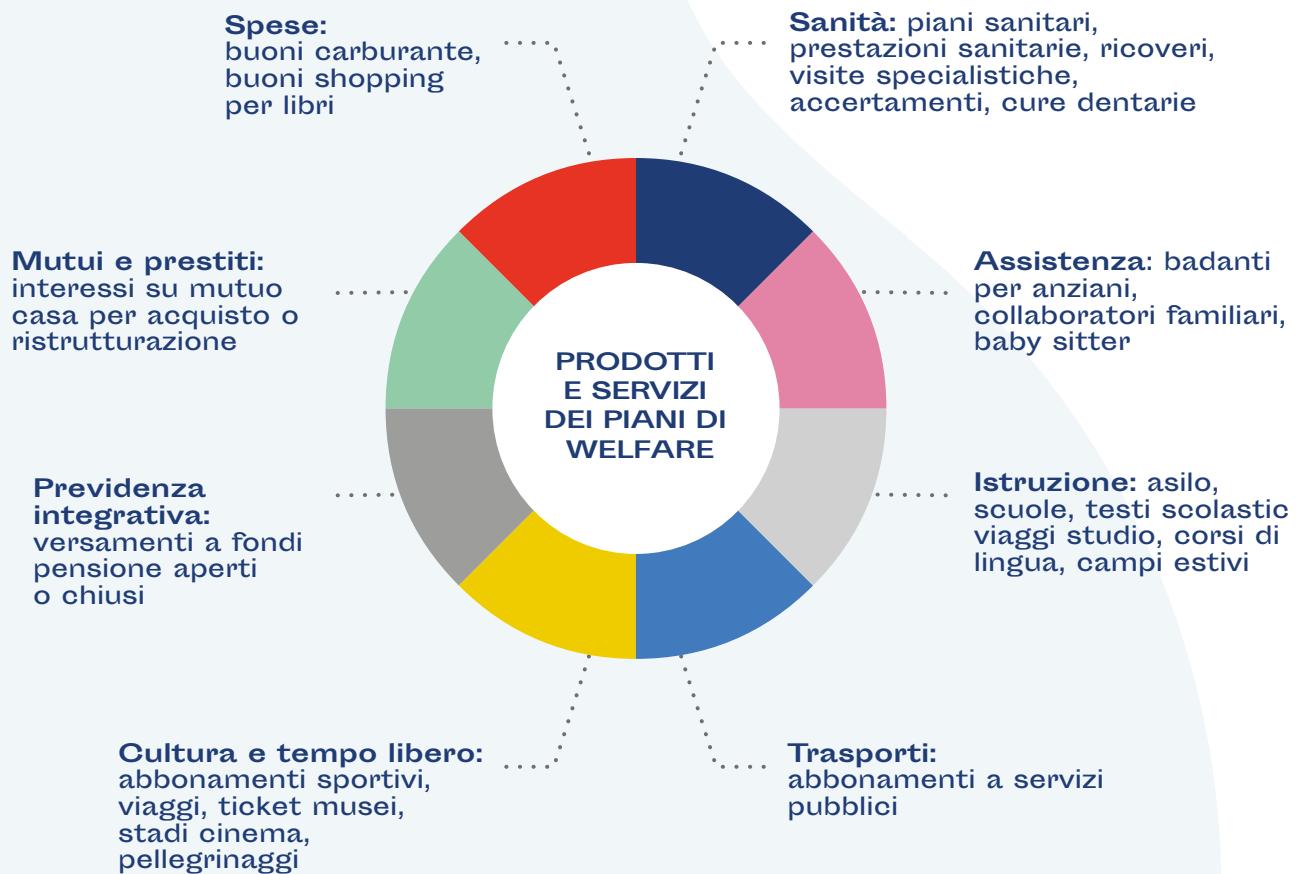
- cittadini e collettività presenti sui territori, in collaborazione con le amministrazioni pubbliche locali

Le principali caratteristiche distintive sono:

- **territorialità**: ovvero la capacità di soddisfare i bisogni delle persone con servizi di prossimità e la capacità di organizzare una risposta aderente ai bisogni della domanda servita (welfare km 0)
- **qualità** dei prodotti e servizi
- **sussidiarietà** al sistema pubblico e la funzione di accompagnamento all’utilizzo delle risorse pubbliche.



La realtà in corso di costruzione offrirà, nell'ambito dei piani di welfare, i principali prodotti e servizi raggruppati nelle seguenti aree di bisogno:



Aspetto distintivo è la piena integrazione con il mondo cooperativo in tutta la filiera. I prodotti e servizi dei piani di welfare saranno principalmente messi a disposizione dai soci di sistema, per le rispettive competenze, e dalle stesse cooperative.

integrazione con il mondo cooperativo di riferimento

Le tematiche materiali oggetto del processo di stakeholder engagement sono state integrate nel corso dell'anno, con l'obiettivo di aggiornarle anche rispetto alle linee strategiche della Compagnia. In particolare, è stata evidenziata una tematica da sempre sottesa negli indirizzi e negli ambiti di intervento di Assimoco, ma che assume ora una significatività maggiore:

l'integrazione con il mondo cooperativo di riferimento. L'incremento della rilevanza è dato dalla volontà di indirizzare in modo chiaro gli sforzi dell'organizzazione verso questo obiettivo, oltre che per comunicare all'esterno la crucialità strategica di questa linea guida nei piani industriali del Gruppo.

CON IL PATROCINIO DEL MiTE



GIORNATA DELLA
SOSTENIBILITÀ COOPERATIVA
PROMOSSA DA CONFCOOPERATIVE

Gruppo
Assimoco
ASSICURAZIONI MOvimento COoperativo

CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

AGENDA
2030
NAZIONI
UNITE

Come perseguiamo l'integrazione con il mondo cooperativo: ambiti e tematiche

modello culturale che si sviluppa a partire da radici comuni

- Nel tempo Assimoco ha fatto evolvere valori e supportato comportamenti avendo come faro le radici cooperative e il consolidamento di una cultura identitaria comune

consolidamento di un modello distributivo a matrice cooperativa

- Analizzare e mappare le attuali collaborazioni con il mondo cooperativo e il canale agenziale di Assimoco
- Individuare strategie e iniziative per lo sviluppo delle interconnessioni

un modello di business dedicato al terzo settore e al consumo responsabile

gestione dei fornitori e sostegno alla rete cooperativa

- Sostenere la rete cooperativa attraverso il rafforzamento dei legami anche nella selezione dei fornitori del Gruppo

modello di governance coerente: Società Benefit, B Corp

- Nel 2019 Assimoco ha adottato la forma di Società Benefit, integrando nel proprio statuto il perseguimento del beneficio comune
- Dal 2018 misura il proprio impatto ed è certificata B Corp

evoluzione verso un modello d'offerta che integri attori e bisogni del mondo cooperativo di riferimento

- Essere al fianco delle imprese cooperative con un'offerta assicurativa distintiva
- Integrare attori del mondo cooperativo nell'evoluzione di un sistema d'offerta di qualità
- Promuovere una filiera cooperativa volta al superamento della disparità di genere

impatto verso la comunità attuato in modo sinergico

- Bando ideeRete: sostegno al mondo cooperativo attuato in coordinamento con Concooperative e Fondosviluppo

Attività di consolidamento del modello distributivo a matrice cooperativa

Assieme a Concooperative è in corso la mappatura delle cooperative (persone giuridiche) presenti nel portafoglio clienti di Compagnia al fine di individuare i territori sui quali creare nuove sinergie e collaborazioni con le Agenzie esistenti ed i Direttori delle unioni locali. È stato condiviso dove concentrare l'attività di reclutamento Agenti in coerenza con i piani di sviluppo territoriale dei servizi di Concooperative. Sempre con il patrocinio di Concooperative per il tramite di Irecop Romagna è

stato avviato un progetto pilota di reclutamento e formazione di consulenti assicurativi dedicati al mondo Cooperativo e del Terzo Settore che verranno inseriti nelle quattro Agenzie della Romagna (Ravenna, Rimini, Forlì e Faenza).

Così facendo, si punta a garantire e consolidare il legame tra la rete Agenziale, le unioni di Concooperative e gli enti del Terzo Settore, innovando e semplificando il modello di collocamento dei prodotti, sia lato intermediari che lato cliente.

bando ideeRete

Il Bando ideeRete è stato emesso da Assimoco con l'obiettivo di rigenerare comunità e territori nella situazione di emergenza sanitaria a seguito della pandemia da Covid-19, attivare capacità imprenditoriali in grado di favorire la ripartenza e mitigare le conseguenze economiche, sociali e ambientali della pandemia, attuando interventi di natura trasformativa e di lungo periodo.

L'iniziativa rappresenta uno strumento per rendere ancora più concreto il posizionamento di Assimoco S.p.A. in qualità di Società Benefit.

La crisi ha imposto un ripensamento profondo del modello di sviluppo di comunità e territori in chiave trasformativa e coordinata, un'accelerazione delle politiche di sviluppo sostenibile, a fronte dei cambiamenti climatici in atto e delle crescenti disuguaglianze sociali.

Gli ambiti proposti dal primo bando di Assimoco hanno toccato gli elementi più sensibili delle nostre comunità: la consapevolezza di dover agire verso l'ambiente, di dover colmare un gap profondo sullo sviluppo di un'economia digitale, di dover ripensare al nostro modello sanitario, di dover fare la nostra parte nella lotta alla povertà.



Obiettivo

- sostenere la ripresa del tessuto sociale ed economico dei territori più colpiti dall'emergenza sanitaria
- contribuire ad attivare percorsi per supportare la ripresa
- favorire la ri-progettazione di attività imprenditoriali, la ri-generazione dei territori e delle comunità

Principali caratteristiche del primo Bando ideeRete

contributo complessivo **650.000€**

contributo per singolo progetto
compreso fra **50.000€ e 90.000€**

fino al **80%** delle risorse
previste per il progetto

soggetti destinatari:

- enti non profit
- enti profit che esercitano l'attività di impresa in modo responsabile
- società benefit e B-Corp
- start-up

4 ambiti principali

nei quali sostenere progetti
di natura trasformativa:

- Transizione Verde
- Trasformazione Digitale
- Tutela della Salute
- Lotta alla povertà

Istituzione di un Comitato Scientifico

per la valutazione e selezione dei progetti:

Gruppo Assimoco	Roberto Marcelli
Università Cattolica del Sacro Cuore	Prof. Vincenzo Cesareo
Assobenefit e Deputato	Mauro Del Barba
Confcooperative, Federsolidarietà	Vincenzo De Bernardo
Confcooperative, Federsanità	Silvia Frezza
Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile	Giulio Lo Iacono

un bando
inclusivo

inclusivo per l'ampio raggio di azione. Quattro gli ambiti principali di intervento: il verde, il digitale, la salute, la povertà.

inclusivo rispetto alle forme di impresa che hanno potuto aderire alla *call to action*: enti profit e non profit - nell'ottica di superare le barriere e di cercare sinergie tra i due mondi - start up, società Benefit e B Corp.

inclusivo nei territori: il bando è stato pensato a partecipazione nazionale.

Gli 11 Vincitori del Bando

Le 11 realtà selezionate sono rappresentative di tutto il territorio nazionale, da Milano a Bari, passando per le due isole principali.

395

sono stati i progetti candidati per ottenere il finanziamento in tutta Italia

11

i progetti vincitori selezionati da Assimoco e dal Comitato Scientifico

650 mila €

il budget totale del finanziamento a fondo perduto messo a disposizione



Ambiti



Transizione
al verde



Trasformazione
digitale



Tutela
della salute



Lotta alla
Povertà

I progetti sono descritti delle pagine seguenti



COSPER



transizione al verde

Ripartiamo dall'ambiente, dalla **riqualificazione energetica del patrimonio edilizio**, dalla **messa in sicurezza del patrimonio abitativo** dal rischio sismico come strumento di tutela dei cittadini, e occasione di rinnovamento urbano per le aree che necessitano sviluppo. Dalla **sicurezza idrogeologica**, lavorando a una strategia di mitigazione dei danni provocati dai cambiamenti climatici, al contenimento delle perdite della rete idrica e al miglioramento del trattamento delle acque reflue urbane. Dalla **mobilità sostenibile**, promuovendo il sostegno della mobilità elettrica, della ciclabilità e pedonalità.

1 - REMOOVE - Arco (Trento)

“The Garda Hotspot” propone e-bike inedite per persone con disabilità, anziani, famiglie, nella comunità dell’alto gardesano. Il progetto promuove anche programmi di sensibilizzazione per la fruibilità del territorio per migliorare ed evolvere la mobilità, la vita sociale e il viaggio in un’ottica inclusiva e sostenibile.

www.re-moove.it

2 - COOP. COSPER - Cremona

Il progetto intende riqualificare l’ex Mercato Agricolo Alimentare all’Ingrosso nel centro di Cremona per trasformare uno spazio in disuso in una Cittadella per lo sviluppo dell’economia solidale animata da cooperative sociali ed efficiente dal punto di vista energetico.

<http://www.cosper.coop/>



tutela della salute

Ripartiamo dalla sanità, in particolare da uno sviluppo innovativo di rete delle strutture territoriali, per sostenere lo sviluppo dei punti unici di accesso ai servizi sociali e sanitari in una logica di prossimità, oltre che delle centrali operative che svolgono una funzione di raccordo tra le diverse attività e servizi.

3 - COOP. SERENA - Ferrara

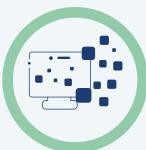
Attraverso lo sviluppo della piattaforma "Aut click" vuole migliorare il contesto relazionale della persona con disabilità intellettive e autismo, per realizzare le condizioni per l'integrazione lavorativa, per la vita indipendente e il dopo di noi.

<http://www.coopserena.it/>

4 - COOP. ANTHROPOS - Bari

Svilupperà una piattaforma digitale di Tele psichiatria per offrire a persone con disagio mentale e alle loro famiglie video consultazioni, psicoterapie e video tutorial.
<https://www.anthroposonline.it/main/index.php>





trasformazione digitale

Ripartiamo dalla tecnologia portando conoscenza e innovazione produttiva sul territorio orientandoci verso: **servizi digitali**, per sostenere la resilienza delle imprese attraverso modalità innovative di lavoro agile che sfruttino le potenzialità delle connessioni digitali e verso **l'educazione e la formazione digitale**, in supporto allo sviluppo personale e professionale.

5 - VGEN LAB - Roma

VGen è la piattaforma che connette aziende e nuove generazioni tramite esperienze di orientamento in digitale. Il progetto si rivolge a tutto il territorio nazionale. L'obiettivo del progetto è quello di accompagnare le nuove generazioni verso l'inserimento nel mondo del lavoro.

<https://www.vgen.it/it/>

6 - INVENTO INNOVATION LAB - B Corp - Milano

“B Inclusive” è il progetto dedicato ai contesti periferici della Città Metropolitana di Milano con l'obiettivo di mettere a punto un servizio, replicabile e scalabile, per trasformarli in poli educativi innovativi, digitali, inclusivi, per giovani con disabilità o disturbi di apprendimento.

<https://inventolab.com/>

7 - FATTOR COMUNE SOCIETÀ BENEFIT - Rimini

Realizzerà una Mobile Digital School itinerante che porti alfabetizzazione digitale guidata dai bisogni reali delle persone nella provincia di Rimini con focus su periferie cittadine e sull'entroterra e le zone montane.

<https://www.fattorcomune.com/>



lotta alla povertà

Ripartiamo dai più deboli riconoscendo l'impatto che l'emergenza ha avuto sulle periferie, di cui vogliamo ridurre le condizioni di marginalità e di esclusione sociale e sul settore agroalimentare, verso cui adottare nuove soluzioni per ridurre gli sprechi e favorire l'incremento occupazionale dei giovani under 35.

8 - COPP. LA SORGENTE - Montichiari (Bs)

Attiverà una nuova offerta di servizi residenziali a Montichiari in ottica di cohousing, all'interno del condominio sociale Cívico 34, rivolta alla fascia vulnerabile della popolazione, che possa favorire l'autonomia e l'inclusione sociale.

<https://www.coop-lasorgente.com/>

9 - COOP. ETNOS - Caltanissetta

Ridurrà e rigenererà gli sprechi alimentari, tramite un sistema integrato e solidale in sinergia con Caritas, Croce Rossa e le Acli, per trasformare le eccedenze di cibo in interventi positivi a sostegno delle povertà.
<https://www.cooperativaetnos.it/>

10 - SANT'ANDRÉ - Sud Sardegna

L'obiettivo progettuale è sviluppare una produzione di olio che possa autosostenersi offrendo formazione e lavoro ai giovani neet e persone fragili del Sulcis, tutelando l'ambiente e valorizzando le risorse territoriali.

<https://agricolasantandre.business.site/>

11 - CONSORZIO COOP. LAVORATORI- Milano

Nell'ambito del progetto Common Housing Bisceglie, il progetto sostiene Welfarex®, una piattaforma multicanale che promuove servizi di prossimità, virtuali e reali, alla comunità.
<https://www.cclcerchicasa.it/>



“

Ha detto Roberto Marcelli
Presidente Assimoco Vita e Presidente
del Comitato Scientifico del bando

**«L'idea alla base del bando
era ricostruire una visione del futuro
che fosse fortemente connotata
da un'idea di sviluppo sostenibile
delle nostre economie»**

”

Essere rete Fare rete

Focus

FONDO SVILUPPO

200 k€

contributi aggiuntivi
messi a disposizione da
parte di Fondosviluppo,
in sinergia con il Bando
ideeRete

4

ulteriori cooperative
premiate da parte di
Fondosviluppo,
in sinergia con il Bando
ideeRete

Fondosviluppo, il Fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, ha esteso le misure previste dal bando Assimoco a imprese cooperative che, pur avendo presentato un progetto meritevole, non sono state ammesse ai benefici previsti dal bando stesso. Fondosviluppo ha messo a disposizione di 4 cooperative un contributo totale di 200.000 euro per sostenere progetti di sostegno alle periferie, di trasformazione digitale degli ETS con un approccio basato sull'economia circolare, di rigenerazione di comunità montana attraverso connessione digitale, impianti fotovoltaici e colonnine di ricarica, di cura di persone anziane presso il proprio domicilio con la tecnologia IoT.

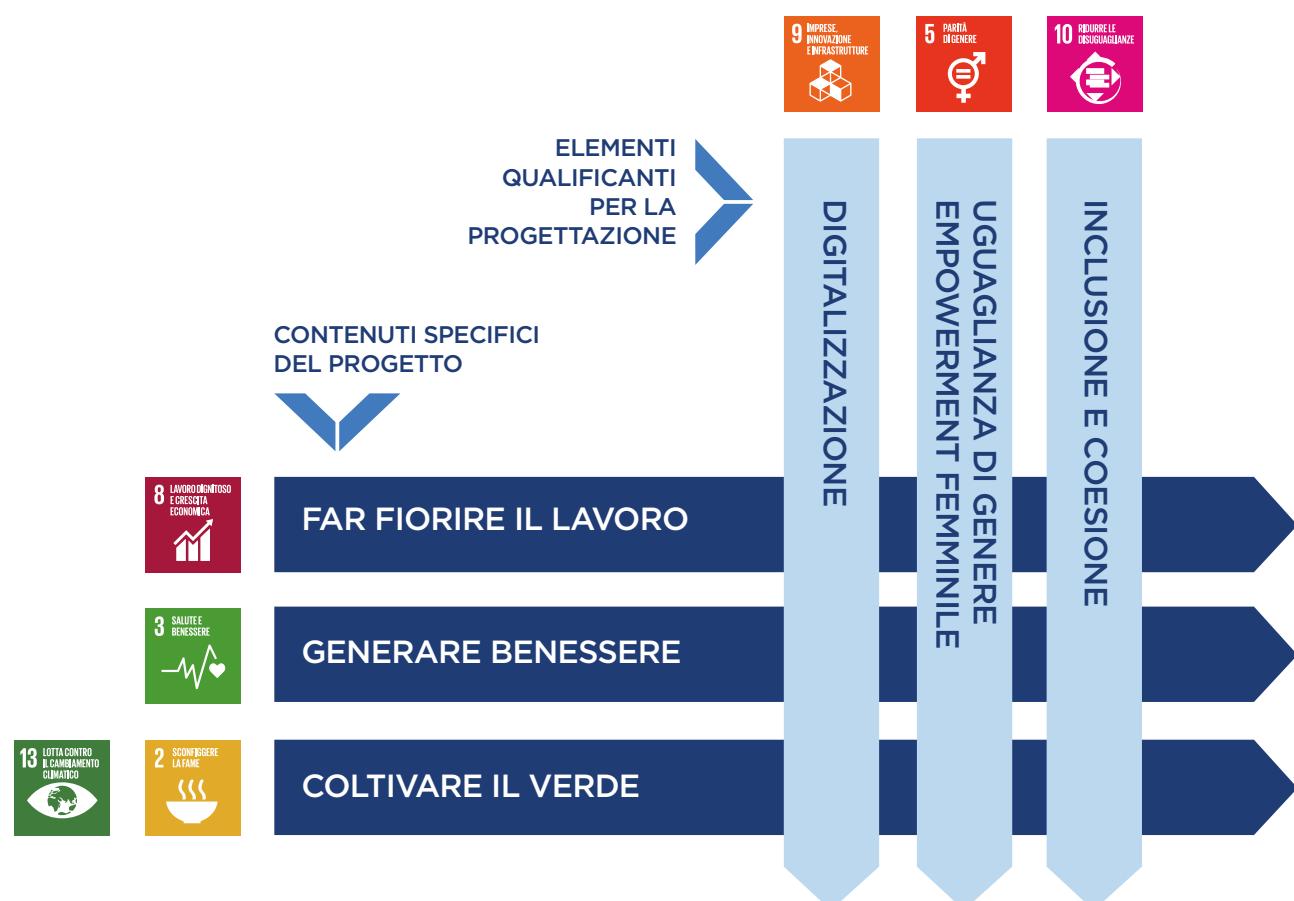
il nuovo bando ideerete 2022

Assimoco continua a prendersi cura del domani.

Nel 2022 promuove il suo nuovo bando e destina 700.000 euro di contributo a fondo perduto con l'obiettivo di partecipare a sostenere un percorso verso una società generativa e antifragile, che ha piena consapevolezza dei rischi attuali e

prospettici di tipo economico, ambientale e sociale, ma che allo stesso tempo è in grado di prendersene cura, immettendo nuova vita nei nostri territori e nelle nostre comunità.

Tre sono gli ambiti principali di intervento e tre gli elementi trasversali qualificanti per caratterizzare la progettazione.



la relazione con i partner intermediari

avere caro e prendersi cura della relazione, sviluppare e consolidare la rete di partner intermediari

Conquistare la fiducia degli Intermediari è elemento fondamentale per acquisire la preferenza come loro partner assicurativo e instaurare efficaci relazioni commerciali che siano continuative nel tempo. Il modello di business perseguito da Assimoco è incentrato sulla figura del partner intermediario, centrale per il contatto e la relazione con il cliente finale.

La proposizione di valore si fonda sulla capacità di Assimoco di sviluppare sia le persone sia l'organizzazione dei propri partner intermediari. Questo è realizzato attraverso lo sviluppo della relazione con i propri partner intermediari e il perseguimento della semplicità nella proposizione e nell'accesso ai servizi. Ogni partner intermediario è quindi al centro del sistema d'offerta di Assimoco, che include una molteplicità di servizi dedicati.

Supporto commerciale e organizzativo

Supporto capillare sul territorio, su attività ad elevato valore aggiunto o critiche per gli intermediari:

- Assistenza e supporto costante al Partner Intermediario;
- Presenza sul territorio attraverso una rete nazionale di Sales Manager;
- Ampliamento del business e gestione campagne;
- Supporto amministrativo, gestionale e progettuale;

- Supporto su attività complesse e non standardizzate;

Nel corso del 2021, nonostante un contesto pandemico altalenante, sono state effettuate circa 1.800 visite ai nostri Partner Intermediari.

Supporto legale e normativo -

Il valore della “compliance” by design

Nell'ambito della relazione con i propri Partner, Il Gruppo Assimoco supporta la propria rete distributiva in ambito legale e normativo individuando soluzioni che ne garantiscano la piena conformità a tutti i regolamenti vigenti. Il servizio offerto è parte integrante del posizionamento distintivo assunto nel tempo.

Il susseguirsi di provvedimenti normativi ha indotto l'azienda a rafforzare il ruolo della Compliance a supporto del Business. Da qui la volontà di anticipare il coinvolgimento delle competenze normative e legali nel disegno delle soluzioni da proporre agli intermediari del gruppo e al consumatore finale al fine di garantirne l'adeguatezza nel complesso quadro normativo di riferimento.

La robustezza e l'integrità delle soluzioni fornite si riscontra sia dal gradimento dei nostri partner bancari (4,38/5) sempre attenti agli aspetti normativi, sia dall'assenza di sanzioni rilevanti comminate all'azienda anche per l'anno 2021.

Check-up assicurativo

Il check-up assicurativo è un servizio di consulenza strutturato e focalizzato sia sul modello organizzativo che su quello operativo/gestionale del business assicurativo in banca o in agenzia. Il servizio è sviluppato in modo coerente e sinergico rispetto alla strategia dei partner distributivi, al fine di fornir loro un supporto focalizzato su obiettivi strategici ed esigenze orga-

nizzative. L'analisi del modello di business attuale è finalizzata ad individuare le aree di sviluppo e le soluzioni organizzative ed operative a supporto delle performance della banca ed agenzie, in relazione al potenziale il servizio riscuote significativo apprezzamento presso i partner che nel tempo hanno deciso di aderirvi, di seguito i feedback di alcune banche oggetto di recente analisi.

“

Ha detto Corrado Del Verme

Responsabile Servizio Finanza e bancassicurazione BCC dei Comuni Cilentani (Agropoli-SA)

«...sicuramente per noi è stato utile sia perché abbiamo avuto la possibilità di essere fotografati dall'esterno sotto l'aspetto organizzativo/operativo del business assicurativo banca, ma soprattutto per aver tracciato una guida su cui lavorare per il futuro. Grazie a tutti Voi per la disponibilità e il lavoro svolto. Spero di ripetere l'attività, appena completata la riorganizzazione del modello mercato»

Ha detto Davide Brigliadori

Responsabile Area Mercato, Rivierabanca (Rimini):

«in riferimento al Check Up Assicurativo di Assimoco possiamo ritenerci molto soddisfatti del lavoro svolto in quanto è stata analizzata la nostra Banca Assicurazione che successivamente è stata potenziata e migliorata. Prendere consapevolezza come Direzione delle potenzialità inespresse del comparto ci ha aiutato a crescere significativamente nel 2021. Oltre a ringraziare per il lavoro svolto e gli spunti commerciali su cui ci stiamo concentrando riteniamo che un follow up a fine 2022 o ad inizio 2023 sarebbe opportuno»

”



Marketing intermediari

Offriamo a tutti i Partner Intermediari un punto di riferimento per canalizzare ogni richiesta di adattamento degli strumenti di marketing per ciascuna esigenza commerciale e di sviluppo verso i Clienti, come volantini personalizzati, articoli su stampa locale e house organ, testi per attività dell'Intermediario anche per il proprio sito internet.

La gamma di servizi offerti da Marketing Intermediari si sostanzia anche nella creazione di attività di promozione dei prodotti e nella realizzazione di manifestazioni a premi rivolte ai Partner Intermediari.

Alla manifestazione a premi del 2021 abbiamo collegato a ogni premio assegnato a ciascun vincitore, una donazione di 100 Euro a Opera San Francesco come segno di riconoscenza alla presenza attiva per tutti coloro che ne hanno avuto necessità, anche nel periodo di lockdown a causa della pandemia.

Formazione canale distributivo

Trasferiamo le competenze tecniche, commerciali e manageriali attraverso un piano di sviluppo che prevede moduli di formazione multilivello, erogati attraverso modelli formativi differenziati per modalità di fruizione. È infatti prevista sia la formazione

a distanza - per il superamento dei vincoli territoriali, l'ampliamento del numero di Intermediari formati e la personalizzazione dei percorsi, sia la formazione in aula, che rimane il principale canale di formazione per consentire a tutti i partecipanti di interagire con il docente e approfondire tematiche specifiche.

Nel 2021 la formazione dedicata ai nostri partner ha toccato diversi aspetti. Sono stati svolti percorsi manageriali dedicati ai temi della sostenibilità, della percezione del rischio, della pianificazione finanziaria e della finanza comportamentale. Per quanto riguarda i percorsi tecnici specialistici abbiamo dato un focus sui rischi nelle piccole e medie imprese e sull'analisi dei rischi con impatti sulla proprietà. Sono stati erogati 18 percorsi formativi dedicati alle soluzioni Assimoco oltre al percorso di aggiornamento professionale. Il percorso di aggiornamento è accreditato dal comitato scientifico FPA. Le 30 ore sono ritenute valide anche al fine del mantenimento delle certificazioni EIP, EFA ed EFP.

La qualità dei percorsi formativi è sancita sia dai Partner che reputano il Servizio di formazione dei distributori eccellente (4,17 su 5 fonte partner monitor) sia dai continui riscontri provenienti dai questionari di gradimento che sintetizziamo nell'infografica seguente (1870 feedback processati).

Indice di gradimento della formazione erogata nel 2021



**Qualità percepita del percorso formativo
2021 disegnato da Assimoco
indicatore sintetico**



**Formazione e aggiornamento
professionale 2021
qualità percepita**

Assistenza pre e post-vendita

I bisogni e le esigenze dei Partner Intermediari sono importanti per il Gruppo Assimoco. Attraverso l'ascolto e la relazione continua con i nostri partner garantiamo un livello di servizio differenziante e coerente con le caratteristiche operative e culturali degli intermediari.

La nostra relazione passa dalla ricerca della cura della persona. L' aspetto umano è importante e ci porta a ricercare un rapporto empatico con i nostri partner dando nell' insieme un quadro distintivo che accresce anche la professionalità ed il benessere delle risorse che lavorano al Customer & Partner Service.

Le richieste vengono gestite attraverso un numero verde dedicato e ad un sistema di ticketing. Circa il 92 % delle richieste dei nostri Partner vengono soddisfatte in giornata.

Per rendere più performante e professionale la gestione delle richieste telefoniche abbiamo attivato uno strumento di Interactive Voice Response (IVR) che attraverso un risponditore automatico indirizza l'utente direttamente all'area di competenza, ottimizzando il tempo di gestione della chiamata. Il servizio è messo a disposizione da parte di una struttura interna al Gruppo: i collaboratori sono circa quaranta, con una significativa maggioranza femminile, una buona rappresentanza di lavoratrici part time e una collega con fragilità.

**circa 185mila richieste
di assistenza gestite**

Comunicazione ed eventi

L'attenzione e la cura del Gruppo Assimoco verso i Partner Intermediari si concretizzano attraverso molteplici attività, con l'intento da un lato di ascoltare e dall'altro di tenere informati, aggiornati e in relazione - tra loro e con la Compagnia-, Banche, Agenzie e ART.

La Comunicazione Partner & Eventi veicola al proprio target, attraverso newsletter periodiche, le principali novità e fornisce strumenti per realizzare campagne promozionali a livello locale. Inoltre, organizza incontri dedicati alla Rete per tipologia di canale e per contenuti da approfondire.

Il calendario eventi Assimoco è sempre stato fitto e nel 2021 sono stati organizzati eventi sia in nuove modalità virtuali sia in presenza, atte a mantenere vivo il contatto con i nostri Partner con lo scopo di continuare a sviluppare progetti e sinergie commerciali

Il 2021 ha visto un aumento del numero di eventi, in modalità capillare tramite strumenti come teams e skype e di eventi più complessi e articolati su piattaforme web dedicate, con possibilità di interagire con il pubblico; inoltre si è ritenuto necessario provvedere all'organizzazione mirata di webinar su temi trasversali, con la partecipazione di esperti e l'obiettivo di riflettere insieme sulle conseguenze e i cambiamenti di prospettiva indotti dal Covid 19.

Gli eventi hanno interessato Direttori Generali di Banche e Art, Referenti Commerciali e Responsabili di Bancassicurazione, Agenti Tradizionali e loro collaboratori, nonché ulteriori stakeholder quali Riassicuratori e Rappresentanti di Confcooperative.

A seguito di ogni evento, per migliorare la capacità di ascolto e individuare i temi più interessanti da approfondire, sono state effettuate attività di follow up come per esempio survey di gradimento.

L'alto livello di partecipazione agli eventi e la vasta percentuale di riscontro alle attività di comunicazione e follow up hanno dimostrato un ampio coinvolgimento dei Partner e un grado elevato di soddisfazione sulle modalità d'ingaggio.

24.02.2024**102 Partner Agenzie****Virtual Event****SEMPRE INSIEME! - ROADSHOW AGENTI**

Sempre insieme! è il titolo del primo incontro dell'anno dedicato agli Agenti del Gruppo Assimoco a ribadire la stretta collaborazione e i progetti dedicati: dalle iniziative commerciali ai supporti tecnologici innovativi pensati per le esigenze specifiche del canale agenziale.

7-13-20.04.2021**105 Partner Agenzie****182 Partner A.R.T. e B.C.C****Virtual Event****NUOVA IDD - COSA CAMBIA | IL PUNTO DI VISTA DI ASSIMOCO**

Sessioni di incontri informativi con tutti i nostri Partner Intermediari (Agenzie, B.C.C e A.R.T.) per esplorare il grande tema della normativa IDD e dei suoi aggiornamenti insieme al management del Gruppo Assimoco.

15.04.2021**31 Partner Agenzie****Virtual Event****R&I SPECIALE AGENZIE**

Incontro di approfondimento della linea di prodotti Risparmio & Investimento dedicato alle Agenzie del territorio dell'Emilia-Romagna, Toscana e Lombardia sud.

12.05.2021**31 Partner B.C.C. e A.R.T****Virtual Event****XXIII EDIZIONE DELLA "CONFERENZA PER L'ASSICURAZIONE"**

Appuntamento virtuale con i Direttori Generali dei Partner top performer del Gruppo Assimoco Iccrea e Raiffeisen (B.C.C. e Agenzie di Riferimento Territoriale): interventi istituzionali con un focus sull'evoluzione dei mercati, nuovi modelli di leadership e di servizio.

27.05.2021**Numero di collegamenti N.D.****Virtual Event****EVENTO DI PREMIAZIONE DEL BANDO "IDEERETE"**

Premiazione a seguito dell'importante iniziativa 'IdeeRete' rivolta a imprese profit e non profit, che ha contribuito a sostenere con un'erogazione totale di 650.000 euro gli Enti che si sono distinti con progetti negli ambiti della transizione verde, trasformazione digitale, tutela della salute e lotta alla povertà.

16.06.2021**71 Partner Agenzie, B.C.C. e A.R.T.****Virtual Event****IL BEL PAESE DOVE IL SI SUONA**

Premiazione virtuale dedicata ai Partner Intermediari vincitori del contest Assimoco National Challenge 2019. Oggetto dell'evento la nostra Bella Italia: un patrimonio prezioso che si ripercuote in quello che offriamo quotidianamente a livello territoriale, in termini di protezione, cura delle persone e delle comunità locali.

23.06, 28.10 2021**81 Partner Agenzie e Banca Etica
48 Partner Agenzie e Banca Etica****Virtual Event****COSTRIUIAMO INSIEME ETICAPRO**

Incontri dedicati ai Partner Intermediari accreditati Eticapro. Dalla panoramica dei progetti alle iniziative e promozioni sul territorio con l'intervento di Banca Etica e CAES Italia. Un'occasione inoltre per mettere a fattor comune le esperienze di valore della nostra Rete Distributiva.

15.07, 27.09, 4-25.10 2021

214 Partner Agenzie
coinvolte nelle 4 sessioni



Virtual Event

ASSIMOCO INFORMA

Assimoco Informa nasce come nuova rubrica di incontri informali pensata per approfondire insieme alla nostra Rete Agenziale tematiche varie. Quest'anno abbiamo dedicato le prime 4 puntate ai seguenti temi:
 Campagna Quietanzamento Auto
 Supporti Auto
 Contributi Sinistri
 Antifrode Sinistri

8-9.10.2021 - Catania

55 Partner Agenti



Edizione in presenza

CONVENTION AGENTI DEL GRUPPO ASSIMOCO

In occasione del XIV Congresso Agenti G.A.A.ASSIM, quest'anno elettivo, si è tenuta la Convention del Gruppo Assimoco focalizzata sui servizi e strumenti messi a supporto dell'evoluzione del percorso dedicato alla Rete Agenziale.

20-21.10.2021 - Napoli

25 Partner B.C.C. e A.R.T.



Edizione in presenza

XXIV EDIZIONE DELLA "CONFERENZA PER L'ASSICURAZIONE"

XXIV appuntamento con i Partner Intermediari top performer del Gruppo Assimoco (B.C.C. e Agenzie di Riferimento Territoriale) nell'incantevole Napoli, dedicato a esplorare insieme il potenziale della Bancassicurazione in un contesto evolutivo a opportunità crescente.

4.11.2021

100 Candidati Agenti

Virtual Edition

II EDIZIONE VIRTUAL OPEN DAY RECRUITING AGENTI

Open Day virtuale di presentazione della Value Proposition del Gruppo Assimoco con l'obiettivo di portare a bordo nuovi Agenti di talento e ampliare la nostra Rete di Intermediari nel Nord e Centro Italia.

10-11.11.2021 - Perugia

34 Partner B.C.C. e A.R.T.



Edizione in presenza

XVIII EDIZIONE DEI "CIRCOLI DELL'ECCELLENZA"

I Referenti Assicurativi delle B.C.C. e Agenzie di Riferimento Territoriale top performer del Gruppo Assimoco si sono incontrati nella storica Perugia per parlare di «Bancassicurazione e consulenza: capacità adattiva e visione imprenditoriale» con un grande esempio fornito da La Peruginetta® durante una visita dedicata.

18-20-11.2021 - Roma

14 Partner Agenti



Edizione in presenza

I EDIZIONE TOP AGENTI

La I edizione dell'evento, nato per premiare le nostre migliori 10 Agenzie e rafforzare la relazione di collaborazione, condivisione e prospettiva comune nella sempre suggestiva Capitale.

i dati della sesta edizione di Partner Monitor

Dal 2012, ogni due anni circa, noi del Gruppo Assimoco conduciamo l'indagine "Partner Monitor", che mira a sondare la percezione dei Partner Intermediari in merito al servizio loro offerto.

Obiettivo primario del Partner Monitor è individuare sia i punti di forza da consolidare, per mantenere alti gli standard di servizio, che i punti di miglioramento, per i quali attivare azioni correttive e consolidare il primario posizionamento all'interno del nostro mondo di riferimento.

L'indagine prevede l'invio online di un questionario da parte di una Società esterna al Gruppo, che ne garantisce l'anonimato, diviso in 6 aree di indagine:

- Strategia, Immagine, Cultura e Sostenibilità (Cultura e Sostenibilità introdotta nel 2021)
- Azione Commerciale (2 sezioni)
- Competitività dell'Offerta (4 sezioni)
- Capacità di Servizio (6 sezioni e ampliata nel 2021 con l'aggiunta della sezione dedicata a Compliance e Legale)
- Terzo Settore (introdotto nel 2021)
- Valutazione complessiva

Il questionario evidenzia:

- le aspettative verso il Gruppo nel rapporto con i propri Partner e con i Clienti finali
- il gradimento e l'importanza attribuita ai supporti e ai progetti operativi delle funzioni centrali e periferiche
- le valutazioni sul sistema di offerta e sulle iniziative commerciali e di comunicazione verso reti di vendita e clienti

L'ultima edizione ha visto il tasso di risposta cresciuto di ben 8 punti percentuali rispetto a quello dell'ultima rilevazione, proseguendo il costante rialzo, dalla prima all'ultima edizione.

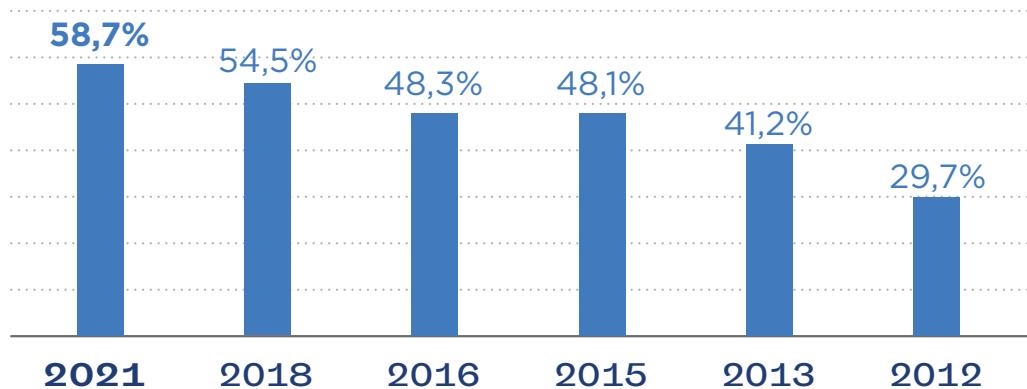
I rispondenti sono stati l'86% dei partecipanti all'indagine. Risultato massimo di tutte le edizioni precedenti e ben al di sopra degli standard che il mercato considera di successo (50%), per una rete non captive come la nostra.

Nel 2021, il totale dei Partner Intermediari coinvolti nell'indagine è stato di 160. In dettaglio sono state coinvolte: 29 Banche Dirette, 34 Banche Indirette, 1 Banca Popolare, 86 Agenzie e 10 Agenzie di Riferimento Territoriale (c.d. ART).

In continuità con il costante apprezzamento manifestato nel corso delle 5 precedenti edizioni, **l'87,7% degli Intermediari del Gruppo Assimoco raccomanderebbe la Compagnia** di riferimento del Mondo Cooperativo come partner assicurativo.

Il **livello di soddisfazione complessivo** si mantiene ancora una volta su valori particolarmente elevati: **i molto soddisfatti insieme ai soddisfatti sono l'87,0%**.

Net Promoter Score Partner Assimoco

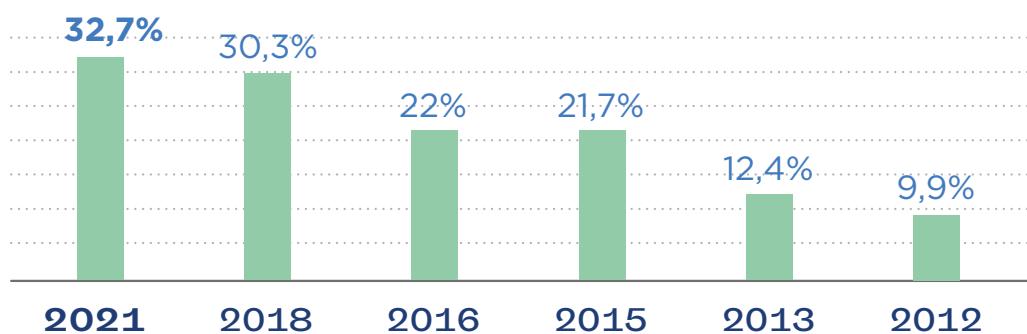


Il primo indicatore di sintesi è il Net Promoter Score (Nps), che misura la propensione degli intervistati a raccomandare il Gruppo Assimoco come partner assicurativo. È dato dalla differenza tra gli estremi di una scala a valori da 1 a 5, tra coloro che sicuramente lo raccomanderebbero e sicuramen-

te non lo raccomanderebbero. Dal 2012 ad oggi, il Nps è costantemente migliorato, attestandosi nel 2021 al 58,7%.

Negli anni la percentuale di coloro che sicuramente non avrebbero raccomandato il Gruppo Assimoco come Partner assicurativo è sempre stata pari a zero.

Indice sintetico di soddisfazione dei partner



Il secondo indicatore, mostra l'Indice di Soddisfazione Sintetico (ISS) che misura la soddisfazione complessiva verso il Gruppo Assimoco.

L'ISS è calcolato come differenza tra gli

estremi di una scala di valori da 1 a 5, ossia come differenza tra coloro che si dichiarano molto soddisfatti e coloro che si dichiarano molto insoddisfatti.

In 9 anni l'ISS è più che triplicato passando dal 9,9% del 2012 al 32,7% del 2021.

Importante il grado di soddisfazione rilevato, che ha visto ben 5 delle 12 aree di in-

dagine con un punteggio al di sopra di 3,8 sulla scala da 1 a 5.

Le aree che hanno riscontrato il maggior grado di soddisfazione sono state:



attività di formazione



partner service



compliance e legale



servizio sinistri



sistemi informatici

Da rilevare come tutte le dodici aree di indagine siano state valutate positivamente

valore totale del grado di soddisfazione di tre su cinque.

la relazione con i Clienti

Il Gruppo Assimoco fornisce i propri servizi assicurativi a **932.138 clienti** (+2,5% rispetto al 2020) distribuiti su tutto il territorio nazionale. L'attenzione verso le priorità del Cliente si declina all'interno del Gruppo con l'adozione di una strategia digitale volta alla semplificazione del processo di scelta, attraverso tutti i canali e dispositivi, e nella digitalizzazione e razionalizzazione dei processi commerciali e amministrativi.

ANALISI SOCIO DEMOGRAFICA 2020



	56% uomini
	37% donne
	7% imprese

ANALISI SOCIO DEMOGRAFICA 2021



	56% uomini
	37% donne
	7% imprese

Profilazione clientela per canale di vendita

	31-12-2020	31-12-2021
Agenzia	125.021	123.823
CCB	260.658	278.405
ICCREA	394.688	400.955
Raiffeisen	116.736	117.820
Altro	12.435	11.135
Totale	909.528	932.138

Profilazione clienti (n)

	31-12-2020	31-12-2021
Uomini	512.245	523.710
Donne	333.707	344.966
Imprese	63.576	63.462
Totale	909.528	932.138
di cui iscritti all'Area Clienti	118.239	146.225
di cui dematerializzati	113.327	128.482

dematerializzazione dei contratti

Le Compagnie del Gruppo hanno attuato diverse iniziative finalizzate a ridurre progressivamente l'uso della carta nelle comunicazioni tra i Clienti, i nostri Partner Intermediari, gli Outsourcer e la Direzione, contribuendo ad una progressiva riduzione dei costi di gestione e privilegiando un approccio ecosostenibile. Il Cliente ha la possibilità di scegliere di dematerializzare l'informativa precontrattuale e tutte le comunicazioni nell'arco di vita del contratto (più 13% nel 2021), mentre il Partner può gestire tramite un fascicolo elettronico di polizza tutta la documentazione trasmessa

dal Cliente a supporto della fase contrattuale e la propria copia della documentazione. Inoltre, il Cliente può decidere se firmare il Contratto tramite firma elettronica avanzata (firma grafometrica) consentendo la conservazione sostitutiva dei documenti originali in formato digitale in luogo del cartaceo. Per ampliare l'utilizzo di questa soluzione che consente di rendere completamente paperless tutto il processo di emissione e gestione dei contratti con i Clienti è stata avviata una nuova soluzione di firma OTP (One Time Password) per dematerializzare anche i contratti conclusi in mobilità o a distanza.

<https://www.assimoco.it/assimoco/guide-strumenti/dematerializzazione-clienti.html>

All'interno delle strategie di digitalizzazione dei servizi da offrire, non solo al cliente finale ma anche per supportare l'attività degli intermediari in un contesto di mutate esigenze e condizioni dovute anche all'emergenza sanitaria, sono state effettuate le seguenti attività:

- implementazione ed estensione a tutta la rete della modalità di firma OTP e della dematerializzazione della clientela che permette la gestione di un processo full-digital;
- definizione del processo di intermediazione a distanza al fine di rispondere alle esigenze normative dettate da IVASS e alle nuove abitudini dei consumatori. Questo ha portato all'implementazione di uno strumento che, tramite collegamento video con il cliente, permette di completare il processo di vendita mediante tecniche di comunicazione a distanza, senza la necessità che il cliente si rechi in Agenzia. La piattaforma

Click&Meet, vincitrice agli ultimi Insurance Connect Award nella categoria 'Customer Experience - Intermediari' (novembre 2021) permette inoltre la registrazione, gestione ed archiviazione delle conversazioni per il collocamento di prodotti a distanza.

La strategia di Assimoco è volta a continuare ad offrire maggiore accessibilità ai servizi di post-vendita e gestione sinistri. Per facilitare il processo di rinnovo delle polizze in Area Clienti sono state introdotte due nuove modalità di pagamento. Oltre alla carta di credito i Clienti possono utilizzare anche Google Pay e Apple Pay. Più di 9000 clienti hanno sperimentato le nuove funzionalità messe a disposizione sull'area clienti. In prevalenza per pagamenti, modifiche di anagrafica, apertura sinistri e gestione del contratto assicurativo (sospensioni, riscatti riattivazioni).

Gruppo Assimoco tra i vincitori degli Insurance Connect Awards: l'evento che premia le eccellenze del settore assicurativo

In occasione dei 10 anni di attività, Insurance Connect ha organizzato un evento volto a premiare le eccellenze del settore assicurativo che si sono distinte per innovazione, iniziative di valore, evoluzione dell'offerta e capacità di vicinanza al cliente. La serata di gala tenutasi il 30 novembre agli East End Studios di Milano è stata presentata dalla giornalista di Sky Federica Masolin.

Due i premi assegnati al Gruppo Assimoco:

- Nella categoria "miglior prodotto a supporto della sostenibilità" è stato premiato **NostroValore Assimoco, una soluzione di investimento che unisce due portafogli** gestiti nel rispetto dei principi di responsabilità sociale, ambientale e di governance della Chiesa Cattolica emanati dalla CEI, Conferenza Episcopale Italiana.
- Nella categoria "customer experience Intermediari" è stata premiata **Click & Meet, la prima piattaforma integrata di intermediazione** a distanza in Italia, che consente di prendere appuntamento ed eseguire una trattativa certificata rispettando i requisiti normativi.

Questi riconoscimenti dimostrano l'impegno della Compagnia nel creare "relazioni che fanno bene" ai collaboratori, ai partner, ai clienti e alle comunità e nel proporre prodotti e servizi che rispondano alle necessità di protezione e promozione del benessere di famiglie, piccole-medie imprese e enti del terzo settore.

informative chiare e trasparenti

Assimoco conferma il proprio impegno verso la trasparenza decidendo di adottare un linguaggio semplice nell'informativa dei propri prodotti e servizi.

L'evoluzione normativa ha integrato l'informativa del gruppo che continua il suo impegno nello stipulare contratti 'semplici e chiari' con i propri Clienti. In un'ottica di trasparenza e per agevolarli nella lettura e comprensione dei contratti di assicurazione è utilizzato un layout che prevede icone come strumento di guida e supporto alla lettura per l'individuazione delle sezioni di interesse e parti testuali evidenziate per far emergere elementi su cui è bene prestare attenzione in fase di sottoscrizione, nonché riquadri informativi che esemplificano concetti tecnici che possono risultare di non immediata comprensione.

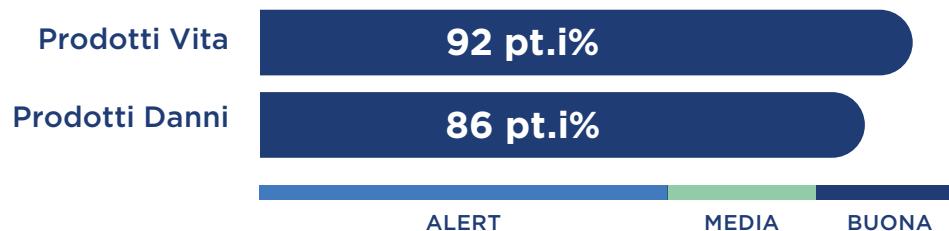
Per favorire un'attenzione a questi temi è in corso il progetto "La palestra della scrittura" che ha l'obiettivo di introdurre un cambiamento progressivo ma duraturo nel modo di scrivere delle persone, sperimentando concretamente, insieme a esperti, percorsi di scrittura.

La "palestra della scrittura":

**42 persone coinvolte
556 ore dedicate**

L'attenzione alla trasparenza si traduce in un'ulteriore attività svolta trimestralmente dalla funzione Conformità del Gruppo, la quale "indossando gli occhiali del cliente" verifica la chiarezza dei fascicoli informativi dei prodotti rispetto alle linee guida derivanti dalla normativa. Fascicoli che raggiungono nella valutazione la soglia degli 80 punti percentuali sono considerati virtuosi. A novembre 2021 l'analisi mostra un'ottima immagine media dei prodotti collocati sia per il ramo vita che danni. In questo contesto si inserisce anche la riscrittura delle comunicazioni in corso di contratto e la relativa revisione grafica che proseguirà per tutto il 2022.

Esito valutazione analisi periodica interna sulla chiarezza e semplicità dei fascicoli informativi



disposizioni in materia di privacy

Nel corso del 2021 la società ha continuato ad adottare le misure necessarie per adeguare i processi aziendali alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e per adempiere a quanto prescritto dal regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 (“GDPR”):

- è proseguita l’attività di aggiornamento del Registro dei trattamenti. Sono stati effettuati interventi per la corretta applicazione del modello organizzativo privacy adottato.

- La gestione degli eventi rilevanti è stata costantemente presidiata nel rispetto della “procedura data breach”. Nel corso dell’anno 2021 si sono verificati n.12 casi di accesso non autorizzato ai dati personali dell’interessato /violazioni di riservatezza (nessuna segnalazione al Garante Privacy).
- Sono state svolte attività di formazione sulla cybersecurity.

Per maggiori dettagli:

<https://www.assimoco.it/assimoco/gruppo/privacy.html>

assimoco Ti Ascolta

L’obiettivo del Customer Care è supportare proattivamente i clienti e dipendenti Assimoco, coltivandone la relazione e la soddisfazione del bisogno, garantendone l’assistenza per tutti i servizi pre e post – vendita, contribuendo ad accrescere la conoscenza delle soluzioni assicurative.

L’assistenza avviene tramite la gestione del rapporto telefonico, con i clienti Assimoco e Prospect, a mezzo email agli indirizzi a loro dedicati o tramite la gestione delle richieste pervenute dall’Area Clienti dispositiva.

Peculiarità del nostro servizio sono:

- ampliamento dell’orario di assistenza (dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 21.00 con orario continuato, il sabato dalle ore 7.30 alle ore 14.00, festivi esclusi, offrendo un servizio anche bilingue italiano – tedesco),
- il servizio “Partiamo con il gesto giusto”, grazie alla collaborazione di una nostra collega non udente è attivo un servizio che offre consulenza a clienti e non clienti non udenti in merito al comparto assicurativo, attraverso video chiamate supportate con il linguaggio dei segni.

Al fine di migliorare il servizio offerto abbiamo attivato un servizio di NPS (Net Promoter Score) per misurare la soddisfazione dei nostri Clienti i primi dati consistenti saranno a disposizione dal prossimo esercizio.

Grazie alla collaborazione di una nostra collega non udente è attivo il servizio “Partiamo con il gesto giusto” che offre consulenza a clienti e non clienti non udenti in merito al comparto assicurativo, attraverso video chiamate supportate con il linguaggio dei segni.

relazione e qualità del servizio con i clienti

L'impegno ad avere cura delle esigenze presenti e future dei clienti e a far crescere la fiducia nei confronti del Gruppo è reso tangibile dai dati sui reclami ricevuti dalle imprese italiane e pubblicati su base seme-

strale. Assimoco si dimostra costantemente fra le compagnie con un numero minimo di reclami in rapporto ai premi e ai contratti sottoscritti, a testimonianza della qualità dei servizi offerti.

NUMERO DI RECLAMI PER MILIONI DI PREMI 2021 - I° SEMESTRE				NUMERO RECLAMI/ 10.000 CONTRATTI (TOTALE VITA E DANNI)
Totale vita e danni Media: Italiane 2,21 Estere 5,39	Rami vita Media: Italiane 1,52 Estere 2,17	Rami Danni (escluso rc auto) Media: Italiane 1,89 Estere 5,95	rc auto Media: Italiane 3,16 Estere 4,18	Totale vita e danni Media: Italiane 2,64 Estere 5,46
0,52	-----	0,38	0,82	0,68
0,03	0,03	-----	-----	0,27



NUMERO DI RECLAMI PER MILIONI DI PREMI 2020 - I° SEMESTRE				NUMERO RECLAMI/ 10.000 CONTRATTI (TOTALE VITA E DANNI)
Totale vita e danni Media: Italiane 2,08 Estere 3,59	Rami vita Media: Italiane 1,27 Estere 1,85	Rami Danni (escluso rc auto) Media: Italiane 2,56 Estere 3,76	rc auto Media: Italiane 3,42 Estere 3,97	Totale vita e danni Media: Italiane 2,44 Estere 3,95
0,51	-----	0,31	0,87	0,65
0,02	0,02	-----	-----	0,11

Al 31 dicembre 2021 la compagnia ha ricevuto soli 16 reclami per il ramo vita (7 nel 2020) e 118 per il ramo danni (115 nel 2020).

comunicazione istituzionale

I media, siano essi cartacei oppure online, rientrano da molti anni tra gli stakeholder della Compagnia. I giornalisti vengono sollecitati su molte tematiche che ad Assimoco, sia in materia di sostenibilità sociale, economica e ambientale, sia sul fronte di notizie e contenuti di taglio “corporate”, come i risultati economico finanziari e le novità che riguardano l’organizzazione della Compagnia. La relazione con i media è divenuta imprescindibile per qualsiasi realtà vista l’attenzione riservata da clienti, partner, comunità finanziaria, mondo Benefit, B Corp e Cooperativo, ed economia civile, alla stampa, ai magazine e alle testate online. Per rendere un affresco immediato del legame prezioso costruito è sufficiente citare qualche risultato: il totale gli articoli pubblicati nel 2021 che ha

contribuito in maniera tangibile alla brand reputation e brand awareness di Assimoco è 400. Circa un centinaio degli articoli sono riconducibili alla carta stampata e sono stati pubblicati dai più importanti quotidiani e magazine a livello nazionale (Corriere, Sole 24 ore, Vita, Forbes, Italia Oggi, Milano Finanza, Giornale di Brescia, Il Foglio, Il Messaggero, Capital). Interesse è stato riscontrato anche da parte di testate dedicate alle sostenibilità ambientale e sociale e al terzo settore come Vita e l’inserto dedicato all’Economia civile di Avvenire. Assinews, Insurance trade, Insurance Review, Azienda Banca, Tuttointermediari, Iotiassicuro, Asefibrokers, sono i più importanti media dedicati al settore assicurativo che periodicamente riservano spazio ad Assimoco.

Piano B: il podcast di Assimoco dedicato alle Società Benefit e certificate B Corp

Assimoco ha realizzato un podcast di sei episodi per comunicare non solo il proprio impegno in ambito di sostenibilità ambientale e sociale, ma anche quello delle altre Società Benefit e B Corp italiane che fanno di questi concetti i pilastri su cui fondare l’operato quotidiano.

In ogni episodio, un personaggio diverso ha condiviso la sua esperienza personale e professionale all’interno di questo mondo, offrendo a tutti l’opportunità di toccare con mano una realtà che non sempre è visibile dall’esterno.

Nel complesso, il podcast è stato ascoltato 1.000 volte. Per quanto riguarda le sponsorizzazioni, sono state predisposte delle campagne su Linkedin, Spotify e Teads. Considerando le stime iniziali fatte in fase strategica, possiamo considerare rispettate le aspettative: gli annunci sponsorizzati hanno ottenuto 12.000 click e quasi 3 milioni di visualizzazioni.

07

capitale produttivo: un modello di offerta sostenibile



modello d'offerta integrato con logiche di sostenibilità

Con l'evoluzione in Società Benefit, il Gruppo Assimoco intende connotare in modo ancora più distintivo la propria offerta di prodotti e servizi assicurativi, al fine di perseguire obiettivi di differenziazione in linea con l'approccio B Corp e l'orientamento allo sviluppo del target elettivo del Terzo Settore e del Consumo Responsabile.

'Servizi Utili' è un beneficio specifico perseguito da Assimoco in qualità di Società Benefit e indica le linee guida per lo sviluppo del modello di offerta: la necessità di prendersi cura delle esigenze presenti e future dei clienti e di far crescere in questo modo la fiducia nei confronti della Compagnia. Per fare questo, Assimoco si rivolge a famiglie, piccole e medie imprese, Enti del Terzo Settore e al Consumo Responsabile, proponendo prodotti assicurativi e servizi che rispondano ai loro reali bisogni di protezione e promozione del benessere. Per far emergere e stimolare una cultura di consapevolezza delle effettive necessità, Assimoco opera con trasparenza e promuove anche l'attività di consulenza attraverso i propri partner intermediari i quali, al ricorrere di specifiche condizioni, vengono gradualmente accreditati alla "Rete Benefit Eticapro".

Con riferimento all'ampio sistema di offerta, Assimoco intende qualificare l'approccio benefit, ad esempio, attraverso una **protezione delle famiglie** dagli eventi catastrofali che negli ultimi anni hanno visto un drammatico incremento.

Assimoco attraverso l'inserimento di una garanzia calamità naturali nell'offerta casa,

garantisce un sostegno economico, un primo soccorso, in caso di danni al fabbricato o all'arredamento domestico causati da terremoto, alluvione e inondazione. La nuova garanzia calamità naturali è stata inserita su tutti i prodotti casa della gamma Assimoco.

Un altro ambito strategico è rappresentato dal **segmento salute**; rispondere ai bisogni crescenti dei clienti, dei cittadini, delle famiglie e anche dei dipendenti delle aziende è una forte responsabilità da parte di una Società Benefit. Grazie alla **collaborazione con Cooperazione Salute**, Società di Mutuo Soccorso, specializzata nella sanità integrativa, Assimoco ha allo studio soluzioni per garantire risposte ai bisogni di salute ordinari e straordinari sia nel settore Retail che nel settore Aziende. Temi come la non autosufficienza, le gravi patologie o i Grandi Interventi sono solo alcuni degli ambiti in cui Assimoco si sta impegnando a sviluppare un'offerta che consenta di avere ampia scelta di prestazioni, assistenza, competenza e serietà. I clienti potranno usufruire di un network caratterizzato da una capillare diffusione territoriale e in continua crescita, una forte attenzione ai servizi erogati e un coinvolgimento dei clienti nella valutazione delle strutture. La salute è una scelta di valore e riguarda tutti, per questo Assimoco si è impegnata a sviluppare un'offerta in questo segmento.

In **ambito PMI** l'approccio di Assimoco iniziato nel 2020 e proseguito nel 2021, è stato caratterizzato dalla semplificazione della

proposizione al cliente finale e dall'aggiornamento dell'offerta ai migliori standard di mercato per permettere al cliente PMI di ottenere una copertura completa e chiara. In quest'ottica sono state sviluppate le quattro soluzioni specifiche per target (artigiani, commercianti, fabbricati e uffici), distribuite dal canale agenziale. Tutte le soluzioni sono state pensate per sostenere l'imprenditore non solo sotto il profilo del ristoro dei danni materiali ai beni, ma anche per mitigare gli effetti monetari dovuti ad una interruzione di attività, nonché è stata prevista una garanzia di sostegno temporaneo al reddito, che prevede un supporto economico in caso di infortunio dell'uomo chiave in azienda.

Inoltre, per facilitare la corretta proposizione della soluzione assicurativa in base al profilo del cliente è stato sviluppato un applicativo Web che partendo dalla P.IVA, recupera in automatico informazioni relative ad attività, rating, rischio cessazione azienda, numero dipendenti, fatturato e suggerisce le garanzie idonee in base al profilo di rischio del cliente.

In ottica di proteggere il benessere dei clienti e supportarli in caso di imprevisti che possano compromettere la loro serenità, sempre in ambito PMI nel corso del 2020 e sino al giugno 2021 per quanto riguarda il comparto salute è stata attivata un'estensione del prodotto Indennità di Degenza al caso di infezione da Covid-19. La copertura, che non comporta la necessità di provare la non preesistenza dell'infezione a condizione che il

tampone/diagnosi medica equivalente sia effettuata dopo la sottoscrizione della copertura, è stata estesa al personale sanitario delle cooperative socio-sanitarie. Sono state definite condizioni tariffarie dedicate per tutte le piccole medie imprese e agevolate per le cooperative aderenti a Confcooperative. Anche per i clienti Assimoco, Dipendenti, Agenti e loro collaboratori nonché per i dipendenti di Confcooperative sono stati attivati servizi per sostenere, in ambito salute, la difficoltà legata all'emergenza del Coronavirus. È stato attivato un numero verde per dare la possibilità a tutti i clienti di parlare con un medico e ricevere tutte le informazioni relative al Covid-19, conoscere le relative precauzioni ed eventuali indicazioni su come muoversi nell'ambito della sanità pubblica. Digitando lo stesso numero verde, inoltre, vi era la possibilità di accedere ad un servizio di consulenza psicologica gratuita; servizio utile ed importante per aiutare a gestire le fragilità che in un momento così delicato di pandemia potevano emergere. Tale iniziativa si è protratta sino ad aprile 2021.

L'attuale **raccolta premi danni con caratteristiche ESG** è di 34,7 mln di euro pari al 11,6% del totale business danni, grazie in primo luogo alla scelta di estendere la garanzia calamità naturali. Nel 2021 la raccolta premi dei prodotti casa e famiglia valutati ad impatto dalla società è aumentata (+ 6,7 mln) così come quella relativa ai nuovi prodotti dedicati alle PMI (+2,4 mln).

Prodotti ad impatto DANNI (in k€)		
	Totale 2020	Totale 2021
Totale emesso danni prodotti ad impatto ESG da DWH (riclassificato)	20.786,5	34.670,3
Totale emesso danni (dato contabile a bilancio)	281.497,9	299.325,7
% emesso danni ESG / emesso totale danni dato contabile a bilancio	7,4%	11,6%

In **ambito Vita**, a seguito dell'integrazione dei fattori di natura ambientale, sociale e di buona governance (ESG) all'interno della politica in materia di investimento introdotti alla fine del 2019 e in ottemperanza agli obblighi normativi previsti dal Regolamento (UE) 2019/2088, Assimoco Vita ha classificato i prodotti di Ramo I (Assimo Moderato 2 Ed. 12/2019 e Sogni Sicuri), Multiramo (Duo Assimoco Ed. 02/2017, NuovoValore Assimoco Ed. 03/2021, NostroValore Assimoco) e Unit Linked (Multi Assimoco) come sostenibili.

Per la componente di Gestione Separata, l'integrazione dei fattori ESG avviene attraverso:

- l'applicazione di filtri negativi che consentono di escludere investimenti in aziende i cui ricavi provengono anche in minima parte dalla produzione di armi (chimiche, nucleare, a grappolo eccetera) e in quelle aziende i cui ricavi derivano principalmente dalla produzione ed estrazione del carbone. Sono ammesse esclusioni anche verso quelle società coinvolte in gravi violazioni dei diritti umani e stati con alti livelli di corruzione o con limitazioni della libertà civile e di espressione;
- l'adozione di metriche ESG che mediante l'individuazione di una soglia minima

di rating permettono ad Assimoco Vita di escludere l'investimento in aziende che non pongono attenzione ai temi ambientali, sociali e di buona governance rispetto ad altre società operanti nello stesso settore;

- la selezione di investimenti a impatto che hanno come obiettivo quello di finanziare progetti e iniziative che hanno come scopo esclusivo l'impatto ambientale e sociale.

La componente Unit-Linked di:

- NuovoValore Assimoco Ed. 03/2021 incorpora analisi di sostenibilità in coerenza con criteri ambientali, sociali e di buona governance nella selezione di emittenti e titoli;
- NostroValore Assimoco incorpora le linee guida definite dalla Conferenza Episcopale Italiana (CEI) in cui ai criteri ESG si aggiunge una dimensione etica nella selezione degli strumenti finanziari.

Per il prodotto Multi Assimoco, circa il 60% dei Fondi Esterni/OICR promuovono caratteristiche ESG/ persegono un obiettivo sostenibile. Tra i principali Fondi rientrano Raiffeisen Capital Management, Banor, BNP Paribas, Axa Investment Management, Triodos Investment Management, Etica Sgr, Robeco SAM e Pictet.

Prodotti ad impatto VITA (in k€)		
	Totale 2020	Totale 2021
Totale emesso vita prodotti ad impatto ESG (riclassificato)	170.607,0	305.970,6
Totale emesso vita (dato contabile a bilancio)	532.244,3	629.433,4
% emesso vita ESG / emesso totale vita	32,0%	48,4%

Per quanto riguarda il business “vita” il contributo maggiore è dovuto all’offerta ESG sul risparmio e investimento che grazie al lancio del nuovo prodotto NUOVO VALORE ha portato l’offerta di Assimoco con caratteristiche ESG al 48,4% dei primi emessi totali.

Per traguardare l’obiettivo del rafforzamento del modello operativo e dei servizi

offerti agli intermediari, nell’ambito della strategia volta a strutturare la fase assuntiva in modalità “architettura aperta” è stata avviata con alcune Agenzie pilota la collaborazione con l’Agenzia di sottoscrizione Italnext di Italiana Assicurazioni (Gruppo Reale), per offrire alla rete Agenti aderente un panel di servizi assuntivi circoscritti ad alcuni ambiti non coperti dall’offerta del Gruppo.



sviluppo del segmento del Terzo Settore e Consumo Responsabile

Nel corso del 2019 Assimoco **ha avviato Eticapro**, una importante iniziativa strategica volta a sviluppare il segmento del Terzo Settore e del Consumo Responsabile e che, nonostante le difficoltà legate all'emergenza Covid-19, ha registrato significativi progressi anche nel corso del 2020 e 2021. Il Terzo Settore rappresenta e si conferma

un pilastro sempre più importante della nostra economia, che ha registrato un trend in costante crescita grazie all'aumento della domanda di servizi (educazione, sanità, assistenza sociale, tutela ambientale, ecc...) e alla crescente fiducia delle Istituzioni Finanziarie attraverso l'offerta di risorse e strumenti finanziari dedicati.

i numeri del Terzo Settore

362.634 enti del terzo settore

fra cui si sottolinea un target elettivo di circa:

36.437 organizzazioni di volontariato e

19.660 cooperative sociali

16.388 imprese sociali

13.633 ONLUS

15.489 cooperative sociali

oltre **300.000** Associazioni riconosciute o non riconosciute

861.919 dipendenti (+1%)

5,5 mln di volontari

70 mld circa il giro d'affari

(Fonti: Rapporto Istat 2021 IPSOS)

Focus

Eticapro

Eticapro rappresenta un'iniziativa assicurativa dedicata al Terzo Settore e al Consumo Responsabile

che nasce dall'unione di tre aziende italiane etiche e solidali: Assimoco, Banca Etica, CAES Italia.

Eticapro è pensata per:

- ascoltare le esigenze specifiche del Terzo Settore e dei Consumatori Critici Responsabili
- fornire Protezione attraverso l'offerta di prodotti e servizi che privilegiano semplicità, trasparenza e accuratezza
- ideare e realizzare in maniera partecipata soluzioni innovative e accessibili che creano valore reciproco
- generare un impatto positivo con particolare attenzione ai criteri di sostenibilità sociale, ambientale e di governance
- prestare attenzione alle ricadute positive sulle comunità e alla vicinanza ai territori

L'iniziativa assicurativa fa leva su elementi di valore che prevedono un **marchio distintivo**, una **comunicazione identitaria**, una **esperienza professionale e una competenza specifica** fornite dal Gruppo Assimoco, da CAES Italia e da Banca Etica, da un orientamento etico in tutte le attività del Progetto, in modo che prodotti e servizi di Eticapro non siano accessibili a enti che svolgono attività in conflitto con i principi ed i valori di riferimento del Progetto stesso, come ad esempio: *produzione e commercializzazione di armi, sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti della persona, non rispetto delle garanzie contrattuali, mercificazione del sesso, attività con evidente impatto negativo sull'ambiente*. Inoltre Eticapro è presente su tutto il territorio nazionale attraverso una Rete di intermediari assicurativi che hanno sottoscritto una carta dei valori, che hanno sostenuto un percorso di formazione specifico, che hanno verificato, attraverso un questionario denominato B Impact Assessment (BIA), la loro capacità di generare un impatto positivo sociale e ambientale sul territorio e che hanno a disposizione una gamma di prodotti assicurativi dedicata.

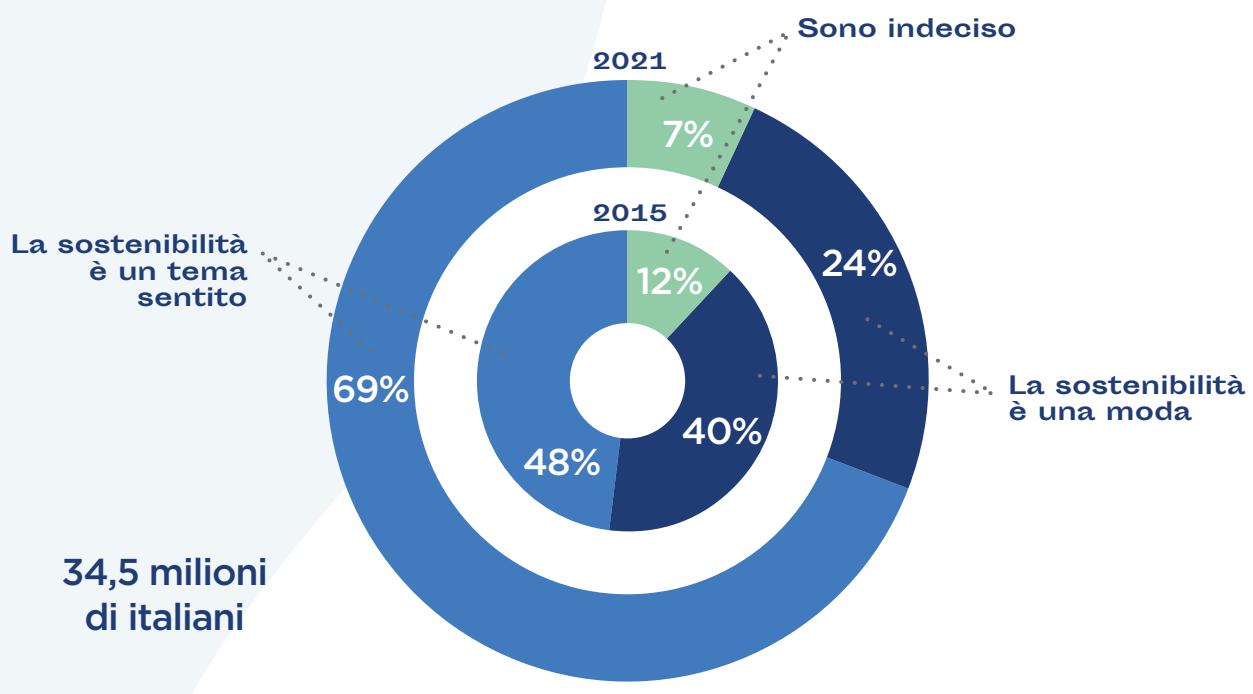


i numeri del Consumo Responsabile

Anche il Consumo Responsabile evidenzia un trend in costante crescita negli anni

stante l'aumento della consapevolezza dei consumatori sui temi della sostenibilità.

Sostenibilità: tema sentito o solo moda? Del termine sostenibilità o dell'aggettivo sostenibile si sente parlare sempre più spesso. Esistono, però, punti di vista differenti. Mi può dire quello che la rappresenta di più?

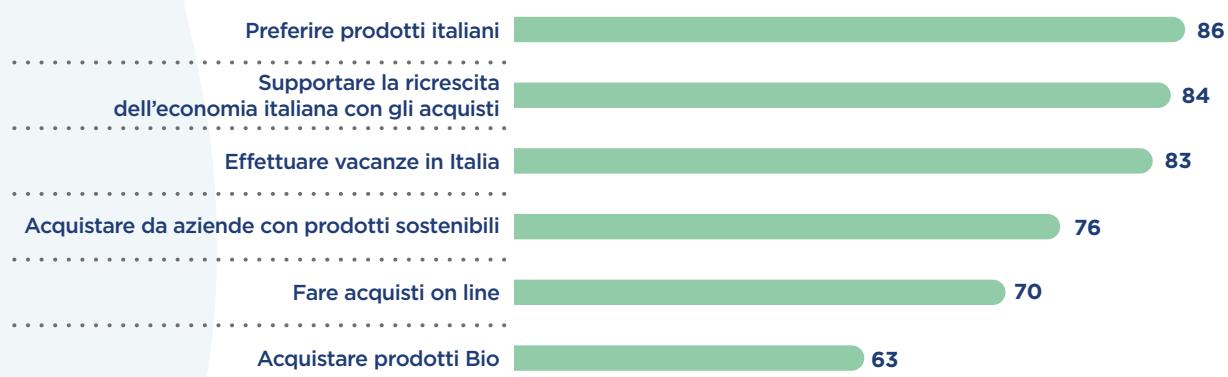


Base casi: IT 921 - Valori %

Abbiamo osservato come a seguito dell'emergenza sanitaria ci sia stato un cambiamento dello stile di vita dei consumatori

responsabili e come sia in crescita il riconoscimento del valore delle Società Benefit quali riferimento di acquisti sostenibili.

Lo stile di vita post emergenza sanitaria In seguito all'emergenza sanitaria di inizio 2020, pensa di modificare il suo stile di vita adottando in misura maggiore quali di questi comportamenti?



Nella scelta delle aziende sostenibili le componenti che vengono maggiormente considerate riguardano la trasparenza, la filiera produttiva e il rispetto dei lavoratori.

La scelta di Aziende sostenibili: Nella scelta dei prodotti/servizi da acquistare, cosa considera maggiormente?



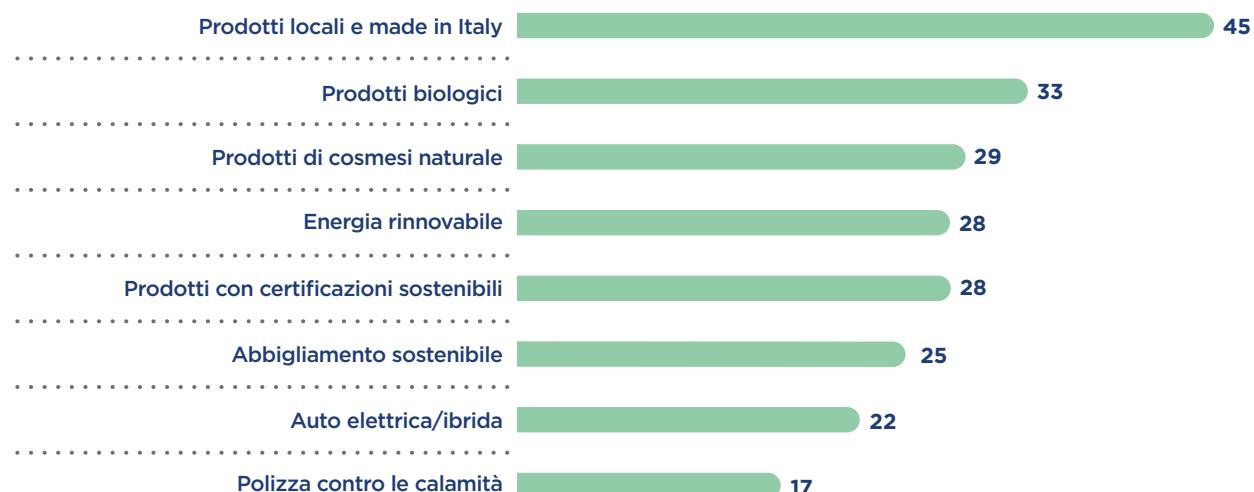
Base casi: IT 921 - Valori %

In sintesi il consumatore responsabile dimostra una predisposizione all'acquisto

che prescinde dal prezzo ma guarda altre componenti di valore

Acquisto anche se costa di più Parlando di acquisti, lei acquisterebbe le seguenti cose? e se si a quale condizione?

21% disposto a spendere di più per la maggior parte dei prodotti



Base casi: IT 921 - Valori %

un modello d'offerta dedicato al Terzo Settore e Consumo Responsabile

Un team ed un modello di business dedicato lungo tutta la filiera ai bisogni del Terzo Settore e del Consumo Responsabile

Abbiamo fatto importanti iniziative volte al miglioramento della notorietà dell'iniziativa Eticapro.

Nel 2021 abbiamo collaborato con Confcooperative per aumentare il posizionamento dell'iniziativa in alcuni territori che si sono dimostrati più sensibili ai valori e alle caratteristiche di Eticapro. In particolare, Umbria e Romagna hanno evidenziato una grande sensibilità e capacità di ascolto.

Eticapro ha collaborato con il Forum del Terzo Settore per il terzo anno consecutivo partecipando alla Terza edizione dei Cantieri Viceversa, progetto dedicato allo sviluppo nazionale di tutto il comparto del Terzo Settore, poiché i principi e i valori a cui si ispirano i "Cantieri" sono i medesimi in cui si riconosce anche il Gruppo Assimoco e perché è anche un'importante occasione per affermare l'importanza dell'assicurazione e delle tutele assicurative in un contesto in costante evoluzione che vede il continuo emergere di nuovi rischi, di nuovi bisogni e di nuove esigenze.

Abbiamo inoltre collaborato con il Gruppo Cooperativo CGM accompagnandolo nella realizzazione di una innovativa progettualità denominata Social Enterprise Open Camp 2021 e cercando di sensibilizzare il pubblico del Terzo Settore e del Consumo Responsabile che è stato coinvolto riguardo i temi assicurativi che rivestono particolare importanza per lo svolgimento delle attività delle organizzazioni non profit

e delle persone che a vario titolo operano all'interno.

Infine abbiamo realizzato un progetto in collaborazione con Italia Non Profit e denominato "Pronto Assicurazione" che ha dato vita ad una sezione on line sulla piattaforma di Italia Non Profit dedicata a sviluppare cultura e consapevolezza assicurativa presso il pubblico del Terzo Settore e del Consumo Responsabile che segue con attenzione le informazioni che vengono trasmesse da Italia Non Profit.

Abbiamo consolidato la Rete Eticapro

Eticapro ha migliorato anche il suo posizionamento locale e la sua capacità di essere presente su tutto il territorio italiano consolidando le Rete di intermediari esistente e aumentando il numero degli intermediari accreditati alla rete Eticapro passando da 42 a 58 (esclusi CAES Italia e Banca Etica) e accompagnando gli intermediari più sensibili con servizi e strumenti dedicati.

Il Gruppo, dato il suo ruolo di Assicurazione di riferimento del Mondo Cooperativo, vede confermato il proprio impegno nel costante sviluppo della gamma di offerta, alla continua ricerca di nuovi prodotti e servizi dedicati per gli enti del Terzo Settore, della cd Economia Civile e di tutte le persone che vi operano a vario titolo.

Nel corso del 2021 la gamma di offerta è stata ampliata con il nuovo prodotto "Eti-

capro infortuni Assimoco” una soluzione assicurativa dedicata alle persone che operano sia nel mondo del Terzo Settore sia nell’ambito delle Imprese a Impatto, della Finanza Etica, dei Gruppi di Acquisto Solidale e degli Enti Religiosi poiché con le loro scelte e il loro stile di vita contribuiscono allo sviluppo di modelli sostenibili di produzione e di consumo così come si propone di fare la polizza.

Eticapro Infortuni Assimoco tutela l’individuo e il suo nucleo familiare in caso di infortuni o malattia con effetti invalidanti che possono verificarsi durante la vita lavorativa, privata o nelle occasioni di mobilità sostenibile.

Sono infine state poste le basi per lo sviluppo di ulteriori nuovi prodotti o re-styling di alcuni esistenti che vedranno la luce nel 2022.

Dettaglio Terzo Settore e Consumo Responsabile

	31-12-2020	31-12-2021
Totale emesso vita	532.244,3 €	629.433,4 €
di cui Terzo Settore e Consumo Responsabile (riclassificato)	10.335,4 €	14.849,3 €
% emesso Terzo Settore e CR / emesso totale vita	1,9%	2,4%
Totale emesso danni (dato contabile a bilancio)	281.497,9 K€	299.325,7 K€
di cui Terzo Settore e Consumo Responsabile (riclassificato)	3.008,1 K€	3.867,7 K€
% emesso Terzo Settore / emesso totale danni	1,3%	1,1%

consulenza e vendita etica



il percorso di formazione valoriale della Rete Eticapro

Gli intermediari accreditati alla Rete Eticapro partecipano ad un percorso di formazione valoriale che fornisce le informazioni utili e aggiornate ai fini di una migliore comprensione del Terzo Settore e del Consumo Responsabile. In particolare, vengono affrontati temi relativi a cooperazione sociale e associazionismo, consumo responsabile, economia solidale, economia sostenibile e circolare, finanza etica, dinamiche del Terzo Settore e normativa di riferimento, competenze tecniche di prodotto. Ciò si traduce in comportamenti e azioni sul territorio che cercano di interpretare al meglio i bisogni assicurativi del Terzo Settore e del Consumo Responsabile.

Gli intermediari vengono inoltre coinvolti nelle principali iniziative relazionali a carattere nazionale (es. Partecipazione a Cantieri Viceversa).

Per loro sono stati organizzati due specifici webinar dedicati ad approfondire i temi più importanti che riguardano Terzo Settore e consumo responsabile con testimonianze di casi virtuosi da parte di alcuni intermediari della Rete Eticapro (con la partecipazione di realtà imprenditoriali che realizzano osservatori e ricerche sull'andamento di alcun trend significativi (es. Osservatorio ISNET / Demoskopea).

Rete Eticapro, è il primo network italia-

no di intermediari assicurativi orientato ai principi "benefit" a cui partecipano intermediari attuali e prospettici dotati di elevati standard etici e professionali. L'accreditamento al network è subordinato al possesso da parte degli intermediari dei requisiti minimi definiti in collaborazione con Nativa e in coerenza con l'approccio B Corp perseguito. Assimoco, insieme ai soggetti promotori del progetto, si è impegnata quindi a sottoscrivere una carta dei valori ispirata a:

- Cooperare verso un Beneficio Comune
- Attenzione, cura e centralità della persona
- Responsabilità
- Trasparenza
- Equità

e a far sì che gli stessi valori orientino l'operato delle rispettive reti distributive e che vengano concretamente agiti.

Gli intermediari aderenti alla rete Eticapro, inoltre, sono tenuti a sottoscrivere un Accordo di Collaborazione che li impegna a condividere gli elementi del Progetto e a sottoporsi alla compilazione del **questionario di impatto BIA (B Impact Assessment)**. Per la misura dell'impatto sociale e ambientale Assimoco ha adottato lo standard del B Impact Assessment (BIA) disponibile gratuitamente on-line e confidenziale, svi-

luppato da B Lab. L'utilizzo del BIA consente all'Intermediario di:

- misurare quantitativamente il proprio impatto complessivo e avere indicazioni sulla performance economica, sociale e ambientale.
- completare la "relazione di impatto", il documento annuale per comunicare il valore creato rispetto agli impegni presi dall'Intermediario.

Nel 2021 i nuovi intermediari accreditati alla Rete Eticapro hanno sostenuto il BIA aggiornato con nuove aree di indagine come, ad esempio, la capacità di essere trasparenti. Gli intermediari già accreditati si sono invece messi nuovamente alla prova per verificare la costante aderenza ai valori di Eticapro ottenendo così il rinnovo della certificazione BIA.

welfare planning assicurativo e vendita etica

È proseguita anche nel 2021 la messa a disposizione della rete bancaria e agenziale aderente al progetto del tool "Welfare Planning Assicurativo" che ha l'obiettivo di supportare il consulente bancario e agenziale per stimolare la consapevolezza del Cliente verso i suoi bisogni assicurativi, attraverso una consulenza di qualità.

L'applicativo, messo a disposizione dei Partner Intermediari è ad adesione, richiede in funzione delle utenze attivate una partecipazione al costo sostenuto dal Gruppo Assimoco per le licenze d'uso. Nel 2021, considerata la persistenza dello stato pandemico e il conseguente scarso utilizzo dello strumento, il Gruppo Assimoco ha deciso di farsi carico integralmente del costo, senza farlo gravare sulla propria rete di vendita.

Il Gruppo Assimoco inoltre ha provveduto a rinegoziare al ribasso i costi del tool, rendendolo accessibile a un maggior numero di Intermediari.

Un ulteriore elemento che sostiene la tematica legata alla consulenza e vendita etica è quanto previsto dalla Direttiva IDD ("Insurance Distribution Directive") che ha rappresentato per Assimoco e per tutti gli attori coinvolti nelle attività del Gruppo un'opportunità di migliore conoscenza del

Cliente e dell'evoluzione dei suoi bisogni nel tempo. Al cuore della direttiva vi è la Product Oversight Governance (POG), che ha come obiettivo quello di garantire che si tenga debitamente conto degli interessi della clientela durante tutto il periodo di vita del prodotto assicurativo. Assimoco non vende prodotti con target negativo e non consente alcuna forma di manleva al riguardo per i suoi Intermediari: in fase di emissione, infatti, i nostri Partner Intermediari analizzano il vero bisogno dei Clienti, proponendo una gamma di prodotti che risponda alle sole esigenze e sia in linea con le singole possibilità. Assimoco, dialogando con i propri Partner Intermediari, ha adottato un processo comune, semplice e guidato, che porta a valutare le esigenze del Cliente in modo integrato e basato su uno scambio informativo strutturato e continuo sul Cliente. Le strutture tecniche del Gruppo quali l'area sviluppo prodotto, commerciale e compliance con il supporto di consulenti esterni hanno strutturato un questionario per la mappatura delle esigenze effettive del Cliente; il modello, ha riscontrato un notevole riconoscimento ed è stato implementato da 42 Casse della rete del Gruppo Raiffeisen.

Gli Intermediari che sono accreditati Eticapro al 31/12/2021



sono **58** oltre ai Partner di Progetto CAES e BANCA ETICA. Distribuiti a livello nazionale come mostrato nella mappa



Una attenzione importante viene dedicata alla formazione: sono stati sostenuti complessivamente

1438 corsi di formazione erogati



e sono stati formati complessivamente



315 utenti

08

capitale naturale: impatto ambientale



governance ambientale e cambio sede

Assimoco s'impegna da anni nella riduzione del proprio impatto sull'ambiente esterno, nonché nella salvaguardia e nella cura dell'ambiente interno, lavorativo, legato in particolare alla salute e al benessere delle proprie persone.

A partire dal 2018 il Gruppo ha ulteriormente concretizzato i propri valori e le proprie responsabilità B Corp, cambiando la sede storica da Segrate a Milano, presso il Centro Leoni: un complesso, costituito da due edifici moderni ed eleganti che si sviluppa all'interno di un'area verde di circa 300.000 metri quadrati. Il Centro Leoni Business Park è stato scelto dal Gruppo per le sue elevate performance ambientali; tra questi, efficienza energetica, gestione responsabile dell'acqua, smaltimento dei rifiuti, scelta del sito di costruzione e materiali impiegati e salubrità degli spazi interni.

Si tratta, infatti del primo sito in Italia che ha ottenuto la certificazione Leed Silver Core & Shell nel 2011, grazie agli elevati standard utilizzati per la progettazione, costruzione e gestione del complesso. L'immobile, caratterizzato da superfici vetrate e da una pianta quadrata, permette di ridurre l'ausilio della luce artificiale, e garantisce per l'intero arco giornaliero un'esposizione alla luce naturale; ciò permette anche di ave-

re un ottimo coefficiente di coibentazione: all'interno dell'immobile, si ha sempre una temperatura costante di 21/22 gradi nel corso dell'anno.

Il sistema di riscaldamento è ad acqua calda, e funziona tramite un impianto a quattro tubi, dove circola l'acqua, la quale viene fornita direttamente da un ente esterno tramite scambiatore di calore periferico, mentre l'impianto di climatizzazione è un classico impianto a Unità di Trattamento Aria supportato da Ciler e Fan Coil.

Nel 2021 la compagnia ha avviato un percorso per definire obiettivi di riduzione del proprio impatto ambientale diretto attraverso il supporto di due nuove figure l'Energy manager e il Mobility manager. Sono state avviate le prime analisi e lo studio dei dati per effettuare una diagnosi più accurata ne è esempio l'introduzione dei "conta KW" nei punti dei quadri elettrici di maggior consumo al fine di acquisire importanti informazioni per meglio carotare gli interventi futuri.

la nostra strategia: una gestione responsabile degli impatti diretti generati

Il Gruppo Assimoco, cosciente dei cambiamenti ambientali, legati al climate-change, all'esaurimento delle risorse naturali, alla disponibilità limitata delle risorse idriche e al degrado del sottosuolo, che stanno investendo il mondo, è sensibile alla gestione dei propri impatti, legati alle attività e all'operatività del Gruppo. In questo senso, l'impegno del Gruppo è volto alla minimizzazione e mitigazione degli impatti am-

bientali diretti, tramite un costante monitoraggio dei propri consumi e la definizione di obiettivi di medio-lungo termine. I principi su cui si fonda tale impegno sono: un approvvigionamento responsabile, l'utilizzo responsabile delle risorse, la minimizzazione dei consumi energetici e conseguenti emissioni e la gestione responsabile dei rifiuti.



approvvigionarsi responsabilmente

Assimoco si impegna nella tutela dell'ambiente, in primo luogo, adottando un metodo di approvvigionamento responsabile: i fornitori sono ritenuti infatti, stakeholder chiave per l'implementazione della strategia di Sostenibilità e centrali attori delle attività di business del Gruppo, che condividono i principi e i valori di Assimoco formalizzati nel Codice Etico di Gruppo. I sottoscrittori di un contratto di fornitura o servizio sono tenuti a prendere visione e rispettare i contenuti del Codice Etico di Assimoco, nonché a conoscere i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e a tenere un comportamento conforme alle previsioni in esso contenute.

Nel corso dell'anno è stata definita la nuova procedura acquisti che prevede l'ado-

zione dalla piattaforma di e-procurement SAP-ARIBA. La nuova piattaforma consente di generare un albo fornitori diversificato per le varie categorie merceologiche e introduce un nuovo processo di selezione: i fornitori vengono preselezionati mediante un processo di screening che tiene conto non solo delle caratteristiche tecniche ed economiche ma anche dei criteri relativi alla sostenibilità in ambito sociale ed ambientale. Criteri ritenuti positivi per il Gruppo nella selezione dei fornitori, sono ad esempio una percentuale significativa di presenza femminile, e rappresentanti di minoranze o categorie svantaggiate. I fornitori vengono valutati su aspetti quali l'etica del business, il rispetto dei lavoratori e dell'ambiente.

Numero nuovi fornitori sottoposti a screening ambientale

	31-12-2020	31-12-2021
Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri ambientali	4	7
Totale nuovi fornitori	130	120
% Totale	3,1%	5,8%

A valle dello screening di preselezione, segue il bando dove vengono confrontate con imparzialità le offerte pervenute. I principi di sintesi per il Gruppo nell'impegno verso un approvvigionamento responsabile sono:

- neutralità nella selezione dei fornitori attraverso un processo trasparente e imparziale;
- equità nell'accedere alle offerte, sulla base di una concorrenza libera e leale, dando le stesse opportunità a tutti;

- efficienza e sicurezza operativa, legale e contrattuale, nel fornire raccomandazioni e supporto operativo alle imprese;
- responsabilità, integrando criteri sociali e ambientali nella selezione e nella gestione dei fornitori.

Il Gruppo ha introdotto un modello di gestione dei fornitori locali che semplifica il processo di approvvigionamento sostenibile. La nuova piattaforma consente una gestione integrata del processo di acquisto tramite i bandi di gara.

La catena di fornitura del Gruppo durante il 2021 ha registrato una spesa pari a circa 31 milioni di Euro, caratterizzata e suddivisa in diverse categorie merceologiche (tra cui le principali: consulenze, software, noleggi e servizi alle persone) e diversificata geograficamente sulla base dei servizi richiesti. Il Gruppo si impegna a rivolgersi

a fornitori esteri esclusivamente qualora i servizi richiesti non siano disponibili sul territorio nazionale, relativamente ai settori IT e consulenze strategiche. Al 31 dicembre 2021 la spesa erogata verso fornitori nazionali è pari a oltre 92% e circa il 61% è rappresentato da fornitori della sola regione Lombardia.

Distribuzione degli acquisti locali				
	31-12-2020		31-12-2021	
	Spese in K€	%	Spese in K€	%
Nord	33.160,0	91,8%	26.200,0	85,9%
Centro	1.413,1	3,9%	1.693,7	5,6%
Sud e isole	155,9	0,4%	214,9	0,7%
Esteri	1.386,8	3,9%	2.390,5	7,8%
Totale	36.115,8	100%	30.499,1	100%

In coerenza con la missione aziendale, il Gruppo s'impegna non solo nella selezione della catena di approvvigionamento, ma anche nella scelta, acquisto e utilizzo di prodotti e servizi, che minimizzino il proprio impatto ambientale e anche sociale, se possibile.

Il Gruppo ha inserito nella propria procedura acquisti parametri concreti che rispecchiano il proprio impegno nella riduzione degli impatti ambientali con le seguenti certificazioni: Certificazioni BCorp, Certificazione FSC, Certificazione Biologico, Certificazione Fire Trade, Certificazione Leadership in Energy and Environmental e Design (LEED), Certificazione ISO 9001, Certificazione PEFC, Certificazione ISO 14001 o EMAS.

Il Gruppo privilegia fornitori e prodotti che adottano validi standard di certifica-

zione da terze parti in ambito ambientale e sociale, a parità di prezzo e qualità. In tale ottica, a partire dal 2018, Assimoco aggiorna i contratti di approvvigionamento al fine di promuovere una maggiore sostenibilità e concretizzare la propria missione, esempi concreti di acquisti responsabili sono i seguenti:

- acquisto di energia esclusivamente da fonti rinnovabili certificate;
- acquisto di stampanti a basso consumo energetico e zero emissioni nocive;
- acquisto di carta certificata FSC e EU ECOLABEL, prodotta in modo responsabile proveniente da legname acquistato da fonti gestite in modo sostenibile, attente al livello di emissioni CO₂;
- acquisto di computer con certificazioni energy star e con il 75% dei componenti realizzati da materie prime riciclate

- acquisto di penne Biotic, l'intera penna (compresi refill e molla) è compostabile al 75%;
- raccolta differenziata all'interno del nuovo building;
- borracce WAMI per i dipendenti del Gruppo (www.wa-mi.org);
- nuova sede scelta guardando a parametri di sostenibilità ambientale (Centro Leoni - U.S. green building, leed silver).

È in corso il recupero dei cellulari obsoleti i quali verranno consegnati ad una società B Corp che provvederà al ricondizionamento e alla vendita. Per ogni cellulare riconsegnato verranno piantati due alberi partecipando alla campagna di riforestazione di Plantè Urgence.

utilizzo responsabile delle risorse

Con l'emergenza sanitaria in corso, il Gruppo si è impegnato a conciliare i propri principi e obiettivi di sostenibilità ambientale, con le necessità di tutela della salute e sicurezza delle proprie persone. In particolare, attraverso il ricorso a modalità di lavoro da remoto, che ha coinvolto la maggior parte delle persone del Gruppo, si riscontra un calo significativo nei consumi di materiali d'ufficio, di energia e dei rifiuti rispetto a quanto generato ante 2019.

Il consumo di carta

La scelta etica del Gruppo si è tradotta in prassi consolidata in tema di acquisti sostenibili e a basso impatto ambientale, adottando scelte mirate ad esempio per

l'utilizzo degli inchiostri per stampanti: le cartucce multifunzione sono a base di cera e acqua e non contengono quindi polveri nocive per la salute delle nostre persone e per l'ambiente.

Nel corso del 2021 si è riscontrata una riduzione dell'utilizzo della carta dovuto allo sviluppo dei processi di dematerializzazione accelerati per effetto dell'emergenza sanitaria e del lockdown che ha comportato la chiusura degli uffici e il ricorso allo smart-working per la maggior parte delle persone del Gruppo. Nel 2022 con il ripopolamento della sede è stata pensata una campagna di comunicazione interna per sensibilizzare le persone a mantenere gli stessi comportamenti e non ricadere in cattive abitudini di stampa.

Materiali utilizzati			
	Unità di misura	31-12-2020	31-12-2021
Totale carta da ufficio impiegata	Kg	2.700	650
carta certificata unicamente FSC¹	%	100%	100%
Carta certificata FSC	%	100%	100%
Totale toner e cartucce impiegati	Kg	0	0

¹Carta con Certificazione Forest Stewardship Council (FSC) che garantisce che i materiali lignei e/o cartacei usati per la realizzazione dei prodotti provengono da foreste gestite in modo responsabile.

Nell'ambito delle attività lavorative nel periodo non emergenziale, il Gruppo si impegna, inoltre, ad utilizzare responsabilmente anche i materiali cartacei secondari quali il materiale igienico (carta asciugamani e carta igienica), in pura cellulosa ed il materiale igienico sanitario di deterzione ed igienizzazione, selezionato tra prodotti a basso contenuto chimico e prevalentemente eco-sostenibile. Da diversi anni, tutti i prodotti per la sanificazione e l'igienizzazione di bagni, aree ristoro e postazioni lavoro sono etichettati Ecolabel e biodegradabili.

Questo impegno è venuto meno nel periodo di emergenza sanitaria: al fine di tu-

telare in primo luogo la salute delle persone, si è fatto ricorso a un incremento di interventi di pulizia, sanificazione e nebulizzazione degli ambienti di lavoro, utilizzando prodotti chimici e a base alcolica per avere un impatto efficace nel combattere l'epidemia.

Per quanto riguarda i toner delle stampani, a partire dal 2018, il Gruppo, ha deciso di sostituire e innovare le tecnologie di stampa, optando per macchine multifunzioni prive di fusori a caldo e toner tradizionali: i toner sono stati sostituiti da cartucce contenenti acqua e cera che a fine processo vengono smaltiti come semplici involucri di plastica.



consumi energetici ed emissioni

Con il trasferimento nella nuova sede, si è inaugurato un percorso più virtuoso in termini di gestione dei consumi energetici: l'isolamento delle facciate, le schermature esterne e l'utilizzo di pannelli in vetrocamera selettivi che aumentano notevolmente la protezione solare, consentono un fabbisogno energetico contenuto sia in inverno che in estate. A questi si aggiungono un efficiente sistema di supervisione elettronica e un piano di monitoraggio e verifica degli impianti che consentono di ottimizzare i consumi energetici nel tempo.

Il consumo totale di energia del Gruppo, nel 2021, è stato pari a 2.022 GJ rispetto ai 2.289 GJ consumati nel 2020.

A partire dai primi mesi del 2018, la Compagnia ha deciso di approvvigionarsi solo ed esclusivamente di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili certificate e per l'edificio di Via Spadolini è stato stipulato un contratto di fornitura di energia verde (da fonte rinnovabile) per coprire parte del fabbisogno elettrico dell'edificio.

Consumi energetici del gruppo (gj) ¹		
	31-12-2020	31-12-2021
Gas naturale ad uso riscaldamento ²	287	222
Energia elettrica acquistata	1.127	1.054
di cui da fonti rinnovabili certificate (Garanzia d'origine)	1.127	1.054
Totale consumi energetici flotta auto aziendale	875	746
Consumi carburante non rinnovabile uso aziendale - gasolio e benzina	875	746
Totale consumi energetici	2.289	2.022
di cui da fonti rinnovabili	49%	52%

¹ In tabella i consumi sono espressi nell'unità di misura dell'energia, in Gigajoule (GJ); ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati per l'anno 2020 e 2021 i fattori di conversione definiti nelle "Linee Guida dell'applicazione in banca degli Standard GRI in materia ambientale".

² The Greenhouse Gas Protocol "A Corporate Accounting and Reporting Standard" - World Business Council for Sustainable Development e World Resources Institute - www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard.

L'indice di intensità energetica indica un valore più rappresentativo dei consumi registrati nei due anni oggetto di rendicontazione, pari a 5,3 GJ/pro-capite nel 2020 e 4,7 GJ/pro-capite nel 2021; e pari a 0,21 GJ nel 2020 e 0,18 GJ nel 2021, calcolato dividendo il consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione per i m² netti occupati dal Gruppo.

Per la misurazione delle emissioni climatiche, le informazioni richieste dagli Standard GRI sulle emissioni di gas ad effetto serra, si basano sui requisiti del GHG Protocol che richiede una classificazione delle emissioni in Scope 1 e Scope 2. Questo approccio favorisce una maggiore trasparenza e comparabilità

dei dati ambientali, anche in confronto con altri Gruppi.

Tra le emissioni di dirette Scope 1, sono computate le emissioni generate dai consumi di gas naturale per l'impianto di riscaldamento e dai consumi di gasolio e benzina della flotta aziendale. Gli indicatori che seguono sono espressi in tonnellate di anidride carbonica (CO₂) e tonnellate di CO₂ equivalenti; misura che esprime anche la quantità in aggiunta all'anidride carbonica, degli altri gas ad effetto serra, riportati nel protocollo di Kyoto e nel GHG Protocol ed è ottenuta tramite formule di calcolo definite nelle "Linee Guida dell'applicazione in banca degli Standard GRI in materia ambientale".

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)				
Tipologia di consumo	31-12-2020		31-12-2021	
	t CO ₂	t CO _{2e}	t CO ₂	t CO _{2e}
Riscaldamento				
di cui gas naturale ad uso riscaldamento	16,49	16,59	12,79	12,86
Carburante flotta auto				
Gasolio	64,96	65,61	72,5	73,22
Benzina	-	-	5,98	6,02
Totali	81	82	91	92

Le emissioni indirette invece considerano nel computo dello Scope 2, il conto delle emissioni generate dai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni

di CO₂ e dello Scope 2 sono state utilizzate entrambe le metodologie di calcolo previste dai GRI Standards: Location-based e Market based.

Emissioni dirette di GHG (Scope 2)				
Tipologia di consumo	31-12-2020		31-12-2021	
	t CO ₂	t CO _{2e}	t CO ₂	t CO _{2e}
Energia elettrica acquistata	92,85	93,31	81,39	81,76
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	92,85	93,31	81,39	81,76
Energia elettrica acquistata (location-based)	92,85	93,31	81,39	81,76
Energia elettrica acquistata (market-based)	0	0	0	0

L'indice di intensità emissiva, che comprende le emissioni di Scope 1 e le emissioni di Scope 2 è pari a 0,41 tCO_{2eq} pro-capite nel 2020 e 0,45 nel 2021;

e pari a 0,02 tCO_{2eq} nel 2020 e 0,017 tCO_{2eq} nel 2021, calcolato dividendo il totale delle emissioni per i m² netti occupati dal Gruppo.

Acqua

L'utilizzo di acqua per Assimoco non è un aspetto rilevante dati i pochi consumi, ma anche su questo tema Assimoco ha dimostrato attenzione.

L'ottimizzazione della gestione dell'acqua ad uso sanitario avviene grazie allo scarico WC, dove i pulsanti di rilascio della cassetta scarico sono a doppio flusso, così da

miscelare aria ed acqua in una giusta quantità e potenza di rilascio, per minimizzarne lo spreco. Anche nei miscelatori dei lavabi sono stati installati riduttori di portata certificati conspecifici aeratori rompigetto a flusso integrato che riducono del 30% il consumo dell'acqua per sanitari.

gestione dei rifiuti

Il Gruppo è impegnato in un processo di corretto e responsabile smaltimento dei rifiuti e si avvale del supporto di una società leader del settore affinché ogni scarto generato segua la propria filiera dedicata e tracciata, preferendo, ove possibile, il recupero e la rigenerazione dei materiali.

La gran parte dei rifiuti raccolti con modalità differenziata è costituita da carta e cartone che vengono smaltiti e riciclati dando vita a nuovi materiali. Il Gruppo pone particolare attenzione nel caso di smaltimento dei dati sensibili: in questo caso, il

rifiuto viene sminuzzato o coriandolato ed inviato al centro di stoccaggio e riciclaggio con rilascio di opportuna documentazione. L'aumento dello smaltimento della carta è dovuto alla ripresa del servizio di "distruzione documentale" nel 2021 che era stato bloccato l'anno precedente.

Il Gruppo non produce rifiuti pericolosi: monitor e neon da anni non sono più acquistati ma noleggiati direttamente dal fornitore/manutentore che provvede direttamente alla fornitura, alla manutenzione ed alla relativa alienazione a fine ciclo.

Metodo di smaltimento	Rifiuti							
	31-12-2020				31-12-2021			
	unità di misura	pericolosi	non pericolosi	totale	unità di misura	pericolosi	non pericolosi	totale
Riciclo	t		0,4	0,4	t		3,0	3,0
Compostaggio	t			-	t			-
Recupero di energia	t			-	t			-
Incenerimento	t			-	t			-
Discarica	t			-	t			-
Deposito sul posto	t			-	t			-
Altro (specificare)	t			-	t			-
Totale	t	-	0,4	0,4	t	-	3,0	3,0

09

I'impatto che generiamo

L'impatto che generiamo

Il presente documento, qualificato come Dichiarazione Non Finanziaria a carattere volontario sulla base di quanto indicato dal D. Lgs. 254/2016, include anche la Relazione di Impatto, prevista per le Società Benefit sulla base della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Per il secondo anno, Assimoco ha voluto indirizzare al pubblico un'unica informativa che potesse rappresentare l'impegno complessivo profuso dal Gruppo e volto a generare un impatto verso tutti gli stakeholder.

La presente sezione è quindi finalizzata ad approfondire:

- la valutazione dell'impatto generato dal Gruppo Assimoco attraverso il B Impact Assessment – di seguito BIA, strumento di gestione on-line e gratuito (<https://bimpactassessment.net/>) che aiuta a trasformare l'idea di gestire l'impresa come una forza positiva in una serie di azioni concrete, misurabili e realizzabili. Permette di misurare le performance sociali e ambientali su una scala da 0 a 200. È il punto di partenza obbligato per ottenere la certificazione B Corp da parte dell'ente non profit B Lab, con un minimo punteggio di 80 punti, ma è anche uno strumento di miglioramento continuo per l'attuazione delle buone pratiche all'interno dell'organizzazione. La determinazione del BIA 2020 è stata svolta internamente dal Gruppo Assimoco

con il supporto di Nativa, country partner di B Lab per l'Italia, specializzata nell'accompagnare le imprese nella misurazione dell'impatto. Ad inizio 2022 il calcolo del dato è stato sottoposto ad audit da parte di B Lab per la verifica triennale della valutazione e per il rinnovo della certificazione B Corp, acquisita dal Gruppo per la prima volta nel 2018, ad oggi causa rallentamenti dovuti alla pandemia la valutazione è in corso.

- la descrizione delle modalità per il perseguitamento dei benefici specifici indicati in statuto, attuate nel corso dell'esercizio 2021, inclusive delle eventuali circostanze che ne hanno impedito o rallentato l'attuazione;
- nuovi obiettivi che la società intende perseguitare per l'esercizio 2022 rispetto alle finalità indicate in statuto.

B Impact Score 2021

Certified



Corporation

PUNTEGGIO MEDIO
DEI NOMINATI
BEST FOR THE WORLD

ASSIMOCO 2020

131

ASSIMOCO 2019

99.8

92.7

SI QUALIFICA PER
CERTIFICAZIONE
B CORP

80

102

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO
GENERATO COMPLESSIVAMENTE
DAL GRUPPO ASSIMOCO
AL 31.12.2021*

80.6

ASSIMOCO 2018

57.2

PUNTEGGIO MEDIO
CONSEGUITO DALLE
AZIENDE TRA 250-999
DIPENDENTI

200+

150

100

50

0

* Nel corso del 2022 sarà effettuato l'audit da parte di B Lab per la verifica della valutazione e per il rinnovo della certificazione B Corp.

dettaglio B Impact Assessment Assimoco 2021 - dati al 31/12/2021



	PUNTEGGI PER OGNI AREA DI IMPATTO	PUNTEGGIO MEDIO	RIFERIMENTI
Governance	24.4	STABILE VS 2020	Capitolo Identità
missione e impegno	5.9		Capitolo Governance
etica e trasparenza	8.4		
proteggere la missione	10		



	PUNTEGGI PER OGNI AREA DI IMPATTO	PUNTEGGIO MEDIO	RIFERIMENTI
Lavoratori	37	+0.5 PTI VS 2020	Capitale Umano
sicurezza finanziaria	3.7		Capitale Intellettuale
salute, benessere, sicurezza	12		
sviluppo professionale	5.8		
livello di coinvolgimento e soddisfazione	9		



relazione di impatto

valore alle persone



Costruiamo un ambiente di lavoro che valorizza e promuove lo sviluppo delle persone, si prende cura del benessere, favorisce il bilanciamento tra impegni personali e professionali e ne sviluppa il potenziale: le rende orgogliose e soddisfatte di lavorare con noi

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
<p>Programma per la “mappatura delle competenze” a livello aziendale, con la finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verificare la congruenza con il ruolo ricoperto e impostare piani di sviluppo • identificare le aree di talento delle persone • identificare i talenti e predisporre le liste di successione per le posizioni «chiave» 	<ul style="list-style-type: none"> • Completare la mappatura delle competenze, al fine di coprire il 100% della popolazione aziendale • Impostare e avviare i primi percorsi di sviluppo personale, sulla base delle risultanze della mappatura: colloqui individuali rivolti al 50% della popolazione aziendale • Definizione processo e identificazione delle “posizioni chiave” 	<ul style="list-style-type: none"> • Completato il percorso di mappatura delle competenze (100%) • Avviati i percorsi di sviluppo personale (non attraverso incontri individuali) • Grazie alla mappatura sono stati identificati gli alti potenziali su cui prevedere percorsi specifici
<p>Individuare nuove modalità di lavoro, più flessibili, adattive e attente alle specificità e ai nuovi bisogni delle persone (es. equilibrio fra lavoro e vita privata) e alle loro esigenze lavorative.</p> <p>Sviluppare competenze digitali a supporto dei nuovi modi di lavorare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visione sull’organizzazione adattiva e suoi nuovi modi di lavorare approvata dal Comitato di Direzione • Roadmap e programma di adozione dei nuovi modi di lavorare approvata dal Comitato di Direzione • Disegno nuova policy Smart Working e Lavoro Agile • Percorso di adozione a Microsoft 365 per il 100% dei dipendenti aziendali • Sviluppo del mindset e introduzione di metodologie agile su 3 nuovi team dell’organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Visione rispetto ai nuovi modi di lavorare approvata dal Comitato di Direzione ad aprile 2021 • Definita nuova policy smart working oggetto di comunicazione ai dipendenti in sede del webinar di ottobre 2021 dalla Direzione Generale • Effettuato percorso di formazione Microsoft 365 su tutta la popolazione aziendale (compresi dirigenti) per un totale di 6700 ore. • Percorso di introduzione di metodologie agili sviluppato nell’area Finanza e Area Tecnica R&I, sui team ‘Sviluppo Offerta e AT R&I’, “Front Office” e “Back Office”

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
Sviluppare sensibilità e attitudini ispirate ad un pensiero inclusivo che pongano l'attenzione alle diversità (disabilità, sesso, genitorialità) in coerenza con l'impegno di Assimoco quale Società Benefit	Almeno 3 seminari rivolti all'intera organizzazione	Sono stati svolti tre percorsi dedicati al pensiero inclusivo: <ul style="list-style-type: none"> • Diversity & Inclusioni (Luna e Camillo, Pace, Abigaela) • 3 Edizioni “Scienza della felicità su lavoro” • Libellula: “Questioni di Genere”
Rafforzare la comunicazione verso le persone dell'organizzazione: proseguire con il percorso “L'Arte di Stare Insieme” , su temi di allineamento strategico. Il percorso è indirizzato a tutte le persone dell'organizzazione e prevede appuntamenti con frequenza settimanale, ognuno dei quali è rivolto ad approfondire una specifica area del piano strategico.	Almeno 10 webinar di presentazione e confronto su temi strategici rivolti al 100% della popolazione aziendale	n. 26 webinar realizzati nel corso dell'anno 2022 e indirizzati a tutta la popolazione aziendale. Un appuntamento periodico su MS Teams per parlare del percorso strategico del Gruppo Assimoco, dei programmi in corso, per sensibilizzare e costruire consapevolezza fra il contributo del singolo e dei team al raggiungimento dello scopo aziendale e degli obiettivi annuali.
Sviluppo di uno stile di leadership coerente con l'essere società benefit e B Corp, in grado di sostenere le grandi trasformazioni avviate dal Gruppo Assimoco	Sessione di formazione rivolta al management	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento dell'intera popolazione del management Assimoco in una sessione di confronto rispetto all'implementazione dei nuovi modi di lavorare e della nuova policy di smart working, tenuta dalla Direzione Generale

Obiettivi 2022	
DESCRIZIONE	KPI
<p>Sviluppo della figura “esperto di sostenibilità” nelle diverse aree di governo dell’organizzazione e attivazione della community dedicata</p> <p>La necessità di calare l’approccio benefit nelle diverse aree aziendali in modo più deciso, spinto anche da un input normativo che ha visto un’accelerazione nell’ultimo periodo, richiede un differente approccio alla gestione della sostenibilità.</p> <p>La nuova figura avrà il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • portare contenuti specifici della sostenibilità all’interno della propria famiglia professionale; • guidare l’integrazione della sostenibilità nelle proprie attività caratteristiche, attraverso la definizione di linee guida e la declinazione degli obiettivi per l’area, la quantificazione dei target raggiungibili, ha consapevolezza dell’impatto generato e propositività nell’avviare iniziative o azioni specifiche (o costituirne il punto di riferimento per l’area); • è il punto di riferimento per l’area Cultura e Sostenibilità, per l’integrazione dei rischi e fattori di sostenibilità nella specifica famiglia professionale; <p>La community dedicata alla sostenibilità sarà formata da diversi esperti delle aree di governo e avrà il compito di analizzare dati e informazioni complessive aziendali con implicazioni ESG, oltre che delineare le linee di sviluppo da proporre al Comitato di Direzione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ingaggio e formazione di almeno 28 esperti di sostenibilità all’interno dell’organizzazione • Attivazione di un percorso formativo dedicato per lo sviluppo di competenze di sostenibilità verticali • Almeno n.2 incontri della community nel corso del 2022 e attivazione del piano di lavoro 2022-2023
<p>Implementazione del programma “nuovi modi di lavorare”</p> <p>Messa a terra del programma per l’introduzione dei nuovi modi di lavorare con un focus particolare ai seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sostenere buone prassi per la gestione delle riunioni • abilitare uno spazio di lavoro efficace per supportare modalità di lavoro ibride • supportare la sperimentazione della nuova policy smart-working per adottarla in modo stabile nell’organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • N.1 ciclo formativo dedicato sulla gestione delle riunioni rivolto al 100% della popolazione aziendale • Pilota per l’aggiornamento delle infrastrutture tecnologiche di due sale riunioni al fine di favorire modalità di lavoro ibride efficaci. Piano per l’aggiornamento delle sale riunioni rimanenti • Monitoraggio rispetto alla sperimentazione della policy smart-working e decisione del Comitato di Direzione in merito al cruscotto di KPI definito
<p>Garantire all’organizzazione continuità e sostenibilità nel tempo, disegnando percorsi di sviluppo personale e di team mirati e coerenti con la struttura organizzativa ed il posizionamento strategico dell’Assimoco di domani</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione e digitalizzazione dei dati raccolti dalla Mappatura delle Competenze • Avvio di attività di sviluppo rispetto ai gap di competenze rilevati in fase di Mappatura delle competenze, sia con percorsi individuali sia con percorsi di team • Avvio della community di “mentori” e avvio di almeno 10 percorsi di mentoring/reverse mentoring con l’obiettivo di incentivare il knowledge sharing sia a livello internazionale sia a livello intergenerazionale • Avvio di “palestre di allenamento” per le persone identificate di talento con il loro coinvolgimento in progetti e iniziative aziendali strategici

Obiettivi 2022	
DESCRIZIONE	KPI
Promuovere ed incentivare sensibilità e attitudini ispirate ad un pensiero inclusivo che pongano l'attenzione alle diversità (disabilità, sesso, genitorialità) in coerenza con l'impegno di Assimoco quale Società Benefit	<ul style="list-style-type: none"> Avvio di un percorso dedicato al tema dell'inclusione con il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale in almeno 2 seminari/attività
Rinforzare comportamenti e riflessioni rispetto al nostro stile di leadership, ispirato e coerente con l'essere società benefit e B Corp, per sostenere e orientare le attuali sfide di mercato e di business del Gruppo Assimoco	<ul style="list-style-type: none"> Avvio di un percorso formativo strutturato che stimoli la riflessione e la condivisione di comportamenti - efficaci dal punto di vista organizzativo e coerenti con il nostro Modello di Leadership - a tutti i livelli dell'organizzazione
Rafforzare la comunicazione tra le persone dell'organizzazione: attivare le persone a condividere temi di valore raccontando le proprie esperienze con un taglio personale ed emozionale	<ul style="list-style-type: none"> Serie di almeno 3/5 brevi speech, tipo TED, da parte di colleghi che vogliono portare temi di interesse generale (esperienze di volontariato, promozione del percorso di mentoring, racconto del dark web, trend HR 2022...)

servizi utili



Servizi utili

Abbiamo cura delle esigenze presenti e future dei clienti e di fare crescere la fiducia nei nostri confronti. A tal fine, proponiamo prodotti assicurativi e servizi che rispondono adeguatamente alle necessità di famiglie, piccole-medie imprese, enti del terzo settore e consumatori etici. Operiamo con trasparenza e promoviamo una cultura di consapevolezza dei reali bisogni di protezione e promozione del benessere, anche attraverso attività di consulenza. Sviluppiamo, nel rispetto delle loro peculiarità, persone e organizzazioni della nostra rete di partner intermediari, perseguiendo la semplicità nell'attività assicurativa e instaurando una relazione basata sull'ascolto e la vicinanza.

Obiettivi 2021

DESCRIZIONE	KPI	SAL
<p>Comunicare in modo semplice, chiaro e inclusivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consentire anche a persone ipovedenti, non vedenti e con dislessia di accedere senza differenze e senza difficoltà al sito istituzionale e ai documenti principali • riscrivere le comunicazioni in corso di contratto adottando un linguaggio semplice e chiaro e uno stile di comunicazione coerente con le linee guida riportate nel brand manual 	<p>Riprogettazione e sviluppo del sito istituzionale del Gruppo Assimoco, con particolare attenzione ai seguenti stream:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accessibilità sito e documenti: sviluppo di competenze interne per rendere accessibili i diversi touchpoint; • riscrittura delle comunicazioni in corso di contratto e pianificazione aule formative con linguista (almeno 2 edizioni formative) 	<ul style="list-style-type: none"> • La riprogettazione del sito istituzionale ha subito una modifica rispetto al piano iniziale delle attività, con una riattivazione prevista nel 2022 • L'attività di riscrittura delle comunicazioni e l'attività di formazione degli uffici preposti alla scrittura sono state completate nel 2021. In particolare, sono state riscritte le condizioni di polizza del prodotto in sviluppo PMI Bolzano con il supporto di "Palestra della Scrittura". È stato utilizzato un linguaggio preciso, ma semplice e comprensibile al cliente finale, in modo da guadagnarne la fiducia e supportare la penetrazione delle polizze
<p>Consolidare, sviluppare e migliorare il modello e gli strumenti a disposizione degli intermediari in linea con l'iniziativa strategica Eticapro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di una piattaforma collaborativa digitale fruibile anche in mobilità e di un "blog" per un dialogo costante e condiviso con i partner • Affiancamento per l'esecuzione del B Impact Assessment per 10 nuove agenzie aderenti alla Rete Eticapro <p>segue ></p>	<ul style="list-style-type: none"> • È stata portata a termine la messa a terra di una prima versione della piattaforma contenente tutti i principali elementi ed info inerenti il contesto di riferimento oltre ai servizi e strumenti messi a disposizione nell'ambito del progetto Eticapro. È stato anche avviato un processo di monitoraggio per l'individuazione di possibili aree di miglioramento e/o nuovi ambiti di intervento • È stato portato a termine l'accreditamento di 16 nuove agenzie Eticapro (oltre alla 743 Assicura Agenzia) che hanno sostenuto e superato con successo il relativo B Impact Assessment

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
Consolidare, sviluppare e migliorare il modello e gli strumenti a disposizione degli intermediari in linea con l' iniziativa strategica Eticapro	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento del percorso di formazione tecnico-valoriale e allargamento della partecipazione degli intermediari ad incontri di settore (almeno 4 appuntamenti fra road-show ed eventi di carattere nazionale) Incremento del 10% dei nuovi ETS in portafoglio; Avvio dello sviluppo di una sezione di educazione finanziaria assicurativa sul portale ItaliaNonProfit, come elemento di visibilità per Eticapro e per la rete di partner intermediari 	<ul style="list-style-type: none"> Sono stati identificati e valutati gli ambiti ed i contenuti relativi all'aggiornamento del percorso formativo valoriale compreso l'ingaggio dei consulenti per il supporto nella realizzazione. I lavori sono avviati e il corso sarà disponibile entro la metà del 2022. Nel 2021, sono stati altresì realizzati interventi di formazione e coinvolgimento della rete Eticapro attraverso uno spazio dedicato nell'ambito dei Road show dedicati alla rete agenziale (2 eventi virtuali); sono inoltre stati realizzati 2 webinar tematici ("Costruiamo insieme Eticapro") rivolti esclusivamente alla rete Eticapro che hanno visto anche la partecipazione e contributo formativo di autorevoli operatori del non profit (Osservatorio ISNET), oltre al coinvolgimento delle medesime agenzie all'evento conclusivo "Cantieri Viceversa", la più importante progettualità a livello nazionale mirante ad agevolare e sviluppare il dialogo e la sinergia tra Istituzioni finanziarie e realtà del Terzo Settore. Il numero dei nuovi ETS in portafoglio ha visto un notevole incremento passando dai 303 del 2020 ai 1412 del 2021 (incremento superiore al 200%). Nel mese di novembre è stato lanciato "Pronto Assicurazione", uno spazio gratuito online (all'interno del portale italianonprofit.it) di Cultura Assicurativa volto a fornire uno strumento di orientamento sull'universo assicurativo per le organizzazioni non profit e gli addetti ai lavori.
Realizzare un "Laboratorio di Innovazione" che lavorerà alla progettazione ed elaborazione di una " Matrice dei driver di Sostenibilità ". La matrice consentirà di tradurre le linee guida di Sostenibilità in una checklist pratica da utilizzare per: <ul style="list-style-type: none"> la mappatura dell'offerta esistente l'impostazione e lo sviluppo di Nuovi Prodotti e Nuovi Servizi la gestione del business corrente, inteso quale riqualificazione delle caratteristiche dei servizi offerti, della comunicazione, delle politiche e/o pratiche di business 	Principi e linee guida, ambiti di sviluppo e definizione interventi, approvati dal Comitato di Business	È stato realizzato il laboratorio per l'analisi delle direttive e linee guida per la valutazione dell'offerta 'sostenibile' attuale, oltre che per individuare le vie di sviluppo di quella futura. È stato formulato uno spreadsheet come strumento di analisi e di guida ai team di sviluppo dell'offerta. L'output dell'analisi è coerente con le considerazioni in termini di tassonomia promosse dalla Commissione Europea e ne complementa gli impatti ai fini gestionali. I risultati del laboratorio sono stati oggetto di una preview al Comitato di Direzione nel 2021 e saranno oggetto di ulteriore approfondimento e implementazione nel corso del 2022.

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
Valutare l'opportunità di sviluppare un'offerta assicurativa a protezione delle donne che subiscono forme di violenza, attraverso la realizzazione di un 'Laboratorio di Innovazione', in collaborazione con il mondo di riferimento	Esito del laboratorio di innovazione validato dal Comitato di Business	<ul style="list-style-type: none"> Nel corso del 2021 sono state effettuate le attività preliminari con la Commissione Donne Dirigenti Cooperatrici ed è stato condiviso l'approccio alle attività del laboratorio, oltre che i risultati attesi. La prima sessione del laboratorio è stata svolta ad inizio 2022, durante il quale si attende la formulazione della proposizione assicurativa dedicata a sostener le donne vittime di violenza
Sviluppare la consapevolezza delle imprese e degli enti del terzo settore verso la determinazione dell'impatto generato attraverso l'esercizio della propria attività. Elaborazione di un questionario di valutazione degli impatti ambientali, sociali e di governance, che sia fruibile e comprensibile, oltre che utile al partner intermediario nel sviluppare una vendita etica verso i clienti finali.	Sviluppo della piattaforma e messa a disposizione del questionario ESG alla rete di intermediari e clienti finali (imprese e enti del terzo settore), in collaborazione con il mondo di riferimento e partner dell'iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> È stato dato avvio al progetto 'Rating di Impatto', con la realizzazione delle seguenti attività principali: ingaggio dei partner di progetto (Caes e Banca Etica), definizione dei contenuti e delle metriche di valutazione, disegno del modello e dei processi operativi. È stato formalizzato il contratto di fornitura per lo sviluppo informatico della piattaforma che vedrà la luce nel corso del 2022
Lanciare sulla rete distributiva l'offerta assicurativa in ambito risparmio e investimento che sia coerente con i criteri etici di responsabilità ambientale, sociale e di governance espressi dalla Conferenza Episcopale Italiana (CEI)	Lancio sulla rete di partner intermediari del prodotto NostroValore Assimoco, caratterizzato dalla certificazione Nummus.info del rispetto dei criteri emanati dalla CEI	<ul style="list-style-type: none"> Nel corso del 2022 è stato completato il lancio del prodotto "NostroValore Assimoco", polizza vita multiramo che introduce un nuovo modo di investire nel rispetto dei principi e delle linee guida in materia di investimento proposti dalla CEI. NostroValore Assimoco è sottoposto al monitoraggio periodico di una società di consulenza, specializzata e indipendente, che analizza la conformità del portafoglio di investimento agli obiettivi. Il prodotto è stato premiato agli "Insurance Connect Award" fra le eccellenze di prodotto assicurativo in tema di sostenibilità

Obiettivi 2022	
DESCRIZIONE	KPI
<p>Modello di business dedicato al Terzo Settore e al Consumo Responsabile</p> <p>Consolidamento del modello di business dedicato a rispondere alle esigenze specifiche del Terzo Settore e del Consumo Responsabile, improntato alle logiche di sostenibilità e di mutualità, attento alle ricadute positive sulle comunità e la vicinanza ai territori. In particolare, nel corso del 2022 sono perseguiti i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sviluppare la base clienti ETS e persone fisiche b. operare nell'ottica della redistribuzione del valore generato attraverso il business Eticapro c. perseguire un maggiore allineamento fra le caratteristiche dell'offerta assicurativa e le esigenze peculiari del segmento di riferimento, nell'ottica di un miglioramento della soddisfazione d. perfezionare la valutazione di impatto realizzata dagli intermediari della Rete Eticapro e. aggiornare il percorso valoriale dedicato alla Rete Eticapro f. rafforzare il senso di appartenenza alla Rete Eticapro, accrescere le conoscenze del contesto di riferimento e le competenze professionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento minimo del +20% del numero di nuovi clienti ETS e Persone Fisiche (Soci, Volontari, Dipendenti) che si avvalgono di prodotti e servizi Assimoco/Eticapro • Messa a terra dell'iniziativa pilota 'give back', nell'ottica di una redistribuzione del valore nelle comunità dei territori • Restyling del prodotto 'Infortuni per l'Economia Solidale', al fine di migliorare la soddisfazione del target di riferimento • Revisione del B Impact Assessment per le agenzie accreditate nel 2020 con l'introduzione di una nuova area tematica (questionario sulla trasparenza) • Aggiornamento del percorso di formazione valoriale per tutta la Rete Eticapro • Coinvolgimento e partecipazione della Rete Eticapro a eventi di settore a carattere nazionale (Fà la cosa Giusta, Festival Economia Civile, Cantieri Viceversa, CGM, Eventi Confcooperative Nazionale)
<p>Underwriting sostenibile</p> <p>Revisione della politica di sottoscrizione di Assimoco al fine di contribuire a perseguire un approccio benefit coerente nell'esercizio del business assicurativo. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. identificazione settori, attività e comportamenti non coerenti ed escluse dalla sottoscrizione, in coerenza con i fattori ESG; b. identificare settori, attività e comportamenti da sostenere in coerenza con i fattori ESG; c. opportunità di integrazione con il questionario di valutazione degli impatti ambientali, sociali e di governance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di una piattaforma collaborativa digitale fruibile anche in mobilità e di un "blog" per un dialogo costante e condiviso con i partner; • Affiancamento per l'esecuzione del B Impact Assessment per 10 nuove agenzie aderenti alla Rete Eticapro; • Aggiornamento del percorso di formazione tecnico-valoriale e allargamento della partecipazione degli intermediari ad incontri di settore (almeno 4 appuntamenti fra road-show ed eventi di carattere nazionale); • Incremento del 10% dei nuovi ETS in portafoglio; • Avvio dello sviluppo di una sezione di educazione finanziaria assicurativa sul portale ItaliaNonProfit, come elemento di visibilità per Eticapro e per la rete di partner intermediari.

Obiettivi 2022	
DESCRIZIONE	KPI
Modello d'offerta che integra fattori di sostenibilità Sviluppo di un'offerta in ambito salute da realizzare attraverso la partnership attivata nel corso del 2021 con Cooperazione e Salute, anche con particolare attenzione al rischio di non autosufficienza. Integrare il modello d'offerta Assimoco in risposta per rispondere alle esigenze di protezione delle donne, con attenzione al tema della violenza	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo del concept per un'offerta Long Term Care a protezione del rischio di non autosufficienza Definizione di piani sanitari in collaborazione con Cooperazione e Salute Concept per integrare l'offerta Assimoco rispetto alla protezione delle donne in tema di violenza
Formazione dedicata ai partner intermediari sulla sostenibilità Coinvolgimento della rete di partner intermediari in un percorso volto ad approfondire le tematiche di sostenibilità, in coerenza con il paradigma benefit abbracciato da Assimoco e alle iniziative avviate dal Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Formazione intermediari sulla sostenibilità Formazione intermediari "leadership femminile" Evento 'Beirat' dedicato a coinvolgere e ingaggiare i partner sui temi della sostenibilità
Cambiamento climatico Condividere l'impegno del Gruppo Assimoco per rispondere alle sfide del cambiamento climatico, sia con riferimento alla gestione degli impatti diretti, sia in relazione alla gestione degli impatti indiretti e alle implicazioni sull'evoluzione dell'offerta assicurativa	<ul style="list-style-type: none"> Declinazione degli impegni per la lotta al cambiamento climatico Approvazione di un documento programmatico
Evoluzione del modello di servizio Semplificazione dei processi di assistenza per facilitare la gestione documentale da parte dei partner intermediari, con l'obiettivo di ridurre gli oneri gestionali e attuare un miglioramento dell'impatto ambientale, conseguente alla riduzione del consumo di carta e delle attività di spedizione. Potenziamento della comunicazione telefonica verso il cliente finale. Introduzione e monitoraggio dell'indice di soddisfazione del cliente finale rispetto al servizio di assistenza ricevuto dal Customer&Partner Service	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione del servizio di upload documentale sul 100% dei partner intermediari entro l'anno Mantenimento del ratio sul livello del servizio di assistenza clienti superiore al 96% Introduzione Net Promoter Score sul servizio di assistenza verso i clienti finali

welfare integrato



Siamo attivatori di un sistema di welfare integrato.

Esercitiamo l'attività assicurativa anche in una logica di rete territoriale, nella quale i diversi partner sono integrati in modo armonico e coeso con l'obiettivo di generare un benessere equo e sostenibile delle famiglie, delle piccole-medie imprese e degli enti del terzo settore del territorio

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
<p>Promuovere la parità di genere a partire dalle imprese.</p> <p>Comprendere i bisogni della donna come soggetto attivo dello sviluppo economico, nonché i servizi che possono accompagnare la crescita e il consolidamento del ruolo femminile sul piano dell'empowerment professionale ed extraprofessionale. L'analisi è fondata su tre pilastri principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprensione della situazione di contesto, ovvero il posizionamento attuale del ruolo femminile nell'ambito dell'economia e le potenzialità ancora oggi non sfruttate • donna lavoratrice e welfare aziendale, ovvero identificare un sintetico modello di 'filiera dei bisogni' e di 'filiera di servizi' che possa rispondere alle esigenze di una donna attiva • donna imprenditrice, ovvero identificare modalità di sostegno di questo ruolo, casi e testimonianze di rilievo e d'esempio 	<p>Realizzazione dell'analisi nel corso del 2021, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focus group con 4 cooperative rappresentative per dimensioni, aree geografiche ed esperienze • Focus group con dipendenti Assimoco • Raccolta di casi di imprenditorialità femminile e testimonianze di chi ha supportato queste iniziative, anche attraverso il coinvolgimento dei partner intermediari 	<p>Predisposto un rendiconto del percorso "Donna, cooperazione & sviluppo". Partendo dalla situazione di contesto (analisi dati esistenti), sono stati approfonditi i bisogni della donna lavoratrice ed imprenditrice- vista come soggetto chiave dello sviluppo economico e non solo dal punto di vista sociale - con dei focus group con cooperative, con dipendenti Assimoco, con agenti donna della rete Assimoco, con esponenti della Commissione pari opportunità di Conffcooperative e referenti di BCC. L'analisi ha portato all'identificazione di 4 cluster: assicurazioni di genere, welfare di genere, credito di genere e servizi di genere). Ad ogni cluster sono state ricondotte le idee di azione emerse nel percorso. Il lancio del paper sarà effettuato nel corso del 2022.</p>
<p>Iniziativa di sistema per un nuovo welfare territoriale sostenibile.</p> <p>Coinvolgimento attivo dei principali attori di sistema per la strutturazione del 'Player' in ambito welfare, con l'obiettivo di articolare un piano di natura industriale.</p> <p>Realizzare specifiche iniziative nell'ambito del welfare integrato, attraverso la ricerca di soluzioni di integrazione con società di sistema per lo sviluppo di soluzioni in ambito sanitario, nelle quali siano coinvolte cooperative per l'erogazione delle prestazioni richieste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di un piano industriale condiviso • Quotazioni di piani sanitari indirizzati a soci delle cooperative di sistema 	<p>Firmato ad ottobre 2021 il Protocollo d'Intesa con Cooperazione Salute, Società di Sistema. Tale partnership rafforza il legame con il mondo cooperativo e consente ad Assimoco di affrontare la sfida nel segmento salute (creando delle nuove linee di business in un ambito strategico). Cooperazione Salute apre la strada per nuovi modelli di collaborazione e consente l'integrazione nella propria offerta di Piani Sanitari di prestazioni assicurative garantite da Assimoco.</p>

Obiettivi 2021		
DESCRIZIONE	KPI	SAL
<p>Bando ideeRete: erogazione dei contributi.</p> <p>Attuazione della fase di valutazione e selezione dei progetti candidati per il bando ideeRete, accompagnamento alla valutazione di impatto dei progetti selezionati e supporto alla loro comunicazione esterna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dei progetti presentati al bando ideeRete e selezione di circa una decina di progetti a cui erogare il contributo definito pari a 650.000€ • Erogazione corso di formazione sulla valutazione di impatto - calcolo SROI per i progetti selezionati <p>Evento di Comunicazione dei progetti vincitori del bando ideeRete</p>	<p>È stata completata l'edizione 2021 del bando ideeRete, con la premiazione di 11 realtà destinate del contributo a fondo perduto. Il 27 maggio è stato effettuato l'evento di premiazione per celebrare gli enti selezionati. È stata effettuata una pubblicazione dedicata all'interno del magazine 'Vita' a giugno 2021. Ad oggi, è in corso la fase di monitoraggio dei progetti, mentre sarà pianificata la valutazione dell'impatto al termine degli stessi.</p>

Obiettivi 2022	
DESCRIZIONE	KPI
<p>Iniziativa di sistema per un nuovo welfare territoriale sostenibile.</p> <p>Coinvolgimento attivo dei principali attori di sistema per la strutturazione del 'Player' in ambito welfare, con l'obiettivo di articolare un piano di natura industriale. In particolare, per l'anno 2022 è indirizzata anche al consolidamento della partnership con Cooperazione Salute, attraverso la realizzazione di azioni congiunte</p>	<p>Sviluppo di soluzioni congiunte con Cooperazione Salute in ambito welfare e attivazioni di tavoli di lavoro per la costruzione di un welfare a matrice cooperativa.</p>
<p>Bando ideeRete: edizione 2022</p> <p>Lancio della seconda edizione del bando ideeRete, emesso da Assimoco con l'obiettivo di compartecipare a sostenere un percorso verso una società generativa e antifragile, che ha piena consapevolezza dei rischi attuali e prospettici di tipo economico, ambientale e sociale, ma che allo stesso tempo è in grado di prenderne cura, immettendo nuova vita.</p> <p>Sostegno a enti dei territori per l'attuazione di progetti di natura trasformativa e ad impatto, nei seguenti ambiti: 'far fiorire il lavoro', 'generare benessere', 'coltivare il verde'. Particolare attenzione sarà data alle realtà che, nei progetti presentati, saranno in grado di valorizzare un approccio inclusiva, un'attenzione verso l'uguaglianza di genere e il sostegno all'empowerment femminile, oltre che impiegare al meglio le opportunità rese possibile dal digitale.</p> <p>Compartecipazione ad attivare iniziative di crowdfunding su un perimetro di progetti selezionati, con l'obiettivo di attivare le comunità nel sostenere i progetti dei rispettivi territori.</p>	<p>a. Lancio del bando ideeRete edizione 2022: 8 aprile</p> <p>b. Completamento delle attività di raccolta dei progetti candidati: 29 luglio</p> <p>c. Completamento delle attività di selezione dei progetti: 31 ottobre</p> <p>d. Premiazione di almeno 10 realtà, che avranno la possibilità di attivare una campagna di crowdfunding, beneficiando di momenti formativi comuni per la sua strutturazione. A 3 realtà in particolare è destinato un supporto specifico e personalizzato da parte del campaign manager della piattaforma di crowdfunding</p>



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento Consob adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
Assimoco SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito “Decreto”) e dell’articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l’esame limitato (“*limited assurance engagement*”) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Assimoco SpA e sua controllata (di seguito il “Gruppo”) relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell’art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2022 (di seguito “DNF”).

L’esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo “Tassonomia” della DNF, richieste dall’art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti nel 2016 e successivamente aggiornati dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito “GRI Standards”), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l’individuazione del contenuto della DNF, nell’ambito dei temi menzionati nell’articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l’individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 110644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 051 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Bellotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Picciapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Trolley 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felisent 90 Tel. 0422 666911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it



Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;



2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Assimoco;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - a. modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - b. politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - c. principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Assimoco SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per Assimoco SpA, che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato degli incontri nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Assimoco relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Assimoco non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo “Tassonomia” della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, l'8 aprile 2021, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

Milano, 12 aprile 2022

PricewaterhouseCoopers SpA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alberto Buscaglia".

Alberto Buscaglia
(Revisore legale)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Bersani".

Paolo Bersani
(Procuratore)

indice dei contenuti GRI

Il presente documento è redatto secondo le metodologie e i principi previsti dagli standard di rendicontazione GRI Sustainability Reporting Standards e dai Financial Services Sector Disclosures pubblicati entrambi dal Global Reporting Initiative.

Di seguito si riportano gli indicatori oggetto di rendicontazione, il loro riferimento alle pagine del Bilancio Integrato, relative note ed eventuali omissioni ove specificato.

GRI-STANDARDS	PAGINA / RIFERIMENTI DOCUMENTI ESTERNI / NOTE
GRI 102: GENERAL STANDARD DISCLOSURE (2016)	
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	
102-1 Nome dell'Organizzazione	p.6
102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi	p.30
102-3 Luogo della sede principale	p.154
102-4 Luogo delle attività	p.154
102-5 Proprietà e forma legale	p.13
102-6 Mercati serviti	p.28
102-7 Dimensione dell'organizzazione	p.58
102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	da p.79 a p.106
102-9 Catena di fornitura	da p.156 a p.158
102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	da p.156 a p.158
102-11 Principio o approccio precauzionale	da p.42 a p.53
102-12 Iniziative esterne	p.38, p.39
102-13 Adesione ad associazioni	Socio di ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici
STRATEGIA	
102-14 Dichiarazione del più alto organo decisionale	p.42, p.43
102-15 Principali impatti, rischi e opportunità	da p.42 a p.53
ETICA E INTEGRITÀ	
102-16 Visione, missione e valori	p.26
GOVERNANCE	
102-18 Struttura di governo	p.42, p.43
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	
102-40 Elenco degli stakeholder	p.33

102-41 Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti risulta coperto da accordi di contrattazione collettiva.
102-42 Identificazione e selezione degli stakeholder	p.33
102-43 Attività di coinvolgimento degli stakeholder	p.33
102-44 Aspetti chiave e criticità emerse	da p.35 a p.37
PROCESSO DI RENDICONTAZIONE	
102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	p.6
102-46 Definizione del contenuto nel report e perimetri dei temi	p.6
102-47 Elenco dei temi materiali	da p.35 a p.37
102-48 Revisione delle informazioni	p.6
102-49 Modifiche nella rendicontazione	p.6
102-50 Periodo di rendicontazione	p.6
102-51 Data del report più recente	2021
102-52 Periodicità della rendicontazione	p.6
102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	culturaesostenibilità@assimoco.it
102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	p.6
102-55 Indice dei contenuti GRI	p.185
102-56 Assurance esterna	da p.181 a p.184
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES	
CATEGORIA ECONOMICA	
PERFORMANCE ECONOMICA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.58 a p.60
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.58 a p.60
GRI 201: Performance economica (2016)	
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	p.60
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.156 a p.158

103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.156 a p.158
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	
204-1 Porzione di spesa verso fornitori locali	p.157
ANTI - CORRUZIONE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.44 a p.48
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.44 a p.48
GRI 205: Anti-corruzione (2016)	
205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2021 e nel 2020, non sono stati registrati casi di azioni legali subite o incidenti confermati di corruzione
CATEGORIA AMBIENTALE	
MATERIALI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.155
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.155
GRI 301: Materiali (2016)	
301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	p.158, p.159
301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	p.158, p.159
ENERGIA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.160 a p.162
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.160 a p.162
GRI 302: Energia (2016)	
302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	da p.160 a p.162
302-3 Intensità energetica	da p.160 a p.162
EMISSIONI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.160 a p.162
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.160 a p.162

GRI 305: Emissioni (2016)	
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	da p.160 a p.162
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	da p.160 a p.162
305-4 Intensità delle emissioni di GHG	da p.160 a p.162
SCARICHI E RIFIUTI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.163
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.163
GRI 306: Scarichi e rifiuti (2016)	
306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	p.163
COMPLIANCE AMBIENTALE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.154, p.153
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.154, p.153
GRI 307: Compliance ambientale (2016)	
307-1 Non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale	Nel corso del 2020 e 2021, non sono state registrate pene pecuniarie o sanzioni non monetarie
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.156 a p.158
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.156 a p.158
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	
308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	p.156
CATEGORIA SOCIALE	
OCCUPAZIONE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.82, p.83
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.82, p.83

GRI 401: Occupazione (2016)	
401-1 Nuovi dipendenti assunti e turnover	p.84
401-3 Congedo parentale	p.93
RAPPORTI DI LAVORO/GESTIONE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.98
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.98
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	
402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Gli aspetti normativi e retributivi fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.103, p.106
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.103, p.106
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p.103, p.106
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p.103, p.106
403-3 Servizi di medicina del lavoro	p.103, p.106
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p.103, p.106
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p.103, p.106
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	p.103, p.106
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	p.103, p.106
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p.103, p.106
403-9 Infortuni sul lavoro	p.103, p.106
FORMAZIONE E ISTRUZIONE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.86 a p.90

103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.86 a p.90
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	
404-1 Ore medie di formazione annue per dipendente	da p.86 a p.90
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	da p.86 a p.90
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.86 a p.90
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.86 a p.90
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	p.42 e da p.91 a p.95
405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	p.42 e da p.91 a p.95
NON DISCRIMINAZIONE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.91 a p.95
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.91 a p.95
GRI 406: Non discriminazione (2016)	
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2020 e 2021, il Gruppo non ha registrato alcun caso di discriminazione
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.98
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.98
GRI 407-1: Libertà di associazione e contrattazione collettiva (2016)	
407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Nel corso del 2020 e 2021 non sono state identificate attività e fornitori per i quali si è registrata una limitazione del diritto di esercitare la libertà di associazione e contrattazione collettiva
VALUTAZIONE RISPETTO DIRITTI UMANI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37

103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.88
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.88
GRI 412-2: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016	
412-2 Formazione dei dipendenti su procedure o policy relative ai diritti umani	p.88
MARKETING ED ETICHETTATURA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.135, p.136
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.135, p.136
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	
417-1 Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	p.135, p.136
417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Nel corso del 2021 non si sono registrati episodi tali da irrogare sanzioni nei confronti delle Compagnie del Gruppo Assimoco. Si segnala che si è registrata una situazione meritevole di approfondimento sul tema conflitto di interessi nell'ambito di una pratica di variazione beneficiario relativa ad un prodotto risparmio ed investimento. A seguito della condivisione delle evidenze con l'Alta Direzione e con gli Organi Sociali, la Compagnia ha provveduto al rafforzamento dei presidi in tema conflitto di interessi.
417-3 Casi di non conformità riguardanti la comunicazione marketing	Nel corso del 2021 non si sono registrati casi di non-compliance a regolamenti e/o codici volontari con riferimento a pratiche di comunicazione di marketing
PRIVACY DEI CLIENTI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.136
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.136
GRI 418: Privacy del Cliente (2016)	
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	Nel corso del 2021 si sono verificati n. 12 casi di accesso non autorizzato ai dati personali dell'interessato/violazioni di riservatezza e nessuna segnalazione al Garante Privacy)

COMPLIANCE SOCIO - ECONOMICA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.44 a p.46
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.44 a p.46
GRI 419: Compliance socio-economica (2016)	
419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nel 2020 e 2021 non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico
PRENDERSI CURA DELLA RELAZIONE CON I PARTNER INTERMEDIARI E FAR EVOLVERE IL MODELLO INTEGRATO DI SERVIZI	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.124 a p.132
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.124 a p.132
A2 Indicatore autonomo “Partner Monitor”	da p.130 a p.132
INTEGRAZIONE CON IL MONDO COOPERATIVO DI RIFERIMENTO	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	p.113, p.114
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	p.113, p.114
CONSULENZA E VENDITA ETICA	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.150 a p.152
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.150 a p.152
TRASFORMAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALE	
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.74 a p.78
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.74 a p.78
A1 Investimenti in trasformazione tecnologica	da p.74 a p.78

MODELLO DI BUSINESS DEDICATO AL TERZO SETTORE E AL CONSUMO RESPONSABILE**GRI 103: Modalità di gestione (2016)**

103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.144 a p.152
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.144 a p.152

SISTEMA DI WELFARE INTEGRATO NEL TERRITORIO**GRI 103: Modalità di gestione (2016)**

103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	p.36, p.37
103-2 Le modalità di gestione e le sue componenti	da p.108 a p.123
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	da p.108 a p.123
A3 Indicatore autonomo “Donazioni e sponsorizzazioni”	da p.108 a p.123

FINANCIAL SECTOR DISCLOSURES - GRI G4

FS6 Percentuale del portafoglio per business line, suddiviso per distribuzione geografica, dimensione e settore di appartenenza	p.60
FS7 Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio sociale	p.142, p.143
FS8 Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio ambientale	p.142, p.143
FS11 Percentuale di assets soggetti a uno screening positivo/negativo sugli impatti ambientali e sociali	p.63

ringraziamenti

I Bilancio integrato è stato elaborato in collaborazione con tutte le Direzioni aziendali e le Società del Gruppo - dalla funzione Cultura e Sostenibilità
Alessia Borrelli, Sonia Conti, Andrea Gnappi

Un grande ringraziamento a tutti i colleghi che hanno contribuito a raccontare il valore che con passione e impegno Assimoco ha generato:

Claudia Abbruscato, Giulia Maria Barban, Alberto Benaglia, Luca Bizzaro,
Valeria Bonacina, Claudio Borsani, Elisa Brondolin, Renato Buonfardieci,
Emanuele Calzolari, Marianna Carretta, Alberto Casati, Calogero Casella,
Raffaella Castagnasso, Fabio Cielo, Andrea Cigagna, Federica Colin, Elena Colombo,
Luca Corleto, Dario Degaetano, Giuseppe Degradi, Giovanni De Luca, Paolo Elitropi,
Nicoletta Fiore, Roberta Giunzioni, Maurizio Grandini, Patrizia Gusmeroli,
Ermira Lleshi, Raffaele Longobardi, Alessandra Lorizzo, Paolo Maffezzoni,
Raffaele Malugani, Alessandra Momentè, Valeria Montoncelli, Roberta Nembri,
Federica Neposteri, Giulia Pozzi, Fabio Pozzi, Francesco Princi, Sabrina Romano,
Rosalba Salerno, Stefano Salsi, Silvia Setaccioli, Francesca Spatuzzi,
Linda Ticino, Valeria Zofrea.

Grafica e Impaginazione: Arkage



ANCORA INSIEME PER PRENDERCI
CURA DEL NOSTRO DOMANI

PRESENTA LA TUA IDEA
ENTRO IL 29 LUGLIO 2022



VISITA IL SITO ASSIMOCO
E REGISTRATI AL BANDO

TORNA IDEERETE, IL BANDO DI ASSIMOCO PER PROMUOVERE PROGETTI E IDEE CHE
IMMETTONO NUOVA VITA NEI NOSTRI TERRITORI E NELLE NOSTRE COMUNITÀ

CONTENUTI SPECIFICI DEL PROGETTO

FAR FIORIRE IL LAVORO



Ci prendiamo cura del lavoro e delle idee per:

- Sostenere la transizione verso un'economia della conoscenza e dello sviluppo sostenibile.
- Attivare e favorire lo sviluppo delle capacità imprenditoriali.
- Facilitare l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro.

GENERARE BENESSERE



Ci prendiamo cura di tutti, supportando progetti che:

- Sostengano il benessere delle fasce più fragili della comunità.
- Si occupino dell'accoglienza e dell'inclusione di rifugiati e immigrati.

COLTIVARE IL VERDE



Ci prendiamo cura del territorio, sostenendo progetti per:

- Immettere nuova vita nelle comunità, anche grazie alle piante.
- Curare lo sviluppo di un'agricoltura innovativa.

ELEMENTI QUALIFICANTI PER LA PROGETTAZIONE



- Inclusione e coesione
- Uguaglianza di genere ed empowerment femminile
- Digitalizzazione

**DA 50 A 75 MILA EURO
PER IL TUO PROGETTO.
700 MILA EURO A FONDO
PERDUTO PER IDEERETE**

bando.ideeRete@assimoco.it

Gruppo
Assimoco
ASSicurazioni MOvimento COoperativo

