

2024

 **PrimaCassa** 
CREDITO COOPERATIVO FVG



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ ESG

Indice



LETTERA AI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

4

LE TAPPE DELLA NOSTRA STORIA IN SINTESI

6



**PRIMACASSA FVG:
TERRITORIALITÀ E SVILUPPO SOSTENIBILE
CONDIVISO**

8

**L'IMPEGNO DI PRIMACASSA FVG NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE:
UN'ANALISI QUALITATIVA ORIENTATA AI FATTORI ESG**

10

2.1 L'impegno di PrimaCassa FVG per una E più forte

12

2.2 L'impegno di PrimaCassa FVG per una S più forte

13

2.3 L'impegno di PrimaCassa FVG per una G più forte

15

2.4 L'azione di PrimaCassa FVG alla luce degli
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

16

2.5 L'azione di PrimaCassa FVG alla luce del BES

18



**L'IMPEGNO DI PRIMACASSA FVG NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE:
UN'ANALISI QUANTITATIVA ALLA LUCE DEL NEXT INDEX® ESG**

20

3.1 Nota metodologica

20

3.2 Gli strumenti di rilevazione e analisi

22

3.2.1 Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt
Economia

24

La banca e il governo dell'organizzazione

26

Le Persone e l'ambiente di lavoro

28

Il rapporto con i cittadini/consumatori

30

La catena di fornitura

32

I rapporti verso l'ambiente naturale

34

I comportamenti verso la Comunità locale

36

3.2.2 Il processo di stakeholder engagement

38

Il ruolo degli stakeholder

39

Relazioni e coinvolgimento degli stakeholder

40

Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi

41

3.2.3 I Rischi ESG

52

L'analisi dei rischi ESG (2024 su dati 2023)

54

3.2.4 Le controversie ESG

60

L'analisi delle controversie ESG di PrimaCassa FVG

61

3.3 I risultati del NeXt Index® ESG 2024 (sui dati 2023)

62



IL MIGLIORAMENTO FRA IL 2024 (DATI 2023) E IL 2025 (DATI 2024)

64

4.1 Benessere delle Persone PrimaCassa

66

4.1.1 Benessere organizzativo e coinvolgimento delle Persone in PrimaCassa

67

4.2 Benessere psicologico in PrimaCassa

68



STRATEGIE FUTURE E CONCLUSIONI

69

Appendice 1: Gli indicatori ESG di contesto

70

Appendice 2: Il raccordo con gli standard ESRS

71

Appendice 3: Questionario 2025

73





*"...prima di capire che una banca
poteva investire
le nostre miserie in cose in divenire
zavorre austere in cose leggere
i nostri dolori in splendidi colori
e investire nel plusvalore dello stupore
del perché si vive
e del perché si muore..."*

*(da Controcorrente, canzone del
cantautore Piero Sidoti)*

Lettera ai portatori di interesse (stakeholder)

Care Socie, Cari Soci, siamo lieti di presentarVi la prima edizione di un rendiconto che prova a riassumere il nostro impegno per una sostenibilità integrale, più praticata che declamata.

Il nostro impegno verso la sostenibilità è parte integrante del nostro codice genetico fin dalla nascita nel 1900 ed è talmente integrato nel nostro essere che fino al 2023 lo abbiamo esercitato con tale naturalezza che non ce ne siamo mai adeguatamente resi consapevoli. Solo da qualche anno abbiamo preso coscienza di quanto - oltre a "fare bene la Cooperativa di Credito" - fosse anche importante misurare e comunicare tali modalità di attenzione alla sostenibilità integrale.

Negli ultimi anni, nelle relazioni ai nostri bilanci di esercizio, abbiamo più volte messo in luce che, in quanto Cooperatori, abbiamo il dovere di provare a immaginare percorsi imprenditoriali e culturali che disegnino modelli differenti per governare lo sviluppo della Società e, di conseguenza, dell'Economia.

Non è un caso che l'Assemblea generale delle Nazioni Unite abbia dichiarato il 2025 Anno internazionale delle cooperative (IYC2025) e venga celebrato con il tema "Le cooperative costruiscono un mondo migliore".

Il nostro percorso di costruzione di un mondo migliore affonda le sue radici in Carnia, 125 anni fa, quando fu fondata la Cassa Rurale di Prestiti di Santa Maria Assunta in Forni di Sopra.

Da quel lontano 1900 non ci siamo mai fermati, pur attraversando molteplici periodi di incertezza e difficoltà (si pensi alle guerre, all'*Orcolat*, per passare alla più recente crisi pandemica e alle attuali tensioni geopolitiche), consapevoli della nostra mission e della nostra funzione sociale quale cooperativa mutualistica di credito.

Da oltre un secolo partecipiamo allo sviluppo e alla costruzione del **Bene Comune**: un impegno quotidiano, guidato da una consapevole strategia diretta a coniugare coerenza ed efficacia. Coerenza con il modello imprenditoriale cooperativo e mutualistico di servizio ai Soci e ai Territori di insediamento; efficacia economica dell'operatività, che accumula e trasmette il capitale (finanziario, di conoscenza e di relazioni) alle generazioni future.

Quest'anno, per la prima volta, abbiamo deciso di testimoniare questo nostro impegno e il valore generato per il Territorio affiancando il Bilancio di Sostenibilità al Bilancio di esercizio. Perché non si tratta solo di valore economico in senso stretto, ma anche di valore sociale

e culturale. E più in generale, di **valori** e di sostenibilità di questi valori nel tempo.

La stesura di questo bilancio di sostenibilità è una dimostrazione di **responsabilità sociale**.

Essere responsabili socialmente significa non solo soddisfare obblighi di efficienza economica, ma anche investire con convinzione e fiducia nelle Persone, nel rispetto dell'ambiente e nello sviluppo dei rapporti con tutti coloro a cui sta a cuore la nostra attività a favore di chi vive in Friuli.

In questo documento che, in modo riteniamo originale, mette a confronto un biennio della nostra attività (2024 su dati 2023 e 2025 su dati 2024), rendicontiamo l'impatto delle nostre attività sull'ambiente naturale, l'impatto e le relazioni con tutti i nostri interlocutori (Soci/clienti, fornitori, Comunità, Persone che lavorano "in" e "per" PrimaCassa) e infine analizziamo le caratteristiche e la condotta di governo dell'azienda, le politiche messe in atto nel passato e gli obiettivi definiti per il futuro.

Redigere il bilancio di sostenibilità è anche un atto comunicativo importante e, di conseguenza, non volevamo limitarci a un (inutile) modello di comunicazione autoreferenziale. La rendicontazione di sostenibilità deve necessariamente essere accompagnata da misurazioni quantitative, autentiche e credibili, in grado di indagare e mettere in evidenza l'invisibile. Oggi infatti rincorriamo spesso informazioni senza approdare ad alcun sapere, o senza soffermarci sul significato o sul valore di certi dati.

In questo documento troverete le fondamentali informazioni qualitative e quantitative che testimoniano il nostro impegno per la sostenibilità integrale.

Vogliamo che questo diventi uno **strumento di confronto** (innanzitutto con Noi stessi) **e di dialogo** con l'esterno: non basta accrescere il numero dei clienti e dei Soci, se non sviluppiamo con loro anche coerenti, intense e soddisfacenti relazioni. Non basta accrescere gli aggregati economici, se non ne analizziamo anche la qualità, la destinazione e la sostenibilità nel tempo o se non investiamo sulle Persone. E non basta definirsi sostenibili "per natura" se non lo si dimostra (anche) con i numeri. Si tratta del primo passo di un processo condiviso, di uno **sforzo culturale e di responsabilità, nella consapevolezza che "per rendere conto" bisogna prima "rendersi conto"**.

Giuseppe Graffi Brunoro
Presidente PrimaCassa – Credito Cooperativo FVG





Cerimonia di Premiazione Borse di studio 2024
Teatro Nuovo Giovanni da Udine, Udine

Le tappe della nostra storia in sintesi

CARNIA E ALTO FRIULI

1900 Nasce la Cassa Rurale di Prestiti di Santa Maria Assunta in Forni di Sopra

1906 Nasce la Cassa Rurale ed Artigiana di Tolmezzo

1953 Anno di costituzione della Cassa Rurale ed Artigiana di Forni di Sotto

1960 Anno di costituzione della Cassa Rurale ed Artigiana di Enemonzo

1990 Nascita della Cassa Rurale ed Artigiana della Val Tagliamento

1992 Nascita della Cassa Rurale ed Artigiana della Carnia

1994 L'assemblea straordinaria del 22 maggio sancisce il cambio di denominazione della Cassa Rurale ed Artigiana della Carnia in Banca di Credito Cooperativo della Carnia.

2001 La Banca di Carnia varia la propria denominazione in Banca di Carnia e Gemonese Credito Cooperativo.

FRIULI CENTRALE

1906 Nasce la Cassa Rurale di Risparmio e Credito di Martignacco

1938 Con l'entrata in vigore del Testo Unico in materia bancaria, la ragione sociale dell'Istituto varia in Cassa Rurale ed Artigiana di Martignacco.

1964 Viene fondata la Cassa Rurale ed Artigiana di Flai-bano

1994 Dalla fusione della Cassa Rurale ed Artigiana di Martignacco con la Cassa Rurale ed Artigiana di Flai-bano nasce la Banca di Credito Cooperativo del Friuli Centrale

2009 Nasce l'Associazione Assistenziale Obiettivo Benessere, di cui la Banca di Credito del Friuli Centrale è fondatore e socio sostenitore.

BASSA FRIULANA

1920 Nasce la Cassa Rurale di S. Maria di Flambro

1938 La Cassa assume la denominazione di Cassa Rurale ed Artigiana di Flambro

1954 Viene fondata la Cassa Rurale ed Artigiana di Castions di Strada

1975 La Cassa Rurale ed Artigiana di Flambro e la Cassa Rurale ed Artigiana di Castions di Strada si fondono, dando vita alla Cassa Rurale Bassa Friulana

1994 La Cassa Rurale Bassa Friulana cambia la denominazione in Banca di Credito Cooperativo della Bassa Friulana.

PRIMACASSA – CREDITO COOPERATIVO FVG

2018 Ultimo atto del processo aggregativo che vede protagoniste la Banca di Carnia e Gemonese, la Banca di Credito Cooperativo del Friuli Centrale e la Banca di Credito Cooperativo della Bassa Friulana, che assieme danno vita a PrimaCassa – Credito Cooperativo FVG.





Cerimonia di Premiazione Borse di studio 2024
Teatro Nuovo Giovanni da Udine, Udine

1. PrimaCassa FVG: territorialità e sviluppo sostenibile condiviso

PrimaCassa è la Banca di Credito Cooperativo del Friuli-Venezia Giulia che copre l'intera provincia di Udine, erede di un'importante tradizione locale e frutto di un percorso di unificazioni fra più realtà di credito cooperativo che abbracciavano il territorio della Carnia e dell'Alto Friuli, del Friuli Centrale e della Bassa Friulana. Queste le principali tappe della nostra storia che risalgono al lontano 1900.

CARNIA E ALTO FRIULI

1900: Nasce la **Cassa Rurale di Prestiti di Santa Maria Assunta in Forni di Sopra** con sede in Forni di Sopra. L'11 marzo 1900 settantatré soci di Forni di Sopra, rappresentanti di diverse categorie economiche e sociali, redigono l'atto costitutivo e approvano lo Statuto.

L'art. 2 dello Statuto recitava "La Società ha per scopo il miglioramento morale ed economico dei suoi componenti col mezzo di operazioni commerciali, escluso qualunque fine politico e ogni affare aleatorio. La Società ricava il danaro occorrente alle sue operazioni dal proprio capitale o da prestiti e depositi passivi solidariamente garantiti", l'art. 4 precisava che "Per far parte della Società è necessario: 1° avere capacità giuridica; 2° essere notoriamente onesto, buon cattolico e rispettare il Governo costituito; 3° avere residenza o frequenti relazioni d'affari nella parrocchia di Forni di Sopra; 4° saper scrivere il proprio nome e cognome; 5° non far parte di altra Società a responsabilità limitata. L'accettazione dei soci spetta al Consiglio d'amministrazione della Società a schede segrete".

Poiché lo scopo dei fondatori non era solo quello di offrire credito, ma anche di dare a soci e non generi di prima necessità a basso prezzo, fu aperto anche un magazzino cooperativo. Nel 1932 il governo fascista emanò però la legge n. 656 che impose il divieto alle banche di esercitare attività diverse dal credito: il magazzino venne perciò chiuso.

1906: Nasce la **Cassa Rurale ed Artigiana di Tolmezzo** con sede in Tolmezzo. Il 14 giugno 1906 viene costituita la Cassa, la cui prima adunanza si svolge il 31 ottobre 1906. Sin dalle prime sedute il Consiglio di Amministrazione inizia a deliberare operazioni di prestito per "acquisto di un quintale di grano", "viaggio di un figliuolo all'estero", "acquisto di sei capre e saldo al negoziante di coloniali", "acquisto fieno", "acquisto materiale da costruzione": un piccolo spaccato della società dell'epoca.

1953: Anno di costituzione della **Cassa Rurale ed Artigiana di Forni di Sotto** con sede in Forni di Sotto. La Cassa, il cui atto costitutivo porta la data del 15 novembre 1953, oltre alle diverse operazioni bancarie si concentra sui problemi

dell'agricoltura montana.

1960: Anno di costituzione della **Cassa Rurale ed Artigiana di Enemonzo** con sede in Enemonzo. L'8 novembre 1959 quarantotto soci danno vita alla Cassa che inizia l'attività il 1° settembre 1960. L'Istituto opera inizialmente presso un locale della sede municipale, poi presso i locali dell'ex Ufficio postale, in seguito presso sistemazione di fortuna a causa degli eventi sismici del 1976 ed in seguito presso la sede inaugurata nel 1989.

1990: Nascita della **Cassa Rurale ed Artigiana della Val Tagliamento** con sede in Enemonzo, risultato della fusione tra la **Cassa Rurale ed Artigiana di Forni di Sotto** e la **Cassa Rurale ed Artigiana di Enemonzo**.

1992: Nascita della **Cassa Rurale ed Artigiana della Carnia** con sede in Tolmezzo, risultato della fusione per incorporazione della **Cassa Rurale ed Artigiana della Val Tagliamento** e della **Cassa Rurale di Prestiti di Santa Maria Assunta in Forni di Sopra** nella **Cassa Rurale ed Artigiana di Tolmezzo**: la fusione era stata sollecitata dalla Banca d'Italia al fine di ridurre i costi di gestione e rendere più competitivo l'Istituto sul mercato del credito.

1994: L'assemblea straordinaria del 22 maggio sancisce il cambio di denominazione della Cassa Rurale ed Artigiana della Carnia in **Banca di Credito Cooperativo della Carnia**.

2001: La Banca di Carnia varia la propria denominazione in **Banca di Carnia e Gemonese Credito Cooperativo**, procedendo poi all'apertura di sportelli nell'area Gemonese, fino alle porte di Udine.

FRIULI CENTRALE

1906: Nasce la **Cassa Rurale di Risparmio e Credito di Martignacco**. Il 17 aprile viene firmato l'atto costitutivo della Cassa, realtà nata con lo scopo di unire in cooperativa i tanti piccoli agricoltori e artigiani della zona, per migliorarne le condizioni morali e materiali e in generale la qualità della vita. Un gruppo di cittadini particolarmente sensibile ai problemi socio-economici della Comunità di appartenenza vide infatti nella costituzione della Cooperativa di Credito il mezzo più valido per combattere l'usura del tempo, per favorire e difendere il risparmio e ridistribuirlo nella stessa zona in cui si è prodotto, promuovendo la nascita e la crescita di tante sane e fiorenti piccole e medie attività imprenditoriali.

1938: Con l'entrata in vigore del Testo Unico in materia bancaria, la ragione sociale dell'Istituto varia in **Cassa Rurale ed Artigiana di Martignacco**. La Cassa si pone al fianco del territorio durante gli anni post-bellici e diviene un punto



di riferimento per le piccole e medie realtà della zona. Nel 1980 viene inaugurata la nuova sede e in quegli anni prende avvio un graduale processo di espansione territoriale e ammodernamento dei servizi bancari e finanziari offerti.

1964: Viene fondata la **Cassa Rurale ed Artigiana di Flaibano** su impulso di un gruppo di cittadini e imprenditori locali consapevoli dell'importanza di poter contare su una cooperativa di credito che valorizzasse la conoscenza delle Persone e delle piccole e medie realtà economiche del territorio nel supporto allo sviluppo delle imprese e al benessere delle famiglie.

1994: Dalla fusione della **Cassa Rurale ed Artigiana di Martignacco** con la **Cassa Rurale ed Artigiana di Flaibano** nasce la **Banca di Credito Cooperativo del Friuli Centrale**. L'operazione di fusione ha come obiettivi prioritari l'acquisizione di una più vasta area operativa, il conseguimento di economie di scala, un'articolazione più ampia di servizi alla clientela, maggiore possibilità di programmare una crescita equilibrata.

2009: Nasce l'**Associazione Assistenziale Obiettivo Benessere**, di cui la Banca di Credito del Friuli Centrale è fondatore e socio sostenitore. L'Associazione, oggi con a fianco PrimaCassa, offre a tutti gli iscritti servizi di prevenzione sanitaria a costi agevolati, formazione, eventi culturali, sussidi alla famiglia e un servizio di trasporto gratuito da e per i centri di cura, concreto esempio dei principi mutualistici alla base della cooperazione di credito.

BASSA FRIULANA

1920: Nasce la **Cassa Rurale di S. Maria di Flambro**, espressione di una dimensione di cooperativismo creditizio-rurale che si stava diffondendo anche in Friuli Venezia Giulia.

Promotore dell'iniziativa il sacerdote Enrico Da Ronco, con il dichiarato scopo di aiutare la popolazione pesantemente segnata dalla Prima Guerra Mondiale. Il 7 marzo viene ufficialmente firmato l'atto costitutivo.

1938: La Cassa assume la denominazione di **Cassa Rurale ed Artigiana di Flambro**. L'attività della Cassa si sviluppa negli anni sostenendo in particolare il processo di meccanizzazione agricola e giocando un ruolo di supporto e mediazione per gli emigranti.

1954: Viene fondata la **Cassa Rurale ed Artigiana di Castions di Strada**, in prima fila nel processo di ricostruzione post-bellico e di trasformazione e ammodernamento verso nuove forme di lavoro artigiano-industriale.

1975: La **Cassa Rurale ed Artigiana di Flambro** e la **Cassa Rurale ed Artigiana di Castions di Strada** si fondono, dando vita alla **Cassa Rurale Bassa Friulana**. L'atto di fusione viene sottoscritto il 26 aprile. Lo scopo della fusione è quello di dare maggiore dinamicità, concentrare le risorse e stimolare il ritmo espansivo.

1994: La **Cassa Rurale Bassa Friulana** cambia la denominazione in **Banca di Credito Cooperativo della Bassa Friulana** e si presenta come volano per la crescita economica del territorio, per lo sviluppo dell'agricoltura, dell'artigianato e dell'edilizia. Negli anni 2000 si assiste ad un progressivo ampliamento della zona operativa della Cassa.

PRIMACASSA – CREDITO COOPERATIVO FVG

2018: Ultimo atto del processo aggregativo che vede protagoniste la **Banca di Carnia e Gemonese**, la **Banca di Credito Cooperativo del Friuli Centrale** e la **Banca di Credito Cooperativo della Bassa Friulana**, che assieme danno vita a PrimaCassa – Credito Cooperativo FVG.

Valori:

Facciamo banca, anzi Cooperazione di Credito, in modo originale, differente e distintivo, secondo un modello che genera valore e sviluppo condiviso, di generazione in generazione, coerenti con noi stessi, con la nostra storia e soprattutto con i nostri principi.

Principi:

I principi alla base del nostro agire sono gli stessi da sempre.

PRINCIPI

COOPERAZIONE, IL SEGRETO DEL NOSTRO SUCCESSO

L'unione delle forze, il lavoro di gruppo, la condivisione degli obiettivi. Siamo convinti che lo stile cooperativo sia la chiave per rendere sempre più efficienti e competitivi i servizi che offriamo ai nostri Soci e ai nostri clienti.

RECIPROCIÀ, IL FUTURO È INSIEME

Fiducia reciproca, solidarietà, collaborazione. Siamo una Cassa costituita da Persone che lavorano per le Persone delle nostre Comunità.

LOCALISMO, LA DIFFERENZA È VALORE

Sviluppo economico, sociale e culturale delle Comunità locali. Il legame con i Territori in cui operiamo è totale e permanente.

CONCRETEZZA CON LO SGUARDO AL FUTURO

Teniamo i piedi ben piantati per terra, ma con lo sguardo al futuro. Ciò significa farsi carico delle necessità del Territorio e lavorare insieme per incidere concretamente nella vita delle Persone.



2. L'impegno di PrimaCassa FVG nella sostenibilità integrale: un'analisi qualitativa orientata ai fattori ESG

Il linguaggio che identifica i principi ESG è divenuto ormai parte integrante ed essenziale nei percorsi di transizione normativa a livello nazionale, europeo e internazionale ed è condiviso nei mercati finanziari. Obiettivo del presente documento è quello di offrire una lettura delle principali azioni messe in campo da PrimaCassa FVG attraverso le lenti dei fattori ESG. Fattori che costituiscono parte del patrimonio genetico della Cooperazione di Credito e che vengono quotidianamente applicati, anche se, talvolta, in modo non del tutto consapevole.

La sostenibilità è l'unico orizzonte possibile e qualsiasi Organizzazione (Enti Pubblici, Privati e del Terzo Settore) dovrà necessariamente inserire la propria operatività nella cornice costituita da questi tre grandi ambiti: Environmental, Social e Governance, ovvero i tre pilastri ESG.

In particolare, fanno riferimento al primo pilastro, l'Environmental (ambiente), le aree dei rapporti con la catena di fornitura e con l'ambiente naturale. Sono elementi costitutivi del pilastro Social (sociale) le aree dedicate all'ambiente di lavoro e ai rapporti con la Comunità locale. Infine, le aree del governo dell'organizzazione e dei rapporti con i clienti fanno parte del terzo e ultimo pilastro, quello della Governance (governo aziendale).

UN IMPEGNO CHE CONTA, PER UN MONDO PIÙ EQUO E INCLUSIVO



Abbiamo ottenuto la certificazione per la

PARITÀ DI GENERE



PrimaCassa 
CREDITO COOPERATIVO FVG
SERVIZI BANCARI E ASSICURATIVI

**NOI. VOI.
INSIEME.**

2.1 L'impegno di PrimaCassa FVG per una E più forte

La sostenibilità integrale rappresenta un impegno collettivo, dove ogni attore gioca un ruolo cruciale. PrimaCassa FVG pone la promozione della sostenibilità integrale al centro della propria missione, traducendo questo impegno in azioni concrete volte alla tutela dell'ambiente e alla salvaguardia del pianeta. Questo approccio non è solo un obiettivo formale, ma un impegno quotidiano, parte integrante del nostro essere, che permea ogni attività della Cassa di Credito Cooperativo, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere una gestione sostenibile delle proprie operazioni.

Un ruolo chiave in questo percorso di sostenibilità è ricoperto dai fornitori, che rappresentano partner essenziali nel processo di transizione ecologica. La gestione trasparente della catena di fornitura diventa quindi una priorità, con l'obiettivo di rafforzare le relazioni, garantire la tracciabilità e promuovere pratiche sostenibili lungo tutta la filiera. Questa trasparenza, oltre a essere un valore etico, offre a PrimaCassa FVG un vantaggio strategico, migliorando la competitività e riducendo i rischi legati agli impatti ambientali e sociali. Infatti, il 95,85% delle forniture è presente nella sezione Trasparenza del nostro sito internet istituzionale, a conferma dell'impegno a garantire una filiera responsabile.

Se da un lato generiamo un impatto positivo grazie alla gestione trasparente della nostra catena di fornitura, la gestione responsabile dei processi di approvvigionamento di beni e servizi ci permette anche di ottenere risultati significativi in termini di impatto sociale ma anche e soprattutto ambientale. Questo infatti consente di:

- Ridurre le emissioni di carbonio (grazie alla scelta di fornitori che utilizzano energie rinnovabili o processi produttivi a basso impatto, che quindi riducono significativamente le loro emissioni di gas serra);
- Conservare le risorse naturali (grazie alla scelta di privilegiare materiali riciclati o biodegradabili che contribuiscono a ridurre la domanda di risorse naturali, favorendo la loro conservazione);
- Facilitare il riciclo e la gestione sostenibile dei rifiuti,

riducendo di conseguenza l'inquinamento.

Infine tracciare ogni fase del processo di approvvigionamento consente anche di ottimizzare le operazioni aziendali, riducendo gli sprechi e favorendo processi produttivi a basso impatto. Questo non solo migliora le prestazioni ambientali, ma può portare a significativi risparmi economici nel lungo termine. Un approccio trasparente e integrato consente di crescere responsabilmente, creando valore per l'azienda, la società e l'ambiente.

Parallelamente PrimaCassa FVG calcola e monitora il proprio impatto ambientale, prodotto nell'ambito delle attività tipiche (raccolta dei risparmi, impieghi e investimenti) e si adopera per ridurre il più possibile la sua impronta ambientale garantendo l'efficienza nell'utilizzo delle risorse a supporto di un'economia low-carbon.

Il nostro impegno a favore dell'ambiente si esprime attraverso la definizione delle seguenti azioni:

- Monitoraggio delle emissioni attraverso l'analisi Scope 1 e Scope 2.
- Politiche di approvvigionamento da fonti rinnovabili con la scelta di forniture elettriche 100% rinnovabili.
- Monitoraggio dei consumi delle risorse non rinnovabili. Il calcolo delle emissioni di Scope 1 e Scope 2, individua una riduzione del 13% nel rapporto tra massa operativa ed emissioni tra 2022 e 2023. Un'ulteriore riduzione del 10% si registra poi tra il 2023 e il 2024.

Il calcolo del consumo delle risorse non rinnovabili (acqua e consumi energetici diretti non rinnovabili) registra una riduzione del 7% tra 2023 e 2022. Percentuale che si incrementa nel confronto con il 2024.

L'attenzione che PrimaCassa FVG riserva all'ambiente, che si inserisce perfettamente nella volontà di mantenere alta la qualità della vita degli Esseri Umani e la loro stabilità economica e, nel contempo, senza compromettere i delicati equilibri ecosistemici e geopolitici in cui operiamo, è la nostra risposta all'imperativo della sostenibilità.



2.2 L'impegno di PrimaCassa FVG per una S più forte

La sostenibilità integrale non può prescindere dall'impegno che le organizzazioni devono dedicare alla dimensione sociale che si estende oltre i loro confini per coinvolgere l'intera Comunità. PrimaCassa, consapevole di fondare il proprio successo sulle Persone, si impegna a stimolare lo sviluppo di tutti i Collaboratori su un piano personale e professionale e mette a loro disposizione un ambiente di lavoro stimolante che tutela ogni forma di diversità e riconosce la centralità delle Persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca, nella convinzione che il principale fattore di successo sia costituito dal loro contributo umano e professionale.

La nostra Cassa di Credito Cooperativo, attenta al benessere e alla qualità della vita delle Persone PrimaCassa, si impegna a progettare azioni concrete per migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima interno, incrementando il senso di appartenenza mettendo a punto numerose politiche, tra queste D&I e Diritti umani (consultabili nei box sottostanti).

La diversità, intesa in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, età e background professionale, rappresenta un valore aggiunto per PrimaCassa FVG. La pluralità di prospettive arricchisce il tessuto della nostra Comunità aziendale, favorendo l'innovazione e la capacità di affrontare e risolvere problemi. Un ambiente di lavoro inclusivo consente di rispondere più efficacemente alle esigenze di una clientela sempre più diversificata, rappresentando così un vantaggio competitivo. Dal punto di vista organizzativo, una linea di condotta strutturata favorisce un clima di lavoro più sano e produttivo, in cui ogni Persona è in grado di esprimere il proprio potenziale e la propria unicità. Un'organizzazione che valorizza la diversità è maggiormente preparata per affrontare le sfide future e adattarsi a un mercato in costante cambiamento, creando le condizioni per una crescita equilibrata e inclusiva a lungo termine. Alla luce di queste considerazioni, nel 2024 la Cassa ha iniziato il percorso che l'ha condotta ad ottenere la Certificazione per la parità di genere, un riconoscimento importante, che riflette l'impegno presente e futuro per la

promozione di un ambiente di lavoro equo, trasparente e inclusivo per tutte le Persone.

In aggiunta, adottare una Politica sul rispetto dei diritti umani è un elemento centrale di una strategia aziendale sostenibile ed è fondamentale per garantire che l'azienda operi in modo etico e responsabile, contribuendo al rispetto delle Persone e delle Comunità con cui interagisce. In un contesto economico globale in cui le aziende hanno un impatto diretto e indiretto su vari aspetti della società, una politica sui diritti umani consente di prevenire e mitigare i rischi legati a violazioni quali sfruttamento lavorativo, discriminazione, lavoro forzato e minorile, e condizioni di lavoro inadeguate. La protezione dei diritti umani, dunque, è essenziale per promuovere un ambiente lavorativo sicuro e dignitoso, dove tutti gli individui vengono trattati con rispetto e uguaglianza. Un tanto rafforza la reputazione aziendale, segnalando a chiunque che l'impresa è impegnata attivamente nella promozione dell'equità, della giustizia e dei diritti fondamentali. Infine, le imprese che rispettano i diritti umani contribuiscono a creare un'economia più giusta e resiliente, capace di promuovere la crescita economica senza sacrificare la dignità delle Persone. Se da un lato siamo impegnati nella formalizzazione di politiche come quelle sopracitate, dall'altro consideriamo l'apprendimento e la formazione una scelta di sviluppo permanente, per mezzo del quale è possibile accrescere le conoscenze e le competenze, comprendere il cambiamento, acquisire nuove idee, migliorare la produttività, maturare una crescita individuale e complessiva dell'impresa. Un corretto sviluppo aziendale passa necessariamente attraverso la valorizzazione del ruolo di tutte le Persone PrimaCassa e la definizione di opportuni percorsi di carriera per ciascuna di esse. Si tratta di percorsi di sviluppo che vengono attuati nel tempo e che, se svolti con sistematicità e coerenza, portano all'acquisizione di competenze elevate e multidisciplinari all'interno dell'organizzazione, consentendo alle Persone e all'organizzazione di far fronte ai cambiamenti di un settore in continua evoluzione.

Dunque la formazione del personale non rappresenta solo una scelta strategica per migliorare l'efficienza e l'innovazione, ma rappresenta un pilastro della sostenibilità aziendale, capace di contribuire alla crescita responsabile e alla creazione di valore a lungo termine. Nel 2023 sono state erogate, al netto della formazione obbligatoria, 65,6 ore medie per i responsabili e 40,5 ore medie per il personale restante. Ore medie di formazione non obbligatoria superiore a 40 anche nel 2024.

PrimaCassa FVG estende il proprio impegno sociale anche al territorio e alle Comunità locali come mostra il significativo supporto alle politiche di sviluppo del territorio, inclusi i progetti di valorizzazione del patrimonio culturale. Nel 2023 PrimaCassa FVG ha sostenuto 653 iniziative che le hanno permesso di contribuire al benessere delle Comunità locali e promuovere un modello di crescita inclusivo e sostenibile, capace di generare benefici duraturi per la banca, il territorio e le future generazioni. Tale vicinanza nel 2024 è stata espressa verso 793 iniziative.

Sempre in questa direzione si muove anche la scelta di fornitori locali (78%) e di Persone PrimaCassa residenti nel raggio di 25 km (80%) che contribuisce non solo al benessere del territorio, ma crea anche valore condiviso, integrando crescita economica, benessere sociale e rispetto per l'ambiente. Questo circolo virtuoso permette a PrimaCassa FVG di sviluppare relazioni di fiducia con le Comunità locali, rafforzando la propria resilienza e sostenibilità a lungo termine.

In definitiva, l'impegno di PrimaCassa FVG verso la sostenibilità sociale si manifesta attraverso un approccio integrato che valorizza le Persone, tutela i diritti, promuove la diversità e investe nello sviluppo delle Comunità locali. Questa strategia non solo garantisce una crescita equilibrata e inclusiva, ma prepara la Cooperativa di Credito a rispondere alle sfide future in modo etico e responsabile.

Politica sulla diversità



Politica sui diritti umani



2.3 L'impegno di PrimaCassa FVG per una G più forte

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS 231/01



Codice Etico



Nella sostenibilità, le modalità di assunzione responsabile delle decisioni di governo (governance) hanno un'importanza cruciale. Per questo dedichiamo grande attenzione a questo aspetto e ci impegniamo a rispettare i massimi standard di trasparenza, legalità e ascolto di chiunque sia interessato alla nostra attività e con noi collabora.

Se da un lato è importante sottolineare la trasparenza di un assetto societario in cui ogni Socio dispone di un solo voto indipendentemente dalle azioni possedute – a dimostrazione concreta di come la proprietà dell'azienda sia realmente collettiva, dall'altro è bene ricordare che PrimaCassa adotta il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che comprende regole, procedure e controlli per prevenire la commissione di reati all'interno dell'organizzazione. Questo modello mira a individuare e gestire i rischi di reato, prevenendoli e, se necessario, sanzionando le condotte illecite; include misure preventive, la designazione di un organismo di vigilanza indipendente, procedure interne per la segnalazione di potenziali illeciti e meccanismi di controllo e monitoraggio. L'adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere un'etica aziendale solida, garantire la conformità normativa e prevenire comportamenti illeciti.

Oltre a questo PrimaCassa FVG ha implementato specifiche linee guida e politiche per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, due ambiti di primaria importanza per preservare l'integrità della Cooperativa di Credito. La politica anticorruzione stabilisce linee guida chiare per il personale, per i fornitori e qualunque altro interlocutore, promuovendo comportamenti etici e trasparenti in ogni ambito delle attività. Allo stesso modo, la politica antiriciclaggio garantisce che le transazioni aziendali siano condotte nel rispetto della legge, proteggendo la Cooperativa di Credito da rischi legali e reputazionali.

Integrare il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le politiche anticorruzione e antiriciclaggio in un unico assetto organizzativo rappresenta una strategia chiave per costruire un sistema di gestione etico e sostenibile. Queste misure non solo migliorano la trasparenza

e l'affidabilità delle operazioni, ma contribuiscono anche a rafforzare la credibilità di PrimaCassa agli occhi di clienti, investitori e Comunità.

Infine è bene ricordare l'importanza che PrimaCassa FVG riconosce ai propri Soci e clienti, per i quali ha messo a disposizione diversi canali di monitoraggio per quanto riguarda la soddisfazione e l'ascolto. Investire per rispondere ai bisogni dei Soci e clienti è un modo efficace per costruire relazioni durature e di successo. La soddisfazione dei clienti fornisce un prezioso feedback che può aiutare ad identificare aree di miglioramento e implementare azioni correttive. Allo stesso tempo, i ritorni positivi dei clienti possono confermare che ci stiamo muovendo nella direzione giusta. In tale ottica abbiamo implementato una serie di canali di monitoraggio e dialogo, compresi quelli istituzionali e i social network, per valutare la soddisfazione dei clienti e rispondere tempestivamente ai loro bisogni.

Ascoltare e dialogare attivamente con i Soci e clienti e chiunque sia interessato alla nostra attività e con noi collabori, attraverso incontri periodici e strumenti di comunicazione dedicati, rappresenta un impegno concreto verso una condotta di governo responsabile. PrimaCassa FVG organizza incontri territoriali con i Soci, fornisce informazioni dettagliate sulle attività e i progetti, e comunica regolarmente tramite la rivista aziendale PrimaPagina, il sito internet istituzionale e i diversi canali social, garantendo così un costante flusso di informazioni e trasparenza operativa.

Un ulteriore focus è posto al corretto e coerente coinvolgimento dei rappresentanti sindacali. Essi vengono regolarmente informati sulle principali scelte strategiche aziendali, così come tutte le Persone PrimaCassa, che ricevono annualmente aggiornamenti relativi al Piano Strategico.

Infine, a supporto dei valori di inclusione ed equità si segnalano l'adozione delle Politiche sui diritti umani, le Politiche sulla diversità e il Codice Etico.

2.4 L'azione di PrimaCassa FVG alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Le attività di PrimaCassa FVG sono strettamente allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dal Patto Globale delle Nazioni Unite e dall'Agenda 2030. Questi obiettivi rappresentano un piano d'azione globale volto a promuovere lo sviluppo sostenibile in ambito ambientale, sociale ed economico. PrimaCassa si impegna attivamente a contribuire alla realizzazione di un mondo migliore, adottando una prospettiva olistica che integra questi aspetti.

Dall'analisi dell'impegno di PrimaCassa FVG rispetto ai 17 SDGs emerge come tutti abbiano ottenuto un punteggio superiore al 60% (nel 2024 la percentuale è sempre superiore al 70%). Si tratta di un risultato importante, che assume una rilevanza ancor più significativa in relazione alle enormi possibilità di generare valore condiviso, grazie al contributo positivo e sinergico di lavoratori, stakeholder e cittadini.

PrimaCassa FVG si configura come un'impresa che presenta una profonda dedizione allo sviluppo sostenibile in tutti gli aspetti del suo agire, ma in tre particolari obiettivi fa registrare un punteggio da sottolineare e valorizzare ancora più degli altri. Gli obiettivi nei quali si registra l'impegno maggiore sono: Goal 7 - "Energia pulita ed accessibile" (85), Goal 10 "Ridurre le disuguaglianze" (79,6) e Goal 16 "Pace, giustizia e istituzioni forti" (78,6).

Questi risultati vedono alla base una serie di azioni prioritarie, comprese in una strategia complessiva volta a mettere in pratica un approccio di sostenibilità integrale, perché capace di promuovere inclusione, favorire la partecipazione e ridurre gli impatti negativi delle attività della Cooperativa di Credito.

Il notevole risultato in relazione al primo di questi tre Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) è garantito dall'approccio che vede PrimaCassa FVG impegnata nell'adozione di forniture energetiche sostenibili. Il piano di fornitura infatti prevede che il 100% dell'energia utilizzata sia proveniente da fonti rinnovabili. Questo fattore risulta essere estremamente rilevante nel contesto di una transizione verso un modello energetico sostenibile. La banca non si limita a perseguire la decarbonizzazione del settore energetico, ma si impegna anche a promuovere un accesso equo e universale all'energia, riducendo la dipendenza dalle fonti fossili e rafforzando la resilienza energetica del territorio. Questo sforzo riflette l'obiettivo di favorire una transizione giusta verso un futuro a basse emissioni di carbonio, migliorando al contempo l'accessibilità dell'energia per tutti.

Il notevole risultato in relazione al secondo di questi tre Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) è garantito dall'approccio distintivo adottato dalla Cassa di Credito Cooperativo, nell'adozione di politiche salariali eque che impattano positivamente non solo all'interno dell'organizzazione garantendo un ambiente di lavoro inclusivo ma contribuisce anche a ridurre le disuguaglianze economiche all'interno della società nel suo complesso. Seppur l'equità salariale sia solo uno degli aspetti della sfida più complessa delle disuguaglianze di genere questa implica una serie di vantaggi quali:

- maggiore motivazione delle Persone, questo porta ad una maggiore produttività e ad un clima di lavoro positivo;
- riduzione del turnover con conseguente riduzione dei

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dove l'impegno di PrimaCassa FVG è maggiore



costi legati al reclutamento e alla formazione;

- migliore reputazione con conseguente incremento di fiducia da parte di investitori, clienti e Comunità;
- maggiore livello di innovazione e creatività sollecitato dalla diversità di prospettive ed esperienze.

L'impegno di PrimaCassa in questo ambito è ulteriormente rafforzato dall'adozione di politiche specifiche, come la Policy sui diritti umani, la Policy sulla diversità e il Codice Etico, che dimostrano una dedizione costante alla tutela e valorizzazione delle Persone. Nel 2024 sono inoltre state adottate politiche e procedure per la Parità di genere.

Infine, la governance partecipata, fondante per la Cooperativa di Credito, le politiche anticorruzione, il Mo-

dello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'adozione di fornitori locali permettono a PrimaCassa FVG di impattare positivamente sull'ultimo dei Goal "Pace, giustizia e istituzioni forti". Queste pratiche garantiscono trasparenza e integrità nei processi decisionali e operativi, prevenendo comportamenti illeciti e promuovendo un ambiente di lavoro etico e responsabile. Inoltre, l'adozione di fornitori locali rafforza ulteriormente questo impegno, creando una rete di relazioni basate sulla fiducia e il rispetto dei principi di sostenibilità e giustizia sociale. Questo approccio integrato non solo migliora la resilienza delle Comunità locali, ma favorisce anche la costruzione di istituzioni solide e responsabili, in linea con gli obiettivi del Goal 16.

L'importanza degli SDGs nelle strategie bancarie

Dal 2015 le Nazioni Unite hanno codificato la direzione verso uno sviluppo sostenibile all'interno dell'Agenda 2030, dando vita ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Tutti sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli SDGs, ivi incluse le banche. Per tali ragioni, è stata messa a punto una serie di strumenti per facilitare l'adozione integrale degli SDGs all'interno dei piani strategici. Uno dei principali è rappresentato dalla SDG's Compass, la bussola dell'azione aziendale nel quadro dell'Agenda 2030. Il "World Business Council for Sustainable Development", recependo l'indirizzo secondo il quale tutti sono chiamati a impegnarsi nella realizzazione dell'Agenda, ha realizzato la "CEO Guide to the SDGs". Lo scopo di quest'ultima è l'implementazione di soluzioni di business che pongano al centro gli obiettivi, rispondendo allo stesso tempo anche ai bisogni e alle ambizioni imprenditoriali.



2.5 L'azione di PrimaCassa FVG alla luce del BES

La missione di promuovere uno sviluppo sostenibile, attraverso la valorizzazione di produttori e prodotti rispettosi di ambiente e Comunità, non può non prevedere una particolare attenzione al benessere generato. Per questo PrimaCassa FVG ha voluto misurare il suo impegno anche rispetto a questo fine utilizzando il framework del BES - Benessere Equo e Sostenibile, promosso dall'Istat a partire dal 2013 e oggi ampiamente utilizzato dalle organizzazioni per valutare la loro capacità di aumentare il benessere multidimensionale dei diversi portatori di interesse.

In questa direzione, come già visto per gli SDGs, l'utilizzo del NeXt Index® ESG facilita tale valutazione, in quanto ogni suo indicatore, come sarà illustrato in seguito, è collegato a un dominio prioritario del BES e, conseguentemente, i punteggi ottenuti in relazione all'attività dell'organizzazione restituiscono una fotografia del suo impatto sulle diverse dimensioni del benessere.

Anche sotto questo aspetto l'azienda ha registrato un risultato significativo con punteggi alti e mediamente vicini tra loro in tutti i domini. Questo dimostra come la visione della sostenibilità integrale, elemento che caratterizza la strategia dell'azienda, permetta di generare benessere in maniera omogenea in tutte le aree.

Significativo è il risultato nel dominio "Benessere soggettivo" con 79,2% seguito da "Politica e Istituzioni" con 76,5% e da "Innovazione, ricerca e creatività" con l'75,8%

Per quanto riguarda il primo dominio, "Benessere soggettivo" PrimaCassa FVG si distingue per l'attenzione che rivolge ai propri clienti in termini di soddisfazione e alla gestione delle eventuali difformità evidenziate dagli stessi. L'ascolto attivo e la risposta tempestiva alle esigenze della clientela sono elementi chiave che contribuiscono a rafforzare il legame di fiducia tra la Cooperativa di Credito e la Comunità.

Il punteggio ottenuto nel dominio "Politica e Istituzioni" è stato raggiunto grazie alle politiche di trasparenza, al dialogo costante con i portatori d'interesse per informarli e coinvolgerli sulle principali scelte strategiche della Cooperativa di Credito, all'impegno dimostrato nella creazione di valore condiviso ispirati ai principi di inclusione ed equità consolidato attraverso l'adozione di policy come quella sui diritti umani e sulla D&I.

Chiudiamo con il dominio "Innovazione, ricerca e creatività" dove il risultato significativo è stato raggiunto grazie alla presenza del gruppo Giovani Soci, composto nel 2023 da 26 ragazzi (42 nel 2024) che contribuiscono attivamente con nuove prospettive e proposte al miglioramento dell'istituto. Questa iniziativa non solo stimola la creatività interna, ma rappresenta anche un esempio concreto di come PrimaCassa FVG investa nel futuro, valorizzando il potenziale delle nuove generazioni.

I domini del BES dove l'impegno di PrimaCassa FVG è maggiore



L'importanza del BES nelle strategie bancarie

Il progetto del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat nasce con l'obiettivo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto Bes a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Da questo framework nasce il BESA che si pone l'obiettivo di adattare tale quadro di riferimento all'universo aziendale. L'obiettivo è quello di costruire un framework di comunicazione unico tra impresa e stakeholders, così da permettere una più assidua ed efficace collaborazione. In tal modo, l'offerta delle imprese e la domanda dei consumatori sono organizzate secondo un unico linguaggio di riferimento, favorendo la costruzione di strategie più efficaci e impattanti.

bes | benessere equo sostenibile



3. L'impegno di PrimaCassa FVG nella sostenibilità integrale: un'analisi quantitativa alla luce del NeXt Index® ESG

3.1 Nota metodologica

Il Bilancio di sostenibilità ESG di NeXt Economia è un percorso di reportistica non finanziaria per le PMI e le start-up che nasce con l'obiettivo di misurare e dare valore alla sostenibilità integrale delle aziende, inserendole all'interno di un Rating ESG. Il percorso si articola in 6 tappe. L'infografica seguente sintetizza queste

ultime, dando un dettaglio metodologico e di livello di collaborazione richiesta. L'elemento centrale dell'intero percorso è il NeXt Index® ESG, che si compone di quattro elementi: il NeXt Index®, l'analisi di materialità; i fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati; le controversie in ambiti ESG. Il NeXt Index® ESG è un living index che permette di passare dalla rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG, un elemento indispensabile per aumentare le possibilità di accesso al sistema finanziario e al sistema assicurativo.

Il Bilancio di sostenibilità ESG racconta l'impegno sul territorio, misura il miglioramento generato, coinvolge i portatori d'interesse per mettere la Cooperativa di Credito in rete, analizza rischi e controversie in una logica decentra-

lizzata e collaborativa. Inoltre il Bilancio di sostenibilità ESG permette una piena integrazione nel proprio modello di business dei principi ESG in coerenza con lo schema del BES (Benessere Equo e Sostenibile) e degli SDGs.

1. Misurazione qualitativa e quantitativa della sostenibilità integrale

- Compilazione del NeXt Index® da parte dell'azienda
- Raccolta e analisi di documentazione, certificazioni, report passati sulla sostenibilità
- Analisi quali-quantitativa dell'impegno dell'azienda sul benessere multidimensionale e sugli SDGs

2. Stakeholder engagement

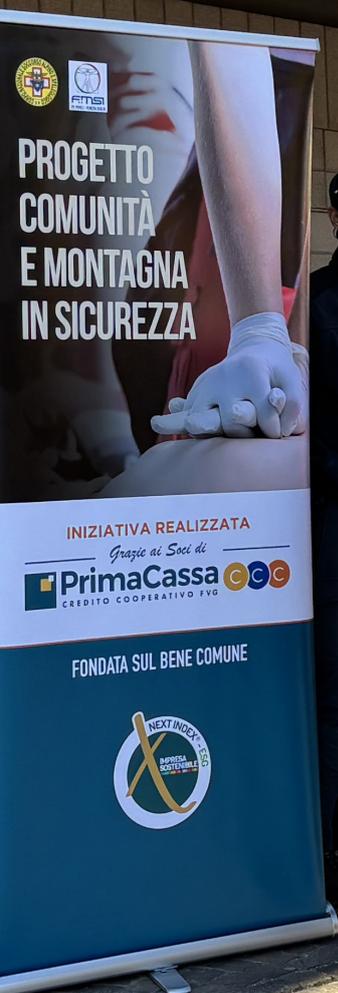
- Compilazione della matrice di rilevanza degli stakeholder da parte dell'azienda
- Rilevazione delle priorità di intervento secondo gli stakeholder tramite somministrazione di un questionario connesso con le tematiche della sostenibilità integrale del NeXt Index®
- Costruzione dell'analisi di materialità per ciascuna area del NeXt Index®
- Individuazione degli item sui quali intervenire che rappresentano i fattori chiave di rischio ESG
- Definizione, da parte dell'azienda, delle politiche da adottare per migliorare la propria sostenibilità integrale

3. Valutazione dei rischi ESG, delle controversie e dei rischi di settore

- Raccolta degli elementi necessari per il calcolo dei rischi ESG e delle controversie tramite appositi moduli di rilevazione da somministrare all'azienda e analisi desk
- Calcolo del Rischio ESG interno partecipato
- Calcolo del Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica
- Calcolo del Rischio ESG connesso al risk management
- Calcolo del Rischio ESG connesso all'analisi di contesto
- Analisi delle controversie ESG per numero, entità e durata
- Valutazione dei rischi di settore ESG, tramite benchmark del database di NeXt Economia

4. Calcolo del NeXt Index® ESG e assegnazione del Rating ESG

5. Stesura del Bilancio d'Impatto ESG di NeX Economia



Consegna defibrillatore
Stazione ferroviaria Gemona del Friuli

3.2 Gli strumenti di rilevazione e analisi

Il NeXt Index® ESG si compone di quattro elementi:

- A) Il NeXt Index®
- B) L'Analisi di materialità
- C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati
- D) Le controversie in ambiti ESG

I dati necessari per la determinazione di ciascun elemento sono schematizzabili come segue:

A) Il NeXt Index®

- a. Compilazione del questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, con il dettaglio di tutti i documenti probanti e, più in generale, di tutta la documentazione necessaria per la risposta puntuale di ciascun punto in esame;
- b. Primo livello di stakeholder engagement, dopo l'analisi degli stakeholder principali secondo la matrice di rilevanza, adeguatezza e importanza, per ottenere i punteggi di importanza per ciascuno dei 30 indicatori del questionario;
- c. I pesi attribuiti dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt ai medesimi 30 indicatori del questionario e ai 3 pilastri ESG.

B) L'Analisi di Materialità

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite, l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza.

C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati

- a. Partendo dai risultati emersi dagli step precedenti, individuazione dei fattori/indicatori più critici;
- b. Rilevazioni e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;
- c. Rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti, già adottate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;
- d. Analisi di contesto su base provinciale tramite l'utilizzo di una selezione degli indicatori del framework

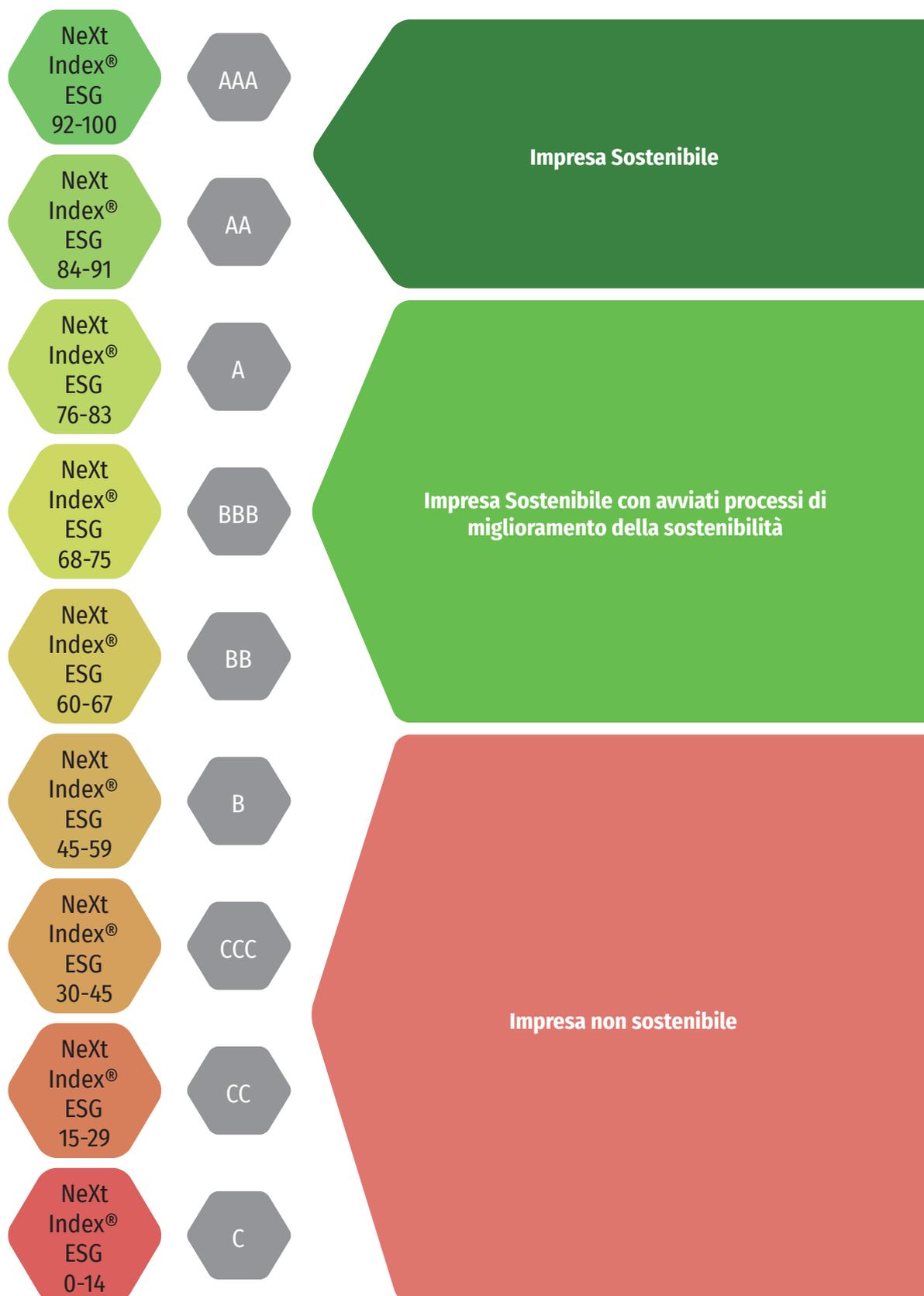
del BES dei Territori (direttamente riconducibili ai 30 fattori chiave).

D) Le controversie in ambiti ESG

- a. Rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG;
- b. Rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numero di soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Tutti i dati raccolti, elemento per elemento, permettono di calcolare il NeXt Index® ESG. Il NeXt Index® ESG così ottenuto permette di classificare PrimaCassa FVG all'interno di un rating ESG, così come illustrato nella figura seguente. Tramite quest'ultimo collegamento si attua il processo che porta l'impresa dalla semplice rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG.

NeXt Index® ESG



3.2.1 Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

Il punto di partenza del percorso del NeXt Index® ESG è la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt – Nuova Economia Per Tutti (di seguito QAP2.0-Next), strumento di rendicontazione non finanziaria che consente di arrivare al calcolo del NeXt Index®, che rappresenta la prima variabile del sistema di misurazione e valutazione ESG proposto da NeXt. L'Autovalutazione Partecipata 2.0 è una metodologia elaborata per far emergere il posizionamento delle imprese in campo sociale, ambientale ed economico, tramite lo screening di una selezione di indicatori già esistenti e reputati più significativi dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt. L'impianto complessivo del QAP2.0-NeXt è stato elaborato all'interno di una tripla cornice di riferimento:

- internazionale: coerente e sinergica con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, emanata nel 2015 dalle Nazioni Unite (ciascuno dei trenta indicatori è collegato a un SDGs prioritario);
- nazionale: in riferimento ai dodici domini del BES - Benessere Equo e Sostenibile il framework italiano, ingegnerizzato dall'Istat e dal CNEL (2013), per la misurazione del benessere (ciascuno dei trenta indicatori è collegato ad un dominio prioritario del BES) e declinato in chiave aziendale nel BESA - Benessere Equo e Sostenibile Aziendale;

- di rete: aggregando e valorizzando i diversi approcci presenti nella compagine associativa di NeXt.

L'obiettivo del QAP2.0-NeXt è di rendicontare la capacità del soggetto di generare benessere multidimensionale, attraverso l'attivazione di processi di sviluppo sostenibile costruiti in una logica di rete. Il QAP2.0-NeXt si articola in sei aree di valore:

1. La banca e il governo dell'organizzazione
2. Le Persone e l'ambiente di lavoro
3. I rapporti con i cittadini/consumatori
4. La catena di fornitura
5. I comportamenti verso l'ambiente naturale
6. I comportamenti verso la Comunità locale.

Le aree sono articolate, a loro volta, in 5 indicatori ciascuna, per un totale di 30 indicatori oggettivi (il questionario completo è in Appendice 1), ciascuno dei quali è collegato a un dominio BES e a un SDGs prioritario di riferimento. Per ciascun indicatore sono presenti, come possibilità di risposta, 5 classi di livello corrispondenti ai punteggi da 1 (minimo) a 5 (massimo). Il soggetto che si vuole autovalutare misura ogni indicatore, esprimendo il suo posizionamento all'interno di una delle classi di livello, tramite il flag sul relativo punteggio indicato da 1 a 5. Il punteggio di valutazione, per ciascun indicatore, sarà prima riparametrato su base 100 e poi ponderato, in fase di aggregazione, con un punteggio di importanza media assegnata dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt. Il processo di aggregazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore utilizza il Mazziotta-Pareto Index (MPI) ponderato. Questa scelta metodologica è stata effettuata per tenere conto degli elementi di variabilità e della ponderazione fra i valori, in una prospettiva di valutazione multidimensionale e partecipata. In altri termini, il punteggio medio totale (per area e complessivo) deve tener conto sia dell'importanza attribuita a ogni suo elemento dai diversi portatori di interesse, sia della variabilità orizzontale fra gli stessi, per evitare il rischio che i soggetti che registrano punteggi medi più elevati abbiano anche una differenza consistente dei singoli punteggi. L'MPI ponderato permette di attenuare questo rischio, tutelando sia la logica della multidimensionalità, sia quella della partecipazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascuna area e per il totale è 100. Tale circostanza si verifica se e solo se in tutti gli indicatori si registra il valore massimo (5 che riparametrato diventa 100)

Le 6 Aree di Valore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt

Area 1 – La banca e il governo dell'organizzazione: comprende tutte le scelte strategiche riferibili all'area management, trasparenza e cultura della banca. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini BES della Politica e Istituzioni e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita: essa costituisce l'elemento fondamentale per una gestione etica e sostenibile dell'organizzazione e per un'accurata scelta di associati e partner.

Area 2 – Le Persone e l'ambiente di lavoro: comprende tutto il funzionamento interno dell'organizzazione. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini del BES relativi a Politica e Istituzioni e a Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Alla base di quest'area vi è la creazione di un clima interno all'organizzazione favorevole e fertile per lo sviluppo umano.

Area 3 – I rapporti con i cittadini/utenti: comprendono tutte le relazioni esterne all'organizzazione. Questo settore fa principalmente riferimento ai domini BES delle Relazioni Sociali, Istruzione e Formazione, Ricerca, Innovazione e Creatività e Benessere Soggettivo. L'elaborazione di un rapporto trasparente basato sull'ascolto attivo e un'informazione completa e documentata agli utenti è alla base di una gestione e di un'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

Area 4 – La catena di fornitura: comprende tutta la gestione della filiera. In questa sezione il dominio BES a cui si fa particolare riferimento è quello delle Relazioni Sociali. Una catena di valore che sia monitorata e tracciabile sia nella sua parte fisica che finanziaria permette di avere un quadro completo della sostenibilità dell'ente.

Area 5 – I comportamenti verso l'ambiente naturale, comprendono tutte le azioni volte alla protezione del pianeta e alla lotta al cambiamento climatico. I domini BES di riferimento in quest'area sono quello dell'Ambiente e dell'Istruzione e Formazione. Centrali in questa sezione sono l'impegno nella riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, l'approccio di economia circolare e l'utilizzo delle fonti rinnovabili, tutto questo è affiancato ad un percorso di formazione e sensibilizzazione riguardo questi temi.

Area 6 - I comportamenti verso la Comunità locale, comprendono tutte le relazioni con il territorio circostante all'organizzazione. I domini BES di riferimento in quest'area sono quelli delle Relazioni Sociali, del Paesaggio e Patrimonio Culturale e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Uno sviluppo sostenibile non può infatti prescindere dal rapporto con la Comunità locale vicina: la relazione con università, imprese, cittadini e istituzioni è il nerbo di uno sviluppo sostenibile per attivare processi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile.

1. La banca e il governo dell'organizzazione

1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale

Criterio: percentuale di capitale sociale riconducibile a trust, compagini estere e fiduciarie non visibili in visura camerale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Proprietà collettiva, diffusa tra i Soci. Ogni Socio dispone di un solo voto, indipendentemente dalle azioni possedute. Si allegano a supporto: Statuto, Regolamento assembleare, Regolamento di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse, Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati, Linee guida 231, Policy anticorruzione, Regolamento processi antiriciclaggio (che prevede estrema attenzione nella valutazione della provenienza dei capitali).

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione

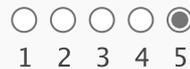
Criterio: Percentuale di fornitori per i quali si effettuano controlli di legalità sul totale dei fornitori non scelti dalla capogruppo (esempi di documenti di controllo della legalità e trasparenza sono il DURC, il rating di legalità, etc..)

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

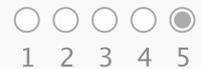
Motivazione, link doc. probanti

Verifica DURC su oltre il 70% dei fornitori non di Gruppo.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder

Criterio: Grado e modalità di coinvolgimento degli stakeholder (lavoratori, collaboratori, fornitori, clienti o rappresentanti dei clienti)

- Punteggio pari a 0 - l'azienda non coinvolge nessuno stakeholder (punteggio 1)
- Punteggio maggiore di 0 e minore di 2 escluso (punteggio 2)
- Punteggio maggiore di 2 e minore di 4 escluso (punteggio 3)
- Punteggio maggiore di 4 e minore di 6 escluso (punteggio 4)
- Punteggio ≥ 6 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Lavoratori: i rappresentanti sindacali vengono convocati al fine di informarli sulle principali scelte strategiche. Le Persone PrimaCassa sono annualmente informate sulle scelte strategiche definite sul Piano Strategico aziendale. I Soci/clienti vengono annualmente informati sulla situazione aziendale e sulle principali progettualità nel corso dell'assemblea dei Soci (e tramite il bilancio). Con i principali fornitori si svolgono frequenti momenti di confronto su priorità e implementazioni strategiche. A supporto dei valori di inclusione ed equità si segnala l'adozione delle Policy sui diritti umani, Policy sulla diversità e Codice Etico.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda

Criterio: Coinvolgimento dei lavoratori relativo a 21 temi sulla gestione dell'organizzazione e alle modalità di partecipazione

- livello di partecipazione <1 (punteggio 1)
- livello di partecipazione tra 1 e 2 escluso (punteggio 2)
- livello di partecipazione tra 2 e 3 escluso (punteggio 3)
- livello di partecipazione tra 3 e 4 escluso (punteggio 4)
- livello di partecipazione >=4 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Attivi il Progetto di integrazione organizzativa e il Processo di mappatura delle competenze.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda

Criterio: Rapporto tra la retribuzione massima, su base annuale - inclusi benefit, etc. - e minima, sempre su base annuale. Presenza o assenza di disegualianze di genere nella retribuzione fra uomini e donne, tenendo conto del ruolo e dell'anzianità di servizio.

- Se il rapporto è pari al massimo a 5 volte e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 5)
- Se il rapporto è tra 6 e 12 e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 4);
- Se il rapporto è tra 13 e 25 e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 3);
- Se il rapporto è tra 26 e 40 e/o sono presenti distinzioni di genere inferiori al 20% (punteggio 2);
- Se il rapporto è superiore a 41 e/o sono presenti distinzioni di genere superiori al 20% (punteggio 1).

Motivazione, link doc. probanti

Documenti a supporto della tematica: Policy sui diritti umani, Policy sulla diversità e Codice Etico.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2. Le Persone e l'ambiente di lavoro

2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale

Criterio: livello di soddisfazione presente nell'indagine sul Clima Aziendale, espresso su base 100 (dove 100 è il massimo livello di soddisfazione) [NB: per le aziende sotto i 5 dipendenti tale indicatore può essere non applicabile (NA)]

- Non conduce alcun tipo di indagine o i risultati sono inferiore al 40% (punteggio 1)
- tra 40 e 50 (punteggio 2)
- tra 51 e 65 (punteggio 3)
- tra 66 e 80 (punteggio 4)
- superiore al 80 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Sino al 2023 non è stata condotta una formale Indagine sul Clima aziendale. Le Persone PrimaCassa esprimono però le loro considerazioni anche su questo aspetto in occasione del Processo di mappatura delle competenze e del Progetto di Integrazione organizzativa (illustrati al punto 1.4).

Prima Indagine sul clima somministrata in giugno 2024, con riferimento ai 12 mesi precedenti.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)

Criterio: Percentuale di dipendenti con ad personam, benefit integrativi, etc. sul totale dei dipendenti

- 0% (punteggio 1)
- 0,1% - 10% (punteggio 2)
- 10,1% - 20% (punteggio 3)
- 20,1% - 30% (punteggio 4)
- superiore al 30% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Percentuale dipendenti con ad personam superiore al 40%.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Criterio: presenza e tipologia di coinvolgimento (informativo e consultativo) di un delegato RLS – Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza e RLST - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

- non è presente (punteggio 1)
- è presente ma non viene consultato oltre quanto previsto dalla legge (punteggio 2)
- è presente e viene consultato solo su alcuni aspetti oltre a quanto previsto dalla legge (punteggio 3)
- è presente ed è consultato su tutti gli aspetti (es: Infortuni, DVR – Doc. Valutazione Rischio, misure di prevenzione, misure organizzative etc...), oltre quanto previsto dalla legge (punteggio 4)
- è presente e partecipa attivamente alla definizione di tutti i documenti relativi alla salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro (art.50 D.lgs 81/2008) (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

RLS sono coinvolti nelle attività previste dalla normativa (incontro annuale ex art. 35; sopralluoghi succursali). Rinnovo cariche nel 2022. RLS sono stati coinvolti anche nel team di progetto per la stesura dell'Indagine di clima somministrata a giugno 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)

Criterio: presenza e tipologia di accordi di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, incluse le delibere degli organi di amministrazione

- nessuna disponibilità alla flessibilità (punteggio 1)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguarda una particolare categoria di dipendenti (punteggio 2)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguardano tutti i dipendenti (punteggio 3)
- in azienda sono stati sottoscritti due accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente due disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 4)
- in azienda sono stati sottoscritti accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente più di 2 disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

L'azienda valuta le esigenze di flessibilità di ciascuna Persona che lavora in PrimaCassa.

Attenzione alla conciliazione dei tempi vita/lavoro già esplicitata nell'accordo di fusione.

Il CCNL e il contratto integrativo di Gruppo prevedono inoltre la facoltà di usufruire di 10 giorni di lavoro agile al mese.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente

Criterio: Calcolare: la media annua, per ogni lavoratore, di ore di formazione e aggiornamento professionale, di aula o equivalenti e la media di ore di formazione continua annuale specifica per i responsabili/dirigenti

- Non è presente formazione continua o la formazione è solo per una delle due categorie indicate (lavoratori o responsabili) e numero di ore inferiore a 40 (punteggio 1)
- Formazione solo per una delle due categorie indicate (lavoratori o responsabili) e numero di ore superiore a 40 (punteggio 2)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore per ciascuna di esse inferiore a 40 (punteggio 3)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore inferiore a 40 per una di esse e superiore a 40 per l'altra (punteggio 4)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore per ciascuna di esse superiore a 40 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Ore medie complessive al netto della formazione obbligatoria: 65,6 per responsabili e 40,5 per restante personale nel 2023. Ore medie di formazione non obbligatoria superiore a 40 anche nel 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3. Il rapporto con i cittadini/consumatori

3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)

Criterio: Presenza e modalità di dialogo con clienti/consumatori/Comunità in relazione alla loro soddisfazione sul prodotto/servizio

- Nessun dialogo (punteggio 1).
- Dialogo "unilaterale": l'azienda dispone di uno o più canali di contatto ma non offre risposta individuale ai consumatori (Punteggio 2).
- Dialogo "bilaterale": l'azienda ascolta e gestisce la relazione in modo collaborativo (punteggio 3).
- Dialogo multilaterale: l'azienda ascolta e gestisce la relazione in modo collaborativo, periodicamente sottoponendo al confronto con le associazioni dei consumatori le questioni oggetto di segnalazioni e feedback da parte dei clienti (punteggio 4).
- Strumenti di ricerca attiva del consumer engagement: l'azienda sollecita la partecipazione e si pone all'ascolto con apposite iniziative (focus group, open days aziendali), anche sottoponendo questioni oggetto di segnalazioni e feedback da parte dei clienti (punteggio 5).

Motivazione, link doc. probanti

Molteplici canali di ascolto e dialogo: canali istituzionali (es. indirizzo mail/Pec aziendale) e canali social costantemente monitorati. La normativa prevede inoltre una attenta gestione dei reclami (anche verbali).

Le richieste di sviluppo prodotto che derivano dai clienti (anche per il tramite dei relativi gestori) sono costantemente monitorate e valutate.

Ascolto verso i portatori di interesse: prima dell'Assemblea dei Soci 2024 si sono svolti 3 incontri sul territorio rivolti ai Soci per aggiornarli su attività, progetti e risultati. Gli eventi si sono tenuti in location diverse per coinvolgere la platea più ampia possibile.

Attività di comunicazione anche attraverso PrimaPagina, la rivista aziendale.

2025 (dati 2024)



1 2 3 4 5



2024 (dati 2023)



1 2 3 4 5



3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi

Criterio: Informazione sull'etichetta o materiali informativi digitali o fisici di prodotto o servizi realizzati [Non applicabile per le aziende che non realizzano servizi/prodotti per i cittadini]

- Presenza, nell'etichetta o nei materiali informativi di servizi o prodotti realizzati, delle informazioni richieste per legge (punteggio 1).
- Presenza, nell'etichetta o nei materiali informativi di servizi o prodotti, di informazioni aggiuntive rispetto a quelle richieste per legge (punteggio 2).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità ambientale dell'azienda, secondo gli standard indicati nella nota di accompagnamento (punteggio 3).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità sociale e di governance dell'azienda, secondo gli standard indicati nella nota di accompagnamento (punteggio 4).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità ambientale, sociale e di governance dell'azienda e della sua catena di fornitura, secondo gli standard indicati nella nota di accompagnamento. (punteggio 5).

Motivazione, link doc. probanti

Oltre alle informazioni previste per legge in materia di servizi finanziari, il fascicolo redatto in occasione dell'approvazione del bilancio sociale riporta anche informazioni attinenti le tematiche ESG. Annualmente inoltre la Cassa partecipa alla redazione della DNF/Rendicontazione di sostenibilità di Gruppo tramite invio dei propri dati. Sul sito internet istituzionale e sul sito di Gruppo è presente una sezione Sostenibilità. Adottato il Regolamento di Gruppo in ambito sostenibilità. Aggiornata la Policy di Gruppo per la valutazione dell'adeguatezza e appropriatezza, riferita ai prodotti di investimento, che prevede specifici approfondimenti in ambito ESG.

L'elenco dei fornitori della Cassa è pubblicato sul sito istituzionale. Per il coordinamento delle tematiche ESG entro tutti i processi aziendali è stata attivata la Cabina di Regia ESG che si riunisce almeno trimestralmente.

2025 (dati 2024)



1 2 3 4 5



2024 (dati 2023)



1 2 3 4 5



3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi

Criterio: Percentuale di soci under35 sul totale dei soci Persone fisiche.

- se n. soci < 25% dei clienti, soci under 35 su totale soci Persone fisiche < 10% (punteggio 1)
- se n. soci < 25% dei clienti, soci under 35 su totale soci Persone fisiche > 10% (punteggio 2)
- se n. soci > 25% dei clienti, soci under 35 su totale soci Persone fisiche < 10% (punteggio 3)
- se n. soci > 25% dei clienti, soci under 35 su totale soci Persone fisiche > 10% (punteggio 4)
- se n. soci > 25% dei clienti, soci under 35 su totale soci Persone fisiche > 15% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Presente il Gruppo Giovani Soci, composto da 26 ragazzi a fine 2023. Nel 2024 il Gruppo è cresciuto, raggiungendo le 42 presenze.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione

Criterio: rapporto fra il numero di reclami (accolti e non) e il numero dei clienti dell'anno di riferimento.

- rapporto > 0,30% (punteggio 1)
- rapporto tra 0,25% e 0,30% (punteggio 2)
- rapporto tra 0,20% e 0,25% (punteggio 3)
- rapporto tra 0,15% e 0,20% (punteggio 4)
- rapporto tra 0,00% e 0,15% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.5 Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori

Criterio: rapporto fra chiusure non tecniche dei cc e il totale dei cc (devono essere prese in considerazioni solo le chiusure non tecniche dovute alle seguenti motivazioni: utilizzo della concorrenza; motivi personali/non interessato; disservizio; altro)

- Pari o superiore all'1,25% (punteggio 1)
- Tra 1% (incluso) e 1,25% (punteggio 2)
- Tra 0,75% (incluso) e 1% (punteggio 3)
- Tra 0,50% (incluso) e 0,75% (punteggio 4)
- Inferiore allo 0,50% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4. La catena di fornitura

4.1 Tracciabilità della catena di fornitura

Criterio: visibilità pubblica dei fornitori – per i quali l'importo annuale complessivo di fattura è superiore a 10.000- sul sito (o, qualora non presente, sulla pagina istituzionale social) della banca, espresso in valore percentuale (rapporto tra % fornitori rispetto al totale). Nel calcolo tenere in considerazione anche i fornitori della capogruppo.

- Nessuna pubblicazione (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale

Criterio: rapporto tra l'importo di fornitura riconducibile a fornitori selezionati per la loro sostenibilità ambientale e sociale e il totale dell'importo di fornitura (prendere in considerazione solo i fornitori non scelti dalla capogruppo)

- Nessun criterio di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale

Criterio: monitoraggio del rispetto, da parte dei fornitori (si considerino solo i fornitori non scelti dalla capogruppo), del proprio codice di condotta o piano per i diritti umani, attraverso visite ai fornitori stessi, interviste ai responsabili e ai lavoratori, ma anche altri strumenti di monitoraggio e controllo quali, ad esempio autodichiarazioni, certificazioni richieste, o altre modalità adottate dall'azienda, espresso in valore percentuale (% di fornitori controllati/monitorati rispetto ai fornitori della banca non scelti dalla capogruppo)

- Nessuna verifica di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

L'elenco dei fornitori è pubblicato nella sezione Trasparenza/Elenco fornitori del sito istituzionale. La % rappresentata corrisponde al 95% del totale fatture.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



Motivazione, link doc. probanti

Programmi ESG nel 17,58% degli importi di fornitura non di Gruppo nel 2023. Superiori al 33% nel 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



Motivazione, link doc. probanti

Programmi ESG nel 17,58% degli importi di fornitura non di Gruppo nel 2023. Superiori al 33% nel 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)

Criterio: pagamenti in ritardo rispetto al totale dei pagamenti effettuati ai fornitori, espresso in valore percentuale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Pagamenti puntuali, per cui non si ravvisa la necessità di miglioramenti.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati

Criterio: rapporto tra la spesa di materiali, strumenti e prodotti acquistati secondo requisiti certificati di sostenibilità ambientale e sociale, rispetto alla totalità della spesa degli acquisti effettuati, espresso in valore percentuale e non riconducibile a forniture scelte dalla capogruppo

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Attualmente la certificazione di sostenibilità non viene verificata per ogni spesa. Risulta quindi difficile esprimere un valore percentuale. In occasione degli ordini di carta e gadget per clienti/dipendenti vengono preferiti materiali ecosostenibili e fornitori locali.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



🌲 5. I rapporti con l'ambiente naturale

5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti

Criterio: variazione percentuale negli ultimi due anni fra il rapporto delle emissioni calcolate tramite scope 1, 2 e 3 (per le micro e le piccole aziende solo scope1, per le medie scope 1 e 2, per le grandi scope 1, 2 e 3) e la massa operativa.

- Non faccio un'analisi delle emissioni di gas climalteranti o la variazione è positiva (punteggio 1)
- Variazione fra -0,01% e -5% (escluso) (punteggio 2)
- Variazione fra -5% e -10% (escluso) (punteggio 3)
- Variazione fra -10% e -15% (escluso) (punteggio 4)
- Variazione inferiore al -15% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Riduzione tra 2023 e 2022 pari al 9% e del 10% tra 2023 e 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti

Criterio: percentuale di finanziamenti erogati ad aziende che hanno ridotto la propria impronta ecologica (certificata) negli ultimi due anni sul totale dei finanziamenti erogati ad aziende.

- non viene misurato/assenza di strumenti per la misurazione (punteggio 1)
- % da 1 a 10 (punteggio 2)
- % da 10 a 20 (punteggio 3)
- % da 20 a 30 (punteggio 4)
- % oltre 30 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Attualmente non si dispone dell'indicazione quantitativa descritta nel Criterio. Possiamo però fare riferimento a finanziamenti corporate con finalità ESG.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili

Criterio: Percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili

- Inferiore al 20% (punteggio 1)
- tra 21% e il 40% (punteggio 2)
- tra il 41% e il 60% (punteggio 3)
- tra 61% e il 80% (punteggio 4)
- superiore all'81% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente

Criterio: presenza di informazioni e messaggi educativi sui propri prodotti e servizi, espresso in valore percentuale (ad esempio se il totale dei prodotti/servizi è 100 e l'azienda fornisce informazioni sull'educazione alla finanza sostenibile su 30 prodotti, il risultato è 30%)

- Informazione sull'educazione ambientale inferiore al 20% dei prodotti/servizi (punteggio 1)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 21% e il 40% dei prodotti/servizi (punteggio 2)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 41% e il 60% dei prodotti/servizi (punteggio 3)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 61% e l'80% dei prodotti/servizi (punteggio 4)
- Informazione sull'educazione ambientale superiore all'81% dei prodotti/servizi (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



Motivazione, link doc. probanti

Oltre alle informazioni previste per legge in materia di servizi finanziari, la pubblicazione redatta redatto in occasione dell'approvazione del bilancio sociale riporta anche informazioni attinenti le tematiche ESG. Annualmente inoltre la Cassa partecipa alla redazione della DNF/Rendicontazione di sostenibilità di Gruppo tramite invio dei propri dati. Sul sito internet istituzionale e sul sito di Gruppo è presente una sezione Sostenibilità. Adottato il Regolamento di Gruppo in ambito sostenibilità. Aggiornata la Policy di Gruppo per la valutazione dell'adeguatezza e appropriatezza, riferita ai prodotti di investimento, che prevede specifici approfondimenti in ambito ESG. L'elenco dei fornitori della Cassa è pubblicato sul sito istituzionale.

PrimaCassa ha adottato Policy di Gruppo in materia di sostenibilità degli investimenti finanziari. Il 100% dei prodotti di investimento prevedono quindi che siano fornite informazioni sui rischi di sostenibilità.

Bollino FSC su agende, calendari, planning che vengono distribuiti a fine anno a tutta la clientela. Bollino FSC su block notes utilizzati dai dipendenti e distribuiti. Marchio FSC anche sulla rivista aziendale che viene distribuita a Soci e clienti.

Messaggi che invitano a pensare all'ambiente e a non stampare i documenti su tutti gli ATM aziendali.

In corso da un paio di anni una campagna per l'attivazione massiva della firma grafometrica, proprio per ridurre lo spreco di carta.

Le iniziative di sensibilizzazione sono numerose, ma è difficile esprimerle in rapporto al numero di prodotti/servizi offerti.

5.5 Consumo responsabile delle risorse non rinnovabili

Criterio: Somma in valore assoluto tra le riduzioni percentuali del consumo annuo delle diverse risorse non rinnovabili (acqua, gas, petrolio e suoi derivati, carbone, combustibili fossili e nucleari, minerali terrestri e minerali metalliferi)

- Non viene misurato o il trend è in aumento (punteggio 1)
- tra 1% e 5% (punteggio 2)
- tra 5% e 10% (punteggio 3)
- superiore al 10% (punteggio 4)
- Non consumo risorse non rinnovabili (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6. I comportamenti verso la Comunità locale

6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le Comunità locali e i cittadini

Criterio: ore lavorative dedicate ad attività come ad es. incontri culturali ed iniziative dedicate al territorio, ragguagliate al monte ore mensile dei dipendenti ed espresso in valore percentuale

- Nessuna attività per il territorio (punteggio 1)
- Inferiore al 2% (punteggio 2)
- tra 2% e 4% (punteggio 3)
- tra 4% e 6% (punteggio 4)
- superiore al 6% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)

2024 (dati 2023)



Motivazione, link doc. probanti

Le attività verso il territorio sono numerose, anche tenute da dipendenti (es. educazione finanziaria presso istituti di diverso ordine e grado), ma gli interventi e le ore dedicate non sono formalizzate contrattualmente. Dal 2019 esiste la "Banca del Tempo solidale": i dipendenti hanno effettuato 1 giorno di volontariato (attività attestata) in orario lavorativo o hanno donato un giorno di ferie. Tali giorni di ferie donati possono essere utilizzati dai colleghi che ne necessitano per specifiche esigenze, avendo esaurito i propri giorni di ferie/permessi. Non presenti ulteriori progetti di "volontariato di impresa". Si segnala la massima disponibilità verso lo svolgimento di attività di Protezione Civile e Associazioni di Donatori di Sangue, anche entro l'orario lavorativo.

6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)

Criterio: media incontri annuali per ogni categoria di stakeholder - associazioni, istituzioni, scuole/università, altre imprese (iniziative e tavoli di lavoro)

- Nessun coinvolgimento (punteggio 1)
- Tra 1 e 2 (punteggio 2)
- tra 2 e 5 (punteggio 3)
- tra 5 e 10 (punteggio 4)
- superiore al 10 (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Non è stato definito né formalizzato un piano di incontri periodico. Nel corso dell'anno gli incontri sono comunque molteplici con associazioni, scuole, enti pubblici, imprese (es. eventi della rassegna culturale Giovedì Prima di Tutto; incontri su educazione finanziaria; incontri in tema di cyber sicurezza).

2025 (dati 2024)

2024 (dati 2023)



6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della Comunità locale

Criterio: rapporto fra l'importo complessivo dei contributi, delle sponsorizzazioni e delle iniziative per la Comunità locale e i costi operativi al netto dell'accantonamento per rischi (voce 170)

- Importo pari a zero (punteggio 1)
- Tra zero e 2% (punteggio 2)
- Tra 2% e 4% (punteggio 3)
- Tra 4% e 6% (punteggio 4)
- Superiore al 6% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Importo desumibile dai dati di bilancio o rendicontati per DNF 2023.
Supportate nel 2023 n. 653 iniziative; n. 739 nel 2024.

2025 (dati 2024)

2024 (dati 2023)



6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio

Criterio: percentuale di lavoratori e lavoratrici assunti a tempo indeterminato e che sono domiciliati in un raggio di 25km dalla sede aziendale (legale o operativa) o dalla sede prevalente di lavoro o nel medesimo comune sul totale dei lavoratori e delle lavoratrici

- Tra 0% e 20% (punteggio 1)
- tra 21% e 40% (punteggio 2)
- tra 41% e 60% (punteggio 3)
- tra 61% e 80% (punteggio 4)
- Superiore all'80% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

L'80,3% dei lavoratori e lavoratrici lavora in un raggio di 25 km rispetto al proprio domicilio (172 su 214).

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete

Criterio: importo degli acquisti esterni effettuati sul territorio (entro 50 km di raggio dalla sede operativa) che favoriscono le filiere locali e il non profit, rapportato all'importo complessivo degli acquisti esterni (non devono essere presi in considerazione gli importi destinati ai fornitori scelti dalla capogruppo)

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 20% (punteggio 2)
- tra 21% e 40% (punteggio 3)
- tra 41% e 50% (punteggio 4)
- superiore al 50% (punteggio 5)

Motivazione, link doc. probanti

Fornitori non di Gruppo locali pari al 78% del fatturato 2023, pari al 72% nel 2024.

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.2.2 Il processo di stakeholder engagement

Una volta compilato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, si passa allo step successivo, che costituisce il centro della natura partecipata della valutazione: il coinvolgimento dei portatori di interesse o “stakeholder engagement”.

La prima fase di questo processo è la selezione degli stakeholder di PrimaCassa. Questi vengono scelti tra i portatori di interesse che vengono toccati in modo diretto e indiretto dalle azioni portate avanti dalla Cooperativa di Credito.

La selezione è fatta tramite una matrice basata su due fattori: importanza e adeguatezza.

Il primo è volto a misurare quanto è importante il coinvolgimento di ciascuno stakeholder rispetto all'organizzazione in un'ottica di miglioramento dell'offerta. Il secondo fattore è volto invece a validare l'adeguatezza della relazione formale e informale tra stakeholder e PrimaCassa. Per ognuno di questi elementi i portatori di interesse individuati ricevono un punteggio da 1 a 5. Una volta terminata questa fase di mappatura, si procede con la selezione di quelli prioritari, quelli cioè che hanno ricevuto punteggi tra il 3 e il 5, per ciascuno dei due fattori precedentemente elencati.

Una volta selezionati, viene loro somministrato un questionario in cui, per ciascun indicatore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, viene loro richiesto di attribuire un punteggio di priorità di intervento, su una scala da 1 (bassa priorità) a 5 (alta priorità). In altri termini, si tratta di un ingaggio in cui ciascun portatore di interesse ha l'opportunità di indicare alla Cassa quelle che a suo avviso dovrebbero essere le priorità di pianificazione. Questo processo consente di valorizzare la partecipazione, in uno spirito di co-progettazione innovativo.

L'incrocio, indicatore per indicatore, fra il posizionamento di PrimaCassa e le priorità di intervento strategico indicate dai portatori di interesse permette la costruzione della matrice di materialità per ciascuna area del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, con le quali sarà possibile evidenziare, in vista della costruzione di linee guida di pianificazione strategica futura, i punti di forza e di debolezza.

Le matrici di materialità aiutano l'organizzazione a programmare le proprie linee di intervento basandosi non solo sulla valutazione degli indicatori in cui si è ottenuto un punteggio inferiore, ma anche sulla base delle priorità espresse dai portatori di interesse. Questo elemento permette di pensare il cambiamento in una logica di rete, all'interno della quale i principi della reciprocità, della co-programmazione e della co-progettazione assumono valenza centrale.

Graficamente si delinea una mappa dalla quale emergono quattro possibili situazioni:

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno di PrimaCassa è già elevato e che sono comunque ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali continuare ad investire;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno di PrimaCassa è già elevato e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi consolidati sui quali puntare, magari immaginando una loro evoluzione;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno di PrimaCassa è basso e che sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali la realtà valutata deve necessariamente intervenire per migliorare il suo livello di sostenibilità integrale e, conseguentemente, aumentare il suo impatto sul territorio;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno di PrimaCassa è basso e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali, pur emergendo una criticità alla quale prestare attenzione nel futuro, non è ancora urgente intervenire. Difficilmente è pensabile la strutturazione di un Piano d'intervento che agisca contemporaneamente su tutti gli indicatori che necessitano di un'azione. Per tale ragione è opportuno identificare, anche valutando la scala di priorità attribuita dagli stakeholder, quegli indicatori o quelle aree verso le quali si vuole orientare la programmazione futura per la crescita in Sostenibilità Integrale.

Il ruolo degli stakeholder

Gli stakeholder sono definiti come individui o gruppi che hanno interessi, aspettative nei confronti di un'impresa o che potrebbero essere influenzati positivamente o negativamente dalle attività dell'impresa. Un interesse (che può essere inteso anche come partecipazione) è qualcosa di valore per un individuo o un gruppo. Non tutti gli interessi hanno la stessa importanza e non devono tutti essere trattati allo stesso modo. I diritti umani per esempio, necessitano di un'attenzione particolare in quanto rappresentano i diritti di tutte le Persone in base alle leggi internazionali.

I portatori di interesse potrebbero non avere sempre una relazione diretta con l'impresa (quali i lavoratori nella catena di fornitura dell'impresa) o

vivere a distanza.

Le imprese creano, sviluppano e mantengono nel tempo relazioni con i propri stakeholder, con strumenti e sistemi che hanno l'obiettivo di rafforzare le relazioni e, di conseguenza, migliorare la posizione competitiva e la capacità di generare e distribuire valore, nel tempo. Il coinvolgimento ed il confronto con gli stakeholder (stakeholder engagement) è un'attività strutturale e finalizzata a comprendere i loro interessi, aspettative e bisogni e, in tal modo, favorire un processo decisionale più efficace e consapevole, che possa consentire una adeguata pianificazione strategica ed il raggiungimento degli obiettivi di business.



Conferenza stampa di presentazione del progetto
"Comunità e Montagna in sicurezza"
Palazzo della Regione, Udine

Relazioni e coinvolgimento degli stakeholder

Come parte del percorso di sostenibilità intrapreso, PrimaCassa FVG ha realizzato una mappatura dei suoi principali portatori di interesse, sia interni che esterni, mossa dalla volontà di incentivare la comunicazione, il dialogo e la cura costante di relazioni basate sui valori di trasparenza e integrità. Questo coinvolgimento rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità. Grazie ad un processo di ascolto e confronto continuo, PrimaCassa FVG è ora an-

cor più consapevole della misura in cui sta rispondendo alle aspettative e agli interessi dei propri stakeholder, e può identificare le eventuali aree in cui rafforzare l'impegno.

Il sistema di relazioni di PrimaCassa si basa su strumenti differenziati per le diverse categorie di portatori di interesse, che tengono conto della diversa natura delle relazioni e delle interconnessioni.

Categoria di Stakeholder	Motivazione	Strumenti di coinvolgimento/ relazione
Persone PrimaCassa	Le Persone che lavorano in PrimaCassa ne rappresentano il motore e il principale fattore competitivo. Fondamentale è l'attenzione riservata alla formazione, al riconoscimento del merito, all'inclusione e al potenziamento del sistema di welfare aziendale.	Questionario
Soci e Clienti	I Soci e i Clienti di PrimaCassa (privati e imprese) ne rappresentano la ragion d'essere. La Cooperativa di Credito si pone al servizio dei Soci/Clienti e delle loro necessità. Fondamentale è l'ascolto delle esigenze espresse dai Soci/Clienti, così come la cura delle relazioni che si instaurano quotidianamente.	Questionario
Comunità Locale	Il sostegno alla Comunità Locale rappresenta un valore cardine di PrimaCassa, che si concretizza con erogazioni liberali, sponsorizzazioni, iniziative di beneficenza, culturali e sportive. La mutualità, interna ed esterna, e il localismo, pur essendo segni distintivi delle banche di credito cooperativo, per PrimaCassa costituiscono un "perché" del proprio operare. Tra i principali interlocutori della Comunità locale abbiamo associazioni culturali, sportive e ricreative, pro loco, enti del terzo settore, istituti scolastici, enti religiosi e istituti sanitari. E' possibile far rientrare gli interlocutori delle Comunità di riferimento entro la categoria di stakeholder "Soci e Clienti".	Questionario
Fornitori strategici	Il complesso meccanismo operativo della Cassa di Credito Cooperativo richiede un'attenta scelta dei fornitori. Alcuni, per la rilevanza e la qualità dei servizi offerti, rivestono il ruolo di fornitori strategici (ad esempio l'outsourcer informatico, i prestatori di servizi informatici, le agenzie per il lavoro).	Questionario

Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi

Gli elementi dell'analisi di materialità sono due: i risultati del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt (QAP2.0) e i risultati del Questionario somministrato a un campione rappresentativo delle diverse tipologie di portatori di interesse prioritari di PrimaCassa FVG: Persone PrimaCassa (52 questionari compilati), fornitori strategici (1), Soci e Clienti (75), Comunità locale (4).

Sulla base dei dati dei due elementi di cui sopra sono state costruite le matrici di materialità per ciascuna delle 6 Aree del QAP2.0, riportate di seguito. In particolare, in rosso sono evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio basso (inferiore a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. In arancione sono invece evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio medio (pari a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. L'insieme di queste due categorie di indicatori sono gli elementi sui quali intervenire prioritariamente per migliorare le proprie performance di sostenibilità integrale.

I risultati fanno emergere ulteriori spazi di miglioramento per quanto riguarda tutte le aree di valore, riguardanti "La banca e il governo dell'organizzazione"; "Le Persone e l'ambiente di lavoro"; "I rapporti con i cittadini/utenti"; "La catena di fornitura"; "I rapporti con l'ambiente naturale" e "I rapporti con la Comunità locale".

In particolare, si può notare che la presenza di elementi di miglioramento sono riconducibili a una serie di indicatori, così ridistribuiti fra le cinque aree di cui sopra:

- "La banca e il governo dell'organizzazione" (2 indicatori su 5)
• Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda;
• Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder.

- "Le Persone e l'ambiente di lavoro" (2 indicatori su 5)
• Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro;

• Presenza di una rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori.

- "I rapporti con i cittadini/utenti" (1 indicatori su 5)
• Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o Utenti finali.

- "La catena di fornitura" (3 indicatori su 5)
• Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori;

• Attivazione di criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale, relativa alla scelta dei fornitori;
• Rispetto dei principi dell'approvvigionamento equi e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati.

- "I rapporti con l'ambiente naturale" (3 indicatori su 5)

• Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente;

• Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate;

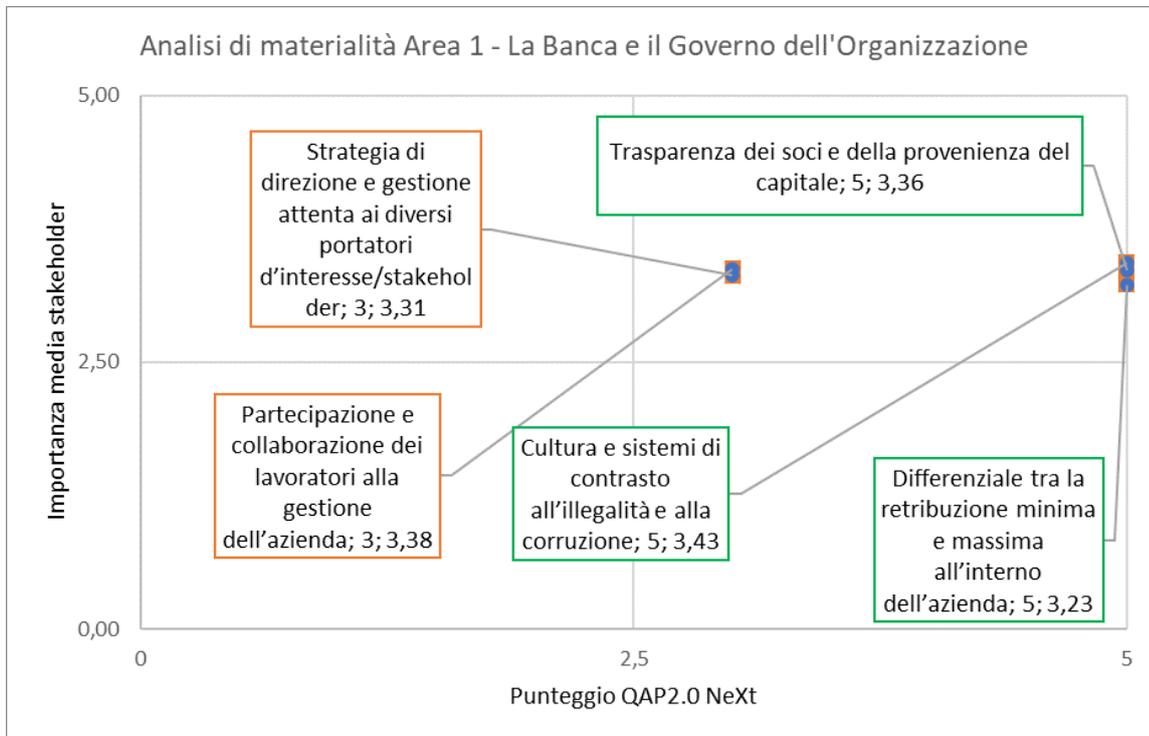
• Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo.

- "I rapporti con la Comunità locale" (2 indicatori su 5)

• Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della Comunità locale;

• Apertura e confronto in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute con le Comunità locali e i Cittadini.

Area 1 “La Banca e il governo dell’organizzazione”



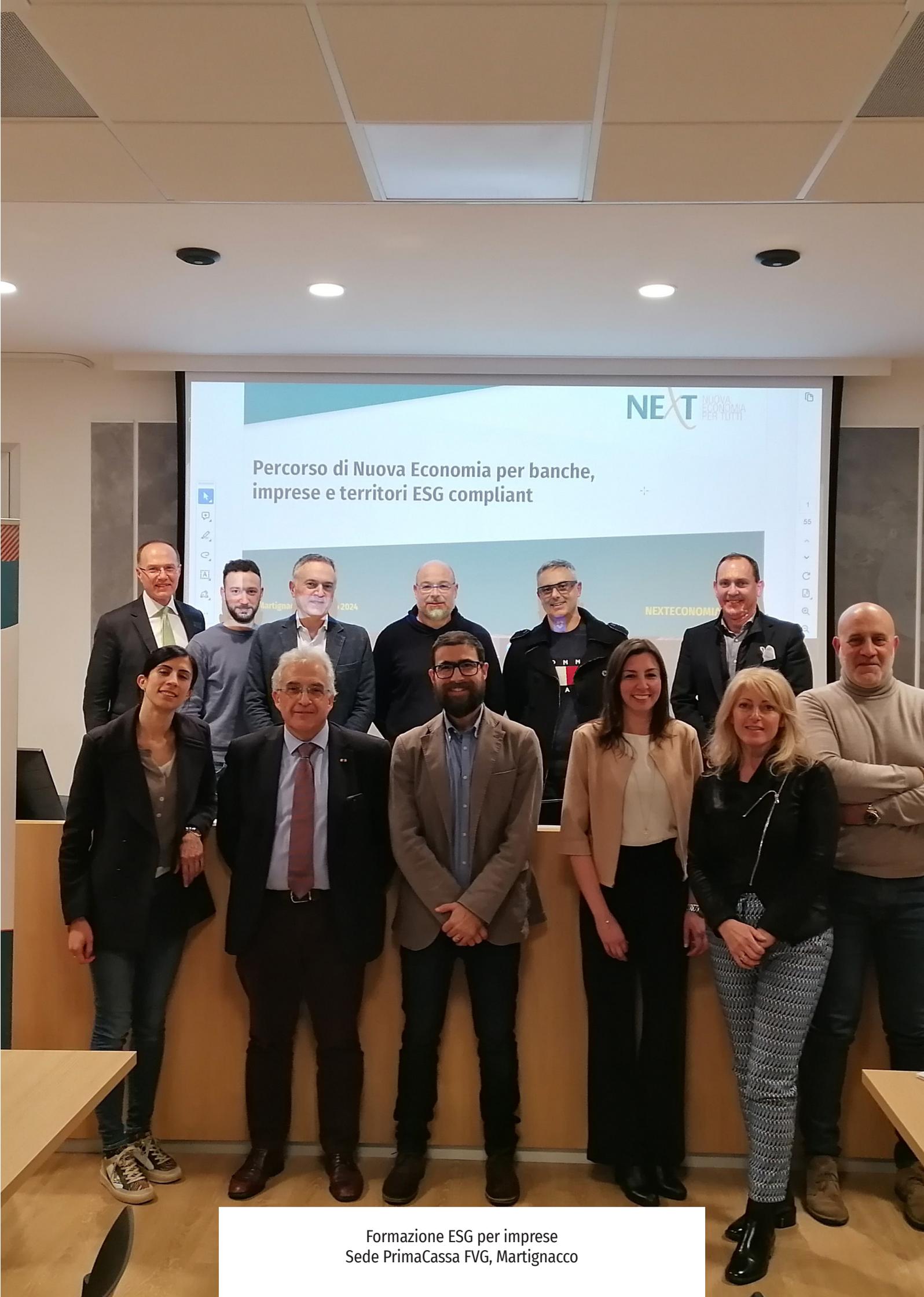
Nell'Area 1 “La banca e il governo dell’organizzazione”, due degli indicatori suggeriscono degli interventi di miglioramento e sono quelli che riguardano: “Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell’azienda” e “Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d’interesse/stakeholder”.

Interventi che nel corso del 2024 si sono concretizzati nella somministrazione di interviste strutturate sul clima aziendale e sulla cultura e parità di genere e sulle successive evoluzioni che hanno portato all’ottenimento della Certificazione per la parità di genere. L’indagine sul clima organizzativo ha evidenziato un elevato senso di appartenenza e un significativo livello generale di coinvolgimento. Inoltre sono proseguiti il metodico e ormai sistematico processo di valutazione delle competenze e quello di integrazione organizzativa.

Sul fronte del coinvolgimento dei diversi portatori di interesse si sono intensificate sia le iniziative di coinvolgimento, come la somministrazione dei questionari per la redazione del presente documento sia quelle in fase di co-progettazione dei servizi e degli strumenti finanziari sia quelle in fase di eventi/momenti di convivialità volti ad accrescere il senso di Comunità e di prossimità.

In tale ottica, infine, si inserisce anche la redazione del presente documento.





NEXT NUOVA ECONOMIA PER TUTTI

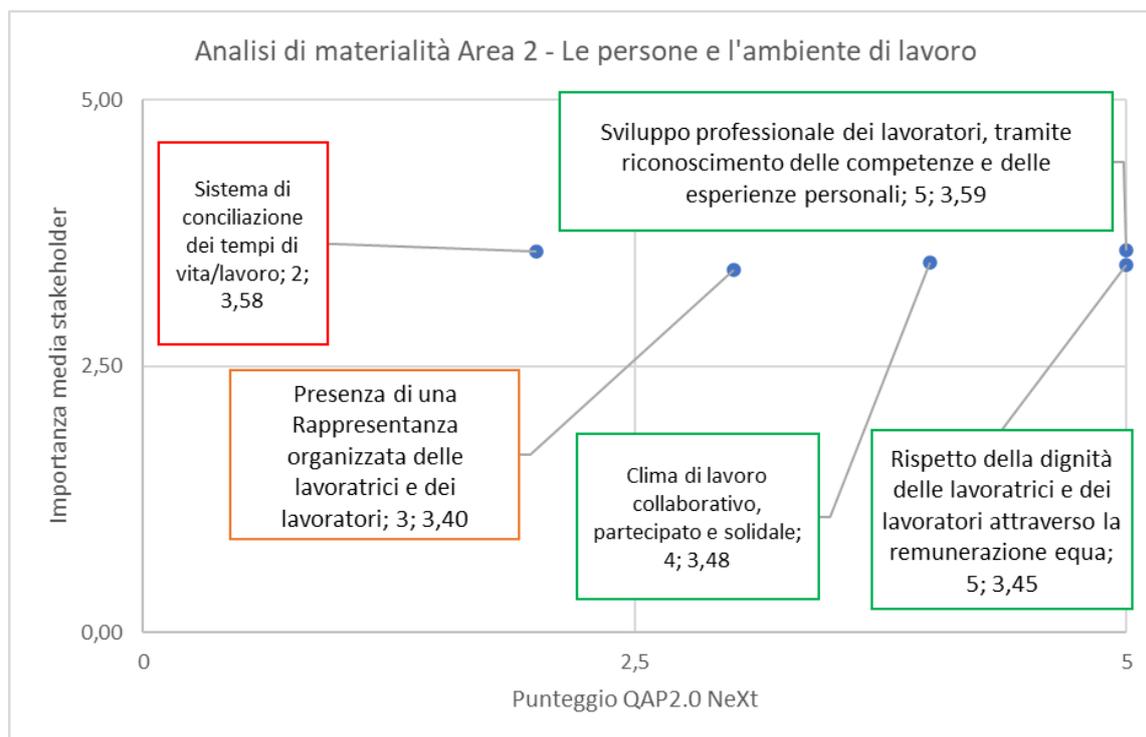
Percorso di Nuova Economia per banche, imprese e territori ESG compliant

Martignacco 2024

NEXTECONOMIA

Formazione ESG per imprese
Sede PrimaCassa FVG, Martignacco

Area 2 “Le Persone e l’ambiente di lavoro”



Nell’Area 2 “Le Persone e l’ambiente di lavoro”, due degli indicatori suggeriscono degli interventi e sono quelli che riguardano: “Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro” e “Presenza di una rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori”.

Interventi che nel 2024 si sono concretizzati nell’attivazione di un servizio gratuito di consulenza psicologica per tutte le Persone PrimaCassa, l’iscrizione gratuita all’associazione assistenziale “Obiettivo Benessere”, la sottoscrizione del nuovo CCNL che prevede diverse articolazioni di orario funzionali ad una ancora miglior conciliazione del lavoro con la vita privata, la conferma del progetto “Banca del tempo solidale”, la predisposizione di una specifica regolamentazione in ambito di Parità di Genere, oltre che la stesura di un Piano strategico di Parità.

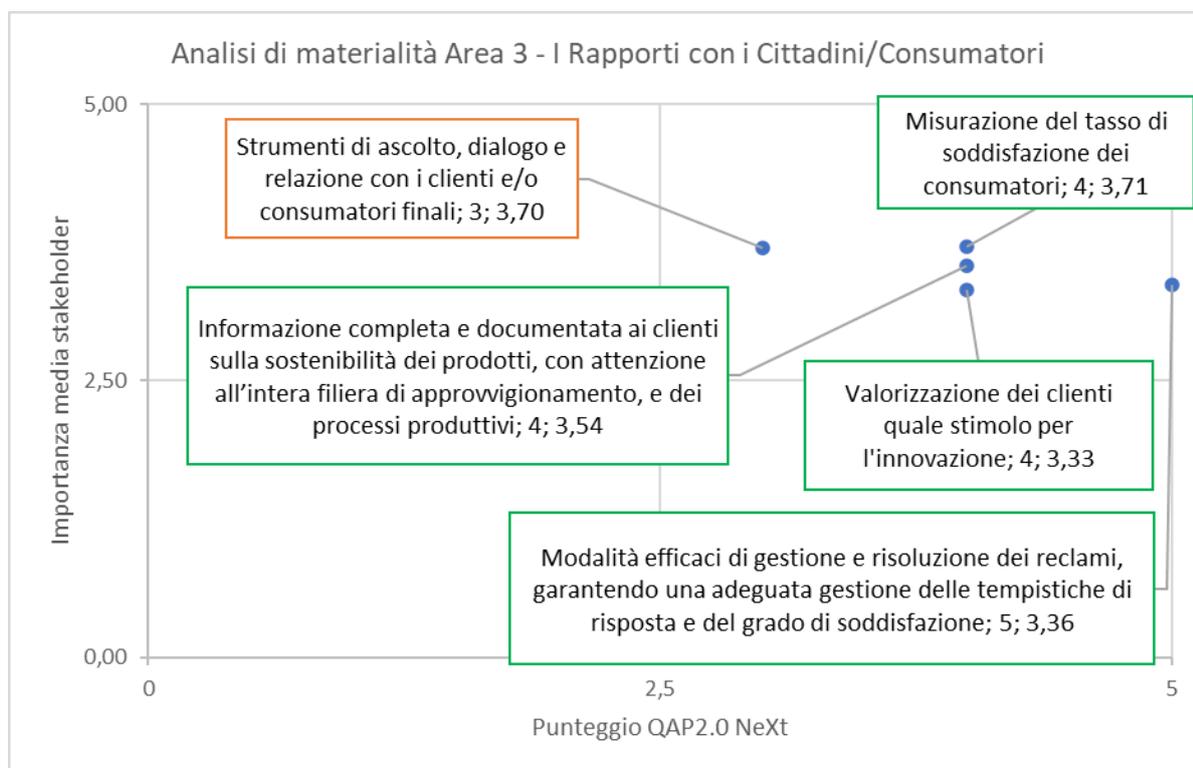
Da sottolineare, inoltre, l’indagine sul clima aziendale realizzata in collaborazione con la società Eupragma srl che, anche grazie ad una partecipazione volontaria di oltre l’80% delle Persone PrimaCassa, ha consentito di rilevare che esiste una significativa e costruttiva collaborazione interna fra colleghi e reparti e che lo spirito di appartenenza è elevato.



Evento "Sfida allo Zoncolan"



Area 3 “I rapporti con i Cittadini/Utenti”



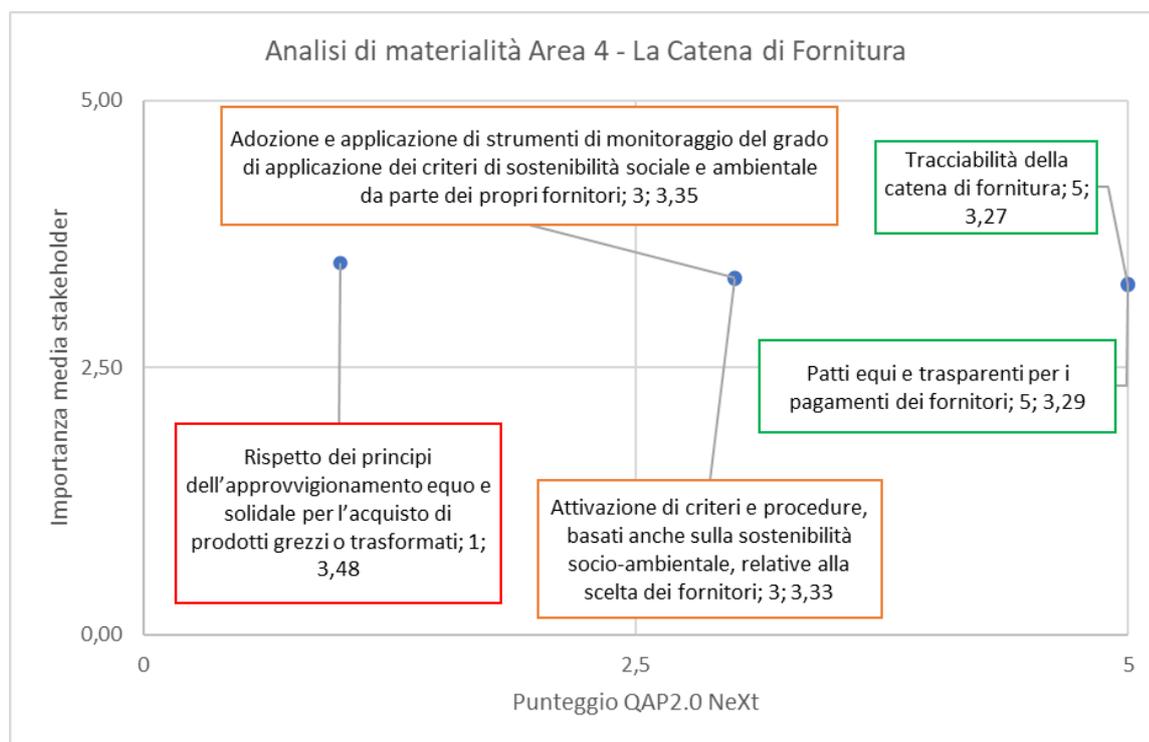
Nell'Area 3 “I rapporti con i cittadini/Utenti” solo uno degli indicatori evidenzia la necessità di interventi ed è quello che riguarda: “Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o Utenti finali”. In tal senso, nel corso del 2024 si è provveduto a potenziare gli strumenti di monitoraggio dei social media per raccogliere informazioni sulle opinioni dei clienti. Questo permette di identificare eventuali problematiche o tendenze emergenti e reagire prontamente, oltre che monitorare le necessità espresse dalla clientela.





Inaugurazione Succursale di Majano

Area 4 “La catena di fornitura”



Nell'Area 4 “La catena di fornitura”, tre degli indicatori suggeriscono degli interventi prioritari e sono quelli che riguardano: “Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori”, “Attivazione di criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale, relativa alla scelta dei fornitori” e “Rispetto dei principi dell'approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati”.

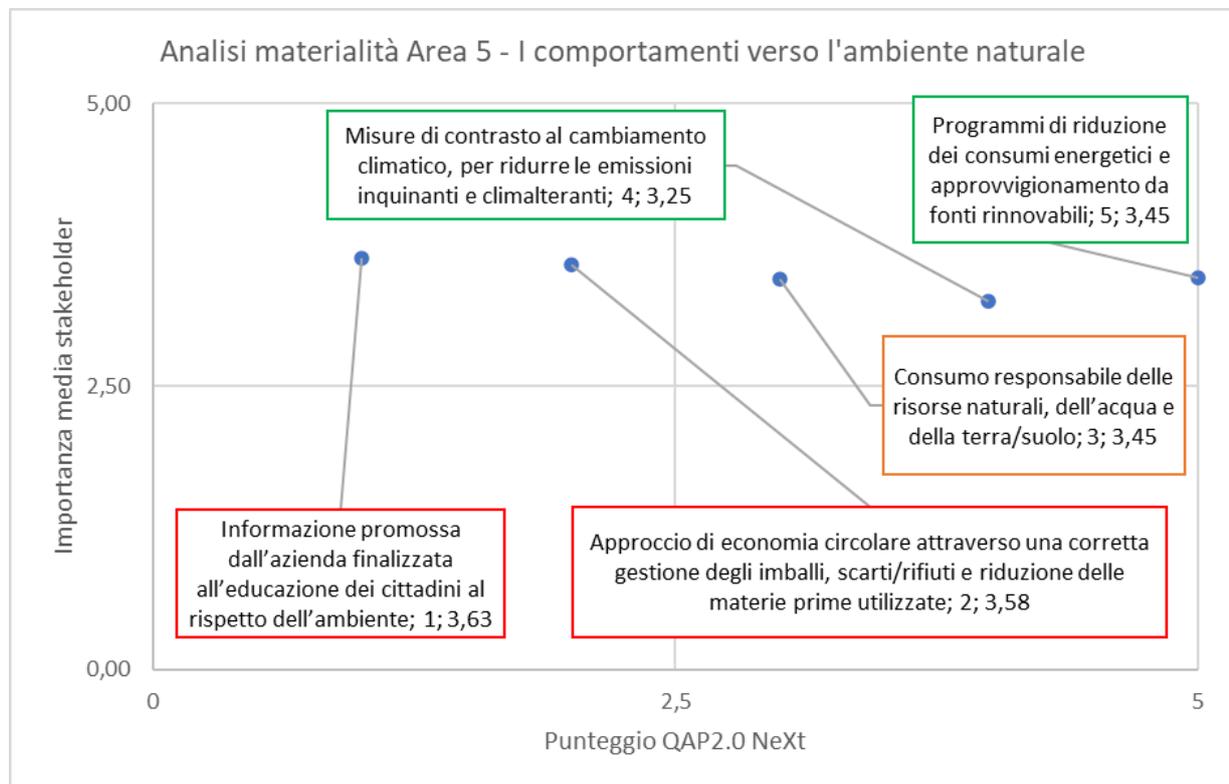
Interventi che nel 2024 si sono concretizzati in un'intensificazione dei rapporti con fornitori locali, in una logica di economia di prossimità, nella pubblicazione sul sito dell'elenco dei fornitori che sono stati selezionati da PrimaCassa e nell'adesione al manifesto “Imprese per le Persone e la Società” redatto dall'UN Global Compact Network Italia. Inoltre si segnala il forte investimento nella sensibilizzazione sui criteri ESG sia nei confronti delle Persone PrimaCassa, che verso i propri fornitori e i propri clienti. Infine, coerente con queste necessità appare la diffusione sui propri materiali delle certificazioni e dei riconoscimenti ricevuti.





Festa del Socio - Ente Fiera, Martignacco

Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”



Nell’Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”, per tre degli indicatori si rilevano possibili interventi da implementare e sono quelli che riguardano: “Informazione promossa dall’azienda finalizzata all’educazione dei cittadini al rispetto dell’ambiente”, “Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate” e “Consumo responsabile delle risorse naturali, dell’acqua e della terra/ suolo”.

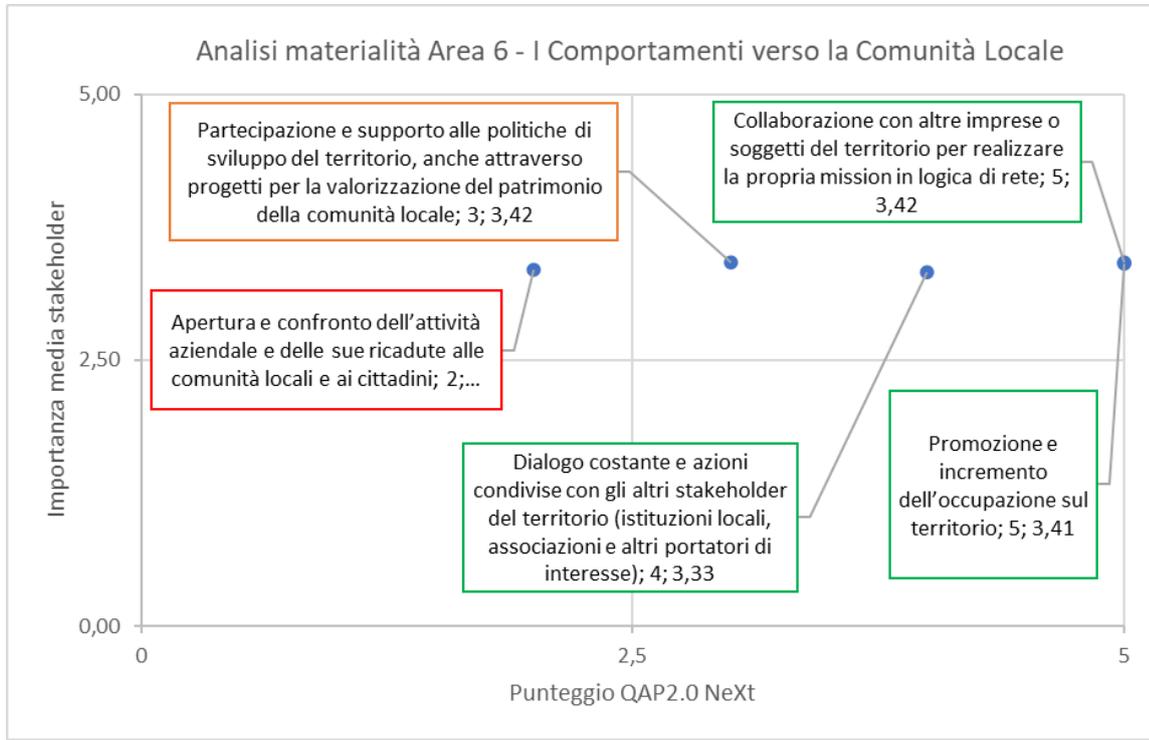
Per quanto riguarda “Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate” merita precisare che nel questionario di autovalutazione tale comportamento viene valutato prendendo in considerazione i finanziamenti con finalità ESG erogati dalla Cassa.

In questo ambito gli interventi attivati nel 2024 riguardano la costante e metodica attività di sensibilizzazione e di formazione alla consapevolezza sui temi ambientali e il risparmio energetico, sia verso l’interno che verso l’esterno, ad esempio tramite gli incontri a tema ambientale nelle scuole primarie e secondarie di primo grado o tramite strutturate campagne tramite canali social. Da rilevare anche il mantenimento di un integrale utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili (in parte anche attraverso propri impianti fotovoltaici) e una flotta aziendale interamente costituita da autovetture ibride dai consumi particolarmente contenuti.

Si è inoltre proseguito a promuovere politiche interne e momenti formativi che incentivano la raccolta differenziata dei rifiuti e il riciclo dei materiali in tutte le strutture aziendali.



Area 6 “I comportamenti verso la Comunità locale”



Nell'Area 6 “I comportamenti verso la Comunità locale” due degli indicatori evidenziano la necessità di interventi prioritari e sono quelli che riguardano: “Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della Comunità locale” e “Apertura e confronto in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute con le Comunità locali e i cittadini”.

Nel corso del 2024 si è intervenuti per promuovere il turismo sostenibile, valorizzando il patrimonio naturale e culturale della zona, attraverso iniziative come la creazione di itinerari turistici ecologici o la promozione di prodotti tipici locali. Inoltre, si è provveduto a supportare o organizzare eventi culturali, festival, mostre d'arte e altre attività che rafforzino l'identità locale e promuovano la cultura e le tradizioni della Comunità. Sono stati svolti inoltre incontri per-assembleari sul Territori, allo scopo di coinvolgere e informare la base sociale.



3.2.3 I Rischi ESG

I fattori chiave per valutare i risultati e le prestazioni di PrimaCassa anche in una logica ESG, coincidente nella prospettiva di NeXt nella logica della sostenibilità integrale, sono rappresentati dai 30 indicatori nei quali si articola il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt. Infatti, essendo gli indicatori riconducibili per il tramite delle aree di valore ai pilastri ESG, un loro miglioramento determina automaticamente un miglioramento in uno dei tre ambiti ESG.

I fattori chiave possono essere soggetti a rischi di diversa entità che, secondo l'approccio di NeXt, possono essere valutati tenendo in considerazione la combinazione dei seguenti elementi: 1. Rischio ESG interno partecipato; 2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica; 3. Rischio ESG connesso al processo di gestione del rischio; 4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto.

Il primo elemento consiste nella valutazione delle priorità di intervento in relazione ai bisogni del territorio. Tale valutazione si consegue tramite la realizzazione di un importante processo di stakeholder engagement che, utilizzando la matrice degli stakeholder prioritari costruita in sede di calcolo del NeXt Index®, permette l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente l'emersione dei fattori/indicatori di debolezza. Il punteggio assegnato al rischio ESG interno partecipato è dato dalla percentuale di fattori chiave deboli. La valutazione del secondo elemento si consegue mediante la rilevazione e analisi di tutte le

eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG "di pianificazione strategica" è dato dalla percentuale di fattori chiave per i quali non è presente alcuna strategia di miglioramento futuro.

Il terzo elemento viene valutato prendendo in esame le azioni strategiche di management che sono state implementate negli ultimi cinque anni nei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG di "risk management" è dato dal doppio della media degli anni per i quali la Cassa di Credito Cooperativo non si è dotata di una strategia di gestione del rischio connessa al fattore ESG in oggetto (il punteggio massimo sarà 10 se per tutti e 30 i fattori chiave PrimaCassa negli ultimi cinque anni non si è mai dotata di strategie, in quanto la media degli anni per i 30 indicatori sarà 5 e il suo doppio 10).

La valutazione del quarto elemento, l'analisi di contesto, si realizza studiando il livello e il trend della provincia di Udine in relazione ai dati nazionali utilizzando una selezione pari a 30 indicatori riconducibili ai principi ESG (10 indicatori per il pilastro E, 10 per il pilastro S e 10 per il pilastro G) provenienti da diverse fonti ufficiali (si veda appendice 3). Il punteggio assegnato al rischio ESG "di contesto" è dato dalla percentuale di indicatori che registrano un livello o un trend negativo rispetto al dato nazionale.

Dunque, ciascun elemento di rischio può assumere un valore riparametrato fra 0 e 10, in quanto tutti sono calcolati come percentuali o sono direttamente espressi in una valutazione di pari entità.





Convention PrimaCassa FVG

L'analisi dei rischi ESG (2024 su dati 2023)

L'analisi dei fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati si compone di quattro elementi: 1) l'emersione dei fattori di debolezza; 2) le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 3) le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 4) l'analisi di contesto.

1) Per il primo elemento si procede con l'analisi di materialità dei fattori chiave (i 30 indicatori) e con l'individuazione dei fattori di debolezza. Per PrimaCassa FVG, dati i punteggi ottenuti nel questionario e la relativa priorità attribuita dai diversi portatori di interesse (secondo livello di stakeholder engagement), la percentuale di fattori critici è pari al 34,29 (14 indicatori su 30).

2) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presen-

za delle stesse nel 86,67% degli indicatori (quindi solo il 13,33% dei fattori chiave non presenta strategie future).

3) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento e i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse con risultati positivi nel 90% degli indicatori (quindi solo il 10% dei fattori chiave non presenta strategie passate o i risultati di queste ultime sono negativi).

4) A valle dell'analisi di contesto relativa alla Provincia in cui PrimaCassa FVG ha la sede legale (Udine), realizzata per il tramite dell'utilizzo di 30 indicatori provenienti da fonti ufficiali e riconducibili ai tre pilastri ESG, si registra un 26,67% di indicatori con un livello inferiore al dato nazionale e un 55,56% con un trend negativo (sempre rispetto al dato nazionale).

La Tabella 2 di seguito sintetizza i risultati di questa seconda fase. Il punteggio derivante dalla valutazione dei rischi associati ai fattori chiave (scalato su base 10) è pari a 1,96 nel 2023 (0,94 nel 2024).

Tabella 2 – Profilo di rischio ESG (2024, su dati 2023)

Elemento valutativo di rischio	Valore rilevato	Peso	
1. Rischio ESG interno partecipato	34,29	15%	
2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	13,33	40%	
3. Rischio ESG connesso al risk management	10	30%	
4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto	$(26,67+55,56)/2=41,11$	15%	
Totale (scalato su base 10)			1,96



Tabella 3 – Rischi ESG (2024, su dati 2023)

Indicatore del NeXt Index®	Rischio ESG interno partecipato	Rischio ESG connesso al risk management	Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica
1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale	no	no	no
1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	no	si	si
1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder	si	no	no
1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda	si	no	no
1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda	si	no	no
2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale	no	no	no
2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	no	no	no
2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	si	no	si
2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)	si	no	no
2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente	no	no	no
3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)	si	no	no
3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi	no	no	no
3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi	no	no	no
3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	no	no	no
3.5 Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori	no	no	no
4.1 Tracciabilità della catena di fornitura	no	no	no
4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	si	no	no
4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale	si	no	no
4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)	no	si	si
4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	si	no	no
5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti	no	no	no
5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti	si	no	no
5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	no	si	si
5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	si	no	no
5.5 Consumo responsabile delle risorse non rinnovabili	si	no	no
6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le Comunità locali e i cittadini	si	no	no
6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	no	no	no
6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della Comunità locale	si	no	no
6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	no	no	no
6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete	no	no	no
Totale elementi di rischio	14/30	3/30	4/30



Tabella 4 – Politiche ESG (2023 e 2024)

Indicatore del NeXt Index®	Politiche Passate	Politiche attuate tra 2023 e 2024 e previste per il futuro
1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale	Costante aggiornamento di Regolamenti e Policy. Modalità di partecipazione alla compagine sociale definite sullo Statuto. Particolare attenzione è inoltre dedicata a trust e fiduciarie (si veda ad esempio il Regolamento di Gruppo dei Processi Antiriciclaggio).	Modalità di partecipazione alla compagine sociale definite sullo Statuto. Particolare attenzione è inoltre dedicata a trust e fiduciarie (si veda ad esempio il Regolamento di Gruppo dei Processi Antiriciclaggio). Prosecuzione delle attività di costante adeguamento di Regolamenti e Policy alle nuove normative.
1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	Costante aggiornamento di Regolamenti e Policy.	Prosecuzione delle attività di costante aggiornamento.
1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder	Per un maggior coinvolgimento delle Persone PrimaCassa sono stati istituiti nuovi Comitati (es. Comitato Comunicazione, Cabina di Regia ESG) e i momenti di condivisione si sono intensificati grazie all'utilizzo dei canali virtuali (Zoom/Teams), ma anche tramite incontri in presenza (almeno 2 convention all'anno). Attivato inoltre il Progetto di Integrazione aziendale e il Processo di Mappatura delle competenze. In tema di inclusione e parità, tra il 2022 e il 2023 è stato attivato un corso di empowerment femminile. Sempre in tema di inclusione e parità, viene posta la massima attenzione nella scelta dei relatori in occasione degli eventi organizzati da PrimaCassa (si vedano sulla pagina Youtube della Cassa le registrazioni degli eventi della rassegna culturale Giovedì Prima di Tutto). E' stata conseguita nel 2024 la Certificazione per la parità di genere. Ascolto delle Persone PrimaCassa: in giugno 2024 si è svolta la prima indagine sul clima aziendale e da marzo sono a disposizione sedute gratuite di supporto psicologico (fornitore: Mindwork). Ascolto verso gli altri stakeholder: prima dell'Assemblea dei Soci 2024 si sono svolti 3 incontri sul territorio rivolti ai Soci per aggiornarli su attività, progetti e risultati. Gli eventi si sono tenuti in location diverse per coinvolgere la platea più ampia possibile.	E' stata conseguita nel 2024 la Certificazione per la parità di genere, che richiede anche Politiche e Procedure specifiche, oltre che la stesura di un Piano strategico per la parità avente orizzonte pluriennale. Verranno riproposti gli incontri pre-assembleari sul territorio rivolti ai Soci. Il CCNL sottoscritto in luglio 2024 prevede inoltre specifiche attività formative in tema di inclusione, benessere organizzativo, parità di genere, lotta alla discriminazione e alle molestie e violenza sui luoghi di lavoro. I fornitori strategici sono stati coinvolti nel processo di stakeholder engagement.
1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda	Nel corso degli ultimi 3 anni è stato attuato ed implementato un Processo di mappatura delle competenze. Il processo prevede anche una fase di colloquio con i propri Referenti, momento propositivo, di coinvolgimento e confronto. Attivo anche il Progetto di Integrazione aziendale che permette a tutte le unità organizzative di esprimere pareri sull'efficienza di tutte le unità e di proporre concrete azioni di miglioramento.	Prosecuzione del Processo di Mappatura delle competenze e del Progetto di Integrazione aziendale.
1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda	Conseguita la Certificazione per la parità di genere (ottenuta a fine 2024) e costituito un Comitato per la Parità.	La Certificazione per la parità di genere (ottenuta a fine 2024), prevede la stesura di uno specifico Piano strategico di parità, riportante anche obiettivi in ambito di equità retributiva oltre che di cultura e strategia, governance, processo di selezione e assunzione, gestione della carriera, tutela della genitorialità, conciliazione dei tempi vita-lavoro, prevenzione degli abusi.
2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale	Processo di Mappatura delle competenze e Progetto di Integrazione organizzativa (si veda punto 1.4). In giugno 2024 si è tenuta la prima Indagine sul clima aziendale (adesione dell'81%), riferita ai 12 mesi precedenti. E' stata organizzata apposita convention con i dipendenti per illustrare esiti e proposte di miglioramento. Sempre nel 2024 è stata somministrata una survey in tema di cultura e parità di genere.	Le politiche di miglioramento sono collegate (anche) agli esiti dell'indagine sul clima. In tema di cultura di genere: è stata conseguita nel 2024 la Certificazione sulla parità di genere, che prevede anche uno specifico Piano strategico di parità. Il CCNL firmato in luglio 2024 prevede inoltre l'inserimento nei piani formativi di momenti dedicati all'inclusione, al benessere organizzativo, alla parità di genere, alla lotta alla discriminazione e alle molestie e violenze. In tema di benessere: dal 2024, 5 sedute di consulenza psicologica gratuita per dipendente. Inoltre, sempre dal 2024 PrimaCassa offre l'iscrizione gratuita all'associazione assistenziale Obiettivo Benessere (di cui è socia fondatrice e sostenitrice). L'associazione offre la possibilità di avere un rimborso sull'iscrizione dei figli a centri estivi e a centri sportivi/ corsi di formazione (per i dipendenti).
2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	Dal 2024 PrimaCassa offre a tutte le Persone PrimaCassa l'iscrizione gratuita all'associazione assistenziale Obiettivo Benessere (di cui è socia fondatrice e sostenitrice). L'associazione offre a tutti gli associati la possibilità di avere un rimborso sull'iscrizione dei figli a centri estivi e a centri sportivi/ corsi di formazione (per i dipendenti).	Progetto di welfare con Obiettivo Benessere iniziato nel 2024. Verrà riproposto negli anni seguenti. Si segnala inoltre che il rinnovo del CCNL, siglato nel mese di luglio 2024, porterà un aumento retributivo medio del 15%. Sempre nel 2024, ottenuta la Certificazione per la Parità di genere.
2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	RLS sono stati coinvolti anche nel team di progetto per la stesura dell'Indagine di clima somministrato a giugno 2024.	Prosecuzione delle attività di coinvolgimento e condivisione.
2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)	Attenzione alla conciliazione dei tempi vita/lavoro già esplicitata nell'accordo di fusione. Introduzione modalità di lavoro in smart working (anche prima delle previsioni del CCNL).	Dal 01.01.2024 è stato modificato l'orario di ingresso mattutino posticipandolo di 15 minuti, per agevolare le esigenze dei dipendenti con figli. PrimaCassa dal 2024 offre l'iscrizione all'associazione assistenziale Obiettivo Benessere (di cui è socia fondatrice e sostenitrice). L'associazione offre a tutti gli associati la possibilità di avere un rimborso sull'iscrizione dei figli a centri estivi e a centri sportivi/corsi di formazione (per i dipendenti). Il CCNL, rinnovato in luglio 2024, prevede da luglio 2025 una riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro settimanale. Il Piano strategico per la parità in fase di stesura conterrà ulteriori misure. Verrà maggiormente promossa la conoscenza degli istituti a sostegno della genitorialità.

<p>2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente</p>	<p>Nel corso degli ultimi 5 anni è stato attivato il Processo di mappatura delle competenze che ha dato modo di far emergere anche le rispettive esigenze formative.</p>	<p>Prosecuzione del Processo di mappatura delle competenze.</p>
<p>3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)</p>	<p>Politiche di miglioramento continuo (es. aggiornamento periodico dei regolamenti e delle procedure di Gruppo in materia di reclami). E' presente l'Ufficio Sostenibilità, ESG e DNF entro l'Area Pianificazione, Sostenibilità, Controllo di gestione e Marketing, che riporta direttamente al Direttore generale. Il Responsabile Sostenibilità della Bcc è inoltre identificato con il Direttore Generale.</p>	<p>Prima dell'Assemblea dei Soci 2024 si sono svolti 3 incontri sul territorio rivolti ai Soci per aggiornarli su attività, progetti e risultati. Gli eventi si sono tenuti in location diverse per coinvolgere la platea più ampia possibile. La modalità è confermata anche per il 2025. Il Piano strategico 2023-2026 e 2024-2027 di PrimaCassa segnala l'importanza dell'attenzione alla comprensione dei bisogni dei clienti (anche in ottica ESG).</p>
<p>3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi</p>	<p>Miglioramento continuo con costante aggiornamento della regolamentazione. Gli aspetti ESG stanno permeando tutta la regolamentazione di Gruppo. Le strategie creditizie del Gruppo riservano particolare rilevanza alla valutazione del rischio ESG. Adottato il Regolamento di Gruppo in ambito sostenibilità e la Policy in materia di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Aggiornata la Policy di Gruppo per la valutazione dell'adeguatezza e appropriatezza, riferita ai prodotti di investimento, che prevede specifici approfondimenti in ambito ESG. Aggiornato il questionario Mifid con nuova sezione dedicata alle preferenze ESG. Aggiornata con note ESG anche la Procedura di Gruppo per la definizione delle metodologie di valutazione delle caratteristiche e dei rischi associati agli strumenti e ai prodotti finanziari e al portafoglio del cliente. Aggiornato il Regolamento Finanza con nuovo paragrafo dedicato alle competenze e attività del Comitato Wealth Management e ESG. Aggiornato con ulteriori previsioni ESG anche il Regolamento di Gruppo per la concessione del credito.</p> <p>Formazione ESG verso il personale dipendente (corsi con fornitore esterno e con Capogruppo). Vengono organizzati periodici momenti di sensibilizzazione ESG, anche da parte dei consulenti Corporate verso le imprese clienti. Erogazione di formazione gratuita verso le imprese clienti in materia ESG. Sono stati potenziati i canali social (gestione e monitoraggio, in particolare dal 2022). Invio dati per DNF di Capogruppo (da 2020). E' stato definito nel 2023 un plafond di 10 milioni di euro a condizioni agevolate per finanziamenti destinati a progetti ecosostenibili. Anche la società di credito al consumo di Gruppo Prestipay ha riservato condizioni dedicate ai finanziamenti ecosostenibili. In tema di sostenibilità sociale, nel 2023 è stato stanziato un plafond di 40 milioni di euro a condizioni agevolate a favore delle famiglie e delle imprese danneggiate dagli eventi meteorologici che hanno colpito la Bassa Friulana nel mese di luglio.</p>	<p>Aggiornamento costante della regolamentazione. Le tematiche ESG (in termini di informative alla clientela e criteri di valutazione interni) permeano tutta la regolamentazione di Gruppo. Prosecuzione delle attività di sensibilizzazione interna (formazione verso i dipendenti già pianificata) ed esterna. Per quanto riguarda la sensibilizzazione interna, nel corso del 2024, la newsletter aziendale a frequenza settimanale è stata integrata con la sezione "Spazio ESG", che aggiorna sulle principali novità interne e esterne in ambito sostenibilità. Capogruppo prevede nel 2025 una nuova emissione di obbligazioni ESG, strumenti finanziari dedicati a finanziare o rifinanziare progetti sostenibili allineati con i principi pubblicati dall'ICMA. Il Piano strategico 2023-2026 e 2024-2027 di PrimaCassa e del Gruppo Cassa Centrale indicano come rilevanti gli aspetti inerenti la sostenibilità sociale e ambientale. Il Piano strategico di PrimaCassa in particolare segnala l'importanza dell'attenzione alla comprensione dei bisogni dei clienti e della sostenibilità ambientale in ogni sua forma. La Capogruppo ha previsto per il 2024 l'introduzione di prodotti di finanziamento "green".</p>
<p>3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi</p>	<p>Costituito il Gruppo Giovani Soci. Le iniziative dedicate ai giovani soci vengono promosse verso tutti i giovani, non solo verso quelli che fanno parte del Comitato. Si ricerca quindi il massimo coinvolgimento delle giovani generazioni. Oltre al coinvolgimento dei giovani, merita sottolineare che le richieste di sviluppo prodotto che derivano dai clienti (anche per il tramite dei relativi gestori) sono costantemente monitorate e valutate. Per ulteriore ascolto e offerta di prodotti personalizzati è stato creato l'Ufficio Crediti Speciali. Tale ufficio ha un rapporto privilegiato con Enti pubblici (es. Regione, Confindi) anche per lo sviluppo di particolari prodotti.</p>	<p>Si prevede un coinvolgimento sempre maggiore del Gruppo Giovani Soci e delle iniziative ad essi dedicate. Nel 2024 il Gruppo (con il supporto della Cassa) si è direttamente occupato dell'organizzazione della cerimonia di premiazione delle borse di studio assegnate ai giovani soci/ figli di soci di PrimaCassa, che ha visto la partecipazione di quasi 1.000 Persone. Prosecuzione dell'ascolto verso le esigenze dei clienti.</p>
<p>3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione</p>	<p>Adozione della regolamentazione di Gruppo in materia di gestione dei reclami (anche verbali).</p>	<p>Costante aggiornamento della regolamentazione ed attenzione alla materia.</p>
<p>3.5 Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori</p>	<p>In particolare da inizio 2022 sono state potenziate le attività di gestione e monitoraggio dei canali social e dei commenti/recensioni presenti. Analisi corrente del grado di fidelizzazione e cross selling del cliente. Analisi dell'andamento delle chiusure di rapporti non tecniche.</p>	<p>Prosecuzione delle attività di analisi corrente del grado di fidelizzazione e cross selling del cliente. Si prevede inoltre la predisposizione di un questionario di gradimento.</p>
<p>4.1 Tracciabilità della catena di fornitura</p>	<p>Nel 2023 è stato pubblicato sul sito per la prima volta l'elenco dei fornitori con fatture annue complessive pari o superiori a euro 10.000. Nel 2024 è stato pubblicato l'elenco dei fornitori con fatture annue complessive pari o superiori a euro 5.000. E' stato attivato un processo di sensibilizzazione ESG per tutta la struttura (es. nel 2023 corso Next e corsi Capogruppo).</p>	<p>Si prevede di ripetere ogni anno la pubblicazione dell'elenco dei fornitori sul sito istituzionale. Pianificate nuove azioni di sensibilizzazione ESG (Next e Capogruppo).</p>
<p>4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale</p>	<p>Svolte attività formative di sensibilizzazione ESG verso tutta la struttura (Next e corsi Capogruppo).</p>	<p>Previste ulteriori attività formative e di sensibilizzazione ESG offerte da Capogruppo (formazione generica e specialistica per singoli ruoli). Il Piano di sostenibilità di Gruppo 2024-2027 prevede di potenziare ulteriormente i controlli sulla catena di fornitura.</p>
<p>4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale</p>	<p>Svolte attività formative di sensibilizzazione ESG verso tutta la struttura (Next e corsi Capogruppo).</p>	<p>Previste ulteriori attività formative e di sensibilizzazione ESG offerte da Capogruppo (formazione generica e specialistica per singoli ruoli).</p>



<p>4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)</p>	<p>Costante attenzione alla puntualità dei pagamenti.</p>	<p>Prosecuzione dell'operatività di costante attenzione alla puntualità dei pagamenti.</p>
<p>4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati</p>	<p>Svolte attività formative di sensibilizzazione ESG verso tutta la struttura (Next e corsi Capogruppo).</p>	<p>Previste ulteriori attività formative e di sensibilizzazione ESG offerte da Capogruppo (formazione generica e specialistica per singoli ruoli).</p>
<p>5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti</p>	<p>Attività di monitoraggio tramite raccolta dati per la compilazione della DNF/Rendicontazione di sostenibilità; flotta aziendale ibrida (in leasing); cappotto termico/isolante su ampliamento Sede; impianti fotovoltaici in alcune succursali. Per migliorare il benessere ambientale e razionalizzare i consumi, abbiamo integrato gli impianti di climatizzazione della Sede e delle succursali di Martignacco, Castions, Bicinicco, Flambro e Porpetto, con un sistema per la supervisione da remoto della temperatura.</p>	<p>Tutti gli interventi che vengono svolti sugli immobili (es. ristrutturazioni, nuovo layout, riparazioni etc) sono l'occasione per apportare miglioramenti dai punti di vista dell'efficientamento energetico.</p>
<p>5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti</p>	<p>Crescente attenzione alle tematiche ESG in tutta la regolamentazione di Gruppo. E' stato definito nel 2023 un plafond di 10 milioni di euro per finanziamenti destinati a progetti ecosostenibili. Anche la società di credito al consumo di Gruppo Presti Pay ha riservato condizioni dedicate ai finanziamenti ecosostenibili.</p>	<p>Attenzione alle tematiche ESG in tutta la regolamentazione di Gruppo. In corso progetti per consentire una migliore rendicontazione di tutte le grandezze ESG.</p>
<p>5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili</p>	<p>Costante attenzione alle fonti di approvvigionamento.</p>	<p>Costante attenzione alle fonti di approvvigionamento.</p>
<p>5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente</p>	<p>Miglioramento continuo con costante aggiornamento della regolamentazione. Gli aspetti ESG stanno infatti permeando tutta la regolamentazione di Gruppo. Le strategie creditizie del Gruppo riservano particolare rilevanza alla valutazione del rischio ESG. Adottato il Regolamento di Gruppo in ambito sostenibilità e la policy in materia di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Aggiornata la Policy di Gruppo per la valutazione dell'adeguatezza e appropriatezza, riferita ai prodotti di investimento, che prevede specifici approfondimenti in ambito ESG. Aggiornata con note ESG anche la Procedura di Gruppo per la definizione delle metodologie di valutazione delle caratteristiche e dei rischi associati agli strumenti e ai prodotti finanziari e al portafoglio del cliente. Aggiornato il Regolamento Finanza con nuovo paragrafo dedicato alle competenze e attività del Comitato Wealth Management e ESG. Aggiornato con ulteriori previsioni ESG anche il Regolamento di Gruppo per la concessione del credito.</p> <p>Formazione: Vengono organizzati periodici momenti di sensibilizzazione ESG, anche da parte dei consulenti Corporate nei confronti delle imprese clienti. Erogazione di formazione gratuita verso le imprese clienti in materia ESG (ad es. con Next - Nuova Economia per Tutti). Sono stati potenziati i canali social (gestione e monitoraggio, in particolare dal 2022), invio dati per DNF di Capogruppo (da 2020). Educazione ambientale nelle scuole.</p> <p>E' stato definito nel 2023 un plafond di 10 milioni di euro per finanziamenti destinati a progetti ecosostenibili (Iniziativa prorogata a tutto il 2023). Anche la società di credito al consumo di Gruppo Prestipay ha riservato condizioni dedicate ai finanziamenti ecosostenibili. Aggiornato nel 2023 il questionario Mifid con nuova sezione dedicata alle preferenze ESG. Nell'estate 2023 organizzata una conferenza in tema di nuove tecnologie, transizione energetica e cambiamento climatico "Agricoltura e Fotovoltaico. Nuove Energie per il Territorio". Nel 2023 si è rinnovata la collaborazione con il bimensile a distribuzione gratuita "Il Sole Verde - Robe di Campo in FVG", dedicato alle risorse agricole, naturali e agroalimentari: PrimaCassa cura l'insero PrimaTerra dedicato alle agevolazioni nel settore agroalimentare. Rivista e inserto vengono anche inviati tramite newsletter a tutti i clienti.</p>	<p>Prosecuzione dell'attività di sensibilizzazione. I nuovi depliant dei prodotti di conto corrente riporteranno esplicito richiamo ai temi ESG. Aggiornamento costante della regolamentazione. Le tematiche ESG (in termini di informative alla clientela e criteri di valutazione interni) permeano tutta la regolamentazione di Gruppo. Prosecuzione delle attività di sensibilizzazione interna (formazione verso i dipendenti già pianificata) ed esterna. Nel 2025 è prevista una nuova emissione di obbligazioni ESG, strumenti finanziari dedicati a finanziare o rifinanziare progetti sostenibili allineati con i principi pubblicati dall'ICMA. Il Piano strategico 2023-2026 e 2024-2027 di PrimaCassa e del Gruppo Cassa Centrale indicano come rilevanti gli aspetti inerenti la sostenibilità sociale e ambientale. Il Piano strategico di PrimaCassa in particolare segnala l'importanza dell'attenzione alla comprensione dei bisogni dei clienti e della sostenibilità ambientale in ogni sua forma. In corso attività di sensibilizzazione verso la tematica ESG per tutta la struttura della banca. Prosegue la collaborazione con la rivista "Il Sole Verde". In corso di aggiornamento la Policy di Gruppo in materia Ambientale.</p>
<p>5.5 Consumo responsabile delle risorse non rinnovabili</p>	<p>Attività di sensibilizzazione verso tutta la struttura; attività di monitoraggio tramite raccolta dati per la compilazione della DNF; flotta aziendale ibrida (in leasing); cappotto termico/isolante su ampliamento Sede; impianti fotovoltaici in alcune succursali.</p>	<p>Attività di sensibilizzazione verso tutta la struttura e attività di formazione di Capogruppo già pianificate. Monitoraggio dei valori tramite DNF/Rendicontazione di sostenibilità.</p>
<p>6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le Comunità locali e i cittadini</p>	<p>Progetto "Banca del Tempo solidale".</p>	<p>Progetto "Banca del Tempo solidale" confermato anche nel rinnovo CCNL (luglio 2024).</p>
<p>6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)</p>	<p>Nel 2024, prima dell'Assemblea dei Soci, si sono svolti 3 incontri sul territorio rivolti ai Soci per aggiornarli su attività, progetti e risultati di PrimaCassa. Si è trattato di importanti momenti di condivisione e confronto. Gli eventi si sono tenuti in location diverse per coinvolgere la platea più ampia possibile.</p>	<p>Riproposizione di serate tematiche e degli incontri sul territorio con i soci anche nel 2025. Il CCNL sottoscritto in luglio 2024 prevede misure organizzative volte al contrasto della desertificazione bancaria (elemento importante per proseguire nel dialogo e nell'ascolto).</p>

<p>6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della Comunità locale</p>	<p>Da febbraio 2023 si è dato avvio a una rassegna culturale itinerante sul territorio di riferimento, gratuita e aperta al pubblico, denominata "Giovedì Prima di Tutto". La rassegna (inizialmente mensile e dal 2024 bimestrale) coinvolge quali ospiti personalità di spicco del territorio friulano e nazionale. Si tratta di un'ulteriore azione a favore dello sviluppo del territorio. Si veda il sito dedicato all'iniziativa https://giovediprimacassa.it/. Centralità della funzione sociale, di sostegno e di sviluppo delle Comunità in cui PrimaCassa opera. Attivi progetti di educazione finanziaria e di sensibilizzazione sulla sicurezza informatica. Dal 2021 attivo il progetto "Comunità e montagna in sicurezza" con distribuzione di defibrillatori e kit di primo intervento e svolgimento di specifici corsi di formazione. Installazione gratuita nel 2023 di 20 punti di ricarica e-bike presso esercizi turistici nel territorio di competenza della Cassa (collocati complessivamente quasi 120 punti di ricarica). Diffusione della conoscenza economica tramite l'iniziativa "I Giovedì dell'Economia": nel corso del 2023, settimanalmente, a partire da maggio, i dipendenti di PrimaCassa hanno curato una rubrica di educazione finanziaria sulle pagine del quotidiano Messaggero Veneto. Iniziativa proseguita in lingua friulana sulle pagine del settimanale La Vos dai Furlans. Nel 2023 si è rinnovata la collaborazione con il bimensile a distribuzione gratuita "Il Sole Verde - Robe di Campo in FVG", dedicato alle risorse agricole, naturali e agroalimentari: PrimaCassa cura l'insero PrimaTerra dedicato alle agevolazioni nel settore agroalimentare. Iniziative che si collegano anche al punto 3.1. e al 5.4.</p>	<p>La rassegna culturale "Giovedì Prima di Tutto" prosegue anche nel 2025. Centralità della funzione sociale, di sostegno e di sviluppo delle Comunità in cui PrimaCassa opera. Il progetto relativo alla distribuzione di defibrillatori ed erogazione di specifica formazione continuerà nel biennio 2024-2025. In corso la collaborazione con "Il Sole Verde".</p>
<p>6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio</p>	<p>Precise linee di indirizzo definite già in fase di fusione delle 3 banche che hanno costituito PrimaCassa nel 2018.</p>	<p>Mantenimento delle linee di indirizzo.</p>
<p>6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete</p>	<p>Attività di sensibilizzazione verso tutta la struttura aziendale. In occasione degli ordini di gadget per clienti/dipendenti vengono preferiti materiali ecosostenibili e fornitori locali.</p>	<p>Attività di sensibilizzazione verso tutta la struttura aziendale.</p>



Rassegna culturale "Giovedì Prima di Tutto"

3.2.4 Le controversie ESG

Un caso di controversia è definito come un evento o una situazione corrente per la quale l'opinione dei clienti/utenti sull'operato dell'impresa o sui suoi servizi/prodotti e la percezione sul loro impatto ambientale, sociale o di governance diventa negativa. Può trattarsi di un singolo episodio, come la diffusione incontrollata di notizie riservate, un incidente o un'azione regolatoria, oppure di una serie di avvenimenti ravvicinati e connessi tra loro, quali multe riguardo la gestione della sicurezza sul luogo di lavoro, accuse ripetute di comportamenti anti-competitivi legate alla stessa linea di prodotto, proteste reiterate della Comunità locale a proposito di uno stabilimento o la denuncia ripetuta di un comportamento discriminatorio.

Il modello di NeXt Index® ESG esamina le controversie con l'obiettivo di comprendere se indichino la presenza di problemi strutturali nella capacità di gestione dei rischi ESG della Cassa di Credito Cooperativo.

Coerentemente con l'approccio utilizzato per rischi e opportunità, un caso di controversia è ritenuto un possibile campanello d'allarme di un problema strutturale che si potrebbe concretizzare in un futuro rischio materiale per la banca (un peggioramento dei fattori chiave).

Anche in questa fase di valutazione si adotta l'approccio tipico dei percorsi NeXt: la partecipazione delle più qualificate esperienze della società civile, che garantisce validità e qualità dei risultati ottenuti.

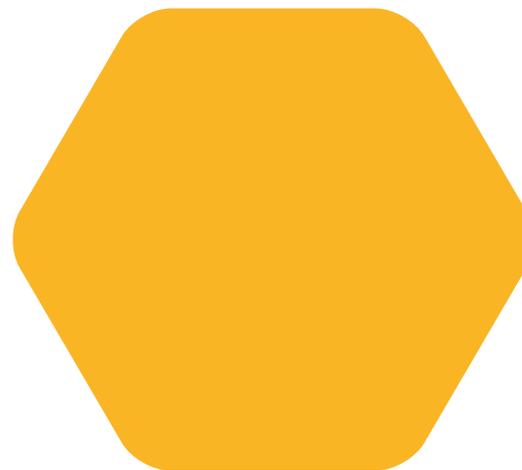
Per ciascuno dei 30 indicatori del NeXt Index® viene indagata la presenza o meno di controversie.

A ciascuna controversia viene assegnata una variabile dummy che può assumere, per sua natura, valore 0 se la controversia non è presente e valore 1 se quest'ultima è presente. Nel caso in cui la controversia fosse presente (valore 1) sarebbe necessario andare a valutare altri due elementi:

a) il numero di controversie attive legate a quella specifica tematica;

b) la gravità di ciascuna delle controversie attive legate a quella specifica tematica.

In particolare, quest'ultimo elemento viene analizzato prendendo in esame il numero di soggetti coinvolti e il lasso temporale da cui è attiva la controversia specifica. Entrambi questi aspetti possono assumere tre valori standard (0,25 se bassa; 0,50 se media; 0,75 se alta) e l'indice di gravità è dato dalla media dei due valori assegnati. Una volta stimati i punteggi di ciascuna controversia le stesse vengono aggregate all'interno dei tre pilastri ESG, tramite procedura di media ponderata e, infine, si procede al calcolo del valore complessivo attribuito alle controversie.



L'analisi delle controversie ESG di PrimaCassa FVG

L'analisi delle controversie si articola in due momenti: 1) la rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG; 2) la rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numerosità dei soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle con-

troverse presenti.

Per PrimaCassa FVG nel 2023 si registra una sola controversia legata ai Rapporti con i Cittadini Utenti, nello specifico nella gestione e risoluzioni dei reclami, mentre nel 2024 non sono state rilevate controversie da analizzare.

Tabella 5 – Analisi delle controversie di PrimaCassa FVG (2024, su dati 2023)

Pilastro	Categoria	Nome	Quantità	Indice di gravità	Peso CTS di NeXt	Punteggio controversia
Governance	Clienti	Controversie su gestione e risoluzione dei reclami	1	0,25	17,83	1,25

Nella Tabella di seguito si riportano i risultati di sintesi dell'analisi delle controversie, per le quali il punteggio finale è pari a 0,45.

Tabella 5 – Risultati analisi delle controversie di PrimaCassa FVG (2024, su dati 2023)

Pilastro	Punteggio controversie	Peso CTS di NeXt
Società	/	30,4
Governance	1,25	31,4
Ambiente	/	38,2
Totale		0,45

3.3 I risultati del NeXt Index® ESG 2024 (sui dati 2023)

Alla luce di quanto emerso dalle fasi precedenti, il punteggio del **NeXt Index® ESG** per il 2024 (dati 2023) è pari a **71,2**. Conseguentemente il **Rating ESG** 2024 è pari a **BBB** e quindi PrimaCassa FVG è risultata una **Banca Sostenibile con avviati processi di miglioramento della sostenibilità**.

Il Pilastro in cui si registra il valore più elevato è quello della Governance (81,8), seguito dal pilastro Sociale (76,6) e da quello Ambientale (64,5).

Il livello dei rischi è pari a 1,96 su 10, che rappresenta un valore ottimale, grazie alla presenza di politiche passate e future sui temi della sostenibilità integrale, che permettono di prevenire e gestire i rischi ESG.

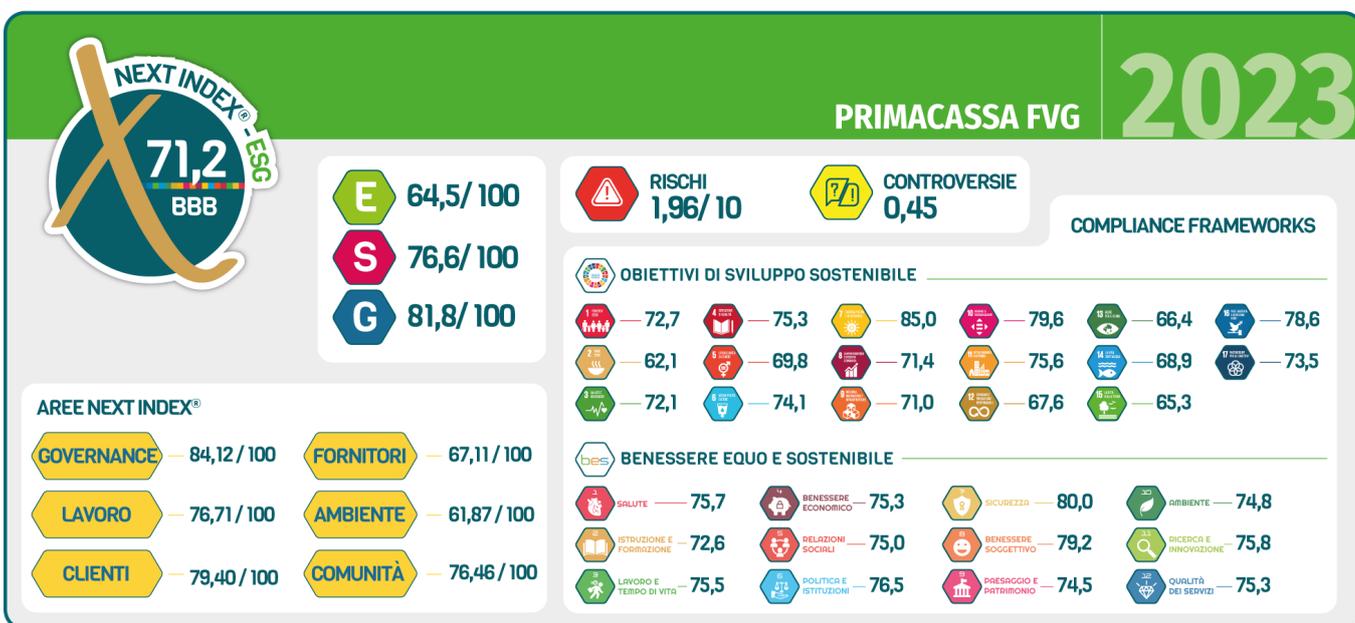
Il punteggio legato alle controversie è pari a 0,45. Tale

livello dipende dalla presenza di una controversia nel Pilastro della Governance (G).

Passando all'analisi delle sei aree di valore del NeXt Index®, quelle nelle quali si registra la performance migliore sono quelle relative al governo della banca (84,12), i rapporti con i cittadini/consumatori (79,40), le Persone e l'ambiente di lavoro (76,71) e i rapporti con la Comunità locale (76,46)

Chiudono le aree relative alla catena di fornitura (67,11) e i rapporti con l'ambiente naturale (61,87)

A questi ultimi PrimaCassa FVG ha dedicato ancora maggior impegno per continuare il proprio percorso di crescita in sostenibilità integrale.





Qualunque sia il tuo progetto,
siamo qui per sostenerti.



PrimaCassa **93**

SIAMO
SEMPRE
APERTI

PR
PA
VI

PrimaCassa
CREDITO COOPERATIVO FVG

BASTA
MODE!

SIAMO
SEMPRE
APERTI

PRE
PAG
VER

Prima

4. Il miglioramento fra il 2024 (dati 2023) e il 2025 (dati 2024)

Le politiche di miglioramento pianificate a cavallo fra il 2023 e il 2024 hanno portato i loro frutti in termini di miglioramento delle performance di sostenibilità integrale. La Tabella seguente riporta i punteggi e le varia-

zioni intercorse fra la compilazione del Questionario NeXt Index ESG – Impresa Sostenibile® del 2024 (dati 2023) e quella realizzata a inizio 2025 (dati 2024).

	2024 (su dati 2023)	2025 (su dati 2024)	Delta
Punteggio Area 1 – Governance	84,12	84,12	0,00%
<i>Punteggio Area 2 – Lavoro</i>	76,61	80,59	5,20%
<i>Punteggio Area 3 – Clienti</i>	79,4	87,73	10,49%
<i>Punteggio Area 4 – Fornitori</i>	67,11	75,82	12,98%
<i>Punteggio Area 5 – Ambiente</i>	61,87	64,27	3,88%
<i>Punteggio Area 6 – Comunità locale</i>	76,46	81,07	6,03%
<i>Pilastro E</i>	64,5	70,05	8,60%
<i>Pilastro S</i>	76,6	80,83	5,52%
<i>Pilastro G</i>	81,8	85,93	5,05%
<i>Rischi ESG</i>	1,96	0,95	-51,53%
<i>Controversie ESG</i>	0,45	0	-100,00%
NeXt index ESG - Impresa Sostenibile®	71,2	77,36	8,65%
<i>Rating</i>	BBB	A	

Il quadro che emerge è di miglioramento generale su tutti gli elementi, ad eccezione dell'Area 1 – Governance, in cui però il punteggio, che viene confermato, era già significativamente superiore alla soglia degli 80 punti (84,12 su 100).

Il miglioramento sul punteggio complessivo è pari a un +8,65%, che fa passare il Rating ESG da BBB ad A. Significativa la riduzione dei rischi ESG (-51,53%) e delle controversie (che si annullano).

La variazione maggiormente positiva si riscontra nel pilastro ambientale (E, +8,60%), soprattutto grazie a alla crescita nell'Area 4 – Fornitori (+12,98%) e in parti nell'Area 5 – Ambiente (+3,88%). Questi scostamenti positivi dipendono da:

- Pubblicazione sul sito dell'elenco dei fornitori che PrimaCassa seleziona e sceglie e per i quali l'importo complessivo annuo di fatturazione è superiore ai 5.000 euro.
- Forte investimento nella sensibilizzazione sui criteri ESG per trasferire l'approccio di sostenibilità integrale anche nella fase di selezione e monitoraggio della sostenibilità della propria catena di fornitura.
- Diffusione graduale ma costante di iniziative per sensibilizzare le aziende sulla necessità di dotarsi di sistemi di Rating ESG al fine di aumentare la capacità della Coope-

rativa di Credito di monitorare la sostenibilità dei crediti concessi.

- Diffusione sui propri materiali delle certificazioni e dei riconoscimenti ricevuti, come informazione sull'importanza di seguire e scegliere le imprese sostenibili da un punto di vista ambientale e sociale.

- Attivazione della Rubrica “Spazio ESG” all'interno della newsletter aziendale settimanale “PrimaCassa Comunica” e intensificazione della formazione e dell'educazione alla finanza sociale e cooperativa nelle scuole.

Anche nel pilastro sociale si registrano miglioramenti rilevanti (S, +5,52%), dovuti sia alla crescita di performance nell'Area 2 – Lavoro (+5,20%), sia nell'Area 6 – Comunità locale (+6,03%). Questi risultati sono dovuti a:

- Prima somministrazione di un sondaggio sul clima aziendale (focus nel paragrafo 4.1).
- Prima somministrazione di un sondaggio sulla cultura e parità di genere.
- Attivazione di un servizio gratuito di consulenza psicologica per le Persone PrimaCassa (focus nel paragrafo 4.2).
- Conseguimento della certificazione per la parità di genere.
- Iscrizione gratuita a tutte le Persone PrimaCassa all'associazione assistenziale Obiettivo Benessere, che offre la

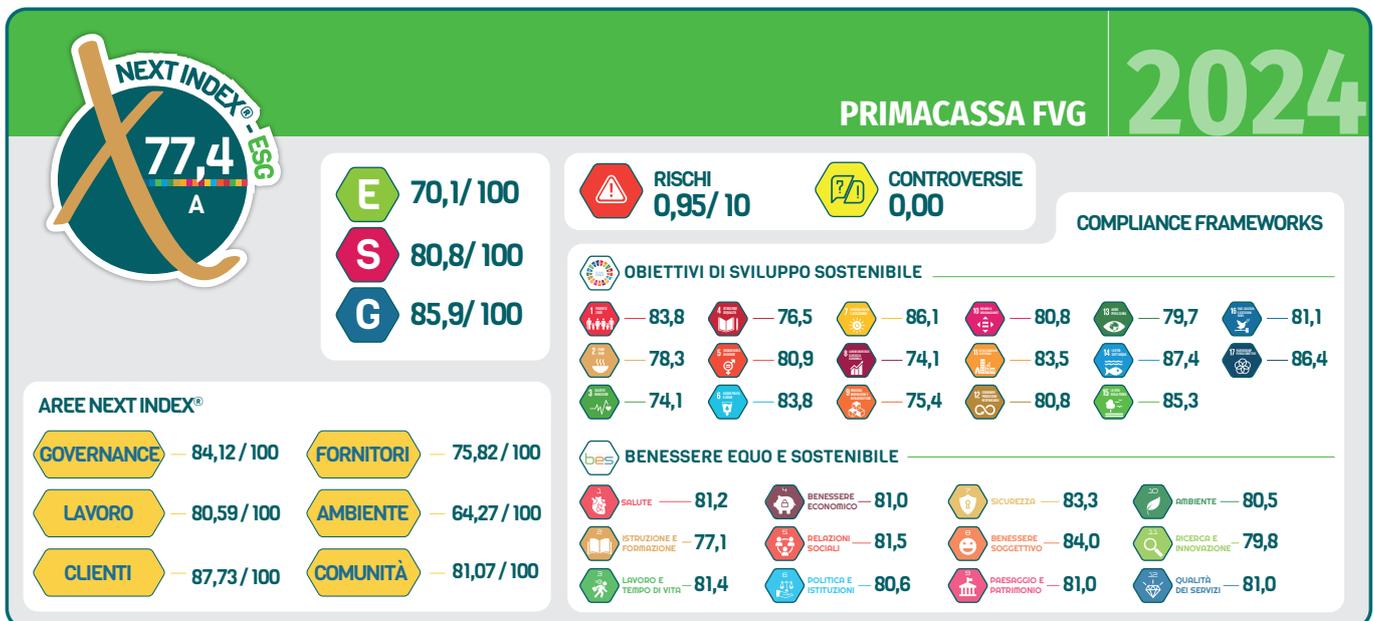


possibilità di avere un rimborso sull'iscrizione dei figli a centri estivi e a centri sportivi/corsi di formazione (per i dipendenti).

- Rinnovo del CCNL, che porterà ad un aumento retributivo pari al +15%.
- Nel nuovo CCNL è prevista la possibilità di usufruire di 10 giorni di smart working al mese per tutti i dipendenti ed è stato posticipato l'orario di ingresso di 15 minuti per facilitare le dinamiche di gestione familiare.
- Da luglio 2025, riduzione dell'orario di lavoro settimanale pari a 30 minuti.
- Conferma del progetto "Banca del Tempo Solidale" all'interno del nuovo CCNL.
- Svolgimento, prima dell'Assemblea dei Soci, di 3 incontri sul territorio rivolti ai Soci per aggiornarli su attività, progetti e risultati di PrimaCassa. Si è trattato di importanti momenti di condivisione e confronto. Gli eventi, che verranno svolti anche nel 2025, si sono tenuti in località diverse per coinvolgere la platea più ampia possibile.
- Intensificazione delle misure di contrasto alla desertificazione bancaria, come previsto dal nuovo CCNL.
- Supportate nel 2024 n. 793 iniziative sul Territorio di riferimento.
- Intensificazione dei rapporti con i fornitori locali, in una logica di economia di prossimità.
- Dal 2025, insieme al Gruppo Cassa Centrale, adesione al

manifesto "Imprese per le Persone e la Società", rivolto alle aziende e redatto dall'UN Global Compact Network Italia.

Infine, anche nel pilastro della governance si registrano dei miglioramenti significativi (G, +5,05%), dovuti interamente a un aumento di performance nell'Area 3 - Clienti, in cui PrimaCassa nell'ultimo anno ha intensificato le iniziative di coinvolgimento strutturato e strategico, sia in fase di consultazione (come nel caso del percorso di stakeholder engagement per la stesura del presente Bilancio di Sostenibilità), sia in fase di co-progettazione dei servizi e degli strumenti finanziari (per esempio è stata introdotta una più qualificata fase di pre-testing), sia ancora in fase di eventi/momenti di convivialità volti ad accrescere il senso di Comunità e di prossimità, nonché l'elaborazione culturale sui temi della sostenibilità, sia, infine, per quanto riguarda il processo di miglioramento continuo nella lettura e nella capacità di rispondenza ai bisogni dei clienti stessi. Sempre in questo ambito, è importante anche evidenziare come nel 2024 il Gruppo Giovani Soci (con il supporto della Cassa) si è direttamente occupato dell'organizzazione della cerimonia di premiazione delle borse di studio assegnate ai giovani Soci/ figli di Soci di PrimaCassa, che ha visto la partecipazione di quasi 1.000 Persone.



4.1 Benessere delle Persone PrimaCassa

Nei due paragrafi successivi, viene valorizzato il grande lavoro fatto da PrimaCassa sul tema del benessere dei Lavoratori e delle Lavoratrici, sia da un punto di vista organizzativo e di engagement, sia sotto il profilo specifico del benessere psicologico. Due iniziative di policy in cui PrimaCassa continuerà ad investire, perché il valore di un'impresa è dato prima di tutto da come le Persone vivono all'interno della stessa, soprattutto nel caso di una banca di prossimità, una banca di relazione, una banca del territorio.

L'impegno di PrimaCassa per il benessere delle proprie Persone si basa sulla consapevolezza che "l'or-

ganizzazione sta bene quando chi vi lavora si sente bene". In questa direzione, sono stati avviati diversi progetti volti a incentivare una cultura del feedback costruttivo e a rafforzare i momenti di ascolto strutturati. Tra questi, la mappatura annuale delle competenze e l'indagine sul clima aziendale.

Queste iniziative testimoniano la volontà di proseguire con determinazione lungo un percorso che considera il benessere delle Persone non solo un obiettivo, ma anche il cuore del successo organizzativo.



4.1.1 Benessere organizzativo e coinvolgimento delle Persone in PrimaCassa

In un contesto lavorativo in continua evoluzione, segnato da trasformazioni rapide e profonde la qualità del clima interno assume un'importanza sempre più strategica per le organizzazioni. Non si tratta soltanto di un elemento di contesto, ma di un vero e proprio fattore competitivo, in grado di influenzare in maniera significativa la motivazione delle Persone, la qualità delle relazioni professionali, la tenuta dei processi organizzativi e, in ultima analisi, la capacità dell'azienda di generare valore in modo sostenibile nel tempo. Un clima organizzativo positivo favorisce infatti la collaborazione, stimola l'innovazione, incrementa il senso di appartenenza e contribuisce a ridurre fenomeni di disaffezione, turnover e stress lavoro-correlato.

In questo scenario, le indagini sul benessere organizzativo si configurano come strumenti fondamentali per presidiare uno degli ambiti più delicati e rilevanti della vita aziendale: l'ascolto delle Persone. Raccogliere in modo strutturato e sistematico il punto di vista dei collaboratori consente non solo di rilevare percezioni diffuse, ma anche di individuare aree di forza e ambiti di miglioramento su cui orientare le successive scelte strategiche e organizzative. Si tratta di un'attività che, se ben condotta, non solo restituisce una fotografia nitida dello stato attuale del clima interno, ma attiva anche un circolo virtuoso di coinvolgimento, responsabilizzazione e partecipazione, in cui ogni Persona si sente parte attiva nel contribuire alla costruzione di un ambiente lavorativo migliore.

Attraverso questi strumenti di ascolto, l'organizzazione può dotarsi di una bussola interna per rafforzare la propria coesione culturale, alimentare una leadership più consapevole e sviluppare politiche di sviluppo e gestione delle Persone fondate su evidenze oggettive. L'obiettivo finale è quello di creare ambienti di lavoro sempre più inclusivi, partecipativi ed efficaci, capaci di sostenere il benessere individuale e collettivo, promuovere la crescita delle Persone e accompagnare con equilibrio i processi di cambiamento che ogni organizzazione si trova ad affrontare.

Nel corso del 2024, PrimaCassa ha promosso un'im-

portante iniziativa di ascolto interno attraverso un'indagine sul benessere organizzativo che ha coinvolto l'intera popolazione aziendale, comprese tutte le 33 filiali presenti sul territorio regionale. L'indagine, progettata e realizzata in collaborazione con la società Eupragma srl, è stata condotta tramite un'indagine strutturata e anonima che ha esplorato, tra gli altri, tematiche relative al coinvolgimento delle Persone e alla percezione della qualità del contesto lavorativo.

L'alta adesione complessiva, pari all'80%, rappresenta un indicatore significativo dell'interesse e della partecipazione attiva delle Persone PrimaCassa alla vita organizzativa.

I risultati hanno evidenziato un elevato senso di appartenenza e un significativo livello generale di coinvolgimento ed alcuni punti di forza particolarmente degni di nota:

1. l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei processi aziendali;
2. servizi di conciliazione casa lavoro e la percezione di lavorare in un contesto solido;
3. la collaborazione interna tra colleghi e reparti.

Negli ultimi anni PrimaCassa FVG, tra le altre cose, ha fatto un importante investimento per introdurre due strumenti di gestione che si ritiene abbiano contribuito a produrre un impatto positivo sulla qualità positiva del clima organizzativo:

1. Un sistema di gestione e valutazione delle competenze fortemente orientato alla valorizzazione e allo sviluppo delle Persone.
2. Un sistema di gestione dell'integrazione organizzativa, orientato a promuovere il confronto costruttivo tra aree/uffici e a superare le barriere funzionali e a trovare soluzioni che abbiano una visione di insieme.

I risultati e le prime azioni conseguenti sono stati presentati e condivisi durante un incontro generale tenutosi a settembre 2024, così da promuovere un momento corale di consapevolezza e partecipazione, con l'obiettivo di rafforzare una cultura organizzativa basata sull'ascolto, la trasparenza e il miglioramento continuo.



4.2 Benessere psicologico in PrimaCassa

Per PrimaCassa, il benessere psicologico è una componente fondamentale del suo sistema di welfare aziendale e rappresenta un pilastro chiave all'interno delle iniziative ESG promosse dalla Cassa di Credito Cooperativo.

Chi lavora in PrimaCassa è il motore dell'organizzazione e il principale fattore di competitività. Per questo, l'attenzione verso le Persone si traduce in iniziative volte a promuovere la formazione, l'inclusione, il riconoscimento del merito e il rafforzamento di un sistema di welfare che favorisca il benessere psicologico in ogni sfera di vita.

In questo contesto, la collaborazione con la società di consulenza psicologica Mindwork srl, avviata nei

primi mesi del 2024, ha assunto un ruolo centrale, offrendo a tutte le Persone che lavorano in PrimaCassa un servizio di consulenza psicologica online gratuito, riservato e confidenziale.

Questo strumento, accessibile tutti i giorni - incluso il weekend - dalle 7:00 alle 23:00, è pensato per supportare non solo la dimensione lavorativa, ma anche le molteplici sfaccettature della vita personale, riconoscendo la stretta connessione tra questi due ambiti. Sin dall'avvio della collaborazione, il servizio ha riscontrato un'ampia adesione, testimoniando l'efficacia di un approccio che metta al centro il benessere psicologico a 360 gradi.

L'azienda *sta bene*
quando le persone *si sentono bene*



In collaborazione con



5. Strategie future e conclusioni

Questo primo rendiconto sull'impegno verso la sostenibilità integrale di PrimaCassa si conclude con un risultato che da un lato ci gratifica (anche se tutto sommato non ci sorprende) e dall'altro ci sprona a rimanere fedeli al nostro motto aziendale **"si pues simpri fâ miôr"**.

Aver ottenuto già nel 2023 (prima banca in Italia) un significativo risultato nel NeXt Index ESG che ci attribuisce il rating "BBB" di "Impresa sostenibile con avviati processi di miglioramento nella sostenibilità integrale" ed essere riusciti ad accrescerlo in "A" nel 2024, ci dimostra che il miglioramento continuo è possibile e che la serietà con cui abbiamo intrapreso questo percorso ci porta a riconoscere le aree sulle quali andremo ad operare nel corso del 2025:

- potenziamento della gestione responsabile della catena di fornitura;
- sensibilizzazione interna ed esterna sulle tematiche ESG tramite tutti i canali di comunicazione disponibili, funzionale all'ulteriore coinvolgimento dei portatori di interesse;
- miglioramento del processo di raccolta differenziata;
- esecuzione delle progettualità definite all'interno del Piano strategico per la parità di genere, volte anche all'ulteriore miglioramento sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- rendicontazione strutturale dei finanziamenti aventi finalità "green".

La decisione di assumerci la responsabilità di rendicontare in maniera chiara e puntuale implica inevitabilmente che gli indicatori che di volta in volta andremo a misurare indurranno comportamenti virtuosi e capaci di affrontare i cambiamenti forti, rapidi e trasversali che scandiscono ormai la nostra quotidianità, costringendoci ad affrontare gli imprevisti con sempre maggior regolarità.

Lo faremo con la consapevolezza, la tenacia e la condivisione che ci contraddistinguono e che costituiscono l'impronta di un gruppo di Persone, le **Persone PrimaCassa, che sono orgogliose di lavorare insieme per il bene comune delle Genti Friulane.**

Con questo documento ci poniamo anche l'ambizione di stimolare il pensiero critico e lo sviluppo di

consapevolezza rispetto a tematiche verso le quali è in corso un processo di desensibilizzazione, ma che rivestono in realtà un'importanza fondamentale per la corretta, coerente ed efficiente gestione aziendale e, in generale, per la generazione di valore interno ed esterno. Presente e futuro.

Perché **quello che si decide di fare (o di non fare), produce necessariamente impatti sul sistema economico, sul tessuto sociale e sull'ambiente, e di conseguenza sulle generazioni future, che si troveranno a convivere con quelle scelte (o mancate scelte) prese in passato da altri.**

PrimaCassa avverte la responsabilità di fare, come sempre, la propria parte, con impegno, serietà e fiducia nel futuro.

*Giuseppe Graffi Brunoro
Presidente PrimaCassa – Credito Cooperativo FVG*

Appendice 1: Gli indicatori ESG di contesto

N	Pilastro	BES di Riferimento	Indicatore	Fonte
1	E	Ambiente	Dispersione da rete idrica comunale	BES dei Territori
2	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di frane	BES dei Territori
3	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di alluvioni	BES dei Territori
4	E	Ambiente	Energia elettrica da fonti rinnovabili	BES dei Territori
5	E	Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	BES dei Territori
6	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM10	BES dei Territori
7	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM2.5	BES dei Territori
8	E	Ambiente	Uso efficiente del suolo	Legambiente
9	E	Ambiente	Piste ciclabili	Legambiente
10	E	Ambiente	Energie rinnovabili: solare termico e fotovoltaico pubblico	Legambiente
11	S	Benessere Economico	Reddito pro-capite +Patrimonio pro-capite	BES dei Territori
12	S	Benessere Economico	Valore aggiunto pro-capite	Istat
13	S	Benessere Economico	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	BES dei Territori
14	S	Benessere Economico	Rischio dei finanziamenti	Istat
15	S	Istruzione e Formazione	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	BES dei Territori
16	S	Istruzione e Formazione	Partecipazione alla formazione continua	BES dei Territori
17	S	Istruzione e Formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	BES dei Territori
18	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione (20-64 anni)	BES dei Territori
19	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	BES dei Territori
20	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione femminile (20-64 anni)	Istat
21	G	Politica e Istituzioni	Comuni: capacità di riscossione	BES dei Territori
22	G	Politica e Istituzioni	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	BES dei Territori
23	G	Qualità dei Servizi	Posti-km offerti dal Tpl	BES dei Territori
24	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Propensione alla brevettazione	BES dei Territori
25	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	BES dei Territori
26	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Numero di start-up	BenVivere
27	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Tasso di over-qualification	BenVivere
28	G	Sicurezza	Indicatore composito di specifici delitti	Istat
29	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di iscrizione netto al registro delle imprese	BenVivere
30	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Mismatch tra domanda e offerta di lavoro	BenVivere



Appendice 2: Il raccordo con gli standard ESRS

Indicatore	ESRS
1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza delle risorse	ESRS G1-1,3 ESRS G1-4
1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	ESRS G1-1,3 ESRS G1-4
1.3 Strategia di direzione e gestione della rendicontazione non finanziaria	ESRS S2-2, S3-2,S4-2
1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici/ volontari alle scelte strategiche dell'ETS	ESRS S1-2 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
1.5 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori di interesse/stakeholders	ESRS S1-16 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale	ESRS S2-3, 11 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.2 Remunerazione equa per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	ESRS S1-10 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.3 Collaborazione continuativa con rappresentanze organizzate delle lavoratrici e dei lavoratori	ESRS S1-8, 14 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4 ESRS S1-17
2.4 Conciliazione dei tempi di vita/lavoro (lavoro agile, ecc.)	ESRS S1-11,12,15 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei volontari, tramite formazione e apprendimento permanente, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali.	ESRS S1-13 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
3.1 Ascolto, dialogo e relazione con i cittadini/ utenti finali/ stakeholder (anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.2 Coinvolgimento attivo di utenti svantaggiati e delle minoranze etnico religiose	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.3 Cittadini e utenti quale stimolo per l'innovazione (partnership e co-progettazione di prodotti e servizi)	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.4 Gestione e risoluzione dei reclami, garantendo tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	ESRS S4-3 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.5 Coinvolgimento degli utenti/cittadini/ stakeholder attraverso iniziative e attività locali sul tema della nuova economia e dello sviluppo sostenibile	ESRS S4-3
4.1 Tracciabilità della catena di fornitura	ESRS G1-2
4.2 Scelta dei fornitori con criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	ESRS S2-3 ESRS S2-1,5 ESRS S2-4
4.3 Monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori	ESRS G1-2
4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, ecc.)	ESRS G1-6
4.5 Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	ESRS E5-4 ESRS E5-1,2 ESRS E5-3 ESRS E5-6
5.1 Contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	ESRS E1-6,7,8 ESRS E1-2,3 ESRS E1-1,4 ESRS E1-9
5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, differenziazione degli scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate	ESRS E5-5 ES5-1,2 ESRS E5-3 ESRS E5-6
5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	ESRS E1-5 ESRS E1-2,3 ESRS E1-1,4 ESRS E1-9
5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	ESRS S4-2
5.5 Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo	ESRS E2-4,5; ESRS E3-4; ESRS E4-5 ESRS E2-1,2; ESRS E3-1,2; ESRS E4-1,2,3 ESRS E2-3; ESRS E3-3; ESRS E4-4 ESRS E2-6; ESRS E3-6; ESRS E4-6
6. 1 Apertura e confronto dell'ETS con le Comunità locali e i cittadini	ESRS S3-5 ESRS S3-1 ESRS S3-4
6.2 Apertura, confronto e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	ESRS G1-5
6.3 Supporto allo sviluppo del territorio	ESRS S3-5
6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	ESRS S1-6,7,9
6.5 Costruzione di reti stabili con altri ETS o soggetti del territorio per realizzare la propria mission	ESRS G1-2



Convention PrimaCassa FVG

Appendice 3: Questionario 2025



1. La banca e il governo dell'organizzazione

1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale

Criterio: percentuale di capitale sociale riconducibile a trust, compagini estere e fiduciarie non visibili in visura camerale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione

Criterio: Percentuale di fornitori per i quali si effettuano controlli di legalità sul totale dei fornitori non scelti dalla capogruppo (esempi di documenti di controllo della legalità e trasparenza sono il DURC, il rating di legalità, etc..)

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder

Criterio: Grado e modalità di coinvolgimento degli stakeholder (lavoratori, collaboratori, fornitori, clienti o rappresentanti dei clienti)

- Punteggio pari a 0 - l'azienda non coinvolge nessuno stakeholder (punteggio 1)
- Punteggio maggiore di 0 e minore di 2 escluso (punteggio 2)
- Punteggio maggiore di 2 e minore di 4 escluso (punteggio 3)
- Punteggio maggiore di 4 e minore di 6 escluso (punteggio 4)
- Punteggio ≥ 6 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda

Criterio: Coinvolgimento dei lavoratori relativo a 21 temi sulla gestione dell'organizzazione e alle modalità di partecipazione

- livello di partecipazione <1 (punteggio 1)
- livello di partecipazione tra 1 e 2 escluso (punteggio 2)
- livello di partecipazione tra 2 e 3 escluso (punteggio 3)
- livello di partecipazione tra 3 e 4 escluso (punteggio 4)
- livello di partecipazione >=4 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda

Criterio: Rapporto tra la retribuzione massima, su base annuale - inclusi benefit, etc. - e minima, sempre su base annuale.

Presenza o assenza di diseguaglianze di genere nella retribuzione fra uomini e donne, tenendo conto del ruolo e dell'anzianità di servizio..

- Se il rapporto è pari al massimo a 5 volte e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 5)
- Se il rapporto è tra 6 e 12 e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 4);
- Se il rapporto è tra 13 e 25 e non sono presenti distinzioni di genere (punteggio 3);
- Se il rapporto è tra 26 e 40 e/o sono presenti distinzioni di genere (punteggio 2);
- Se il rapporto è superiore a 41 e/o sono presenti distinzioni di genere superiori al 20% (punteggio 1).

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2. Le Persone e l'ambiente di lavoro

2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale

Criterio: livello di soddisfazione presente nell'indagine sul Clima Aziendale, espresso su base 100 (dove 100 è il massimo livello di soddisfazione) [NB: per le aziende sotto i 5 dipendenti tale indicatore può essere non applicabile (NA)]

- Non conduce alcun tipo di indagine o i risultati sono inferiore al 40% (punteggio 1)
- tra 40 e 50 (punteggio 2)
- tra 51 e 65 (punteggio 3)
- tra 66 e 80 (punteggio 4)
- superiore al 80 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)

Criterio: Percentuale di dipendenti con ad personam, benefit integrativi, etc. sul totale dei dipendenti

- 0% (punteggio 1)
- 0,1% - 10% (punteggio 2)
- 10,1% - 20% (punteggio 3)
- 20,1% - 30% (punteggio 4)
- superiore al 30% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Criterio: presenza e tipologia di coinvolgimento (informativo e consultativo) di un delegato RLS – Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza e RLST - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

- non è presente (punteggio 1)
- è presente ma non viene consultato oltre quanto previsto dalla legge (punteggio 2)
- è presente e viene consultato solo su alcuni aspetti oltre a quanto previsto dalla legge (punteggio 3)
- è presente ed è consultato su tutti gli aspetti (es: Infortuni, DVR – Doc. Valutazione Rischio, misure di prevenzione, misure organizzative etc...), oltre quanto previsto dalla legge (punteggio 4)
- è presente e partecipa attivamente alla definizione di tutti i documenti relativi alla salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro (art.50 D.lgs 81/2008) (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/ lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)

Criterio: presenza e tipologia di accordi di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, incluse le delibere degli organi di amministrazione.

- nessuna disponibilità alla flessibilità (punteggio 1)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguarda una particolare categoria di dipendenti (punteggio 2)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguardano tutti i dipendenti (punteggio 3)
- in azienda sono stati sottoscritti due accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente due disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 4)
- in azienda sono stati sottoscritti accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente più di 2 disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente

Criterio: Calcolare la media annua, per ogni lavoratore, di ore di formazione e aggiornamento professionale, di aula o equivalenti e la media di ore di formazione continua annuale specifica per i responsabili/dirigenti oltre quella prevista dagli obblighi di legge

- Non è presente formazione continua o la formazione è solo per una delle due categorie indicate (lavoratori o responsabili) e numero di ore inferiore a 40 (punteggio 1)
- Formazione solo per una delle due categorie indicate (lavoratori o responsabili) e numero di ore superiore a 40 (punteggio 2)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore per ciascuna di esse inferiore a 40 (punteggio 3)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore inferiore a 40 per una di esse e superiore a 40 per l'altra (punteggio 4)
- Formazione per entrambe le categorie indicate (lavoratori e responsabili) e numero di ore per ciascuna di esse superiore a 40 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



😊 3. Il rapporto con i cittadini/consumatori

3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)

Criterio: Presenza e modalità di dialogo con clienti/consumatori/Comunità in relazione alla loro soddisfazione sul prodotto/servizio

- Nessun dialogo (punteggio 1).
- Dialogo "unilaterale": l'azienda dispone di uno o più canali di contatto ma non offre risposta individuale ai consumatori (Punteggio 2).
- Dialogo "bilaterale": l'azienda ascolta e gestisce la relazione in modo collaborativo (punteggio 3).
- Dialogo multilaterale: l'azienda ascolta e gestisce la relazione in modo collaborativo, periodicamente sottoponendo al confronto con le associazioni dei consumatori le questioni oggetto di segnalazioni e feedback da parte dei clienti (punteggio 4).
- Strumenti di ricerca attiva del consumer engagement: l'azienda sollecita la partecipazione e si pone all'ascolto con apposite iniziative (focus group, open days aziendali), anche sottoponendo questioni oggetto di segnalazioni e feedback da parte dei clienti (punteggio 5).

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi

Criterio: Informazione sull'etichetta o materiali informativi digitali o fisici di prodotto o servizi realizzati
[Non applicabile per le aziende che non realizzano servizi/prodotti per i cittadini]

- Presenza, nell'etichetta o nei materiali informativi di servizi o prodotti realizzati, delle informazioni richieste per legge (punteggio 1).
- Presenza, nell'etichetta o nei materiali informativi di servizi o prodotti, di informazioni aggiuntive rispetto a quelle richieste per legge (punteggio 2).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità ambientale dell'azienda (punteggio 3).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità sociale e di governance dell'azienda (punteggio 4).
- Integrazione nell'etichetta o nei materiali di comunicazione di servizi o prodotti realizzati, di informazioni riguardanti la sostenibilità ambientale, sociale e di governance dell'azienda e della sua catena di fornitura. (punteggio 5).

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi

Criterio: Presenza e modalità di coinvolgimento dei giovani soci under35

- Percentuale di giovani soci under35 non oltre il 10% (punteggio 1)
- Percentuale di giovani soci under35 non oltre il 15% (punteggio 2)
- Percentuale di giovani soci under35 pari almeno al 15% (punteggio 3)
- È costituito il gruppo dei giovani soci (punteggio 4)
- Come punto precedente e giovani soci con ruolo all'interno del cda o con consigliere di riferimento (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione

Criterio: rapporto fra il numero di reclami (accolti e non) e il numero dei clienti dell'anno di riferimento.

- rapporto > 0,30% (punteggio 1)
- rapporto tra 0,25% e 0,30% (punteggio 2)
- rapporto tra 0,20% e 0,25% (punteggio 3)
- rapporto tra 0,15% e 0,20% (punteggio 4)
- rapporto tra 0,00% e 0,15% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



3.5 Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori

Criterio: rapporto fra chiusure non tecniche dei cc e il totale dei cc (devono essere prese in considerazioni solo le chiusure non tecniche dovute alle seguenti motivazioni: utilizzo della concorrenza; motivi personali/non interessato; disservizio; altro)

- Pari o superiore al 4% (punteggio 1)
- Tra 3% (incluso) e 4% (punteggio 2)
- Tra 2% (incluso) e 3% (punteggio 3)
- Tra 1% (incluso) e 2% (punteggio 4)
- Inferiore all'1,00% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4. La catena di fornitura

4.1 Tracciabilità della catena di fornitura

Criterio: Visibilità pubblica dei fornitori - per i quali l'importo annuale complessivo di fatture è superiore a 5.000€ - sul sito della banca, espresso in valore percentuale (rapporto tra% di fornitori rispetto al totale). Nel calcolo tenere in considerazione anche i fornitori della capogruppo.

- Nessuna pubblicazione (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale

Criterio: rapporto tra l'importo di fornitura riconducibile a fornitori selezionati per la loro sostenibilità ambientale e sociale e il totale dell'importo di fornitura (prendere in considerazione solo i fornitori non scelti dalla capogruppo)

- Nessun criterio di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale

Criterio: monitoraggio del rispetto, da parte dei fornitori (si considerino solo i fornitori non scelti dalla capogruppo), del proprio codice di condotta o piano per i diritti umani, attraverso visite ai fornitori stessi, interviste ai responsabili e ai lavoratori, ma anche altri strumenti di monitoraggio e controllo quali, ad esempio autodichiarazioni, certificazioni richieste, o altre modalità adottate dall'azienda, espresso in valore percentuale (% di fornitori controllati/ monitorati rispetto ai fornitori della banca non scelti dalla capogruppo)

- Nessuna verifica di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)

Criterion: pagamenti in ritardo rispetto al totale dei pagamenti effettuati ai fornitori, espresso in valore percentuale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati

Criterion: rapporto tra la spesa di materiali, strumenti e prodotti acquistati secondo requisiti certificati di sostenibilità ambientale e sociale, rispetto alla totalità della spesa degli acquisti effettuati, espresso in valore percentuale e non riconducibile a forniture scelte dalla capogruppo

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



🌲 5. I rapporti con l'ambiente naturale

5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti

Criterion: variazione percentuale negli ultimi due anni fra il rapporto delle emissioni calcolate tramite scope 1, 2 e 3 (per le micro e le piccole aziende solo scope1, per le medie scope 1 e 2, per le grandi scope 1, 2 e 3) e la massa operativa.

- Non faccio un'analisi delle emissioni di gas climalteranti o la variazione è positiva (punteggio 1)
- Variazione fra -0,01% e -5% (escluso) (punteggio 2)
- Variazione fra -5% e -10% (escluso) (punteggio 3)
- Variazione fra -10% e -15% (escluso) (punteggio 4)
- Variazione inferiore al -15% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti

Criterion: percentuale di aziende alle quali è stato concesso un credito e che sono in possesso di un rating ESG e/o di un Bilancio di Sostenibilità sul totale delle aziende alle quali è stato concesso un credito

- % da 0 a 10 (punteggio 1)
- % da 10 a 20 (punteggio 2)
- % da 20 a 35 (punteggio 3)
- % da 35 a 50 (punteggio 4)
- % oltre 50 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili

Criterion: Percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili.

- Inferiore al 20% (punteggio 1)
- tra 21% e il 40% (punteggio 2)
- tra il 41% e il 60% (punteggio 3)
- tra 61% e il 80% (punteggio 4)
- superiore all'81% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente

Criterio: presenza di informazioni e messaggi educativi sui propri prodotti e servizi, espresso in valore percentuale (ad esempio se il totale dei prodotti/servizi è 100 e l'azienda fornisce informazioni sull'educazione alla finanza sostenibile su 30 prodotti, il risultato è 30%)

- Informazione sull'educazione ambientale inferiore al 20% dei prodotti/servizi (punteggio 1)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 21% e il 40% dei prodotti/servizi (punteggio 2)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 41% e il 60% dei prodotti/servizi (punteggio 3)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 61% e l'80% dei prodotti/servizi (punteggio 4)
- Informazione sull'educazione ambientale superiore all'81% dei prodotti/servizi (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



5.5 Consumo responsabile delle risorse non rinnovabili

Criterio: gestione interna dei rifiuti. Presenza strutturata della raccolta differenziata e riduzione percentuale del volume dei rifiuti (indifferenziati, plastica e carta) negli ultimi due anni.

- assenza di raccolta differenziata in tutte le filiali (punteggio 1)
- presenza di raccolta differenziata in tutte le filiali e riduzione del volume dei rifiuti negli ultimi 2 anni fra lo 0% e il 5% (punteggio 2)
- presenza di raccolta differenziata in tutte le filiali e riduzione del volume dei rifiuti negli ultimi 2 anni fra il 5% e il 10% (punteggio 3)
- presenza di raccolta differenziata in tutte le filiali e riduzione del volume dei rifiuti negli ultimi 2 anni fra il 10% e il 20% (punteggio 4)
- presenza di raccolta differenziata in tutte le filiali e riduzione del volume dei rifiuti negli ultimi 2 anni superiore al 20% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6. I comportamenti verso la Comunità locale

6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le Comunità locali e i cittadini

Criterio: ore lavorative dedicate ad attività come ad es. incontri culturali ed iniziative dedicate al territorio, ragguagliate al monte ore mensile dei dipendenti ed espresso in valore percentuale.

- Nessuna attività per il territorio (punteggio 1)
- Inferiore al 2% (punteggio 2)
- tra 2% e 4% (punteggio 3)
- tra 4% e 6% (punteggio 4)
- superiore al 6% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)

Criterio: rapporto fra l'importo complessivo dei contributi, delle sponsorizzazioni e delle iniziative per la comunità locale e i costi operativi al netto dell'accantonamento per rischi (voce 170)

- Nessun coinvolgimento (punteggio 1)
- Tra 1 e 2 (punteggio 2)
- tra 2 e 5 (punteggio 3)
- tra 5 e 10 (punteggio 4)
- superiore al 10 (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale

Criterio: rapporto fra l'importo complessivo dei contributi, delle sponsorizzazioni e delle iniziative per la comunità locale e i costi operativi al netto dell'accantonamento per rischi (voce 170)

- Importo pari a zero (punteggio 1)
- Tra zero e 2% (punteggio 2)
- Tra 2% e 4% (punteggio 3)
- Tra 4% e 6% (punteggio 4)
- Superiore al 6% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio

Criterio: percentuale di lavoratori e lavoratrici assunti a tempo indeterminato e che sono domiciliati in un raggio di 25km dalla sede aziendale (legale o operativa) o dalla sede prevalente di lavoro o nel medesimo comune sul totale dei lavoratori e delle lavoratrici

- Tra 0% e 20% (punteggio 1)
- tra 21% e 40% (punteggio 2)
- tra 41% e 60% (punteggio 3)
- tra 61% e 80% (punteggio 4)
- Superiore all'80% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete

Criterio: importo degli acquisti esterni effettuati sul territorio (entro 50 km di raggio dalla sede operativa) che favoriscono le filiere locali e il non profit, rapportato all'importo complessivo degli acquisti esterni (non devono essere presi in considerazione gli importi destinati ai fornitori scelti dalla capogruppo)

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 20% (punteggio 2)
- tra 21% e 40% (punteggio 3)
- tra 41% e 50% (punteggio 4)
- superiore al 50% (punteggio 5)

2025 (dati 2024)



2024 (dati 2023)



CONTROCORRENTE

metti che verrà un giorno in cui dalle vecchie bugie potremo ricavare l'energia che è servita per costruirle e per manipolarci...allora ci sarà la banca del futuro

figlio mio una volta era un tempo difficile
tante bugie inventate per vivere
teleguidati da un mondo scomodo
che solo a pochi faceva un gran comodo
scoprimmo poi una cosa incredibile
svelando le bugie si sprigionava energia disponibile
la stessa usata un tempo per scriverle
così la verità divenne fonte energetica
disvelando ogni bugia della vecchia epoca
e ho continuato a seguire questa logica

*finchè ti ho aperto un controcorrente
in una banca stupefacente
che ti converte
ogni bugia in energia*

*che da lasciarti io non ho niente
quindi ti ho aperto un controcorrente
In questa banca che non si stanca
di dire la sua*

*dice il valore è dentro il cuore
non nelle cose che puoi lasciare
ma dentro al tempo ed alla gente che hai saputo amare*

figlio, una volta tutto era buono o cattivo
bianco o nero falso o sincero
prima di capire che una banca poteva investire
le nostre miserie in cose in divenire
zavorre austere in cose leggere
i nostri dolori in splendidi colori
e investire nel plusvalore dello stupore
del perché si vive
e del perché si muore

*Così ti ho aperto un controcorrente
In questa banca stupefacente
che ti converte
ogni bugia in energia*

*che da lasciarti io non ho niente
quindi ti ho aperto un controcorrente
In questa banca che non si stanca
di dire la sua*

*dice il valore è dentro il cuore
non nelle cose che puoi lasciare
ma dentro al tempo ed alla gente che hai saputo amare*

Piero Sidoti, cantautore friulano