

BILANCIO SOCIALE 2025

Società di Mutuo Soccorso
per il personale del Gruppo
Intesa Sanpaolo



Società di Mutuo Soccorso
PER IL PERSONALE DEL GRUPPO
INTESA SANPAOLO

BILANCIO SOCIALE

2025

Indice

Lettera del Presidente	5
Nota Metodologica	6
<u>Capitolo 1</u>	
Chi siamo. Il nostro ruolo nello scenario di riferimento	8
1.1 Il contesto di riferimento	9
1.2 La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo	10
1.3 Il sistema di stakeholder e le modalità di consultazione	12
1.4 L'analisi periodica dei temi materiali	14
1.5 Stato di avanzamento nel raggiungimento degli ambiti materiali e le azioni di sviluppo futuro	15
Interventi e testimonianze: Roberto Cascella	18
<u>Capitolo 2</u>	
La governance. Il valore dei Soci e gli organi di governo	20
2.1 I Soci	21
2.2 La struttura di governo	22
2.3 La struttura organizzativa	29
2.4 La gestione patrimoniale	30
Interventi e testimonianze: Manuela Mustari	31
<u>Capitolo 3</u>	
I nostri progetti. Le tutele per i Soci e per i loro familiari	32
3.1 Le attività a supporto dei Soci	33
3.2 Gli interventi collettivi: le polizze Long Term Care e Sostengo il tuo Futuro	34
3.3 Gli interventi personalizzati	39
Interventi e testimonianze: Gabriella Stompanato	40
<u>Capitolo 4</u>	
Le nostre relazioni. Reti, sinergie e comunità	44
4.1 Le sinergie con le strutture interne al Gruppo Intesa Sanpaolo	45
4.2 Le relazioni con enti e organizzazioni dell'ecosistema di riferimento	47
4.3 Le relazioni con il Terzo Settore e le reti territoriali	48
4.4 La promozione della cultura della mutualità	49
4.5 Lo sviluppo del volontariato	49
Interventi e testimonianze: Patrizia Ordasso	52
La situazione economico finanziaria	54
Tabella delle Corrispondenze	58
La relazione dell'Organo di Controllo	61

Guardare oltre per prendersi cura: la mutualità come orizzonte comune

Essere Presidente di SoMS significa accettare un compito che non si esaurisce nel rendicontare ciò che è stato fatto, ma che richiede di guardare costantemente oltre l'orizzonte. Il tempo dei bilanci è necessario, ma breve: ciò che davvero ci interpella è la domanda su come sapremo rispondere ai bisogni che già oggi si affacciano e a quelli che ancora non conosciamo, ma che inevitabilmente verranno a bussare alla nostra porta.

Sfogliando le pagine di questo bilancio sociale, che considero un diario collettivo più che un semplice documento, emerge con chiarezza la trama dei bisogni che attraversano la nostra comunità. Sono bisogni che parlano di fragilità diverse – sanitarie, sociali, educative, economiche – e che spesso si intrecciano nelle vite delle persone e delle famiglie. Fragilità che non sempre trovano risposte adeguate nei sistemi tradizionali e che richiedono, per essere affrontate, una prossimità nuova, una capacità di ascolto e di accompagnamento che è propria della mutualità.

Il 2025 è stato un anno che ha consolidato la nostra missione e ne ha ampliato la portata. I numeri che troverete nelle pagine successive raccontano un impegno crescente: più domande, più situazioni complesse, più percorsi di sostegno personalizzati. Ma, soprattutto, raccontano volti, storie, famiglie che hanno trovato nella SoMS un punto di riferimento, un luogo in cui essere accolti senza giudizio e senza barriere, con la certezza che la cura non si interrompe e non fa distinzioni.

Abbiamo rafforzato gli strumenti di tutela, ampliato la platea dei beneficiari, costruito nuove sinergie con le strutture del Gruppo Intesa Sanpaolo e con il Terzo Settore, avviato progettualità che guardano alla continuità della cura, al sostegno dei caregiver, alla costruzione del Progetto di Vita. Abbiamo iniziato a mappare risorse territoriali, ad avviare un percorso per il coinvolgimento dei volontari, a rendere

più trasparenti e accessibili i nostri processi. Ogni passo compiuto è stato un tassello di un percorso che non conosce approdi definitivi, perché la mutualità è un cammino che si rinnova ogni giorno.

C'è un elemento, tra tutti, che considero particolarmente significativo: la crescente consapevolezza, all'interno della nostra comunità, del valore della cura condivisa. Sempre più Soci riconoscono in SoMS non solo un ente che eroga prestazioni, ma una forma di solidarietà concreta, un modo per partecipare alla costruzione di un welfare più giusto, più vicino, più umano. È un segno di maturità collettiva, che ci incoraggia e ci responsabilizza.



Il futuro che ci attende richiede visione, competenza e coraggio.

Le fragilità cambiano, si trasformano, si moltiplicano.

Le famiglie hanno bisogno di strumenti che sappiano accompagnarle nel tempo, non solo nei momenti di emergenza.

SoMS continuerà a lavorare per anticipare questi bisogni, per costruire risposte integrate, per essere un

presidio di prossimità e di fiducia.

Se dovessi rappresentare SoMS, la immaginerei come un mosaico fatto di molte tessere: i Soci, le loro famiglie, i professionisti, le strutture del Gruppo, gli enti del territorio. Ognuna diversa, ognuna necessaria. È dalla loro combinazione che nasce la forza della nostra azione.

A tutte e tutti voi va il mio più sincero ringraziamento: per la fiducia, per il sostegno, per la partecipazione. È grazie a questa comunità che possiamo continuare a essere, con responsabilità e dedizione, un luogo in cui la fragilità trova ascolto e la cura trova casa.

Roberto Cereda

*Presidente, Società di Mutuo Soccorso
per il personale Gruppo Intesa Sanpaolo - ETS*

Nota Metodologica

Con il bilancio sociale 2025, la Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (SoMS) avvia una nuova fase del proprio percorso di rendicontazione, per arricchire, con crescente trasparenza, la condivisione dei dati e delle informazioni relative a tutti gli ambiti di operatività, alle attività realizzate, ai risultati raggiunti, agli obiettivi futuri e alle modalità di impiego delle risorse necessarie al perseguimento della missione.

Il documento è stato redatto in ottemperanza ai requisiti previsti dal D.M. 4 luglio 2019, recante le **Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore**. La Tabella di Corrispondenza rispetto alle Linee Guida è presente in appendice. Inoltre, la redazione del bilancio sociale, con particolare riferimento al processo seguito, alle informazioni generali sull'Ente e alla dimensione economica e sociale delle attività, ha fatto riferimento ai **GRI Sustainability Reporting Standards** (GRI universal e topic standard), definiti dall'organizzazione Global Reporting Initiative (GRI) per comunicare gli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie attività. Tali parametri, riconosciuti a livello globale, hanno l'obiettivo di:

- aiutare organizzazioni pubbliche e private a comprendere, misurare e comunicare gli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie attività;
- migliorare qualità, trasparenza e coerenza nella rendicontazione e facilitare la comunicazione con gli stakeholder, supportando la valutazione e il miglioramento continuo degli impatti di sostenibilità.

In linea con i principi di autonomia e neutralità

nella presentazione dei risultati, SoMS si è avvalsa del supporto tecnico-scientifico di AGS Advisory, sotto la supervisione scientifica della Prof.ssa Clodia Vurro e del Dott. Stefano Romito. Al gruppo di ricerca, SoMS ha fornito i propri dati con trasparenza, assicurandone l'attendibilità. Il processo di redazione ha coinvolto i referenti di SoMS, con l'obiettivo di ricostruire i principali cambiamenti intervenuti nel corso dell'anno, definire congiuntamente gli indicatori quantitativi da monitorare e sistematizzare le informazioni qualitative più rilevanti. Il coinvolgimento interno ha inoltre consentito di mappare le principali modalità di dialogo già attive con gli stakeholder, ponendo le basi per un progressivo consolidamento dell'approccio alla rendicontazione sociale.

Il perimetro della rendicontazione coincide con le attività svolte da SoMS nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025. Eventuali riferimenti a periodi diversi o a informazioni non integralmente riconducibili a tale arco temporale sono segnalati nelle sezioni in cui compaiono. Laddove possibile è stato inserito il confronto con i dati relativi all'anno fiscale precedente, al fine di favorire la lettura dell'evoluzione delle attività nel tempo e di agevolare il confronto con l'anno precedente. Le informazioni quantitative sono accompagnate da commenti descrittivi e interpretativi, finalizzati a facilitarne la comprensione e a contestualizzare i principali andamenti emersi nel periodo di rendicontazione. In alcuni casi, il dato è integrato da esempi e approfondimenti che consentono di cogliere con maggiore

immediatezza il significato delle attività svolte e dei risultati conseguiti.

I contenuti del bilancio sociale sono stati selezionati secondo il criterio di rilevanza, privilegiando le informazioni più significative per rappresentare le caratteristiche di SoMS, le attività effettivamente svolte, i principali risultati raggiunti e gli aspetti ritenuti di maggiore interesse per i Soci e per gli altri stakeholder rilevanti.

Il documento si articola in quattro capitoli principali, costruiti per offrire una lettura progressiva dell'identità, del funzionamento, delle attività e del posizionamento di SoMS nel contesto di riferimento.

Il primo capitolo è dedicato all'identità di SoMS e al contesto entro cui essa opera. In questa sezione vengono descritti i principali trend sociali e normativi che rendono sempre più rilevanti le forme di tutela mutualistica, con particolare riferimento ai bisogni connessi alla non autosufficienza, alla disabilità e al sostegno dei caregiver. Il capitolo presenta inoltre la missione e le finalità della Società, il sistema degli stakeholder e le modalità di coinvolgimento attivate, nonché i risultati dell'analisi di materialità, che orienta la definizione delle priorità di intervento e delle direttrici di sviluppo futuro.

Il secondo capitolo approfondisce il funzionamento di SoMS sotto il profilo istituzionale, organizzativo e patrimoniale. Sono illustrati il profilo della base sociale, la struttura di governo, il ruolo degli organi sociali e degli organismi di supporto e l'assetto organizzativo adottato.

Il terzo capitolo è dedicato alle attività mutualistiche e agli strumenti di tutela promossi da SoMS a favore dei Soci e delle loro famiglie. In particolare, il capitolo distingue tra interventi collettivi, quali le coperture assicurative Long Term Care e Sostengo il tuo futuro, e interventi personalizzati, come i sussidi e i percorsi riconducibili al Progetto di Vita.

Il quarto capitolo colloca l'azione di SoMS nel più ampio ecosistema relazionale e istituzionale in cui essa opera. La sezione descrive le sinergie con le strutture interne al Gruppo Intesa Sanpaolo, le relazioni con gli enti collegati e il dialogo con il Terzo Settore e le reti territoriali, evidenziando il valore della collaborazione per la costruzione di risposte integrate. Il capitolo approfondisce inoltre le iniziative volte a promuovere la cultura della mutualità e presenta le prime azioni avviate per lo sviluppo del volontariato, inteso come possibile leva di rafforzamento della prossimità ai Soci e ai territori.

Completa il documento una **sezione dedicata alla situazione economico-finanziaria**, finalizzata a offrire una lettura sintetica delle principali dinamiche economiche e patrimoniali dell'Ente, seguita dalla Relazione dell'Organo di Controllo e dalla tabella di corrispondenza ai sensi dell'art. 6 del D.M. 4 luglio 2019.

Il bilancio sociale è stato predisposto dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026 e approvato in via definitiva dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2026.



01

CHI SIAMO

Il nostro ruolo

nello scenario di riferimento



L'evoluzione dei bisogni delle persone fragili e delle loro famiglie ha reso sempre più centrale il tema dei diritti e delle condizioni che rendono possibile una vita autonoma in contesti inclusivi

1.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Italia è attraversata da un marcato **processo di invecchiamento**: secondo le stime fornite dall'ISTAT nel Rapporto Annuale 2025, al 1° gennaio 2025 le persone di 65 anni e più rappresentano il 24,7% della popolazione residente. L'aumento della longevità si accompagna a una maggiore diffusione di patologie croniche (41,5% della popolazione), con conseguente crescita del bisogno di servizi connessi alla non autosufficienza e l'assistenza continuativa. Ne deriva un aumento delle **famiglie alle prese con carichi di cura complessi**, sia nell'assistenza agli anziani, sia nella gestione di disabilità e fragilità in età adulta o minorile.

L'evoluzione dei bisogni delle persone fragili e delle loro famiglie ha reso sempre più centrale il tema dei diritti e delle condizioni che rendono possibile una vita autonoma in contesti inclusivi. Assume quindi rilievo il **Progetto di Vita**, inteso come percorso individuale, personalizzato e partecipato che integra dimensioni sanitarie, sociali, educative, abitative e lavorative, traducendo bisogni e aspirazioni in obiettivi concreti e in un insieme coordinato di sostegni. Negli ultimi anni, il quadro normativo nazionale ha rafforzato questa direzione: la Legge 22 dicembre 2021, n. 227 ha avviato un processo di riforma orientato alla valutazione multidimensionale e alla costruzione di percorsi personalizzati; in attuazione, il d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62 disciplina strumenti e processi finalizzati alla definizione e all'attuazione del Progetto di Vita, consolidando il passaggio da una logica centrata su singole prestazioni a una logica di **presa in carico integrata e continuativa**, capace di accompagnare le persone nel tempo e di rendere coerenti servizi e contesti di vita. Accanto al Progetto di Vita, il tema del "**Dopo di noi**" rappresenta uno snodo cruciale per molte famiglie, poiché riguarda la costruzione di condizioni di continuità e protezione quando viene meno il sostegno familiare, con l'obiettivo di preservare autonomia, dignità e qualità della vita. In Italia, tale ambito è stato oggetto della

Legge 112/2016.

La crescente attenzione ai bisogni delle persone fragili e delle loro famiglie si confronta con una **trasformazione di lungo periodo del welfare pubblico**: mentre volume e complessità della domanda aumentano, la capacità di rispondere a tali bisogni è sottoposta a pressioni crescenti, anche per vincoli di sostenibilità economica e organizzativa. In tali condizioni, la sfida non riguarda soltanto la necessità di aumentare le risorse disponibili, ma anche la costruzione di risposte integrate e prossime alle persone, capaci di garantire continuità assistenziale quando i bisogni diventano duraturi e multidimensionali. Troppo spesso, infatti, la mancanza di percorsi adeguati di presa in carico si traduce in un **trasferimento del carico assistenziale sulle famiglie**. In questi casi, la fragilità non riguarda solo la persona assistita: coinvolge anche chi presta cura, con impatti sulla partecipazione al lavoro, sull'equilibrio economico familiare e sul benessere psicologico. Ne consegue l'esigenza di strumenti di supporto che riconoscano e accompagnino l'intero nucleo di relazioni, valorizzando e sostenendo il ruolo dei caregiver.

È in questo contesto che si comprende il valore delle tutele integrative promosse anche da attori privati a favore delle persone in condizione di fragilità e dei loro nuclei familiari. **Strumenti di welfare integrativo e forme mutualistiche** possono contribuire a tutelare i diritti nei momenti di maggiore vulnerabilità, sostenere i caregiver e promuovere una cultura della cura in rete con le risorse disponibili nei territori.

1.2 LA SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO PER IL PERSONALE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

La **Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (SoMS)** è un Ente del Terzo Settore, istituito il 22 dicembre 2023 su iniziativa della Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico, in qualità di promotore e «Socio sostenitore di diritto», con lo scopo di promuovere la solidarietà mutualistica tra i dipendenti, gli ex dipendenti, i pensionati del Gruppo Intesa Sanpaolo e le loro famiglie. Per sua natura, una società di mutuo soccorso si fonda sull'**aiuto compartecipe e reciproco**: ciascun Socio contribuisce, attraverso la quota associativa, a un patrimonio comune che consente di sostenere chi si trova in condizioni di bisogno. In questo senso, le risorse raccolte



Gli strumenti di welfare integrativo e le forme mutualistiche possono contribuire a tutelare i diritti nei momenti di maggiore vulnerabilità, sostenere i caregiver e promuovere una cultura della cura in rete

vengono redistribuite sotto forma di sussidi, servizi e prestazioni, secondo criteri definiti e coerenti con le finalità mutualistiche. SoMS si ispira alla tradizione delle società mutualistiche del XIX secolo, in cui la mutualità rappresenta una forma concreta di solidarietà capace di generare risposte effettive nei momenti di fragilità.

In linea con i principi di equità e condivisione, la Società si impegna a mettere a disposizione strumenti di supporto integrativi e complementari rispetto alle soluzioni tradizionali, con particolare attenzione alle situazioni in cui queste risultino insufficienti o non adeguate.

SoMS persegue, senza scopo di lucro, finalità di interesse generale sulla base del **principio di sussidiarietà**, svolgendo in via esclusiva attività in favore dei propri Soci e dei loro familiari conviventi. In coerenza con tali finalità, lo Statuto prevede:

- l'erogazione di trattamenti e prestazioni sociosanitarie nei casi di invalidità al lavoro, inabilità temporanea o permanente e/o non autosufficienza, nonché per eventi conseguenti a infortunio o malattia;
- l'erogazione di sussidi in caso di spese sanitarie sostenute dai Soci e dai loro familiari conviventi per la prevenzione e/o la diagnosi e/o la cura di malattie e infortuni;
- l'erogazione di servizi di assistenza familiare e/o contributi economici ai familiari in condizione di disabilità dei Soci deceduti;
- l'erogazione di contributi economici e servizi di assistenza ai Soci o ai loro familiari conviventi che si trovino in condizione di disagio economico a

seguito della perdita di fonti reddituali personali o familiari, in assenza di provvidenze pubbliche;

- l'istituzione o la gestione di fondi sanitari integrativi di cui al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii., per lo svolgimento delle attività di cui alle precedenti lettere;
- la promozione di attività educative e culturali dirette a realizzare finalità di prevenzione sanitaria e di diffusione dei valori mutualistici e solidaristici.

Pur essendo un ente giuridicamente indipendente dalle Società del Gruppo Intesa Sanpaolo, SoMS opera in sinergia con gli altri enti che nel perimetro del Gruppo si occupano di welfare dei dipendenti, contribuendo a rafforzare le condizioni di benessere e tutela delle persone e a promuovere un sistema di supporto integrato per i dipendenti e le loro famiglie. In questo quadro, l'azione di SoMS **combina soluzioni collettive e interventi personalizzati** costruiti sulle specifiche esigenze dei Soci e dei loro familiari, che nel tempo possono consolidarsi come buone pratiche condivisibili.

Dalla sua fondazione, l'azione di SoMS si è concentrata in particolare sul **sostegno continuativo ai figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo**, attraverso l'erogazione di una rendita integrativa quando i genitori non possono più prendersene cura, l'accompagnamento nella ricerca di un amministratore di sostegno e di soluzioni lavorative adeguate, nonché mediante servizi e supporti dedicati alla costruzione di percorsi per il "Dopo di noi", assicurando continuità di cura e risposta ai bisogni essenziali.

Parallelamente, SoMS ha sviluppato soluzioni per offrire **un sistema di supporto in caso di non autosufficienza, malattia, infortunio o difficoltà economiche**, mediante strumenti differenziati che possono comprendere rendite, contributi una tantum, supporto nelle spese sanitarie e sociosanitarie e servizi di assistenza, estendendo la tutela anche ai familiari dei Soci.

Un'attenzione specifica è inoltre rivolta al **sostegno dei caregiver**, attraverso, ad esempio, iniziative di informazione e formazione rivolte ai Soci che assistono familiari con disabilità, con l'obiettivo di rafforzare competenze e risorse che incidono sulla qualità della cura e del supporto. In ambito long-term care, la Società promuove la sottoscrizione di polizze collettive che possano garantire una tutela economica continuativa in caso di non autosufficienza, sostenendo i costi dell'assistenza nelle fasi più delicate della vita. SoMS promuove questa forma di protezione come strumento mutualistico e intergenerazionale, capace di offrire sicurezza, dignità e continuità nel tempo. A completamento di tale azione, SoMS promuove **iniziative culturali e divulgative** volte a rafforzare i valori della mutualità e della solidarietà, sensibilizzando la comunità sull'importanza della cooperazione e del supporto reciproco.

1.3 IL SISTEMA DI STAKEHOLDER E LE MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

SoMS riconosce un ruolo centrale al **coinvolgimento degli stakeholder**, intesi come l'insieme dei soggetti interni ed esterni che beneficiano dei servizi o ne rendono possibile la realizzazione. L'ascolto e la

consultazione avvengono prevalentemente attraverso canali formali (organi sociali, organismi consultivi, accordi e convenzioni) che, a partire dal 2026, saranno affiancati da strumenti di consultazione rivolti all'intera base associativa, con l'obiettivo di rilevare, in modo più sistematico, aspettative, priorità e percezioni dei Soci.

La mappatura degli stakeholder rilevanti per l'Ente è stata formalizzata nel corso del 2024 nell'ambito dell'identificazione dei temi materiali, individuando le principali categorie di soggetti che possono essere coinvolti – direttamente o indirettamente – nelle attività, nei progetti e nelle iniziative di SoMS, influenzandone i risultati o essendone influenzati.

I Soci e le loro famiglie sono i principali destinatari delle iniziative mutualistiche e solidaristiche e, al contempo, contribuiscono alla sostenibilità delle attività attraverso quote di adesione e le sottoscrizioni di polizze. Le loro esigenze trovano spazio nei processi decisionali grazie al fatto di essere rappresentati negli organi di governo e nel Comitato Tecnico, che permette di portare all'attenzione bisogni emergenti e valutazioni su strumenti e iniziative.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo costituisce il principale stakeholder istituzionale di SoMS, in quanto l'azione della Società è rivolta ai dipendenti del Gruppo, integrandosi all'interno dei servizi offerti nell'ambito del welfare aziendale. Pur essendo un ente giuridicamente indipendente, SoMS opera in sinergia con le strutture del Gruppo e beneficia di specifici servizi di supporto, in ambiti quali amministrazione e fiscale, comunicazione, servizi tecnologici, immobili e logistica, risorse umane, sicurezza sul lavoro e ambiente.

LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

SOCI E FAMIGLIE

Assemblea dei Soci,
Newsletter e comunicazioni
dedicate

SOCIETÀ DEL GRUPPO
INTESA SANPAOLO

News dedicate sui portali
intranet, sinergie relazionali
e collaborazioni con enti
welfare e uffici HR. Sinergie
con altre strutture interne
al Gruppo che si occupano
di ambiti di intervento simili
(Fondo di Beneficenza,
Workers' Benefit)

FONDAZIONE
INTESA SANPAOLO
ENTE FILANTROPICO

Partecipazione al
Comitato Tecnico di SoMS;
prerogative di governance.

FORNITORI

Definizione delle modalità
di fornitura dei servizi

ORGANIZZAZIONI
SINDACALI

Applicazione di accordi
sindacali, condivisione
attraverso informative
ai tavoli sindacali di
delegazione rispetto
all'applicazione degli
accordi, anche in sede di
Comitato Welfare, sicurezza
e sviluppo sostenibile del
Gruppo ISP

ASSOCIAZIONI
ED ENTI DEL TERZO
SETTORE

Avvio di contatti con più di
120 enti del Terzo Settore che
si occupano di inserimento
lavorativo e Università

ORGANI DI
GOVERNANCE

Consiglio di
amministrazione

La Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico svolge un ruolo sostanziale sia sul piano istituzionale che su quello operativo. In ragione del contributo economico pari a 100.000 euro versato alla costituzione della Società e del ruolo svolto in fase di avvio, la Fondazione è Socio sostenitore di diritto e partecipa attivamente alla governance di SoMS, anche attraverso le prerogative statutarie in materia di nomine e tramite il contributo alle attività del Comitato Tecnico.

Le organizzazioni sindacali del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno sostenuto la nascita di SoMS e, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, con l'accordo siglato il 24 dicembre 2025, ne hanno rafforzato lo sviluppo attraverso iniziative finalizzate ad ampliare e consolidare le tutele rivolte ai dipendenti

del Gruppo Soci di SoMS. La relazione con le parti sociali rappresenta un presidio importante per garantire coerenza tra bisogni espressi dalla comunità aziendale, priorità di intervento e sostenibilità delle soluzioni proposte.

SoMS contribuisce alla **costruzione di reti di solidarietà** su tutto il territorio nazionale, attraverso relazioni con associazioni ed Enti del Terzo Settore. Tali connessioni rafforzano la capacità di intercettare bisogni reali e di sviluppare risposte concrete, favorendo l'efficacia dell'azione mutualistica e la qualità delle soluzioni, soprattutto nei percorsi che richiedono una presa in carico integrata.

I fornitori di servizi collaborano con la Società per l'erogazione di prestazioni e la realizzazione di progetti rivolti ai Soci. La selezione dei fornitori si basa su criteri

di affidabilità, qualità e allineamento con i valori etici e sociali della mutualità.

Gli organi di governance garantiscono la trasparenza l'integrità e la conformità dell'operato di SoMS. Sono fondamentali per assicurare la corretta gestione delle risorse e l'adesione ai principi statutari.

1.4 L'ANALISI PERIODICA DEI TEMI MATERIALI

Sin dalla costituzione, SoMS ha implementato un processo di **analisi di materialità** finalizzato a identificare i temi maggiormente rilevanti rispetto alla missione dell'Ente e alle aspettative degli stakeholder. L'analisi consente di mettere a fuoco le aree in cui SoMS può generare gli impatti più significativi sulle persone, sulla comunità aziendale e sul tessuto sociale in cui opera, orientando programmazione e rendicontazione. L'identificazione delle tematiche materiali è stata supportata da un'**attività di benchmark** condotta su un insieme di 17 organizzazioni comparabili operanti con finalità analoghe. I temi emersi sono stati successivamente condivisi e validati con i responsabili di SoMS, al fine di garantirne l'aderenza alle attività e alle priorità dell'Ente. Le tematiche materiali rappresentano così un punto di incontro tra la visione strategica di SoMS e le esigenze dei suoi interlocutori (Soci e famiglie, partner istituzionali, Enti del Terzo Settore e, più in generale, l'ecosistema del welfare aziendale). L'analisi è stata condotta facendo riferimento ai **GRI Sustainability Reporting Standards** sviluppati

dall'organizzazione Global Reporting Initiative e in coerenza con i principi di redazione enunciati nelle Linee Guida per la Redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore (Decreto 4 luglio 2019).

Nel 2025 non si sono registrati cambiamenti tali da giustificare una revisione dell'analisi e un ulteriore aggiornamento.

Le tematiche materiali sono di seguito descritte:

- Sostegno ai Soci e alle relative famiglie in situazioni di vulnerabilità
- Cultura della mutualità e solidarietà sociale
- Coinvolgimento diretto e proattivo degli stakeholder
- Rispetto dei Principi Etici, Trasparenza e Integrità

In continuità con la fase di avvio e consolidamento di SoMS, nel corso del 2026 è prevista l'attivazione di una **consultazione strutturata dei principali stakeholder**, finalizzata a rilevare in modo più puntuale aspettative, priorità e percezioni rispetto ai temi materiali e all'efficacia delle iniziative attivate. La consultazione comprenderà strumenti differenziati e complementari, tra cui interviste e momenti di confronto con interlocutori chiave, nonché la somministrazione di un questionario rivolto ai Soci. Le evidenze raccolte costituiranno la base informativa per l'aggiornamento dell'analisi di materialità da includere nel bilancio sociale 2026.

ANALISI DEI TEMI MATERIALI

TEMI MATERIALI	IMPATTO	NATURA	PROBABILITÀ
Sostegno ai soci e alle relative famiglie in situazioni di vulnerabilità	Supporto diretto ai soci in condizioni di disagio economico	Positivo	Attuale
	Erogazione di contratti assicurativi collettivi	Positivo	Attuale
	Supporto all'inserimento lavorativo di persone con disabilità	Positivo	Potenziale
Cultura della mutualità e solidarietà sociale	Promozione e diffusione di una cultura mutualistica della solidarietà	Positivo	Attuale
Coinvolgimento diretto e proattivo degli stakeholder	Relazioni durature con i propri stakeholder	Positivo	Potenziale
Rispetto dei Principi Etici, Trasparenza e Integrità	Comunicazione interna/esterna trasparente e allineata con i valori dell'organizzazione	Positivo	Attuale

1.5 STATO DI AVANZAMENTO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI AMBITI MATERIALI E LE AZIONI DI SVILUPPO FUTURO

Nel corso dell'anno SoMS ha consolidato il proprio posizionamento come strumento di tutela mutualistica integrativa, rafforzando la capacità di lettura dei bisogni e avviando interventi coerenti con gli ambiti di materialità individuati.

Nel biennio 2026–2027, la Società proseguirà nel percorso di sviluppo orientato ad ampliare la capacità di rispondere ai bisogni dei Soci e dei loro familiari, rafforzando la capacità di attivare soluzioni di welfare di prossimità, grazie al coinvolgimento di attori locali, e rendendo più strutturati i processi di ascolto, programmazione e gestione.

Sostegno ai Soci e alle famiglie in situazioni di vulnerabilità

SoMS ha proseguito nello sviluppo delle iniziative a favore dei Soci e delle loro famiglie rafforzando gli strumenti di tutela esistenti e ampliando il perimetro dei potenziali beneficiari. Parallelamente, ha iniziato a mappare le attività di enti e organizzazioni non profit per offrire risposte concrete e integrate ai bisogni dei Soci nei territori in cui vivono.

Nel biennio 26-27, SoMS proseguirà nell'ampliamento dell'offerta di tutela anche valorizzando le opportunità di sviluppo rese disponibili dagli accordi sindacali siglati dal Gruppo Intesa Sanpaolo alla fine del 2025 che hanno comportato un incremento delle risorse messe a disposizione di SoMS. Nel corso dell'anno 2026 sarà erogato un contributo in favore dei Soci dipendenti



SoMS rafforzerà l'impegno alla creazione di occasioni di dialogo e confronto con aziende, enti e organizzazioni operanti sui territori, favorendo la condivisione di buone pratiche e di strumenti mutualistici replicabili

del Gruppo Intesa Sanpaolo in situazioni di disabilità con necessità di sostegno intensivo.

Sarà inoltre sviluppato un programma di sostegno economico, che, in caso di decesso del Socio ordinario, consenta ai suoi figli che non abbiano compiuto il 25esimo anno di età di intraprendere o completare un percorso universitario o di avviare un'attività in proprio.

Sarà, inoltre, ulteriormente ampliata la platea di beneficiari che possono accedere agli strumenti di sostegno esistenti con l'obiettivo di intercettare quelle fragilità che incidono in modo rilevante sulla vita familiare, incluse quelle in età scolare. Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda la

polizza Long Term Care che si conferma anche nel 2026, in linea con l'evoluzione delle coperture del sistema welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo, quale copertura assicurativa a quanti escono dal Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Cultura della mutualità e della solidarietà sociale

SoMS ha proseguito nella promozione attiva dei valori mutualistici e solidaristici attraverso iniziative divulgative e campagne di comunicazione rivolte ai dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo mirate a rafforzare la consapevolezza della mutualità come leva concreta di protezione e supporto, soprattutto nei momenti di fragilità. Tali azioni proseguiranno nel corso del biennio successivo con l'obiettivo di ampliare la base associativa e rendere più diffusa la consapevolezza che la mutualità si fonda sulla partecipazione di una platea ampia e non esclusivamente di chi vive già situazioni di fragilità. Sarà realizzato un piano di comunicazione strutturato, anche grazie al consolidamento dei canali digitali e alla possibilità di segmentare i messaggi in base ai profili e ai bisogni. Nel corso dell'anno 2026 saranno realizzate azioni di informazione e sensibilizzazione sul valore della protezione in caso di non autosufficienza.

In parallelo, SoMS rafforzerà l'impegno alla creazione di occasioni di dialogo e confronto con aziende, enti e organizzazioni operanti sui territori, favorendo la condivisione di buone pratiche e contribuendo alla diffusione di strumenti mutualistici replicabili, in una logica di creazione di valore condiviso.

Coinvolgimento attivo e diretto degli stakeholder

Le attività di SoMS e le progettualità future sono guidate da una costante interazione con gli stakeholder, che contribuiscono a orientare le priorità e a rafforzare l'aderenza degli interventi ai bisogni reali. In questo senso, la presenza degli stakeholder negli organi di governo e negli organismi consultivi della Società (come ad es. il Comitato Tecnico) costituisce una fonte preziosa di indicazioni e contributi, sia per intercettare esigenze emergenti, sia per valutare l'efficacia delle iniziative attivate e individuare opportunità di miglioramento. Nel 2026 proseguirà il rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder e delle modalità di ascolto, anche attraverso l'adozione di strumenti di consultazione strutturati che consentiranno la raccolta sistematica di dati ed evidenze rispetto ai bisogni specifici. Tali attività contribuiranno alla programmazione e allo sviluppo di ulteriori azioni e all'evoluzione dei servizi offerti. In parallelo, SoMS continuerà nella mappatura sistematica delle organizzazioni e delle risorse territoriali potenzialmente rilevanti per i percorsi di tutela, iniziata nel corso del 2025, al fine di rendere più efficace l'attivazione di reti e partnership locali a favore dei Soci e delle loro famiglie. In tale contesto si inserisce anche la progettualità di avviare nel 2026 iniziative di coinvolgimento di volontari, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di presidio territoriale e di relazione, coerentemente con la missione mutualistica di SoMS.

Rispetto dei Principi Etici, Trasparenza e Integrità

Nel corso del 2025, SoMS ha rendicontato

con trasparenza le proprie attività attraverso comunicazioni dedicate e il sito internet istituzionale, promuovendo un'informazione chiara e accessibile sui principali strumenti di tutela attivati e sulle modalità di funzionamento della Società.

Nel prossimo biennio, SoMS rafforzerà gli strumenti organizzativi a presidio di trasparenza, correttezza e integrità, con l'obiettivo di rendere i processi più automatizzati e le informazioni più accessibili e comprensibili per Soci e stakeholder. In particolare, lo sviluppo delle attività sarà reso effettivo con la realizzazione di un applicativo gestionale nel quale sarà presente anche un'area riservata per i Soci, per rendere l'operatività più efficiente e sostenibile nel tempo. L'implementazione del sistema gestionale consentirà di migliorare il monitoraggio dei dati, la qualità delle evidenze disponibili e la tracciabilità delle istruttorie e delle prestazioni, rafforzando la capacità di rendicontazione, controllo e accountability.



Lo sviluppo delle attività di SoMS sarà reso effettivo con la realizzazione di un applicativo gestionale nel quale sarà presente anche un'area riservata per i soci

Un ponte tra il welfare e i bisogni delle persone

NEL 2025 SOMS HA CONSOLIDATO IL PROPRIO RUOLO DI SOGGETTO CAPACE DI SVILUPPARE SOLUZIONI SEMPRE PIÙ TAILOR MADE RISPETTO AD AMBITI DI FRAGILITÀ COMPLESSE. FACENDO CRESCERE LA CULTURA DELLA SOLIDARIETÀ

Qual è il valore aggiunto specifico di una realtà come SoMS nel quadro molto articolato del modello welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo e di una politica aziendale che mette le persone al centro?

Nel 2025 SoMS ha consolidato il proprio ruolo nel welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo, affiancando ai servizi strutturati interventi mirati per le situazioni di maggiore vulnerabilità individuale e familiare. Il suo contributo distintivo si esprime nella capacità di fare da ponte tra il welfare collettivo e i bisogni concreti delle persone, intervenendo in ambiti complessi come disabilità, percorsi di cura, sostegno educativo e protezione nel lungo periodo. SoMS affianca all'erogazione di prestazioni un accompagnamento personalizzato, rafforzando l'efficacia complessiva del sistema e favorendo inclusione, autonomia e stabilità nei momenti più delicati della vita.

Rispetto a una popolazione aziendale così ampia e capillarmente distribuita sui territori, quali sono oggi i bisogni emergenti che pongono nuove - e innovative - sfide per il welfare d'impresa?

In una popolazione aziendale ampia e diffusa sui territori emergono bisogni sempre più diversificati: benessere psicologico, conciliazione vita-lavoro in contesti familiari complessi, sostegno alla genitorialità e alla cura di familiari fragili, insieme a una crescente richiesta di flessibilità e interventi personalizzati. In questo contesto, la nostra sfida è posizionarci come un welfare "di nicchia", capace di progettare soluzioni sempre più tailor made, costruite sui bisogni concreti delle persone. In uno scenario in cui i servizi pubblici risultano spesso frammentati, il welfare aziendale assume un ruolo di supporto strategico, rispondendo in modo innovativo e capillare con strumenti che facilitano l'accesso ai servizi, affiancati da interventi di prossimità calibrati sulle specificità dei territori.



ROBERTO CASCELLA
Group Head of People Management
& HR Transformation, Intesa Sanpaolo

Quello del mutualismo è un principio antico di secoli. Ha ancora senso all'interno delle dinamiche aziendali e macroeconomiche di oggi? Quali sono gli elementi che lo rendono ancora attuale?

Il mutualismo, fondato sulla condivisione solidale delle risorse, resta fortemente attuale, anche all'interno delle dinamiche aziendali. In un contesto segnato da incertezza, disuguaglianze crescenti e limiti strutturali del welfare pubblico, il mutualismo rappresenta un modello capace di generare coesione, resilienza e valore condiviso. SoMS ne è un esempio concreto: i soci contribuiscono con una quota di 5 euro, raddoppiata dal Gruppo Intesa Sanpaolo, creando una base economica comune che permette di sostenere in modo solidale e responsabile chi attraversa momenti di maggiore difficoltà.

SoMS contribuisce anche alla diffusione di una cultura della solidarietà. Questo engagement ha delle ricadute nel miglioramento complessivo del clima aziendale, e della crescita anche umana, oltre che professionale, delle vostre persone?

Oltre alla realizzazione di interventi concreti a supporto delle persone in situazioni di fragilità, SoMS promuove e rafforza i valori della solidarietà all'interno del Gruppo. Pur essendo una realtà costituita di recente, la sua presenza rappresenta un importante punto di riferimento per le persone del Gruppo, che si sentono maggiormente protette, ascoltate e accompagnate nei momenti di difficoltà. L'approccio informale, attento all'ascolto e alla relazione, contribuisce a rafforzare il senso di comunità, attenuando la percezione di isolamento. Tale impegno produce effetti positivi sul clima aziendale, migliorando la qualità delle relazioni interne e la percezione di supporto da parte dell'organizzazione.



02

LA GOVERNANCE
Il valore dei soci
e gli organi di governo

La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo – ETS è **un ente senza scopo di lucro** che opera nel quadro normativo delle società di mutuo soccorso (l. 15 aprile 1886, n. 3818) e del Codice del Terzo Settore (d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117). SoMS si è dotata di un sistema di organi di amministrazione e controllo conforme alla normativa di riferimento per gli Enti del Terzo Settore. Il funzionamento di ciascun organo è disciplinato nello Statuto entrato in vigore al momento della costituzione dell'Ente e non più modificato.

2.1 I SOCI

I Soci rappresentano il fulcro di SoMS: condividono i valori fondanti dell'Ente e ne sostengono la finalità mutualistica attraverso l'adesione associativa. Al tempo stesso, le persone fisiche che acquisiscono la qualifica di Socio costituiscono i principali beneficiari degli interventi e delle tutele promosse da SoMS. Lo Statuto distingue **quattro categorie di Soci**: Soci ordinari, Soci ordinari familiari, Soci convenzionati e Soci sostenitori.

I **Soci ordinari** includono, in via principale, i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato delle società del Gruppo Intesa Sanpaolo con sede in Italia. A questi si affiancano i dipendenti di Fondazioni bancarie collegate e di società o enti strumentali per cui siano formalizzate richieste di adesione, nonché i dipendenti di ulteriori società partecipate del Gruppo per le quali l'adesione sia estesa anche tramite accordo sindacale. La qualifica di Socio ordinario viene mantenuta anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro con accesso all'assegno straordinario del Fondo di solidarietà per il personale del credito o con accesso a trattamento pensionistico (incluso quello di inabilità). La qualifica di **Socio ordinario familiare** può essere riconosciuta ai familiari non conviventi dei Soci ordinari che richiedano l'adesione a SoMS, e, in caso di decesso del Socio ordinario, ai familiari conviventi con disabilità o non autosufficienti e al partner convivente al momento del decesso, indipendentemente dal



I soci rappresentano il fulcro di SoMS: condividono i valori fondanti dell'Ente e ne sostengono la finalità mutualistica attraverso l'adesione associativa

tipo di unione. I Soci ordinari familiari aderiscono ad almeno un piano sanitario o a una copertura assistenziale erogati dalla Società.

I **Soci convenzionati** sono altre società di mutuo soccorso, fondi sanitari o casse di assistenza sanitaria integrativa che ne facciano richiesta, purché abbiano Soci, iscritti o aderenti beneficiari delle prestazioni rese da SoMS.

I **Soci sostenitori** sono persone fisiche o enti giuridici che effettuano conferimenti patrimoniali, a titolo di liberalità, per il perseguimento degli scopi sociali, in misura non inferiore al minimo annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione e comunque non inferiore a 50.000 euro. In ragione del ruolo svolto in sede di costituzione e promozione della Società, la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico riveste la qualifica di “Socio sostenitore di diritto”.

Al 31 dicembre 2025, i Soci ordinari sono 26.574, in crescita del 3% rispetto al 2024. La composizione per genere è sostanzialmente equilibrata (donne 49%, uomini 51%) e la maggior parte dei Soci ordinari ha più di 50 anni (66% del totale). La distribuzione per Regione di residenza riflette la presenza territoriale del Gruppo Intesa, con la maggiore concentrazione in Lombardia (31%) e in Piemonte (13,25%). Ai Soci ordinari si aggiungono 433 Soci ordinari familiari (+20% rispetto al 2024). La **composizione per genere** è sostanzialmente equilibrata (donne 47,8%, uomini 52,2%) e la base è prevalentemente concentrata nelle fasce d'età più giovani: circa due terzi ha tra 26 e 40 anni. La distribuzione per regione evidenzia una forte concentrazione in Piemonte (49,65%) e Lombardia (32,33%). Nei prossimi anni l'obiettivo è ampliare ulteriormente la base associativa,

consolidando la partecipazione mutualistica e rafforzando la capacità della Società di sviluppare tutele e risposte in favore dei Soci e delle loro famiglie.

2.2 LA STRUTTURA DI GOVERNO

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è il massimo organo deliberante ed è composta da tutti i Soci. Si distingue in assemblea ordinaria e assemblea straordinaria. L'Assemblea ordinaria approva il bilancio d'esercizio e il bilancio sociale e nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo di controllo, nel rispetto delle prerogative statutarie riconosciute ai Soci sostenitori, cui è attribuito in sede assembleare il potere di designazione e revoca di un terzo degli amministratori e di un componente effettivo e uno supplente dell'Organo di controllo. L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio d'esercizio, nonché ogni qualvolta il Consiglio di Amministrazione lo ritenga utile. L'Assemblea inoltre può essere convocata su iniziativa dell'Organo di Controllo o su richiesta di almeno il 20% dei Soci aventi diritto al voto. L'Assemblea straordinaria delibera sulle modifiche statutarie, sullo scioglimento della Società e sulla devoluzione del patrimonio, sulla nomina dei liquidatori, nonché su trasformazione, fusione e scissione e su ogni altro oggetto riservato dalla legge o dallo Statuto alla sua competenza.

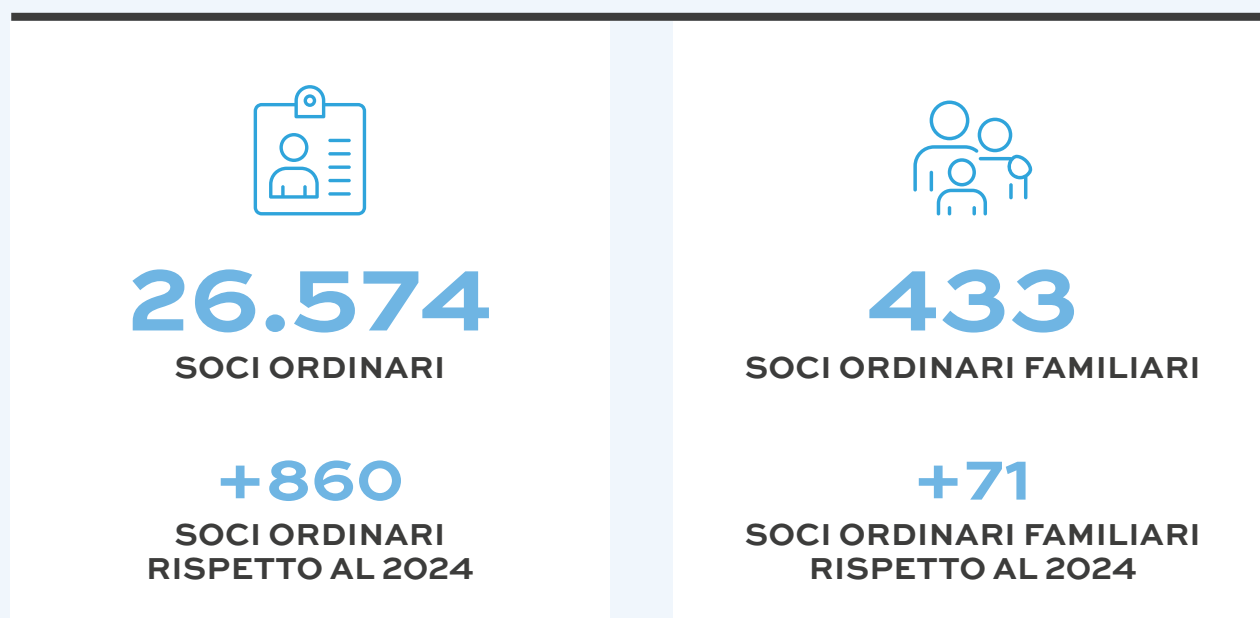
Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione assicura la corretta gestione di SoMS e ne definisce gli indirizzi operativi, in coerenza con lo Statuto e con le finalità mutualistiche dell'Ente. È composto da dodici consiglieri: quattro

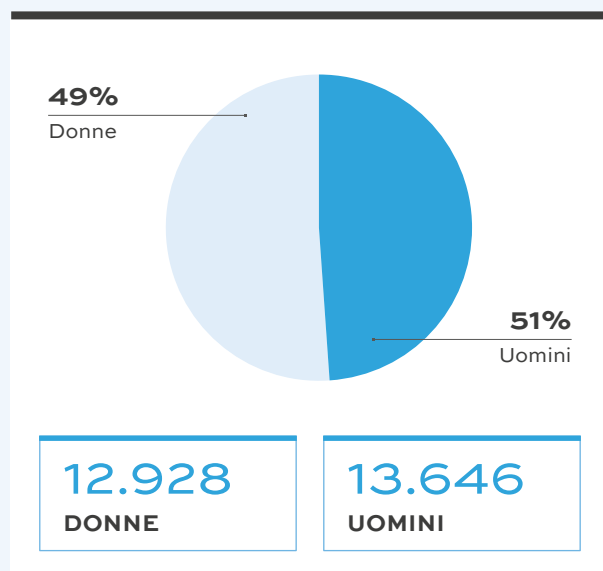
LA RIPARTIZIONE DEI SOCI SOMS

SOCI	2024	2025
Soci Ordinari	25.714	26.574
Soci Ordinari Familiari	362	433
Soci Convenzionati	-	-
Soci Sostenitori	1	1

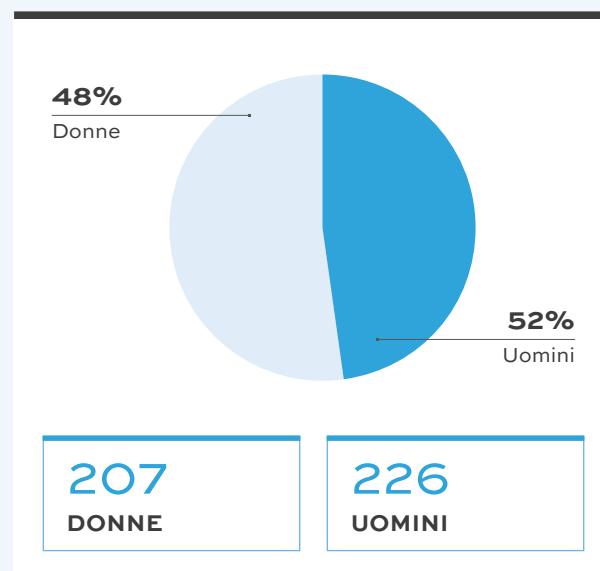
ANDAMENTO DEL NUMERO DI SOCI ORDINARI E SOCI ORDINARI FAMILIARI (ANNO 2025)



RIPARTIZIONE DEI SOCI ORDINARI PER GENERE ED ETÀ (ANNO 2025)



RIPARTIZIONE DEI SOCI ORDINARI FAMILIARI PER GENERE (ANNO 2025)



**RIPARTIZIONE DEI SOCI ORDINARI
E DEI SOCI ORDINARI FAMILIARI PER CLASSE DI ETÀ (ANNO 2025)**

FASCIA ETA'	SOCI ORDINARI	SOCI ORDINARI %	SOCI ORDINARI FAMILIARI	SOCI ORDINARI FAMILIARI %
18 - 25 anni	13	<0,01%	7	1.60%
26 - 30 anni	147	0.60%	110	25.40%
31 - 35 anni	569	2.10%	105	24.20%
36 - 40 anni	1.205	4.50%	64	14.80%
41 - 45 anni	3.187	12.00%	18	4.20%
46 - 50 anni	4.058	15.30%	12	2.80%
51 - 55 anni	6,406	24.10%	25	5.80%
56 - 60 anni	7.173	27.00%	28	6.50%
61 - 65 anni	3.349	12.60%	30	6.90%
Oltre 65 anni	467	1.80%	34	7.80%

**RIPARTIZIONE DEI SOCI ORDINARI
E DEI SOCI ORDINARI FAMILIARI PER REGIONE DI RESIDENZA (ANNO 2025)**

FASCIA ETA'	SOCI ORDINARI	SOCI ORDINARI %	SOCI ORDINARI FAMILIARI	SOCI ORDINARI FAMILIARI %
Abruzzo	317	1.19%	-	-
Basilicata	132	0.50%	-	-
Calabria	323	1.22%	-	-
Campania	1.258	4.73%	1	0.23%
Emilia-Romagna	1.467	5.52%	8	1.85%
Friuli-Venezia Giulia	400	1.51%	2	0.46%
Lazio	1.560	5.87%	4	0.92%
Liguria	422	1.59%	5	1.15%
Lombardia	8.310	31.27%	140	32.33%
Marche	1.063	4.00%	2	0.46%
Molise	57	0.21%	-	-
Piemonte	3.521	13.25%	215	49.65%
Puglia	1.002	3.77%	4	0.92%
Sardegna	420	1.58%	1	0.23%
Sicilia	739	2.78%	2	0.46%
Toscana	2.153	8.10%	3	0.69%
Trentino-Alto Adige	95	0.36%	1	0.23%
Umbria	467	1.76%	2	0.46%
Valle d'Aosta	43	0.16%	2	0.46%
Veneto	2.808	10.57%	10	2.31%
Estero	17	0.06%	31	7.16%

designati dai Soci sostenitori e otto eletti dall'Assemblea dei Soci sulla base di un sistema di votazione per liste. Almeno uno degli amministratori eletti dall'Assemblea è individuato tra i Soci ordinari familiari; in ogni caso, tutti i componenti del Consiglio sono scelti tra i Soci della Società. Il Consiglio resta in carica quattro esercizi ed è rinnovabile per un massimo di tre mandati consecutivi. Si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta lo ritenga opportuno il Presidente, quando ne faccia richiesta un terzo dei consiglieri oppure l'Organo di controllo.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, dello Statuto, per il primo mandato il Consiglio di Amministrazione è stato nominato nell'atto costitutivo; ai sensi dell'atto costitutivo relativamente all'attuale mandato in deroga all'articolo 16, comma 10, dello Statuto, il CdA durerà in carica per cinque esercizi, sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2028.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Consiglio provvede alla nomina del Presidente tra i componenti designati dai Soci sostenitori e del Vicepresidente tra gli altri amministratori; nomina inoltre il Direttore, su proposta del Socio sostenitore di diritto. Il Consiglio ha facoltà di istituire il Comitato Tecnico con funzioni consultive e propositive sulle linee guida in ambito sanitario e scientifico, nonché su prevenzione, assistenza e specifiche tematiche di interesse della Società; e di nominarne i componenti, che possono essere interni ed esterni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza

legale di SoMS, convoca l'Assemblea dei Soci e convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, coordinando e supervisionando le attività complessive di SoMS garantendo che sia svolta in conformità alle leggi, allo Statuto, ai regolamenti interni, alle linee programmatiche stabilite dall'Assemblea ed in attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;

Organo di controllo

SoMS si è dotata di un Organo di controllo con il compito di monitorare la gestione economico-finanziaria dell'Ente e di garantire trasparenza e conformità normativa, svolgendo le funzioni previste dall'art. 30 del d.lgs. 117/2017. La composizione dell'Organo di controllo riflette un equilibrio tra designazioni e scelta assembleare: è previsto un componente effettivo con incarico di Presidente, con il relativo supplente, nominati dai Soci sostenitori, nonché due componenti effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea dei Soci sulla base di un sistema di votazione per liste. In caso di dimissioni o di altre cause di cessazione del Presidente, la funzione è assunta dal supplente designato dai Soci sostenitori, assicurando continuità all'Organo.

In via ordinaria, l'Organo di controllo resta in carica quattro esercizi ed è rinnovabile per un massimo di tre mandati consecutivi; i componenti devono possedere i requisiti previsti dall'art. 2397 c.c. e sono soggetti alle cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2399 c.c. Il compenso dei componenti è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata dell'ufficio, nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. 117/2017. Per il primo mandato, l'Organo di controllo



Il Comitato Tecnico è un organo di supporto alla governance con funzioni consultive e propositive in ambito sanitario, scientifico, di prevenzione e di assistenza. Contribuisce all'individuazione e allo sviluppo di nuovi strumenti di supporto per soci e le loro famiglie

è stato nominato nell'atto costitutivo e, in deroga alle previsioni ordinarie, rimane in carica per cinque esercizi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2028. Qualora la legge renda obbligatoria la revisione legale dei conti, tale funzione potrà essere attribuita all'Organo di controllo; in tal caso, l'organo dovrà essere integralmente composto da revisori legali iscritti nell'apposito registro.

Direttore

Il Direttore di SoMS è la figura prevista dallo Statuto per assicurare il corretto funzionamento della gestione amministrativa e operativa. La funzione è attualmente ricoperta da una Direttrice, nominata dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Fondazione Intesa Sanpaolo, in qualità di Socio sostenitore di diritto.

Nell'ambito delle proprie responsabilità, la Direttrice cura la predisposizione e la

gestione dei programmi di attività, assicura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e coordina le attività amministrative e gestionali, operando in raccordo con il Presidente e con gli organi sociali. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre individuato la Direttrice quale Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e Responsabile in materia ambientale ai sensi del D.Lgs. 152/2006, attribuendole i poteri necessari, anche di natura organizzativa e di spesa, per garantire l'adempimento degli obblighi normativi.

Comitato Tecnico

Il Comitato Tecnico è un organo di supporto alla governance con funzioni consultive e propositive in ambito sanitario, scientifico, di prevenzione e di assistenza, finalizzato a contribuire all'individuazione e allo sviluppo di nuovi strumenti di supporto per Soci e le loro famiglie. Il Comitato approfondisce tematiche di particolare rilievo per SoMS e può attivare sinergie con gli altri enti afferenti al Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine di condividere conoscenze e best practice e favorire l'evoluzione e il miglioramento dei servizi offerti. La composizione è definita per garantire pluralità di competenze e rappresentatività. È previsto un numero di componenti compreso tra 6 e 10, includendo almeno due Consiglieri di SoMS, il Direttore quale componente di diritto, almeno due Soci ordinari coinvolti – anche a titolo personale – nelle tematiche del “Dopo di Noi” e della disabilità, e almeno un componente esterno con competenze specifiche (professionisti del settore e/o consulenti medici).

Lo svolgimento dell'incarico non prevede forme di remunerazione; per i soli componenti esterni può essere riconosciuto un gettone di presenza, determinato dal Consiglio di Amministrazione. Il Comitato resta in carica per un periodo di due anni;

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*

NOMINATIVO	RUOLO	IN CARICA DA
Cereda Roberto	Presidente	Eletto nel CdA all'atto Costitutivo, nominato Presidente dal 01/01/2025
Auricchio Aniello	Consigliere	Atto Costitutivo
Bernardinelli Mario	Consigliere	Atto Costitutivo
Ferrio Elisa	Consigliere	Atto Costitutivo
Giacomini Paolo Christopher Jochen	Consigliere	Dal 01/01/2025
Mantica Lorena	Consigliere	Dal 26/11/2024
Ordasso Patrizia	Consigliere	Atto Costitutivo
Boniardi Silvia Augusta	Vicepresidente	Atto Costitutivo
Belfiore Giuseppe Antonino	Consigliere	Atto Costitutivo
Cassella Giuseppe	Consigliere	Atto Costitutivo
Fumagalli Claudia	Consigliere	Atto Costitutivo
Ronchi Federico	Consigliere	Dal 28/01/2025

* in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2028

RIUNIONI DEL CDA E LIVELLO DI PARTECIPAZIONE

8

NUMERO DI RIUNIONI
NEL 2025

10

NUMERO MEDIO
DI PARTECIPANTI

SINTESI DEI PRINCIPALI TEMI TRATTATI DAL CDA (ANNO 2025)

AMBITI	TEMI
Programmazione	Andamento economico-finanziario Programmazione e stima budget
Andamento gestionale	Andamento progetti e attività ordinarie
Governance e organizzazione	Gestione competenze IT
Normativa	Adeguamenti normativi e adempimenti societari
Sviluppo strategico	Sviluppo, andamento e revisione di progetti Revisione fornitori

ORGANO DI CONTROLLO

COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO *

NOMINATIVO	RUOLO	DESIGNAZIONE
Tucci Angela	Presidente	Atto Costitutivo
Fontana Giuseppe	Revisore	Atto Costitutivo
Mazzotta Pierluigi	Revisore	Atto Costitutivo

* in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2028

RIUNIONI DELL'ORGANO DI CONTROLLO ED ESITI

8

NUMERO DI RIUNIONI
NEL 2025

NESSUNA

SEGNALAZIONE A SEGUITO
DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO

COMITATO TECNICO

COMPOSIZIONE DEL COMITATO TECNICO (PERIODO DI MANDATO 7/2024 - 7/2026)

NOMINATIVO	RUOLO
Silvia Boniardi	Vice presidente SoMS e Consigliere
Patrizia Ordasso	Consigliere
Fabio Rastrelli	Socio
Alessandro Lolli	Socio
Giovanni DiBattista	Socio
Manuela Mustari	Socio
Stefania Morosini	Socio
Rita Rosaria Gnutti	Socio
Maria Elena Conelli	Direttrice SoMS
Stefania Antonella Barbieri	Direttrice Fondazione Intesa Sanpaolo

RIUNIONI DEL COMITATO TECNICO E LIVELLO DI PARTECIPAZIONE

2

NUMERO DI RIUNIONI
NEL 2025

8

NUMERO MEDIO
DI PARTECIPANTI

SINTESI DEI PRINCIPALI TEMI TRATTATI DAL COMITATO TECNICO

AMBITI	TEMI
Sviluppo normativo e strategico	Amministratori di sostegno
Sviluppo normativo e strategico	Progetto di Vita
Organizzazione	Possibile inserimento in SoMS di volontari

ORGANISMO DI VIGILANZA

NOMINATIVO	RUOLO	DESIGNAZIONE
Adriano Fioretti al 31.12.2025	Componente Effettivo	Il componente effettivo resta in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha effettuato la nomina
Stefano Massa dal 1.1.2026	Componente Effettivo	
Angela Tucci	Componente Supplente	Il componente supplente resta in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha effettuato la nomina

al termine del mandato, il Consiglio di Amministrazione valuta l'eventuale rinnovo o la modifica della composizione.

Modello 231 – Organismo di Vigilanza

SoMS si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, finalizzato a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto e a rafforzare i presidi di correttezza, trasparenza e conformità nello svolgimento delle attività. Il Modello si configura come un sistema di regole, procedure e strumenti organizzativi volto a orientare i comportamenti in coerenza con i principi etici dell'Ente e con la normativa vigente. Prevede un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sono affidati i compiti di vigilanza continuativa sull'efficace attuazione, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento. Il mandato dell'OdV ha durata pari a quella del Consiglio di Amministrazione in carica.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Fin dalla costituzione, SoMS ha adottato un modello organizzativo essenziale, orientato a garantire efficienza operativa e a massimizzare la destinazione delle risorse alle iniziative mutualistiche e di assistenza, contenendo i costi di funzionamento e riducendo l'impatto gestionale sui fondi destinati ai Soci.

SoMS non dispone di **un organico interno dedicato** e si avvale del supporto di 3

risorse (2 donne, di cui una con funzione di Direttrice, e 1 uomo) distaccate da Intesa Sanpaolo, che si fa carico dei relativi costi e oneri. Accanto al distacco del personale, il Gruppo garantisce a SoMS anche una serie di **servizi in modalità "service"**, mettendo a disposizione competenze specialistiche in ambiti essenziali come, ad esempio, l'amministrazione fiscale e la salute e sicurezza sul lavoro. Grazie a questo modello di collaborazione, SoMS può operare con efficacia e continuità, valorizzando il supporto del Gruppo e mantenendo un assetto organizzativo leggero ma pienamente adeguato alle proprie attività istituzionali.

Il comportamento che SoMS tiene nei confronti dei propri Soci e di tutti gli stakeholder rilevanti si ispira ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, solidarietà e inclusione Sociale come definito all'interno del **Codice Etico**. Particolare attenzione all'interno del Codice è dedicata ai rapporti con i Soci e i loro familiari conviventi, per i quali si promuove una gestione basata su professionalità, imparzialità, trasparenza e rispetto. Tutte le richieste di supporto che pervengono a SoMS sono gestite attraverso un sistema di procedure che garantisce equità e tracciabilità. Il Codice prevede uno specifico **sistema di vigilanza**, affidato all'OdV, al quale è possibile inoltrare segnalazioni di comportamenti non conformi ai valori o al modello organizzativo. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima e sono gestite in assoluta riservatezza da un ente esterno,

indipendente da SoMS, con la garanzia di tutela del segnalante da ogni forma di ritorsione e discriminazione.

Come ulteriore misura di prevenzione e gestione dei rischi, SoMS ha implementato la normativa riguardante il **whistleblowing** (D.Lgs. 24/2023) attivando un canale interno di segnalazione a tutela di quanti ritengano di segnalare, anche in maniera anonima, violazioni di disposizioni normative avvenute nel contesto lavorativo che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società. Il responsabile del whistleblowing è individuato nell'Organismo di Vigilanza monocratico e, nel caso in cui sia egli stesso coinvolto quale soggetto segnalato ovvero possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse rispetto alla segnalazione, viene interessato il Gestore alternativo delle Segnalazioni, che è il Presidente dell'Organo di Controllo di SoMS. La procedura dettagliata per le segnalazioni, gestita attraverso il servizio "openwhistle" che garantisce l'anonimato dei segnalanti è indicata sul sito web di SoMS alla pagina "Segnalazioni Whistleblowing". Nel corso del 2025 non si sono verificate segnalazioni.

I componenti degli organi sociali svolgono il proprio incarico a titolo gratuito, fatta eccezione per i membri dell'Organo di controllo, ai quali è riconosciuto un compenso individuale proporzionato alle attività svolte e determinato nel rispetto dei limiti normativi.

2.4 LA GESTIONE PATRIMONIALE

SoMS gestisce il proprio patrimonio in modo responsabile e sostenibile. Le disponibilità finanziarie del patrimonio sociale sono potenzialmente impiegabili in

forme di investimento prudenti e a bassa rischiosità per garantire la conservazione del patrimonio.

Nel corso dell'anno è stato sottoscritto il fondo "Eurizon Fund - Cash EUR A" per un importo pari a 1,5 milioni di euro. Si tratta di un fondo comune monetario: prodotto a bassa complessità, con basso profilo di rischio e un orizzonte temporale breve, tipicamente inferiore a 2 anni, che mira alla conservazione del capitale investito; investe in strumenti del mercato monetario denominati in euro, emessi principalmente da Stati o da organismi sovranazionali e agenzie.

Il patrimonio dell'Ente si è ulteriormente consolidato nel corso dell'anno. SoMS ha ricevuto infatti 184.059 euro dalla Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico nell'ambito dell'iniziativa "Arrotonda Solidale". Le risorse sono vincolata alla realizzazione di interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo dei Soci e dei loro familiari con disabilità prevista nel "Progetto di Vita". Complessivamente il fondo per tali attività ammonta a 684.059 euro.

A seguito dell'accordo sindacale siglato il 24 dicembre 2025, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha inoltre riconosciuto a SoMS 2 milioni di euro. Le risorse saranno utilizzate per l'erogazione di un contributo economico destinato ai dipendenti in servizio che necessitano di sostegno intensivo e per lo sviluppo di un programma volto a supportare i figli dei dipendenti deceduti in servizio, di età inferiore ai 25 anni, nel proseguimento del percorso universitario o nell'avvio di un'attività professionale. L'erogazione dell'importo è prevista per gennaio 2026.

Manuela: “Un sospiro di sollievo che dissemina una cultura nuova”

«Noi genitori di figli con disabilità ne facciamo tanti di sospiri, ogni giorno. Anche incontrare SoMS è stato, in questo nostro cammino, un sospiro. Ma, stavolta, di sollievo!». Non ha nulla di tecnico, ma è anzi straordinariamente umana l'immagine con la quale Manuela Mustari, dipendente di Intesa Sanpaolo a Firenze, racconta che cosa significhi per un genitore che convive con una situazione di disabilità, come quella della sua Gemma, 17 anni, apprendere dell'esistenza di una realtà come la Società di Mutuo Soccorso. Immediata la decisione di diventare socia, ma Manuela non si ferma lì: entra nel gruppo di lavoro del Comitato Tecnico di SoMS, dove porta «quella competenza su leggi, norme, opportunità e problemi che tante famiglie come la nostra si costruiscono da sé, se vogliono cogliere tutte le opportunità possibili per i propri figli».

Aderire a SoMS, spiega, «non è solo una scelta di utilità economica. È un sollievo umano. Sapere che, se io e mio marito dovessimo venire a mancare, Gemma avrà una rendita che le garantisca una base di sicurezza, cambia il modo in cui guardo al futuro. Mi toglie un pezzettino di quell'ansia che è una compagna costante di tutte le mie giornate. Noi genitori di figli con disabilità viviamo con una preoccupazione pensando al “dopo”. La cosa che mi ha conquistato, lavorando con SoMS sulle progettualità, è la capacità di proiettare lo sguardo sul futuro, uno sguardo positivo». Un tipo di approccio che emerge anche dalle sfumature, se si ha la sensibilità per coglierle. «Per esempio, il progetto di SoMS legato a quello che in genere si chiama in maniera grigia e disperante “Dopo di noi” non si è accontentato di questa definizione, ma l'ha ripensata in



positivo. Si chiama “Sostengo il tuo futuro”. Non mette insomma al centro l'evento tragico della scomparsa dei genitori, ma si concentra sulla persona con disabilità e sulle sue possibilità per una vita attiva, con diritti pieni, con opportunità aperte». Anche le parole fanno la differenza. Raccontando il suo impegno all'interno del Comitato Tecnico, Manuela spiega come un elemento importante sia rappresentato dal concetto di “Progetto di vita”, introdotto dal Decreto Legislativo 62 del 2024: «Un approccio che, se applicato davvero, può cambiare molto», dice. L'obiettivo è evitare che la Legge resti solo carta e renderla invece uno strumento concreto, costruito insieme alle famiglie e adattato nel tempo. «Stiamo cercando di costruire intorno a questo progetto un supporto reale: contributi economici, ma anche orientamento, mappatura delle opportunità, contatti con Enti che si occupano di formazione e inserimento lavorativo. Si lavora per individuare realtà affidabili su tutto il territorio nazionale, non solo in alcune aree più attrezzate. È importante, perché le differenze territoriali pesano moltissimo nella vita delle famiglie», sottolinea Manuela. Oltre alle progettualità concrete, Manuela osserva come l'attività di SoMS stia contribuendo a una disseminazione culturale, sia all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo, sia con tutti gli stakeholder con cui entra in relazione. «Si parla di disabilità di più e meglio. Meno pietà, meno retorica, più attenzione alla persona e alla sua dignità. Questo cambia il clima anche per chi, come me, vive queste situazioni in prima persona. Ci si sente meno esposti, meno isolati. Il tema entra nella quotidianità lavorativa in modo più maturo, senza imbarazzo e senza semplificazioni».



03

I NOSTRI PROGETTI

Le tutele per i soci
e per i loro familiari



L'obiettivo di SoMS è garantire una presenza costante nei momenti di bisogno, attraverso strumenti semplici, accessibili e centrati sulle persone, capaci di sostenere sia chi vive situazioni di fragilità sia chi se ne prende cura

3.1 LE ATTIVITÀ A SUPPORTO DEI SOCI

SoMS offre forme di supporto concreto pensate per rispondere a bisogni che spesso non trovano un'adeguata copertura nelle tutele esistenti oppure che, pur ricevendo una prima risposta, richiedono continuità, integrazione e accompagnamento nel tempo.

Le principali aree di bisogno a cui l'azione della Società si rivolge riguardano la **non autosufficienza** e la **disabilità** dei Soci o dei loro familiari, con particolare attenzione alle situazioni in cui la fragilità genera un impatto significativo sul nucleo familiare. L'obiettivo di SoMS è garantire una presenza costante nei momenti di bisogno, attraverso strumenti semplici, accessibili e centrati sulle persone, capaci di sostenere sia chi vive situazioni di fragilità sia chi se ne prende cura.

La mutualità assume così una valenza pienamente intergenerazionale, diventando un meccanismo di redistribuzione della protezione e del valore nel tempo. Questa impostazione rafforza la sicurezza durante le fasi più delicate della vita e contribuisce a costruire **un orizzonte di tutela più stabile**.

L'azione mutualistica si sviluppa lungo due direttrici complementari:

- **interventi collettivi**, che proteggono il singolo attraverso forme di copertura assicurativa rivolte a una platea ampia. Rientrano in questa categoria le polizze Long Term Care, a tutela del rischio di non autosufficienza, e “Sostengo il tuo futuro”, rivolta ai Soci con figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo, per garantire continuità di protezione nel tempo.
- **interventi personalizzati**, costruiti su situazioni specifiche e attivati anche in rete con gli altri enti del Gruppo Intesa Sanpaolo e con le realtà presenti sui territori, e pensati per accompagnare le persone e le famiglie nella costruzione di percorsi di tutela coerenti con i bisogni e con le prospettive di lungo periodo.

Per accedere alle forme di tutela di SoMS è necessario essere Soci e, nei casi previsti, aderire alle specifiche coperture o iniziative attivate. **La quota sociale** è pari a 5 euro; al momento dell'iscrizione, Intesa Sanpaolo si impegna, per i Soci in servizio presso aziende del Gruppo, a raddoppiare tale contributo versando ulteriori 5 euro a SoMS. Complessivamente, con riferimento al 2025, le quote sociali sono state pari 134.770 euro (+4.450 euro rispetto all'esercizio precedente). A tale importo si aggiungono 128.885 euro erogati dalle banche e società del Gruppo Intesa Sanpaolo per il raddoppio delle quote versate dai loro dipendenti in quanto Soci di SoMS (25.777). In seguito agli accordi conclusi tra il Gruppo Intesa Sanpaolo e le organizzazioni



*Nei programmi di SoMS,
la mutualità assume
valenza intergenerazionale,
diventando un meccanismo
di redistribuzione
della protezione
e del valore nel tempo*

sindacali il 24 dicembre 2025, il perimetro degli interventi sarà ulteriormente potenziato, con l'**ampliamento della platea dei beneficiari** e l'**introduzione di nuove forme di protezione**. Tale evoluzione rafforza la capacità di SoMS di generare valore sociale, promuovere inclusione e assicurare una tutela coerente lungo tutto l'arco della vita.

3.2 GLI INTERVENTI COLLETTIVI: LE POLIZZE “LONG TERM CARE” E “SOSTENGO IL TUO FUTURO”

Long Term Care

La Long Term Care (LTC) è una copertura assicurativa orientata a proteggere dal rischio di non autosufficienza, inteso come perdita della capacità di compiere autonomamente gli atti elementari della vita quotidiana. Si tratta di un rischio ad alto impatto sociale e familiare: quando si verifica, genera bisogni assistenziali continuativi e costi che possono incidere in modo significativo sull'equilibrio economico del nucleo.

La copertura LTC è stata progettata per garantire continuità di tutela a persone che, avendo beneficiato di una copertura analoga prevista dal Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, ne hanno perso il diritto in seguito all'uscita dal Fondo Sanitario dovuta a cambiamenti della propria posizione, ad esempio per la perdita della qualifica di familiare convivente. In questo modo, SoMS consente di mantenere una protezione

134.770

TOTALE QUOTE ASSOCIATIVE

Al totale delle quote versate dai Soci, vanno aggiunti 128.885 euro erogati dalle banche e società del Gruppo Intesa Sanpaolo per il raddoppio delle quote versate dai loro dipendenti in quanto Soci di SoMS.

assicurativa in un ambito, quello della non autosufficienza, che incide non solo sulla persona interessata, ma anche sul nucleo familiare e sul carico di cura.

Tratto distintivo dell'intervento di SoMS è pertanto la possibilità di mantenere la copertura anche quando vengono meno i presupposti ordinari di accesso alle condizioni originarie. In questa prospettiva, la LTC rappresenta un esempio concreto di **solidarietà intergenerazionale**, poiché contribuisce a redistribuire protezione nel tempo e tra diverse fasi della vita.

La polizza prevede, in caso di non autosufficienza, l'erogazione di una rendita mensile pari a € 1.600, finalizzata a contribuire alle spese di assistenza continuativa. A fronte di un premio annuo pro-capite di € 70, la copertura offre un supporto economico stabile, volto a rendere più sostenibile la gestione di bisogni assistenziali di lungo periodo.

Al 31 dicembre 2025, i soggetti sottoscrittori di una polizza Long Term Care sono 1.220 (premio complessivo di 85.400 euro), in aumento del 12% rispetto al 2024 (1.091). La crescita del numero di polizze sottoscritte è legata sia alle nuove adesioni (133 nel corso dell'anno) che al rinnovo delle adesioni di quanti avevano stipulato la polizza nel 2024 (1.087 rinnovi; 4 cessazioni). La polizza è stata stipulata in prevalenza da uomini, che risultano essere il 52,5% del totale.

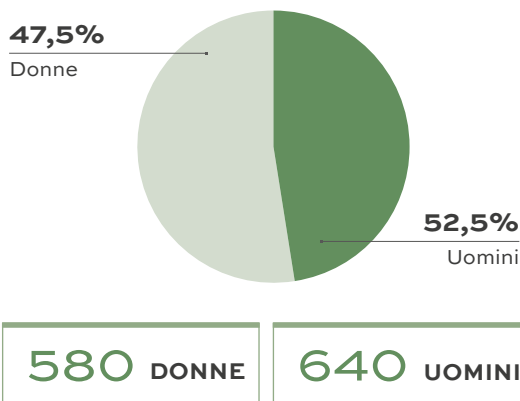
A livello geografico, la maggioranza dei sottoscrittori delle polizze Long Term Care si divide fra Piemonte (45,2%) e Lombardia (44,3%). In linea con la natura dell'offerta assicurativa, pensata come forma di tutela che garantisca continuità di tutela anche dopo la cessazione del rapporto lavorativo, la quota più ampia dei sottoscrittori ha più di 61 anni (38,8%). Allo stesso tempo, una percentuale rilevante, pari al 23,4%, è quella delle persone con meno di 36 anni, fascia di età in cui possono ricadere molti dei familiari non più conviventi dei Soci ordinari, per i quali si è ritenuto rilevante estendere la tutela sfruttando l'opportunità offerta da SoMS attraverso la sottoscrizione della polizza.

Dal 2026 SoMS si è dotata di un nuovo modello di copertura Long Term Care (LTC), garantendo comunque continuità rispetto alla copertura attiva fino al 31 dicembre 2025. Il modello introduce una nuova copertura, attivata con Unipol

ANDAMENTO DEL NUMERO DI SOTTOSCRITTORI DI POLIZZA LONG TERM CARE

1.220	NUMERO DI SOTTOSCRITTORI LTC 1.091 NEL 2024
1.087	RINNOVI
+133	NUOVI SOTTOSCRITTORI
4	CESSAZIONI

RIPARTIZIONE DEI SOTTOSCRITTORI DI POLIZZA LONG TERM CARE PER GENERE



RIPARTIZIONE DEI SOTTOSCRITTORI DI POLIZZA LONG TERM CARE PER FASCIA DI ETÀ

FASCIA ETÀ'	2025	%
tra 18 e 25 anni	5	0,4%
tra 26 e 30 anni	155	12,7%
tra 31 e 35 anni	126	10,3%
tra 36 e 40 anni	85	7%
tra 41 e 45 anni	52	4,3%
tra 46 e 50 anni	74	6,1%
tra 51 e 55 anni	112	9,2%
tra 56 e 60 anni	138	11,3%
tra 61 e 65 anni	130	10,7%
tra 66 e 70 anni	180	14,8%
tra 71 e 75 anni	102	8,4%
tra 76 e 80 anni	37	3%
tra 81 e 85 anni	4	0,3%
oltre 85 anni	20	1,6%
Totale	1.220	100%

Assicurazione SpA (quale Compagnia incaricata), in coassicurazione con Generali Italia SpA e Fideuram Vita SpA, che prevede l'erogazione di una rendita vitalizia al verificarsi di uno stato di non autosufficienza a favore dei familiari di Soci SoMS che non siano più iscritti al FSI e nell'annualità precedente siano stati in coperture LTC del FSI.

Tale copertura è altresì attivabile dai soggetti che siano già in copertura LTC con SoMS (contratto stipulato con Generali Italia SpA) al 31/12/2025.

L'onere economico, pari a 60 euro, è a carico degli Assicurati. In aggiunta alla suddetta platea viene mantenuta la possibilità di aderire, senza soluzione di continuità, anche alla copertura LTC già attivata nel 2024 con Generali Italia, il tutto garantendo continuità alla tutela.

Sostengo il tuo futuro

“Sostengo il tuo futuro” è un’iniziativa, realizzata in collaborazione con Intesa Sanpaolo Assicurazioni, avviata con la sottoscrizione, nel novembre 2024, di una polizza collettiva orientata a garantire una tutela economica di lungo periodo alle figlie e ai figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo in caso di decesso di entrambi i genitori assicurati. L’iniziativa risponde a un bisogno tipicamente riconducibile al tema del “Dopo di noi”: la preoccupazione di assicurare continuità di protezione e di cura quando viene meno il sostegno diretto della famiglia. In questa prospettiva la tutela del “dopo” si costruisce già nel “durante”, attraverso strumenti che contribuiscano a sostenere, insieme agli

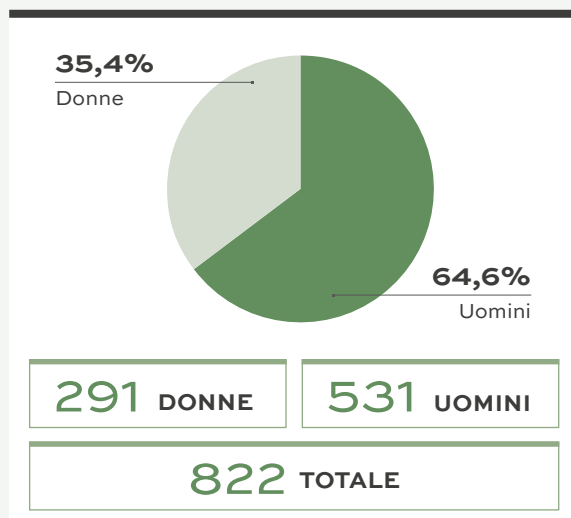
RIPARTIZIONE DEI SOTTOSCRITTORI DI POLIZZA LONG TERM CARE PER REGIONE DI RESIDENZA

REGIONE	TOTALE SOTTOSCRITTORI	%
Campania	2	0,16%
Emilia-Romagna	13	1,07%
Friuli-Venezia Giulia	4	0,33%
Lazio	8	0,66%
Liguria	33	2,70%
Lombardia	540	44,26%
Marche	3	0,25%
Piemonte	551	45,16%
Puglia	4	0,33%
Sardegna	1	0,08%
Sicilia	2	0,16%
Toscana	5	0,41%
Trentino-Alto Adige	1	0,08%
Umbria	4	0,33%
Valle d'Aosta	2	0,16%
Veneto	14	1,15%
Estero	33	2,70%

altri interventi di SoMS, il percorso di vita della persona con disabilità.

La polizza si attiva al verificarsi del decesso di entrambi gli assicurati (di cui almeno uno dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo e Socio SoMS) e riconosce, a favore dei figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo (art. 3, comma 3, Legge 104/1992), una rendita rivalutabile annualmente pari a € 12.000, erogata in rate mensili da € 1.000. Sostengo il tuo futuro rappresenta così una tutela concreta e, al tempo stesso, un segnale culturale: la mutualità come strumento per rafforzare sicurezza, dignità e continuità nelle situazioni familiari più complesse. Nel 2025 i nuclei familiari assicurati sono 822. La distribuzione territoriale riflette la presenza del Gruppo: la maggiore concentrazione si registra in Lombardia

(29,08%), seguita da Piemonte (11,19%), Veneto (10,10%) e Lazio (8,76%); queste quattro regioni rappresentano complessivamente il 59,1% dei nuclei assicurati. Quanto ai beneficiari potenziali della rendita, la composizione per genere evidenzia una prevalenza di uomini (64,6%) rispetto alle donne (35,4%). Il 55,7% dei beneficiari ha meno di 18 anni, mentre il 38,6% ha tra 18 e 30 anni. Il restante 5,6% ha più di 30 anni. Inoltre, in data 7 ottobre 2025 è stato firmato dalla SoMS e dall'Associazione Clematis un contratto che prevede, in particolare, la cessione da parte dell'Associazione Clematis alla SoMS della polizza collettiva "Rendita di Sopravvivenza" con beneficiari i figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo dei Soci, regolata dalla Convenzione

**RIPARTIZIONE DEI BENEFICIARI
PER GENERE**

**RIPARTIZIONE DEI BENEFICIARI
PER CLUSTER DI ETÀ**

FASCIA ETÀ'	2025	%
minore di 18 anni	458	55,7%
tra 18 e 20 anni	90	10,9%
tra 21 e 25 anni	135	16,4%
tra 26 e 30 anni	93	11,3%
tra 31 e 35 anni	36	4,4%
tra 36 e 40 anni	9	1,1%
tra 41 e 45 anni	1	0,1%

RIPARTIZIONE DEI BENEFICIARI DELLA POLIZZA PER REGIONE DI RESIDENZA

REGIONE	NUCLEI FAMILIARI	%
Abruzzo	9	1,09%
Basilicata	7	0,85%
Calabria	11	1,34%
Campania	47	5,72%
Emilia-Romagna	47	5,72%
Estero	1	0,12%
Friuli Venezia-Giulia	6	0,73%
Lazio	72	8,76%
Liguria	16	1,95%
Lombardia	239	29,08%
Marche	35	4,26%
Molise	4	0,49%
Piemonte	92	11,19%
Puglia	39	4,74%
Sardegna	10	1,22%
Sicilia	39	4,74%
Toscana	46	5,60%
Trentino Alto-Adige	1	0,12%
Umbria	17	2,07%
Valle d'Aosta	1	0,12%
Veneto	83	10,1%
TOTALE	822	100%

LA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI SUSSIDIO PERVENUTE

	2025
Numero richieste approvate	14
Importo riconosciuto	169.681,86
Valore medio degli importi riconosciuti	12.120,13
Importo erogato	91.198,07

n. 3107 stipulata tra Clematis e Intesa Sanpaolo Assicurazioni S.p.A.. Per effetto del contratto di cessione la SoMS è subentrata all'Associazione Clematis nel relativo rapporto di assicurazione. Di conseguenza, i genitori-assicurati (53 persone), hanno acquisito la qualità di Soci SoMS con decorrenza 1° novembre 2025.

Il premio delle coperture (276.360 euro) è interamente a carico di SoMS, grazie all'apporto previsto dagli accordi tra Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni Sindacali nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

3.3 GLI INTERVENTI PERSONALIZZATI

I sussidi

Accanto alle misure collettive, SoMS interviene attraverso sussidi economici rivolti ai Soci e ai loro familiari in situazioni di fragilità. I sussidi rappresentano uno strumento coerente con la finalità mutualistica della Società: offrire **un supporto mirato e proporzionato**, costruito a partire dalla specificità del bisogno e dalla condizione complessiva del nucleo. I sussidi possono riguardare, in particolare, spese sanitarie e sociosanitarie sostenute per attività di prevenzione, diagnosi e cura, nonché spese per l'acquisto di ausili, fra cui rientrano le attrezzature sportive adattate, gli strumenti per la comunicazione aumentativa o i supporti per la mobilità in contesti ricreativi.

L'accesso è valutato in presenza di condizioni di disabilità o fragilità rilevanti (ad es. sordità, cecità o patologie gravi), tenendo conto di eventuale disagio economico e della disponibilità di altre coperture. **Dal 2026, la platea dei beneficiari sarà ampliata**, anche alle fragilità tipiche dell'età evolutiva, come ad esempio i disturbi specifici dell'apprendimento, per meglio intercettare la pluralità dei bisogni emergenti nelle famiglie. Parallelamente, verrà introdotto un criterio di progressività per scaglioni di reddito, volto a graduare l'intensità del sostegno in modo proporzionato alle condizioni economiche del nucleo e alle risorse disponibili di SoMS. L'obiettivo è rafforzare equità, inclusività e sostenibilità dell'intervento. Ogni richiesta viene istruita con attenzione e riservatezza, con l'obiettivo di garantire una risposta concreta e sostenibile, anche valorizzando, quando necessario, l'attivazione di risorse complementari in raccordo con gli altri enti del welfare di Gruppo Intesa Sanpaolo e con le opportunità presenti sul territorio. In base al Regolamento dei Sussidi, **l'importo complessivo liquidabile** al singolo Socio ordinario richiedente è pari, di norma, a un massimo di 25.000 euro, inteso come massimale complessivo, anche nel caso di richieste per diversi tipi di prestazione. Le prestazioni sono liquidate principalmente a rimborso, dietro presentazione di documentazione di spesa

Gabriella: “Sentirsi accolti da una rete che non ti dà assistenza, ma presenza”

Ci sono momenti in cui strutture organizzative, sigle e strumenti aziendali smettono di essere concetti astratti e diventano qualcosa di drammaticamente concreto, che entrano nella vita delle persone. Per Gabriella Stompanato, dipendente di Intesa Sanpaolo e madre di Mariano, quel momento arriva nell'estate del 2025, quando la vita del figlio, affetto da una rara patologia cardiaca, si intreccia con un'urgenza assoluta: un intervento chirurgico salvavita difficile da eseguire in Italia per la complessità della patologia del bambino, già operato 7 volte al cuore. «Ero stata tra le prime a iscrivermi a SoMS. L'avevo scoperta nel 2024, tramite la intranet aziendale, e avevo aderito subito», racconta. Un gesto istintivo, quasi naturale per chi convive da anni con la disabilità di un figlio. «Poi, però, non ci avevo più pensato. Non avevo approfondito davvero cosa potesse essere la Società di Mutuo Soccorso: era un qualcosa rimasto in un cassetto della memoria». Quell'iscrizione fatta d'istinto riemerge poi nel momento più difficile. Mariano deve essere operato a Londra per avere una possibilità di sopravvivenza. Il costo è elevatissimo: circa 200 mila euro, cui si aggiungono le spese per tre mesi di permanenza per l'intera famiglia. «Un impegno economico davvero difficile da sostenere. Non sapevamo come fare», dice Gabriella.

In quei giorni di angoscia arriva una mail, quasi per caso. Un forward interno che diventa uno spartiacque. «Era agosto. Scorrendo quella comunicazione, su tutt'altro tema, mi è ricomparso il nome di SoMS. Mi è sembrato un segno del destino. Io, per carattere, faccio fatica a chiedere aiuto, a mostrare le mie fragilità. Ma quella volta ho deciso di superare la timidezza».



Gabriella si attiva, contatta SoMS. «Si sono messi subito a mia disposizione. Mi spiegano che non potevano supportare direttamente tutte le spese sanitarie, ma che mi avrebbero aiutata in altri modi». È l'inizio di qualcosa che va oltre il sostegno economico. SoMS da un lato attiva sussidi, permette alla famiglia di affrontare le prime spese. Ma, soprattutto, comincia a tessere una rete di solidarietà, con la Fondazione Intesa Sanpaolo e con gli strumenti che anch'essa poteva mettere in campo. «Mi sono sentita accolta e guidata, passo dopo passo». È questo il punto che Gabriella sottolinea con più forza: la differenza tra un aiuto formale e un accompagnamento reale. «SoMS non è solo un erogatore di fondi, ma è un'antenna capace di leggere i bisogni, e capace di portarli all'interno di una rete più grande». E mentre Londra diventa il centro di una lunga degenza quel filo non si spezza.

«In una condizione di solitudine esistenziale qual è quella che vive chi attraversa queste situazioni, avere qualcuno che ti sostiene è impagabile». Non assistenza, quindi, ma presenza. «Io percepivo qualcuno accanto... qualcuno che era lì per trovare soluzioni dove sembravano non esserci. Molto spesso quando hai un problema così grande e delicato, le persone si allontanano. E lo capisco. Le persone di SoMS e di Fondazione, invece, ci sono sempre state». Il supporto si estende anche oltre l'emergenza: informazione, orientamento, nuove opportunità. È grazie a SoMS che Gabriella scopre per esempio uno strumento legislativo come il Progetto di vita. «Sono loro che mi hanno informata e accompagnata, hanno avviato la procedura per farmi inserire». Un aiuto che diventa anche consapevolezza.

(notule, distinte e ricevute). Il sussidio è in ogni caso corrisposto all'iscritto, anche quando la spesa riguarda il familiare convivente.

Nel 2025, anno di inizio dell'attività di delibera ed erogazione, **le richieste approvate sono state 14**. L'importo complessivo deliberato è stato di 169.681,86 euro, mentre l'importo effettivamente erogato è stato pari a 91.198,07 euro, con un valore degli importi medi riconosciuti di 12.120,13 euro.

Progetto di Vita

L'esperienza maturata nella fase di avvio ha evidenziato come i bisogni legati alla disabilità e alla fragilità siano altamente differenziati e possano riguardare l'età evolutiva, la scolarizzazione, l'inserimento lavorativo, le fragilità psicosociali e l'autonomia abitativa. Spesso, inoltre, a trovarsi in situazione di bisogno sono i nuclei familiari che si fanno carico quotidianamente della persona fragile, con un impatto significativo sull'equilibrio



L'obiettivo è favorire percorsi di tutela che sostengano le diverse dimensioni della vita quotidiana rafforzando la continuità nel "durante"

complessivo della vita familiare.

A partire da questa consapevolezza, e in coerenza con i più recenti sviluppi normativi relativi al "Progetto di Vita", SoMS sta orientando progressivamente le proprie azioni per offrire risposte specifiche e durature ai bisogni delle persone fragili e delle loro famiglie. In questa prospettiva, SoMS intende mettere a disposizione dei propri Soci un insieme integrato di strumenti e servizi tra loro complementari, combinando le tutele derivanti dalla sottoscrizione di polizze assicurative con i sussidi e altri interventi personalizzati.

Tale **percorso di presa in carico** si realizza anche lavorando a stretto contatto con risorse e competenze presenti nei territori e con gli altri enti del Gruppo Intesa Sanpaolo. L'obiettivo è favorire percorsi di tutela che sostengano le diverse dimensioni della vita quotidiana: la cura e l'assistenza, l'autonomia abitativa, l'apprendimento e la socialità, il lavoro e la sicurezza economica, **rafforzando la continuità nel "durante"** e contribuendo alla continuità di protezione nel tempo.

Accanto ai bisogni delle persone con disabilità, SoMS sviluppa **interventi dedicati anche ai caregiver**, sostenendo percorsi formativi rivolti ai Soci che assistono un familiare con disabilità, con iniziative che mirano a rafforzarne le competenze e il benessere.

L'accesso ai percorsi di supporto è rivolto ai Soci e ai loro familiari conviventi in presenza di condizioni di fragilità rilevanti, tra cui: disabilità con necessità di sostegno intensivo (art. 3, comma 3, L. 104/1992), invalidità al 100%, sordità e cecità, nonché gravi patologie o malattie rare e invalidanti (art. 5, comma 1, lett. a),

D.M. Sanità 29 aprile 1998, n. 124).

La prima forma di tutela sviluppata da SoMS in questo ambito riguarda il supporto per l'**inserimento lavorativo** per persone con disabilità, attraverso interventi mirati e personalizzati costruiti in rete con Enti del Terzo Settore che favoriscano l'accesso al lavoro. In questo ambito, SoMS può contribuire in due modalità complementari: da un lato, mettendo in relazione i Soci e le loro famiglie con realtà qualificate del Terzo Settore che operano sui territori e che possono ospitare e accompagnare percorsi di inclusione lavorativa; dall'altro, contribuendo alla copertura delle spese connesse al percorso di inserimento lavorativo, incluse quelle per le attività di formazione, per il tutoraggio e l'accompagnamento, per l'acquisto di strumentazione hardware e software e per garantire gli spostamenti casa-lavoro. Tali attività sono rese possibili grazie ai contributi raccolti tramite l'**iniziativa**



Una forma di tutela sviluppata da SoMS riguarda il supporto per l'inserimento lavorativo per persone con disabilità, attraverso interventi mirati e personalizzati costruiti in rete con Enti del Terzo Settore

“Arrotonda Solidale”, un meccanismo mutualistico attivo all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo. I dipendenti aderenti scelgono di arrotondare il proprio stipendio netto, destinando i centesimi residui al finanziamento di progetti a supporto dell'occupabilità delle persone con disabilità. Il Gruppo Intesa Sanpaolo integra i restanti centesimi necessari per raggiungere la soglia di 1 euro. Le risorse così raccolte alimentano un fondo comune a disposizione di SoMS. Nel 2025 tali risorse sono pari a 184.059 euro.

Nel corso dell'anno, SoMS ha avviato la **mappatura delle realtà del Terzo Settore** operanti nei diversi territori, con l'obiettivo di **identificare partner** in grado di contribuire alla realizzazione dei percorsi di inclusione lavorativa. In particolare, la possibilità di lavorare in sinergia con la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico, che, attraverso lo stesso strumento di “Arrotonda Solidale”, finanzia Enti del Terzo Settore, incluse cooperative sociali di tipo B, consente di intercettare buone pratiche e opportunità, attivare collaborazioni qualificate e costruire percorsi che integrano risorse economiche, competenze e relazioni. In questa prospettiva, SoMS può anche orientare verso una selezione di enti non profit attivi sul territorio nazionale, impegnati in percorsi di inclusione e accompagnamento al lavoro. Nel 2026 SoMS intende rafforzare ulteriormente la capacità di **personalizzazione degli interventi** relativi al sostegno al “Progetto di Vita”, anche attraverso una migliore segmentazione dei bisogni e l'ampliamento delle misure proposte con una particolare attenzione alle fragilità in età evolutiva. Il “Progetto di Vita” diventa così non solo un riferimento culturale, ma anche un criterio operativo per evitare frammentazioni, valorizzare le reti e rendere più efficace e significativo l'insieme delle tutele disponibili.

Il Progetto di Vita: da norma a strumento culturale per leggere i bisogni

Il “Progetto di Vita” è un diritto fondamentale delle persone con disabilità, sancito dalla Legge 227/2021 e regolato dal Decreto Legislativo 62/2024. È un piano individuale, personalizzato e partecipato, dotato di un budget individuale, che individua strumenti, servizi, misure e accomodamenti ragionevoli per consentire di pianificare il proprio futuro, garantendo autonomia, inclusione sociale e lavorativa e benessere globale della persona.

Riferimenti normativi

- Legge 328/2000: l’art. 14 stabilisce il diritto alla predisposizione di un progetto individuale di vita, volto a garantire l’inclusione sociale, l’autonomia e il benessere della persona.
- Legge 227/2021: ridefinisce la materia della disabilità e delega il Governo ad adottare decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità; introduce il Progetto di Vita come diritto fondamentale delle persone con disabilità.
- Decreto Legislativo 62/2024: disciplina modalità, tempi e soggetti coinvolti nell’attuazione del Progetto di Vita, promuovendo la coprogettazione tra persona, famiglia, Terzo Settore e istituzioni, e definendo il concetto di budget personalizzato per soddisfare i bisogni individuali. Il Decreto si articola secondo un calendario di progressiva attuazione e quindi necessita di futuri passaggi applicativi. Molte norme contenute sono da subito operative (come per esempio l’articolo 12 relativo all’”Aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle classificazioni ICD e ICF”), mentre altre lo sono in via sperimentale dal 1° gennaio 2025, limitatamente ai territori di venti province selezionate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A decorrere dal 1° gennaio 2027 il Decreto dovrà essere quindi applicato su tutto il territorio nazionale (art. 40).

Il “Progetto di Vita” si basa su un’approfondita valutazione multidimensionale delle potenzialità, bisogni, barriere e risorse della persona. Include inoltre le misure necessarie per contrastare povertà, emarginazione e esclusione sociale, con sostegni e sussidi.

Contenuti del Progetto

- Obiettivi della persona risultanti all’esito della valutazione multidimensionale.
- Interventi nelle aree: apprendimento, socialità ed affettività - formazione e lavoro - casa e habitat sociale – salute.
- Servizi e accomodamenti: servizi, misure relative ai processi di cura e di assistenza, accomodamenti ragionevoli volti a perseguire la migliore qualità di vita e a favorire la partecipazione della persona con disabilità nei diversi ambiti della vita, nonché i sostegni e gli interventi idonei a garantire la piena inclusione e il godimento dei diritti civili e sociali e delle libertà fondamentali.
- Piani operativi e individualizzati delle azioni e dei sostegni da attivare, correlati agli obiettivi del “Progetto di Vita”.
- Programmazione di tempi e modalità delle verifiche periodiche e di aggiornamento.
- Budget di Progetto: risorse materiali, umane ed economiche allocate per garantire il raggiungimento degli obiettivi personalizzati;
- Soggetti coinvolti: persona con disabilità (o rappresentante), famiglia, équipe multidisciplinare, enti pubblici (Comune, ASL), Terzo Settore e fornitori privati.

Il “Progetto di Vita” si sta consolidando come riferimento culturale e operativo per costruire percorsi centrati sulla persona.

Non si tratta solo di uno strumento previsto dalla normativa, ma di una visione che valorizza desideri, aspirazioni, relazioni e contesti di vita. In questo scenario, il Comitato e SoMS possono costruire e mettere a disposizione un panel di strumenti concreti che supportino le diverse dimensioni del “Progetto di Vita”.



04

LE NOSTRE RELAZIONI
Reti, sinergie e comunità



Le connessioni permettono a SoMS di individuare situazioni di fragilità, di promuovere una cultura diffusa della mutualità e di costruire risposte complementari rispetto ai sistemi di tutela già esistenti

SoMS sviluppa le proprie attività facendo leva su **un sistema di relazioni ampio e integrato**, che consente di rispondere in modo coerente e tempestivo ai bisogni dei Soci e delle loro famiglie. Operando in sinergia con le altre forme di tutela, SoMS agisce come nodo di connessione all'interno di un ecosistema più vasto, orientato a promuovere inclusione, autonomia e benessere.

Questo approccio rappresenta una scelta strategica pienamente in linea con la missione mutualistica dell'Ente: costruire forme di tutela più efficaci lavorando in rete e **valorizzando le competenze** e le risorse presenti nei diversi contesti.

Il modello prevede la collaborazione di attori interni al Gruppo Intesa Sanpaolo, di Enti collegati al Gruppo e di Organizzazioni ed Enti del Terzo Settore che operano su tutto il territorio nazionale. Queste connessioni permettono a SoMS di individuare situazioni di fragilità, di promuovere una cultura diffusa della mutualità e di **costruire risposte complementari** rispetto ai sistemi di tutela già esistenti. Al tempo stesso, consentono di identificare partner qualificati con cui sviluppare percorsi personalizzati di sostegno, inclusione e accompagnamento.

4.1 LE SINERGIE CON LE STRUTTURE INTERNE AL GRUPPO INTESA SANPAOLO

La collaborazione con le strutture del Gruppo Intesa Sanpaolo rappresenta uno dei pilastri operativi del modello mutualistico di SoMS. Nel corso degli anni, il Gruppo ha sviluppato un sistema di funzioni dedicate al benessere delle persone, favorendo la creazione di spazi di ascolto, strumenti di supporto e community interne focalizzate su inclusione, disabilità e fragilità. All'interno di questo ecosistema, SoMS si inserisce come soggetto complementare, contribuendo a rafforzare le tutele disponibili e ad ampliare il raggio d'azione nei casi in cui emergano bisogni complessi, continuativi o non completamente coperti dagli

strumenti messi a disposizione dal Gruppo. La collaborazione si basa su un confronto continuo: SoMS partecipa alla gestione delle situazioni più delicate, mettendo a disposizione competenze, relazioni con gli altri Enti welfare e risorse che arricchiscono la capacità complessiva del sistema di rispondere ai bisogni dei dipendenti e dei loro familiari. Parallelamente, il Gruppo, oltre a garantire supporto operativo, rappresenta un canale essenziale per **attivare relazioni con Enti del Terzo Settore** radicati nei territori, facilitando la costruzione di percorsi personalizzati e coerenti con la missione mutualistica di SoMS.

Area Workers' Benefit

L'Area Workers' Benefit è la funzione



***Il Gruppo Intesa Sanpaolo,
oltre a garantire
un supporto operativo,
rappresenta un canale
essenziale per attivare
relazioni con Enti
del Terzo Settore
radicati nei territori***

aziendale dedicata al sostegno dei dipendenti che affrontano situazioni di fragilità personali, economiche o legate alla disabilità. Al suo interno operano tre team con competenze specifiche e complementari rispetto all'azione di SoMS. Il Team Agevolazioni per il personale supporta i dipendenti che vivono condizioni di complessità, anche di natura economica, permettendo, grazie anche alla collaborazione con SoMS, di integrare strumenti aziendali e mutualistici e di proporre risposte sostenibili nei casi di indebitamento o difficoltà finanziarie. Il **Team Disability Management** è il riferimento aziendale per le iniziative relative alla disabilità e alle malattie croniche e lavora anche in sinergia con SoMS nella gestione dei casi individuali e nella promozione della cultura dell'inclusione. Il Team Mobility Management si occupa invece degli spostamenti casa-lavoro e della mobilità sostenibile.

La relazione con l'Area Workers' Benefit costituisce un canale significativo di interazione operativa quotidiana di SoMS. L'Area Workers' Benefit intercetta situazioni di fragilità e propone SoMS come risorsa aggiuntiva, mentre SoMS può a sua volta orientare i Soci verso gli strumenti aziendali più adatti alle specifiche esigenze.

Fondo di Beneficenza e Divisione Impact

Il Gruppo Intesa Sanpaolo rappresenta un punto di riferimento per gli Enti del Terzo Settore e per le organizzazioni ad elevato impatto sociale. A queste organizzazioni è dedicata una specifica struttura, la

Direzione Impact, oltre alle numerose iniziative filantropiche di sostegno promosse, fra gli altri, dal **Fondo di Beneficenza**.

In virtù del ruolo svolto attraverso la Direzione Impact e il Fondo di Beneficenza, è stato maturato un patrimonio di conoscenza sul Terzo Settore che rappresenta per SoMS una risorsa strategica, utile a individuare partner qualificati, accedere a competenze specialistiche e orientare le progettualità sulla base della solidità degli Enti partner. Questo patrimonio relazionale permette a SoMS di orientare le proprie scelte verso soggetti affidabili e coerenti con i valori mutualistici, rafforzando la qualità e l'impatto dei percorsi di tutela e inclusione sviluppati per i Soci e le loro famiglie.

ARTICOLO19 e le community interne

SoMS partecipa attivamente alle community interne del Gruppo dedicate alla disabilità e all'inclusione, in particolare ARTICOLO19 - Disabilità e Cittadinanza, e la Tribe HR, riservata ai gestori del personale. Questi spazi digitali favoriscono la diffusione della cultura dell'inclusione, la condivisione di strumenti e buone pratiche e la creazione di connessioni trasversali tra strutture diverse. La presenza di SoMS in queste community contribuisce a far conoscere il welfare integrato e a sensibilizzare la comunità aziendale sui temi della fragilità.

Nel corso del 2025, la community ARTICOLO19 ha contribuito alla definizione del nome e del concept della polizza collettiva per i genitori di figli con disabilità, originariamente concepita nell'ottica

del "Dopo di noi". È nata così la polizza "Sostengo il tuo futuro", una denominazione che riconfigura il concetto in una chiave più ampia e centrata sulla persona, in linea con il linguaggio e i principi della Riforma sul Progetto di Vita.

4.2 LE RELAZIONI CON ENTI E ORGANIZZAZIONI DELL'ECOSISTEMA DI RIFERIMENTO

Accanto alle collaborazioni con le realtà interne al Gruppo Intesa Sanpaolo, SoMS sviluppa relazioni con altri Enti che sono strettamente connessi all'ecosistema del Gruppo Intesa Sanpaolo. Questi soggetti contribuiscono ad ampliare ulteriormente il perimetro delle tutele, qualificare le progettualità e rafforzare il radicamento territoriale dell'azione di SoMS.

Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo (FSI)

Il Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo è un'associazione senza scopo di lucro che opera secondo valori mutualistici e di solidarietà sociale, con finalità esclusivamente assistenziali. Eroga agli iscritti e ai loro familiari beneficiari prestazioni integrative o sostitutive rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale. Dal confronto con il FSI emergono opportunità di intervento per SoMS a integrazione della copertura esistente, in particolare nei casi in cui i plafond ordinari risultino insufficienti o quando emergano bisogni complessi che richiedono una risposta personalizzata. L'obiettivo condiviso è garantire la continuità assistenziale, ridurre l'impatto economico sulle famiglie più fragili e assicurare la tutela nelle situazioni più delicate.



SoMS è stata ospite nella fase di avvio del programma “Sfida Disabilità” della Fondazione Cariplo, un’iniziativa che mira a superare il modello assistenzialista e a costruire ecosistemi territoriali inclusivi

Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo (ALI)

ALI è l’associazione culturale, ricreativa e sportiva dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo. Promuove e sostiene iniziative e servizi negli ambiti del turismo, della cultura, dei servizi alla persona, dello sport e del tempo libero, attraverso proposte, sconti e convenzioni orientati a favorire la partecipazione e il benessere della comunità aziendale. La relazione tra ALI e SoMS è orientata in particolare ai bisogni delle famiglie con disabilità. In tale ambito, SoMS integra i contributi messi a disposizione da ALI, ad esempio per attività sportive o soluzioni estive, aggiungendo risorse proprie

per ampliare l’accesso ai servizi e garantire una risposta più completa alle esigenze delle famiglie. Nel corso del 2025, SoMS ha inoltre preso in carico il corso per Amministratori di Sostegno rivolto ai familiari caregiver che negli anni precedenti era erogato da ALI, garantendone la continuità a beneficio dei Soci.

Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico

La Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico opera anche a sostegno dei dipendenti, inclusi gli ex-dipendenti, e dei relativi familiari a carico o conviventi che si trovino in condizioni di svantaggio. Il rapporto con la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico ha una duplice valenza: istituzionale, in ragione del ruolo di socio sostenitore di diritto che la Fondazione riveste sin dalla costituzione di SoMS; e operativa, in quanto la Fondazione mette a disposizione conoscenze, mappature e valutazioni di enti non profit qualificati, che SoMS utilizza per orientare le proprie progettualità.

4.3 LE RELAZIONI CON IL TERZO SETTORE E LE RETI TERRITORIALI

Nel corso del 2025, SoMS ha avviato una mappatura sistematica delle realtà del Terzo Settore operanti nei diversi territori, con il supporto della Direzione Impact del Gruppo Intesa Sanpaolo, del Fondo di Beneficenza e della Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico, con l’obiettivo di **identificare partner qualificati** in grado di contribuire alla realizzazione dei percorsi di inclusione lavorativa e, più in generale, di iniziative coerenti con il “Progetto di Vita”. Particolare attenzione è stata rivolta

alle cooperative sociali di tipo B e agli enti specializzati nell'accompagnamento all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. L'attività ha portato a identificare **119 organizzazioni**, distribuite sul territorio nazionale e attive prevalentemente nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, alcune delle quali sono già state segnalate in un'apposita sezione del sito istituzionale.

In linea con la strategia di sviluppo, nel corso del 2026 proseguirà l'attività di mappatura e identificazione, estendendo progressivamente il perimetro anche a Enti che svolgono attività differenti, ad esempio quelle rivolte ai minori in età scolare. Sempre nel corso dell'anno, SoMS è stata ospite nella fase di avvio del **programma "Sfida Disabilità"** della Fondazione Cariplo, un'iniziativa che mira a superare il modello assistenzialista e a costruire ecosistemi territoriali inclusivi, promuovendo autonomia, autodeterminazione e percorsi di vita personalizzati per le persone con disabilità. La partecipazione di SoMS a questo programma rafforza la visione di welfare integrato che guida l'azione della Società e contribuisce ad ampliare la capacità di leggere i bisogni reali delle persone nei territori, favorendo lo sviluppo di risposte coerenti con i principi del Progetto di Vita.

4.4 LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA MUTUALITÀ

In linea con la propria missione, SoMS considera la promozione della cultura mutualistica una componente essenziale della propria azione. La mutualità, infatti, esprime pienamente il proprio valore

quando è condivisa: una partecipazione ampia e consapevole rafforza la capacità di gestire situazioni di fragilità, favorendo forme di tutela sostenibili e accessibili nel tempo. In questa prospettiva, fin dalla costituzione SoMS ha investito in **attività di comunicazione e sensibilizzazione** rivolte alla intera comunità dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Le attività realizzate nel corso del 2025 hanno avuto il duplice obiettivo di far conoscere gli strumenti di tutela e di diffondere i valori della solidarietà mutualistica. Complessivamente sono stati pubblicati **8 articoli** sulla intranet aziendale con contenuti orientati a illustrare le iniziative attive, approfondire i temi della non autosufficienza, della disabilità. In parallelo, i referenti SoMS hanno partecipato ad alcune occasioni di confronto con altre imprese e organizzazioni interessate a sviluppare o rafforzare strumenti di welfare integrativo di natura mutualistica. Questi scambi rispondono a una logica di sistema: la diffusione di modelli mutualistici efficaci non produce valore solo per chi li adotta, ma contribuisce a costruire una cultura più matura della protezione sociale, in cui la solidarietà tra pari diventa una risposta strutturale alle fragilità che il welfare pubblico non riesce a coprire pienamente.

4.5 LO SVILUPPO DEL VOLONTARIATO

Nel corso del 2025, SoMS ha avviato un percorso per il **coinvolgimento di volontari**, con particolare riferimento ai dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo e, in prospettiva, alle persone prossime al pensionamento. L'obiettivo è rafforzare la capacità di

presidio territoriale e di relazione con i Soci e le loro famiglie, valorizzando competenze ed esperienze che, nel tempo, possono contribuire a rendere più prossima e riconoscibile la presenza di SoMS nei contesti locali.

In questa prospettiva, il volontariato rappresenta una declinazione concreta dei valori mutualistici su cui si fonda la Società: mettere a disposizione tempo e competenze per sostenere chi si trova in condizione di bisogno, rafforza la

solidarietà tra pari e la capacità di risposta della comunità.

Il progetto di coinvolgimento dei volontari è stato avviato con la raccolta delle prime adesioni. Nel corso del 2026, SoMS intende accogliere i primi volontari e strutturare ulteriormente il programma di volontariato, definendo ruoli, modalità operative e strumenti di supporto, in modo da garantire un coinvolgimento efficace, coerente con la missione della Società.

IL FUTURO RUOLO DEI VOLONTARI

Le attività potenzialmente affidabili ai volontari si riferiscono prevalentemente al supporto della progettualità relativa al “Progetto di Vita” e possono includere:

INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO

Per supportare i soci e le famiglie nella comprensione delle tutele disponibili e dei passaggi necessari per accedervi.

MONITORAGGIO E ACCOMPAGNAMENTO

nel tempo, con una funzione di “ponte” tra persone, famiglie e rete dei servizi, per facilitare la continuità dei percorsi e l'emersione di eventuali criticità.

PARTECIPAZIONE ALLA CO-PROGETTAZIONE

Contribuendo con idee, contatti e collegamenti con servizi e organizzazioni utili ad arricchire le soluzioni attivabili.

ATTIVAZIONE DI RISORSE

coinvolgendo reti sociali e associative locali che possano offrire supporto concreto (tempo, accompagnamento, attività, trasporto, spazi) anche oltre quanto previsto dai servizi ordinari.

SENSIBILIZZAZIONE

per promuovere conoscenza e consapevolezza sui temi della fragilità, della disabilità e dell'accessibilità dei servizi.

Il ruolo di SoMS nel Welfare di Gruppo: una costruzione condivisa

LE PROGETTUALITÀ DELLA SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO RAPPRESENTANO UN ELEMENTO POSITIVO DI DIALOGO NELL'AMBITO DELLE RELAZIONI CON LE PARTI SINDACALI

La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (SoMS) nasce nel dicembre 2023, al termine di un percorso articolato nato con l'obiettivo di rafforzare l'ecosistema di welfare aziendale con uno strumento capace di intervenire in aree che richiedono un approccio più personalizzato.

Fin dalla sua origine, SoMS si è distinta per la capacità di offrire risposte concrete in ambiti dove la dimensione mutualistica può fare la differenza: il sostegno alle fragilità familiari, l'accompagnamento nei percorsi di cura, l'attenzione ai bisogni educativi dei figli, la promozione di strumenti di protezione di lungo periodo come le polizze Long Term Care.

In questo senso, SoMS si configura come elemento complementare e integrativo delle politiche di Gruppo.

Se il welfare ISP garantisce un impianto ampio e strutturato per la generalità dei dipendenti, SoMS opera come spazio di prossimità, capace di intercettare bisogni specifici, situazioni complesse e aree di vulnerabilità che difficilmente trovano risposta nei modelli standardizzati.

La sua collocazione all'interno del sistema di welfare ISP permette inoltre di anticipare nuovi bisogni sociali, sperimentare risposte innovative e, laddove efficaci, promuoverle per favorirne lo sviluppo anche in altri contesti.

Questa operatività è resa possibile anche grazie alla sinergia di SoMS con altri enti welfare come, ad esempio, la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico, socio sostenitore di SoMS, e grazie all'utilizzo dei fondi derivanti da Arrotonda Solidale, uno strumento semplice ma prezioso previsto da un accordo sindacale già nel 2018 e che prevede la raccolta, su base volontaria, dei centesimi di euro derivanti dall'arrotondamento all'euro inferiore, dello stipendio mensile dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo; le Aziende del Gruppo, a loro volta, versano i centesimi mancanti al completamento dell'euro per ciascuna persona del Gruppo aderente all'iniziativa. L'importo viene utilizzato per supportare la fruizione di percorsi (anche formativi) finalizzati all'inserimento lavorativo dei familiari con disabilità dei soci di SoMS. A conferma del legame profondo tra SoMS e

**PATRIZIA ORDASSO****Responsabile Relations with Workers'
Representatives and Welfare**

il sistema di welfare integrato del Gruppo Intesa Sanpaolo creato grazie al continuo dialogo con le Organizzazioni Sindacali, va ricordata anche la nascita di “Sostengo il tuo Futuro”, sviluppata su impulso degli accordi sindacali del 2021.

Si tratta di un’iniziativa che prevede l’adesione a una polizza collettiva per garantire una rendita alle figlie e ai figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo dei genitori del Gruppo Intesa Sanpaolo, il cui costo è a carico di SoMS. Tutto questo è reso possibile da un impianto di relazioni industriali solido e orientato alla costruzione: le intese tra Azienda e Organizzazioni Sindacali non solo hanno accompagnato la nascita di SoMS, ma continuano a rappresentare un terreno fertile per lo sviluppo di soluzioni condivise, capaci di rispondere in modo concreto ai bisogni delle persone. Il coinvolgimento, l’interlocuzione e la co-progettazione contribuiscono a definire strumenti e priorità che oggi si traducono in servizi tangibili e in una visione comune del welfare come leva di equità, protezione e partecipazione.

In questa prospettiva, SoMS rappresenta un tassello strategico del welfare di Gruppo: un ponte tra politiche aziendali e bisogni individuali, tra dimensione collettiva e storie personali, contribuendo a rafforzare un modello di welfare integrato che mette al centro la persona e valorizza la responsabilità condivisa tra Azienda, rappresentanze sindacali e comunità dei dipendenti.



*SoMS opera come spazio
di prossimità, capace di
intercettare bisogni specifici,
situazioni complesse
e aree di vulnerabilità
che difficilmente trovano
risposta nei modelli
standardizzati*

La situazione economico finanziaria

ONERI E COSTI

ONERI E COSTI	2025	2024
A. COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE		
1. Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
2. Servizi	85.400	76.370
3. Godimento beni di terzi	-	-
4. Personale	-	-
5. Ammortamenti	-	-
5 Bis. Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-
6. Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
7. Oneri diversi di gestione	276.360	141.862
8. Rimanenze iniziali	-	-
9. Accantonamento a riserve vincolate per decisione degli organi istituzionali	169.682	-
10. Utilizzo riserva vincolata per decisione degli organi istituzional	- 91.198	- 141.862
11. Erogazioni	91.198	-
TOTALE	531.442	76.370
A. COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DIVERSE		
1. Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
2. Servizi	-	-
3. Godimento beni di terzi	-	-
4. Personale	-	-
5. Ammortamenti	-	-
5 Bis. Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-
6. Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
7. Oneri diversi di gestione	-	-
8. Rimanenze iniziali	-	-
TOTALE	-	-

ONERI E COSTI	2025	2024
C. COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI		
1. Oneri per raccolte fondi abituali	-	-
2. Oneri per raccolte fondi occasionali	-	-
3. Altri oneri	-	-
TOTALE	-	-
D. COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI		
1. Su rapporti bancari	-	-
2. Su prestiti	2.288	902
3. Da patrimonio edilizio	-	-
4. Da altri beni patrimoniali	-	-
5. Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
6. Altri oneri	2.303	92
TOTALE	4.591	994
E. COSTI E ONERI DI SUPPORTO GENERALE		
1. Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
2. Servizi	300.703	104.458
3. Godimento beni di terzi	-	-
4. Personale	-	-
5. Ammortamenti	-	-
5 Bis. Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-
6. Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
7. Altri oneri	120	674
8. Accantonamento a riserve vincolate per decisione degli organi istituzionali	-	-
9. Utilizzo riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	-
TOTALE	300.823	105.132
TOTALE ONERI E COSTI	836.856	182.496
COSTI FIGURATIVI*		
1. Da attività di interesse generale	-	-
2. Da attività diverse	-	-
TOTALE	-	-

*La Società ha ritenuto opportuno avvalersi della facoltà di non riportare nel bilancio dell'esercizio 2025 i costi e proventi di natura figurativa, per questo motivo nel relativo schema, in calce al rendiconto gestionale del Bilancio d'esercizio 2025, non risultano valorizzati. Gli stessi non sono rilevanti.

La situazione economico finanziaria

PROVENTI E RICAVI

PROVENTI E RICAVI	2025	2024
A. RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE		
1. Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	134.770	130.320
2. Proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3. Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4. Erogazioni liberali	70	103.664
5. Proventi del 5 per mille	-	-
6. Contributi da soggetti privati	405.245	475.595
7. Ricavi per presentazioni e cessioni a terzi	-	-
8. Contributi da enti pubblici	-	-
9. Proventi da contratti con enti pubblici	-	-
10. Altri ricavi, rendite e proventi	85.400	76.370
11. Rimanenze finali	-	-
TOTALE	625.485	785.949
AVANZO/DISAVANZO ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE (+/-)	94.043	709.579
B. RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DIVERSE		
1. Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
2. Contributi da soggetti privati	-	-
3. Ricavi per presentazioni e cessioni a terzi	-	-
4. Contributi da enti pubblici	-	-
5. Proventi da contratti con enti pubblici	-	-
5 Bis. Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-
6. Altri ricavi, rendite e proventi	-	-
7. Rimanenze finali	-	-
TOTALE	-	-
AVANZO/DISAVANZO ATTIVITÀ DIVERSE (+/-)	-	-

PROVENTI E RICAVI	2025	2024
C. RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI		
1. Proventi da raccolte fondi abituali	-	-
2. Proventi da raccolte fondi occasionali	-	-
3. Altri proventi	-	-
TOTALE	-	-
AVANZO/DISAVANZO ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI (+/-)	-	-
D. RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI		
1. Da rapporti bancari	-	-
2. Da altri investimenti	1.896	-
3. Da patrimonio edilizio	-	-
4. Da altri beni patrimoniali	-	-
5. Altri proventi	-	-
TOTALE	1.896	-
AVANZO/DISAVANZO ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI (+/-)	-2.695	-994
E. PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE		
1. Proventi da distacco del personale	-	-
2. Altri proventi di supporto generale	-	-
TOTALE	-	-
AVANZO/DISAVANZO ATTIVITÀ DI SUPPORTO GENERALE	-300.823	-105.132
TOTALE PROVENTI E RICAVI	627.381	785.949
AVANZO/DISAVANZO D'ESERCIZIO PRIMA DELLE IMPOSTE (+/-)	-209.475	603.453
IMPOSTE	677	-
AVANZO/DISAVANZO D'ESERCIZIO (+/-)	-210.152	603.453
PROVENTI FIGURATIVI		
1. Da attività di interesse generale	-	-
2. Da attività diverse	-	-
TOTALE	-	-

Tabella delle Corrispondenze

ai sensi dell'art 6 del decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'Adozione delle linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore

AMBITI	INDICATORI	PARAGRAFI DI RIFERIMENTO NEL BILANCIO SOCIALE SOMS
Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	Standard adottati, cambiamenti significativi nel perimetro o nei metodi di misurazione e altre informazioni sul processo di redazione	Nota metodologica
	Anagrafica, forma giuridica	Par. 1.2 La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo
Informazioni generali sull'ente	Sedi e aree territoriali di operatività	Quarta di Copertina Par. 2.1 I soci
	Valori e finalità perseguite	Par. 1.2 La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo
	Attività statutarie e altre attività	Par. 1.2 La Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo
	Collegamenti con altri Enti	Par 1.3 Il sistema di stakeholder e le modalità di consultazione; Par 4.1 Le sinergie con le strutture interne al Gruppo Intesa Sanpaolo Par 4.2 Le relazioni con enti e organizzazioni dell'ecosistema di riferimento Par 4.3 Le relazioni con il Terzo Settore e le reti territoriali
	Contesto di riferimento	Par. 1.1. Il contesto di riferimento
Struttura, governo e amministrazione	Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	Par 2.2 La struttura di governo
	Aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione	Par 2.2 La struttura di governo
	Mappatura dei principali stakeholder e modalità di coinvolgimento	Par 1.3 Il sistema di stakeholder e le modalità di consultazione

AMBITI	INDICATORI	PARAGRAFI DI RIFERIMENTO NEL BILANCIO SOCIALE SOMS
Persone che operano per l'ente	Tipologie, consistenza e composizione del personale	L'Ente non dispone di personale dipendente. Le persone che operano all'interno di SoMS (2 donne, di cui una con funzione di Direttrice, e 1 uomo) sono distaccate dal Gruppo Intesa Sanpaolo (cfr Par 2.3 Struttura Organizzativa)
	Tipologie, consistenza e composizione dei volontari	L'Ente nel 2025 non ha usufruito del supporto dei volontari. È stata avviata una campagna di reclutamento dei volontari nel corso del 2025 (Cfr Par 4.5 Lo sviluppo del volontariato)
	Attività di formazione e valorizzazione	L'Ente non dispone di personale dipendente.
	Contratto di lavoro applicato ai dipendenti	L'Ente non dispone di personale dipendente.
	Natura delle attività svolte dai volontari	Par 4.5 per una descrizione delle attività prospettiche dei volontari
	Struttura dei compensi, delle retribuzioni e delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	Par 2.2 Non sono previsti emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi sociali fatta eccezione per i membri dell'Organo di controllo, ai quali è riconosciuto un compenso individuale proporzionato alle attività svolte e determinato nel rispetto dei limiti normativi.
	Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'Ente	L'Ente non dispone di personale dipendente.
Obiettivi e attività	Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività	Par 3.1 Le attività a supporto dei Soci Par 3.2 Gli interventi collettivi: le polizze Long Term Care e Sostengo il tuo Futuro Par 3.3 Gli interventi personalizzati Par 4.4 La promozione della cultura della mutualità
	Informazioni sul possesso di certificazioni di qualità	Non sono presenti certificazioni di qualità
	Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati	Lettera del Presidente, Par 1.5 Stato di avanzamento nel raggiungimento degli ambiti materiali e le azioni di sviluppo futuro
	Elementi e fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni	Par 1.1 Il contesto di riferimento Par 2.2 La struttura di governo

AMBITI	INDICATORI	PARAGRAFI DI RIFERIMENTO NEL BILANCIO SOCIALE SOMS
Situazione economico-finanziaria	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	Par 2.4 La gestione Patrimoniale La situazione economico finanziaria
	Specifiche informazioni sull'attività di raccolta fondi	L'Ente non svolge attività di raccolta fondi, ad eccezione delle quote associative versate dai Soci (Par 3.1 Le attività a supporto dei Soci)
	Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse ed azioni messe in campo	Nessuna segnalazione
Altre informazioni	Contenziosi e controversie in corso rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	Nessuna segnalazione
	Altre informazioni di natura non finanziaria	2.3 La Struttura Organizzativa Par 4.4 La Promozione della cultura della mutualità
	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero di partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate	Par 2.2 La struttura di governo
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo	Modalità di effettuazione ed esiti	Non sono state riscontrate criticità (si veda Relazione dell'Organo di Controllo)

Relazione dell'Organo di Controllo sul Bilancio Sociale al 31 dicembre 2025 della Società di mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo

All'Assemblea della Società di mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo

Rendicontazione dell'attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del D.Lgs. n. 117 del 3 luglio 2017 ("Codice del Terzo Settore"), abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte della "Società di mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo" (di seguito anche "SoMS"), con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 del Codice del Terzo Settore.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, co. 1, del Codice del Terzo Settore, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle indicate nell'art. 5, co. 1, purché nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità stabiliti con D.M. 19 maggio 2021, n. 107;
- il rispetto, nell'eventuale attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico, la cui verifica è stata svolta in base all'esame delle linee guida ministeriali emanate con D.M. 9 giugno 2022, così come previsto dall'art. 7 del Codice del Terzo Settore;
- il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. da a) a e), del Codice del Terzo Settore.

Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dalla "Società di mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo", alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo

settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4 luglio 2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del Codice del Terzo Settore.

La SoMS ha dichiarato di predisporre il proprio Bilancio sociale per l'esercizio 2025 in conformità alle suddette Linee guida, come indicato nella tabella delle corrispondenze allegata al bilancio stesso e verificata da questo Organo, oltre a far riferimento, per quanto applicabili, agli standard di rendicontazione definiti dalla "GRI - Global Reporting Initiative".

Ferme restando le responsabilità dell'Organo di Amministrazione per la predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, l'Organo di Controllo ha la responsabilità di attestare, come previsto dall'ordinamento, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. All'Organo di Controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

A tale fine, abbiamo verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale rappresentino fedelmente l'attività svolta dall'ente e che siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il nostro comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore attualmente applicabili. In questo senso, abbiamo verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sottosezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle Linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che facciano ritenere che il Bilancio sociale della "Società di mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo" non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4 luglio 2019.

Milano, 9 aprile 2026

L'Organo di Controllo

Dott.ssa Angela TUCCI

Dott. Giuseppe FONTANA

Dott. Pierluigi MAZZOTTA

Publicazione a cura di

Società di Mutuo Soccorso per il personale

Gruppo Intesa Sanpaolo - Ente del Terzo Settore

Iscritta al Registro del Terzo Settore

REA n° MI-2714477

Sede legale

Piazza Paolo Ferrari 10 – 20121 Milano (MI)

Per informazioni

somsperilpersonaledelgruppointesasanpaolo.org

Il bilancio sociale è stato realizzato
grazie alla collaborazione di tutti i Settori
e i Servizi dell'Ente.

Con il supporto scientifico di

Clodia Vurro, Professoressa Ordinaria di Economia
e Gestione delle Imprese - Dipartimento di Economia, Management
e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Milano

Stefano Romito, Ricercatore Tenure Track di Economia e Gestione
delle Imprese - Dipartimento di Economia, Management
e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Milano

Coordinamento, progetto grafico e supervisione editoriale

Vita Società Editoriale S.p.A. Impresa Sociale

vita.it

Sergio De Marini, coordinamento

Mattia Schieppati, progetto ed editing

Giuseppe Millaci, design

Stampa

Il Grappolo società cooperativa sociale

Località Bersaglio, 6

23848 Oggiono (Lc)

www.ilgrappolo.org



Società di Mutuo Soccorso

PER IL PERSONALE DEL GRUPPO
INTESA SANPAOLO