



Report integrato **2025**



Indice dei contenuti

5	Messaggio agli Stakeholder
6	Gruppo Coopservice Overview
8	Coopservice Overview
10	Istituto di Vigilanza Coopservice Overview
12	Governance
17	Organizzazione
18	Storia
20	Modello di business
26	Analisi degli Stakeholder
28	Analisi di Materialità
40	Creazione del valore
42	Catena del valore
44	Condotta di impresa responsabile
50	Sistema di Gestione del rischio
54	Sviluppo Sostenibile
56	Bilancio separato Coopservice
60	Bilancio separato Istituto di Vigilanza Coopservice
62	Bilancio consolidato Gruppo Coopservice
64	Ripartizione del valore aggiunto
68	Capitale Finanziario
71	Capitale Produttivo
75	Capitale Intellettuale
79	Capitale Umano
102	Capitale Sociale e Relazionale
110	Capitale Naturale
119	Nota Metodologica
121	Indice dei Contenuti GRI
131	Indicatori di performance
158	Relazione della Società di Revisione Indipendente



Sostenibilità, identità cooperativa e visione per il futuro

La rendicontazione ESG rappresenta per la nostra cooperativa uno strumento strategico attraverso il quale rendiamo conto delle nostre azioni, dei nostri impatti e delle nostre intenzioni a tutte le parti interessate, dai soci ai dipendenti, dalle comunità locali agli investitori, dai fornitori ai clienti alle istituzioni pubbliche. Non ci limitiamo a comunicare ciò che facciamo bene: ci impegniamo a riconoscere le aree di miglioramento, ad assumere impegni misurabili e a rispondere delle nostre scelte con dati verificabili e metodologie condivise. Ci consente, inoltre, di integrare la sostenibilità all'interno dei nostri processi decisionali, di trasformare la prospettiva con cui guardiamo al business, mettendo al centro il benessere della persona, la tutela dell'ambiente e la solidità etica della governance. In questo senso, il report integrato è un documento vivo, che cresce con l'impresa e ne riflette la maturità.

La dimensione ambientale della sostenibilità rappresenta per la nostra cooperativa una priorità e un imperativo etico. Siamo consapevoli dell'impatto diretto delle attività economiche e produttive sull'ecosistema e sull'equilibrio climatico del pianeta, e ci assumiamo la piena responsabilità di ridurre la nostra impronta ecologica in modo progressivo, misurabile e ambizioso con una strategia ambientale articolata su più fronti. Sul fronte energetico, abbiamo avviato un piano di transizione che prevede il ricorso a fonti rinnovabili e investe in efficienza energetica. Sul fronte delle emissioni, abbiamo implementato un sistema di monitoraggio della nostra carbon footprint con l'obiettivo di definire percorsi credibili di riduzione e di compensazione. Dedichiamo particolare attenzione alla gestione delle risorse naturali, come l'acqua, per limitare gli sprechi, favorire il riutilizzo dei materiali e ridurre la produzione di rifiuti. I nostri processi di approvvigionamento sono orientati verso fornitori che condividono standard ambientali elevati, perché la sostenibilità non si esaurisce all'interno della nostra organizzazione ma si estende lungo tutta la catena del valore.

Al centro del nostro modello cooperativo ci sono le persone, protagoniste di un progetto collettivo fondato sulla dignità del lavoro, sul riconoscimento e sulla crescita condivisa. Investiamo in formazione continua, sicurezza sul lavoro, benessere organizzativo e inclusione perché crediamo che un ambiente di lavoro sano, equo e stimolante sia la premessa di un risultato economico sostenibile. Verso le comunità locali, esercitiamo un ruolo attivo di cittadinanza responsabile sostenendo iniziative culturali, educative e solidali che contribuiscono al benessere collettivo.

Il nostro sistema di governance si fonda sulla chiarezza delle responsabilità, sulla trasparenza e sulla prevenzione attiva di qualsiasi comportamento non etico. Adottiamo codici di condotta rigorosi, procedure di segnalazione efficienti e sistemi di audit interni ed esterni che garantiscono la correttezza dei processi e la loro integrità.

Per noi l'identità cooperativa non è un'eredità del passato da conservare ma una bussola per il presente e una visione per il futuro. Essere cooperativa significa scegliere ogni giorno un modello economico alternativo, basato sulla mutualità, sulla partecipazione democratica, sulla solidarietà e sul primato delle persone. La nostra forza sta nella coerenza: ciò che diciamo corrisponde a ciò che facciamo, e ciò che facciamo è guidato da valori etici solidi e condivisi.

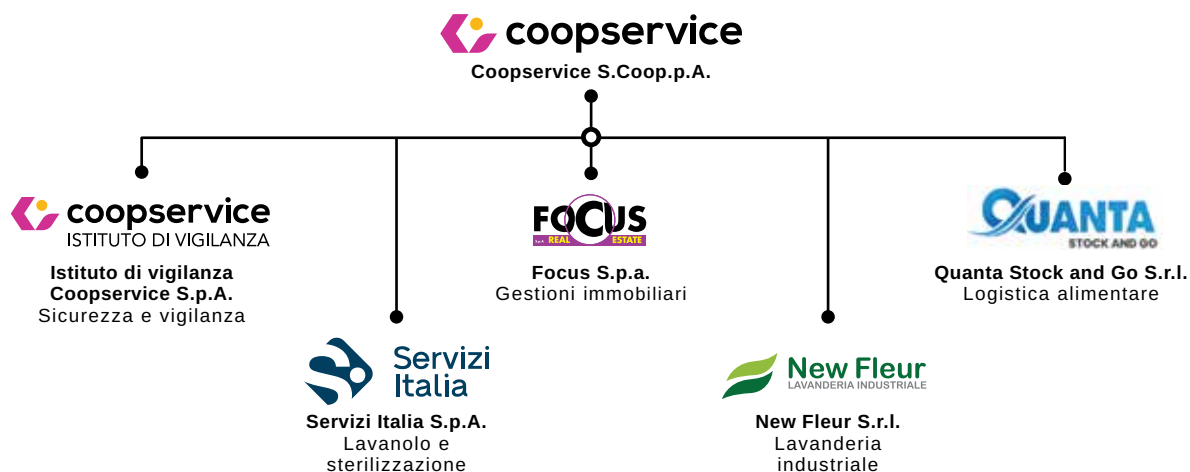
In un momento storico segnato da incertezze profonde – crisi climatica, tensioni geopolitiche e conflitti, trasformazioni economiche accelerate dalla tecnologia – potrebbe sembrare difficile guardare al futuro con ottimismo. Eppure, il messaggio che vogliamo condividere con tutti voi è di fiducia:

fiducia nelle persone, nella loro capacità di collaborare, di innovare, di trovare soluzioni creative alle sfide più complesse. Fiducia nella forza dei valori cooperativi come antidoto alla frammentazione e all'individualismo. Fiducia nella speranza che nasce dall'azione concreta, dalla bellezza di costruire qualcosa che dura, che ha senso, che lascia il mondo migliore di come lo abbiamo trovato.

A ciascuno di voi rivolgo un invito sincero: continuate a essere parte di questo progetto. Continuate a chiederci conto delle nostre azioni, a stimolarci con nuove domande, a portare la vostra prospettiva nel dialogo. Il vostro contributo è una componente essenziale della nostra capacità di migliorare. Questo report è anche una forma di gratitudine per voi. È la prova che prendiamo sul serio la responsabilità che ci avete affidato e che ci impegniamo a onorare con integrità, ogni giorno.

Roberto Olivi
Presidente

Gruppo Coopservice



Struttura del Gruppo con le principali società incluse nell'area di consolidamento al 31.12.2025 e indicazione della presenza del Gruppo nel mondo.

ITALIA
MAROCCO
SERBIA
ALBANIA
TURCHIA

BRASILE

Overview 2025

Il Gruppo Coopservice è specializzato nella progettazione e fornitura di servizi integrati di facility per la pubblica amministrazione, la sanità, l'industria, i trasporti, il commercio e il privato. Il punto di forza è la capacità di sviluppare sinergie e integrare efficacemente i servizi in una soluzione su misura per offrire ai propri clienti maggiori garanzie, economie di scala e una struttura organizzativa solida e affidabile.

Nel 2025 è proseguita l'operazione di semplificazione societaria già avviata negli anni precedenti con l'obiettivo di conseguire vantaggi strategici, operativi ed economici, tra i quali una governance più agile e una gestione più snella che porta ad incrementare il valore del Gruppo.

La riorganizzazione societaria ha riguardato anche alcune società che operavano in mercati esteri considerati non strategici per lo sviluppo del Gruppo, al fine di concentrare risorse finanziarie ed operative da investire nelle attività più solide e redditizie e, allo stesso tempo, mitigare il rischio paese.

I ricavi 2025 sono stati conseguiti attraverso l'esercizio dell'attività caratteristica prevalentemente sul mercato italiano; relativamente al mercato estero, le attività sono concentrate in Serbia (attraverso le società controllate) e in Brasile e Turchia, oltreiché, in misura minore, in Albania e Marocco (attraverso la controllata Servizi Italia).

L'incremento del 4,3% del valore della produzione nel 2025 è dovuto essenzialmente alla crescita organica delle principali società che compongono il Gruppo, in particolare la capogruppo Coopservice, Istituto di Vigilanza Coopservice e Servizi Italia (controllata al 100% dopo l'operazione di de-listing dalla Borsa Italiana avvenuta nel 2024).

Nel 2025 il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, tra i quali anche il CCNL per le imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi e la tranche del CCNL Vigilanza Privata e servizi di sicurezza, ha determinato importanti ripercussioni sul costo del lavoro con un impatto che si è riflesso in modo diretto sulla riduzione della marginalità operativa. Occorre sottolineare che gli incrementi della retribuzione, se da un lato sono stati accolti con favore perché generano ricchezza e valore per i lavoratori, dall'altro hanno determinato una crescita dei costi e, proporzionalmente, anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico delle imprese, che hanno richiesto l'introduzione di misure di mitigazione che hanno permesso di recuperare efficienza e migliorare la produttività allo scopo di preservare la marginalità aziendale.

Anche il patrimonio netto ha evidenziato una leggera flessione da ascrivere prevalentemente ad un incremento della riserva di traduzione in funzione del tasso di cambio di valute iperinflazionate come la Lira turca ed il Real brasiliano.

1.088 MLN €

Valore della produzione

Il valore della produzione del Gruppo cresce del 4,3% grazie alla crescita organica delle società controllante e controllate.

843 MILA €

Risultato netto

Il risultato netto del Gruppo resta positivo, pur se in flessione essenzialmente a causa dell'aumento del costo del lavoro.

162,6 MLN €

Patrimonio netto

Il leggero decremento del patrimonio netto è determinato essenzialmente da dinamiche valutarie influenzate dal contesto economico.

101,1 MLN €

EBITDA

L'EBITDA è in calo a causa dell'incremento del costo del lavoro connesso al rinnovo dei contratti collettivi nazionali.

21.739

Numero occupati

Il numero degli occupati diminuisce del 2,3% per effetto della cessione di alcune società estere.

Coopservice

Il purpose

"Viviamo la nostra vita in mondi diversi: la casa, la scuola, il lavoro, la salute, i trasporti, la cultura, il tempo libero. Tutti questi mondi sono i nostri luoghi di lavoro. Ogni giorno ce ne prendiamo cura e li rendiamo più puliti, sicuri ed efficienti perché voi possiate viverli serenamente in tutta tranquillità. Lavoriamo per dare valore ai vostri mondi e ci impegniamo per realizzare un futuro migliore, più solidale e più sostenibile per tutti."

Questa è la ragione d'essere di Coopservice, il suo purpose.

*Abbiamo a cuore e
valorizziamo i vostri mondi*



*Video Purpose Coopservice,
realizzato dalla sand artist
Erica Abelardo*

La proposta di valore

Ogni attività umana ha bisogno di luoghi per compiersi. Coopservice se ne prende cura e, con i propri servizi integrati di facility, mantiene tutti questi luoghi puliti, igienizzati, efficienti, confortevoli e sicuri.

I clienti possono così focalizzarsi sul proprio core business con la certezza di poter contare su un partner di fiducia che si fa carico dei servizi di pulizia e sanificazione, gestione e manutenzione degli immobili e degli impianti, fornitura di energia ed efficientamento, trasporto e movimentazione delle merci, gestione di magazzini e archivi, logistica specializzata, traslochi civili e industriali, e, tramite le società del Gruppo, sicurezza e vigilanza, lavanolo e sterilizzazione, lavanderia industriale.

I servizi vengono erogati da Coopservice direttamente con il proprio personale dipendente, formato e addestrato per garantire la migliore qualità e la massima efficienza, con l'ausilio di attrezzature e strumenti all'avanguardia.

Il cliente può avvalersi di un singolo servizio, di più servizi o di una soluzione integrata di global service per massimizzare il rapporto costi/benefici, con la certezza e la tranquillità di un unico referente sia per la gestione della commessa sia per l'esecuzione dei servizi.

I valori



LAVORO DI SQUADRA

Lavoriamo insieme per raggiungere obiettivi comuni e condivisi



COERENZA

Agiamo nel rispetto rigoroso dei valori in cui crediamo



TRASPARENZA

Ci comportiamo in modo chiaro e leale



INNOVAZIONE

Ci impegniamo a trovare continuamente nuove soluzioni



LEGALITÀ

Difendiamo e promuoviamo comportamenti etici

Overview 2025

La sede legale, direzionale e amministrativa della capogruppo Coopservice è situata in Via Rochdale 5 a Reggio Emilia. Per la sua posizione centrale nel Paese e la connessione alla rete ferroviaria dell'Alta Velocità, è facilmente raggiungibile da altre città italiane ed estere. Per le diverse articolazioni produttive, Coopservice agisce sull'intero territorio nazionale attraverso una struttura operativa organizzata per aree geografiche e una rete di filiali, uffici territoriali, centrali operative e magazzini.

L'aumento dell'8,2% del valore della produzione registrato nel 2025 è determinato da due fattori principali: da un lato l'incremento delle attività "core" dell'azienda e, dall'altro, il contributo derivante dai cantieri per la realizzazione di opere pubbliche e interventi infrastrutturali, finanziati dal Piano Nazione di Ripresa e Resilienza allo scopo di modernizzare il Paese e rilanciare l'economia dopo la pandemia.

La riduzione dell'EBITDA e dell'utile netto, se confrontati all'anno precedente, sono da ricondurre agli effetti del rinnovo dei contratti collettivi nazionali, tra i quali spicca il CCNL per le imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi che in Coopservice interessa quasi il 90% del personale occupato. Se da un lato gli incrementi previsti dal rinnovo sono stati accolti con favore perché generano ricchezza e valore per i lavoratori, dall'altro hanno determinato una crescita dei costi e, proporzionalmente, anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico delle imprese. Pur avendo introdotto misure di mitigazione per recuperare efficienza e migliorare la produttività, preservando così la marginalità aziendale, l'aumento del costo del lavoro ha avuto un impatto diretto sulla riduzione della marginalità operativa. Il risultato netto evidenzia un utile di periodo pari a 6,4 milioni di € e determina un aumento del patrimonio netto che sale a 150,7 milioni di €, confermando la solidità di Coopservice, che ha deciso di destinare 800 mila € come ritorno a beneficio dei propri soci lavoratori.

Il dato occupazionale registra una diminuzione del 3,6% passando da 13.625 lavoratori nel 2024 a 13.134 nel 2025. Una leggera flessione dovuta essenzialmente alle normali dinamiche di mercato e di cambio appalto per l'applicazione della clausola di salvaguardia occupazionale.

Nel 2025 si è consolidata la nuova struttura operativa per aree territoriali che ha portato Coopservice a migliorare il presidio e la gestione dei servizi integrati sui territori, garantendo una maggiore vicinanza e il rafforzamento delle relazioni con i clienti. Tutte le aree hanno contribuito positivamente ai risultati che Coopservice ha conseguito nel 2025, un anno che ha risentito dell'incertezza e della complessità di una situazione geopolitica ed economica destinata a far sentire i suoi pesanti effetti anche negli anni a venire.

585 MLN €

Valore della produzione

Il valore della produzione cresce dell'8,2% sull'anno precedente sia per l'incremento di attività "core" che per i cantieri PNRR.

6,4 MLN €

Risultato netto

Il risultato netto è positivo, nonostante sia aumentato considerevolmente il costo del lavoro per effetto del rinnovo dei CCNL.

150,7 MLN €

Patrimonio netto

Il patrimonio netto si consolida grazie al buon risultato netto conseguito.

20,8 MLN €

EBITDA

La flessione dell'EBITDA è da ascrivere all'aumento del costo del lavoro determinato dal rinnovo dei CCNL.

13.134

Numero occupati

La diminuzione del 3,6% del numero degli occupati è da ricondurre alle normali dinamiche di mercato e cambio appalto.

Istituto di Vigilanza Coopservice

L'impegno al servizio della sicurezza

Istituto di Vigilanza Coopservice dedica ogni giorno la massima attenzione ai bisogni di sicurezza dei propri clienti, nella convinzione che Persone, Innovazione e Sostenibilità siano le forze motrici che plasmano e guidano le azioni e le scelte.

La garanzia di una collaborazione vincente è frutto di una grande competenza ed esperienza nel mondo della vigilanza, unite alla consapevolezza dei punti di forza che contraddistinguono Istituto di Vigilanza Coopservice: affidabilità, innovazione, trasparenza, qualità, esperienza, leadership.

I servizi di sicurezza sono progettati per soddisfare le specifiche esigenze del cliente nella prevenzione, monitoraggio e gestione delle situazioni di rischio in qualunque contesto.

Grazie a una rete operativa organizzata e capillare, Istituto di Vigilanza è in grado di operare direttamente in 7 regioni e, tramite il network di collaboratori specializzati, in tutta Italia con un'offerta integrata di servizi di sicurezza che vanno dal presidio fisso con guardie giurate armate, ai servizi di controllo accessi e accoglienza, all'intervento in caso di allarme, alla vigilanza ispettiva diurna e notturna, all'installazione e al monitoraggio di impianti antintrusione, videosorveglianza, telecontrollo.

I mercati serviti

ENTI, AZIENDE E STUDI PROFESSIONALI

Istituto di Vigilanza Coopservice protegge gli immobili e i beni H24: portierato fiduciario, accoglienza in reception, vigilanza fissa affidata a guardie giurate, installazione e telecontrollo degli impianti antintrusione, videosorveglianza con sistemi avanzati di analisi delle immagini.

GDO E COMMERCIO

Grazie al network e alla flessibilità organizzativa, Istituto di Vigilanza Coopservice è in grado di soddisfare le esigenze di ogni tipo di attività commerciale: dai grandi punti vendita alle catene in franchising, dai centri commerciali ai negozi di piccole dimensioni.

TRASPORTI

Istituto di Vigilanza Coopservice è autorizzata a fornire servizi di sicurezza complementare in conformità alle disposizioni ministeriali, garantendo protezione in aeroporti, porti, stazioni ferroviarie e metropolitane.

CULTURA

I musei, le gallerie d'arte, i teatri, le biblioteche, oltre a parchi, riserve naturali, giardini botanici e zoologici, rappresentano non solo luoghi di intrattenimento, ma veri e propri custodi del patrimonio culturale e ambientale che vanno tutelati con attività di vigilanza e ispezione sia diurna che notturna.

INDUSTRIA

Istituto di Vigilanza Coopservice offre una vasta gamma di servizi di sicurezza per numerosi settori industriali, tra cui agroalimentare, tessile, manifatturiero, meccanico, chimico-farmaceutico e molti altri, progettando soluzioni personalizzate, appositamente calibrate sulle reali necessità del cliente.

SANITÀ

Ospedali e strutture sanitarie necessitano di un ambiente sicuro e protetto per il personale sanitario, i pazienti e gli utenti. Le Guardie Particolari Giurate di Istituto di Vigilanza Coopservice sono altamente qualificate e si occupano della sicurezza interna ed esterna, presidiando gli ingressi principali e le aree critiche come il pronto soccorso e le farmacie interne.

BANCHE E ASSICURAZIONI

Grazie alla lunga esperienza nel settore della vigilanza e alla estesa rete, che conta oltre 20 filiali e 10 centrali operative disponibili 24 ore su 24, Istituto di Vigilanza Coopservice è in grado di offrire un servizio impeccabile. Con più di 2.000 guardie giurate altamente addestrate e qualificate e oltre 300 veicoli operativi, è il partner ideale per le banche e le istituzioni finanziarie.

Overview 2025

Istituto di Vigilanza Coopservice Spa ha iniziato la propria attività in data 01.07.2023 a seguito ad un'operazione societaria di conferimento del ramo d'azienda Linea Security Services da parte della controllante Coopservice S.Coop.p.A.

La sede legale è situata in Via Rochdale 5 a Reggio Emilia.

La storia dei servizi di vigilanza risale a metà degli anni '70 con Coopsicurezza, la cooperativa che, con la fusione di Cierrepi, ha dato vita a Coopservice nel 1991 aprendo di fatto la strada del multiservizi, una visione coraggiosa e innovativa per l'epoca.

La vigilanza è da sempre quindi un pilastro nell'offerta di servizi di Coopservice e del Gruppo, tanto che negli anni sono state numerose le operazioni di acquisizione e incorporazione di istituti di vigilanza (alcuni storici e attivi dagli inizi del '900) per estendere la propria presenza in altri territori, ottenendo la licenza prefettizia necessaria per erogare servizi di vigilanza privata in tutta l'Emilia Romagna e nelle province di altre sei regioni: Liguria, Lazio, Sardegna, Abruzzo, Toscana e Lombardia.

Istituto di Vigilanza Coopservice Spa svolge la propria attività con il supporto organizzativo di 20 filiali, 6 uffici, 2 sedi operative e 3 magazzini/depositi.

Si propone ai propri clienti come Security Service Provider, ossia come fornitore di soluzioni integrate per la sicurezza, con progetti studiati e costruiti per rispondere adeguatamente ai bisogni di security dei grandi siti di rilevanza nazionale, degli enti pubblici e privati, delle piccole e medie imprese, della micro-utenza.

Soluzioni che combinano le migliori e più avanzate tecnologie (inclusi i sistemi di intelligenza artificiale) per la televigilanza, la videosorveglianza, il controllo degli impianti tecnologici, la localizzazione satellitare, con l'esperienza, la competenza e la formazione delle proprie guardie particolari giurate e dei propri operatori per la sicurezza.

Nel 2025 il valore della produzione è cresciuto del 7% per effetto dello sviluppo commerciale in modo particolare negli ambiti della vigilanza armata e della gestione degli allarmi. L'incremento del costo del lavoro connesso al rinnovo del contratto collettivo nazionale ha però influito significativamente sul risultato netto che registra una perdita d'esercizio.

Il numero degli occupati sale a 3.891 unità a testimoniare gli investimenti in risorse umane per sostenere il piano di sviluppo aziendale che prevede una crescita del portafoglio clienti e una maggiore penetrazione nei mercati di riferimento.

175,6 MLN €

Valore della produzione

Il valore della produzione aumenta del 7% sul 2024 grazie alla crescita dei servizi di vigilanza fissa, ispettiva e gestione allarmi.

-1,49 MLN €

Risultato netto

Il rinnovo del CCNL Vigilanza ha determinato un aumento considerevole del costo del lavoro e un risultato netto in perdita.

1,51 MLN €

Patrimonio netto

Il patrimonio netto decresce in relazione alla perdita registrata nell'esercizio.

1,86 MLN €

EBITDA

L'EBITDA evidenzia un decremento sempre in ragione dell'aumento del costo del lavoro.

3.891

Numero occupati

Il numero degli occupati cresce del 2,7% a testimonianza della volontà dell'azienda di investire nei processi di crescita e sviluppo.

Coopservice

Il contenuto dei prossimi capitoli si riferisce (quando non espressamente specificato) alla società Coopservice, in qualità di capogruppo e controllante al 100% di Istituto di Vigilanza Coopservice Spa, verso la quale eroga specifiche funzioni in modalità service. Secondo la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), recepita in Italia dal D.Lgs. n. 125/2024, e alla luce degli ultimi aggiornamenti europei in materia, Coopservice rientra tra le imprese tenute alla rendicontazione di sostenibilità di Gruppo a partire dall'esercizio 2027. Per l'anno 2025, la rendicontazione, pur essendo volontaria, rispetta i principi di trasparenza e chiarezza degli standard GRI.

GOVERNANCE

Coopservice è una cooperativa di soci – lavoratori a larga base sociale e a mutualità prevalente; ciò significa che al suo interno lo scambio mutualistico, rappresentato dal lavoro, avviene in prevalenza con i soci.

Essere socio significa essere protagonista della vita sociale dell'azienda, partecipare all'elaborazione dei programmi di sviluppo e alla realizzazione dei processi produttivi, nonché far parte di un sistema che garantisce medesimi diritti e doveri.

Coopservice ha scelto di favorire l'adesione a socio dei propri lavoratori promuovendo la democrazia e la partecipazione per rendere protagonisti i soci lavoratori nella gestione della propria "casa" avendone cura e migliorandola per le generazioni future. I principi della "porta aperta" e "una testa un voto" caratterizzano in modo significativo la vita e lo scopo dell'impresa cooperativa e dei suoi soci: valorizzare il proprio operato mantenendolo nella cooperativa per lasciarlo ai soci che verranno.

"Lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali"

Art. 3 dello Statuto Sociale.



Organi sociali

ASSEMBLEA DEI SOCI

Lo strumento principale con cui i soci possono contribuire alle decisioni della cooperativa è l'Assemblea dei soci che, oltre ad approvare il bilancio consuntivo (e, qualora ritenuto utile, il bilancio preventivo), ha la responsabilità di giudicare l'operato degli amministratori e deliberare su alcune materie, tra cui l'eventuale erogazione del ristorno.

Spetta all'Assemblea dei Soci la nomina:

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione,
- dei componenti del Collegio Sindacale,
- del Revisore Legale dei conti.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I consiglieri che compongono il CdA restano in carica per tre esercizi e sono eletti dall'assemblea in rappresentanza delle principali aree territoriali. Ogni anno si rinnova per un terzo dei suoi membri. Il consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione della cooperativa. Al Presidente, che ha la rappresentanza della società, spetta convocare, presiedere e coordinare le funzioni e gli organismi aziendali interni di espressione sociale deputati ad avere funzioni consultive per il consiglio.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti eletti dall'assemblea che restano in carica per tre anni. Ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adequazione dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Presidente: Milanese Gianfranco

Componenti: Iotti Elena, Alberini Paolo

Altri organi

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione previsti dalla normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa delle società, nonché di curarne l'aggiornamento, al fine di evitare la responsabilità della società per reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Presidente: Martelli Elena

Componenti: Caprari Simone, De Santis Alessia

SOCIETÀ DI REVISIONE

PricewaterhouseCoopers SpA

Composizione del C.d.A. alla data di approvazione del Bilancio 2025

Nominativo	Carica	<30	30-50	>50	ESG
Olivi Roberto	Presidente				G, S
Grassi Andrea	Vicepresidente				G, S
Baracchi Luca	Consigliere				E
Caroli Giuliana	Consigliere				E, S, G
Collini Alessandro	Consigliere				S
Catellani Silvia	Consigliere				G
Cattini Andrea	Consigliere				G
Cerone Claudia	Consigliere				
Chiatti Lucia	Consigliere				
Chierici Vania	Consigliere				G
Giordano Giacomo	Consigliere				
Marazia Raffaella	Consigliere				S
Maso Stefania	Consigliere				
Petrei Michela	Consigliere				
Rossi Uberto	Consigliere				G

In tabella l'indicazione della fascia d'età e le competenze ESG acquisite nell'esercizio delle proprie responsabilità aziendali

53%
donne

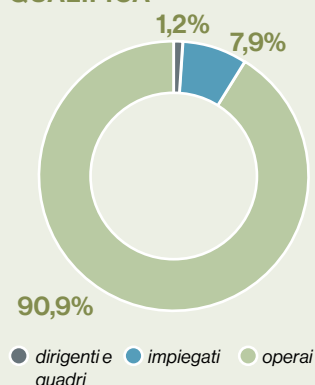
47%
uomini



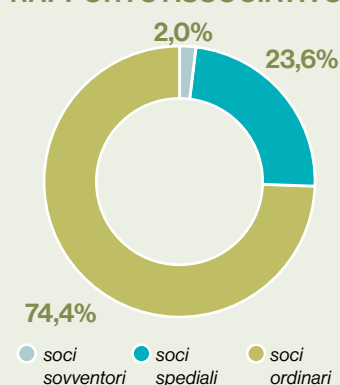
PROFILO DEI SOCI

 60% 3.126	dati al 31/12/2025 TOTALE SOCI 5.195	 40% 2.069
61% 3.089	SOCI LAVORATORI in forza al 31/12/2025 5.090	39% 2.001

QUALIFICA



RAPPORTO ASSOCIATIVO

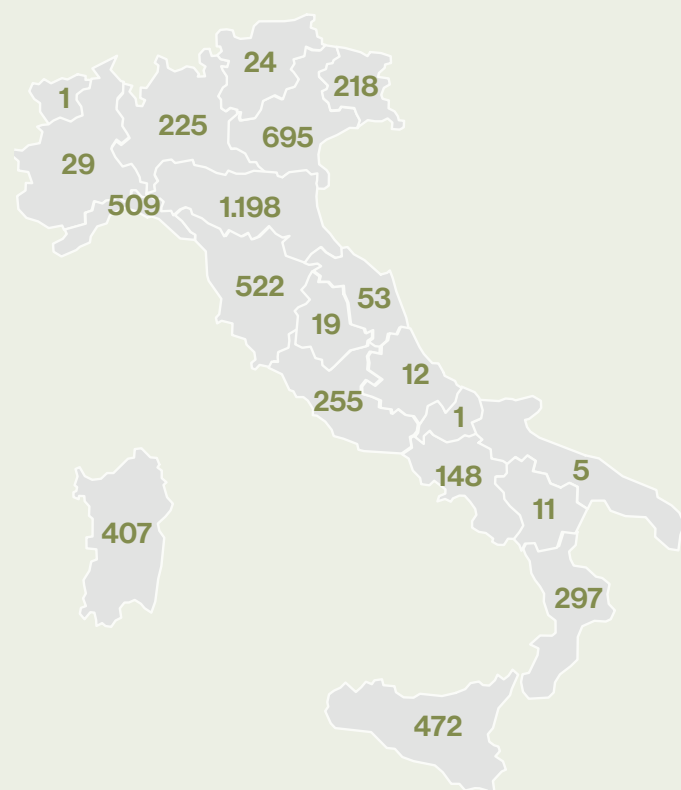


DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI LAVORATORI

per regione di lavoro

Per garantire una più diretta partecipazione dei Soci alla vita della cooperativa, rafforzare ed articolare la presenza sociale della cooperativa sul territorio, sono al momento attive 8 Sezioni Soci su base territoriale.

Nella mappa sotto è rappresentata la distribuzione regionale dei soci per evidenziare la loro presenza sul territorio nazionale.



Base sociale

Lo Statuto Sociale di Coopservice prevede tre modalità di rapporto associativo: socio ordinario, socio speciale e socio sovventore.

I **soci ordinari** sono i lavoratori che collaborano al raggiungimento dei fini sociali con la propria attività lavorativa o professionale. Concorrono alla gestione d'impresa e partecipano attivamente alla realizzazione dei processi produttivi, nonché alla vita della cooperativa.

I **soci speciali** sono coloro che devono completare o integrare la loro formazione in ragione del perseguimento degli scopi sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della cooperativa. Questo percorso ha normalmente una durata di 24 mesi, durante i quali il socio può beneficiare dei vantaggi offerti dalle iniziative di welfare sociale e partecipare alle attività organizzate dalla cooperativa per i soci, anche se con alcune limitazioni dettate dallo statuto.

Alla categoria dei **soci sovventori** appartengono quei soci che decidono volontariamente di mantenere le proprie quote nella cooperativa anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro perchè ne condividono gli scopi sociali. Questa opportunità è stata offerta a tutti i soci lavoratori nel momento del passaggio per conferimento del ramo d'azienda da Coopservice a Istituto di Vigilanza Coopservice Spa per continuare ad accedere ad alcuni dei benefici previsti.

55,3%

Rapporto di prevalenza

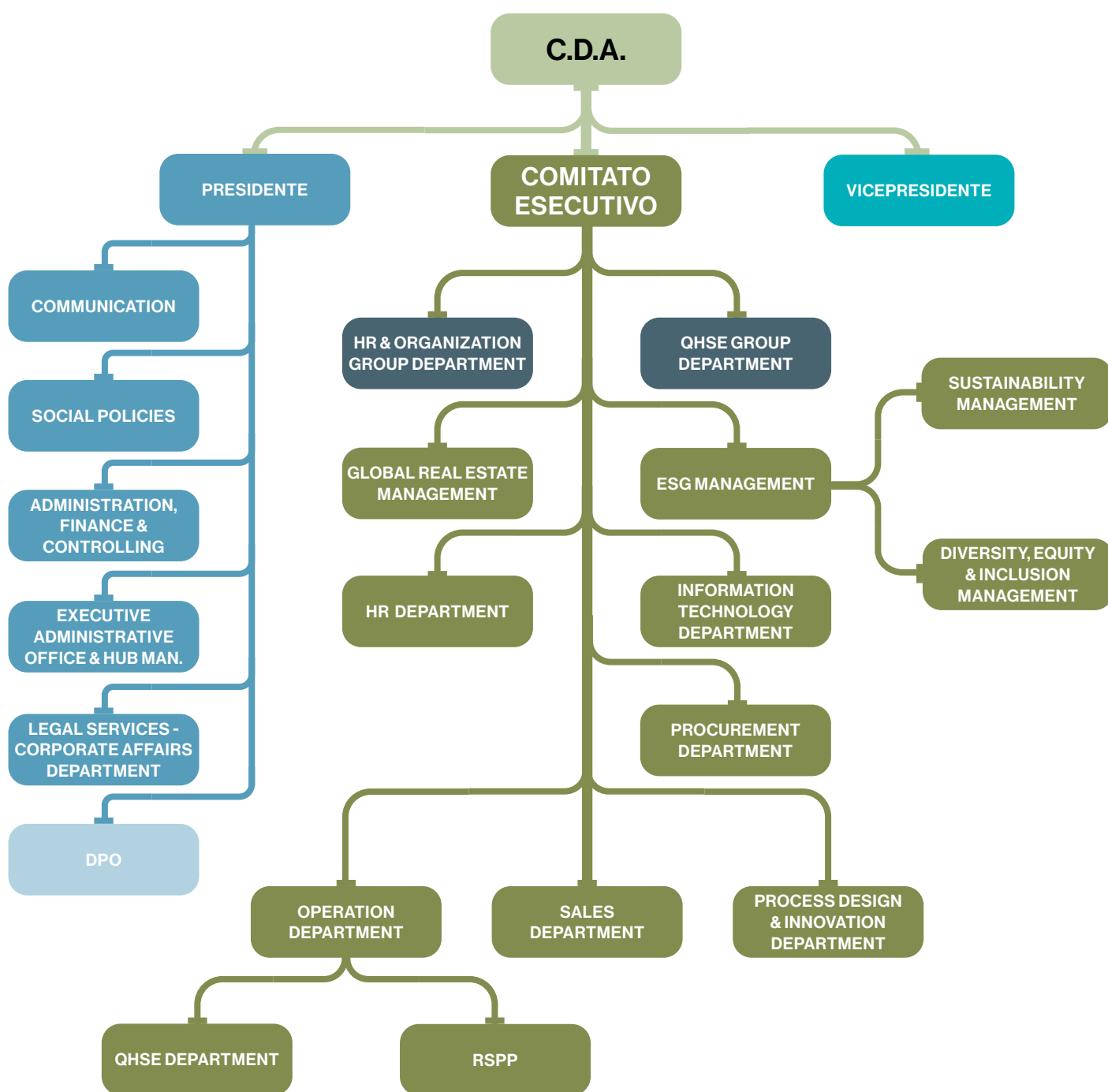
La cooperativa realizza lo scambio mutualistico con i soci instaurando con loro rapporti di lavoro subordinato che, per rientrare in una condizione di Mutualità Prevalente, devono realizzare un costo del lavoro maggiore del 50% del costo del lavoro totale.

Nel 2025 il rapporto tra l'attività svolta con i soci rappresenta il 55,3% dell'attività complessiva, realizzando la condizione di mutualità prevalente.

Struttura di governance

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 30.09.2025 ha istituito a diretto riporto del CdA, il Comitato Esecutivo con funzioni propositive in merito alle linee di sviluppo e strategiche della Società, oltreché di direzione, organizzazione e coordinamento dei processi e delle politiche di sviluppo infragruppo. Il Comitato Esecutivo è composto da Roberto Olivi, in qualità di Presidente, Andrea Grassi, in qualità di Vicepresidente, e Andrea Cattini, CFO e consigliere d'amministrazione.

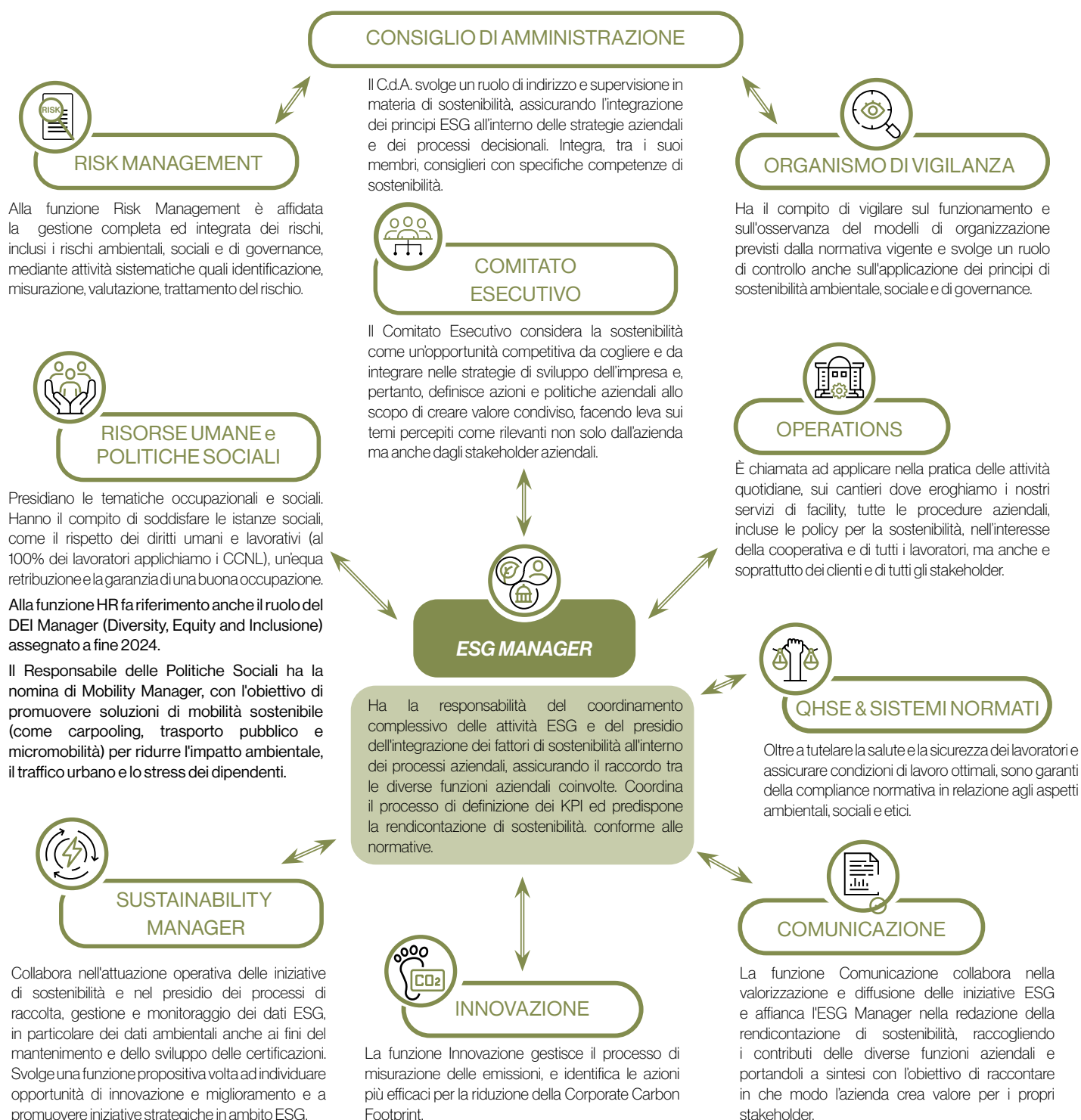
La decisione di istituire un Comitato Esecutivo è una scelta strategica e valoriale che mira a indirizzare, orientare e vigilare sull'attività imprenditoriale della cooperativa rispetto al raggiungimento degli scopi sociali e degli obiettivi dei Piani Strategici/ Industriali, oltre a svolgere un ruolo di coordinamento sulle Direzioni e Funzioni aziendali che hanno con il Comitato Esecutivo un rapporto di dipendenza. Sempre a livello strategico, il Comitato Esecutivo ha il compito di dirigere, organizzare e coordinare i processi e le politiche di sviluppo infragruppo, ricercando quelle sinergie che possono aumentare l'efficienza e la produttività a vantaggio delle singole società e del gruppo nel suo complesso. È con questa ottica che vengono istituite le strutture organizzative di gruppo HR & Organization e QHSE al fine di rafforzare il presidio unitario e il coordinamento di tematiche e processi comuni alle diverse aziende del gruppo.



Governance e gestione della sostenibilità

L'integrazione della sostenibilità nella corporate governance di Coopservice ha portato a definire organi, regole e processi per gestire in modo efficace l'impatto sociale e ambientale, abilitando la capacità di intercettare e analizzare le opportunità e i rischi connessi con le tendenze in atto, nonché di attivare i processi decisionali necessari per allineare l'operato aziendale a tali trend. A ottobre 2025 è stata istituita la funzione di ESG Manager chiamata ad attuare ed implementare la strategia aziendale in termini di sostenibilità, promuovendo pratiche responsabili su tematiche ambientali, sociali e di governance e integrandole nei processi organizzativi per generare valore duraturo e reputazione positiva.

Lo schema illustra come la governance e la gestione della sostenibilità rappresentano in Coopservice un sistema articolato che raccoglie e connette tra loro differenti livelli e funzioni aziendali.



ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa progettata per rispondere più efficacemente agli obiettivi sfidanti del Piano Strategico 2023-2026

Il Piano industriale per il quadriennio 2023-2026 è stato accompagnato da una profonda riorganizzazione della struttura Operations, che ha portato al superamento delle linee di servizio verso una organizzazione per aree territoriali. Le ragioni principali di questa importante decisione sono da ricercare essenzialmente nella volontà di migliorare ulteriormente il presidio del territorio e la relazione con il cliente, accorciando la catena decisionale e di comunicazione, e di accrescere l'efficienza operativa del servizio.

Alla base del Piano, la necessità di perseguire una sempre maggiore integrazione dei servizi e offrire ai nostri clienti soluzioni multi-servizi progettate su misura, con la tranquillità, per il cliente, di poter contare su un referente unico e di beneficiare dei vantaggi connessi all'ottimizzazione dei costi e alla razionalizzazione delle risorse.

Un approccio per aree territoriali permette, infatti, a Coopservice di essere più vicini al cliente e di garantire una gestione integrata del contratto e dei servizi, fornendo risposte tempestive e complete a tutte le necessità attuali e future.

Per riassumere, la nuova struttura territoriale consente di perseguire un maggiore focus sul cliente, una migliore accountability e di applicare logiche più flessibili e adattabili. Il tutto senza compromettere il valore di specializzazione, omogeneità, standardizzazione, ottimizzazione processi e sinergie dal punto di vista tecnico, commerciale e amministrativo.

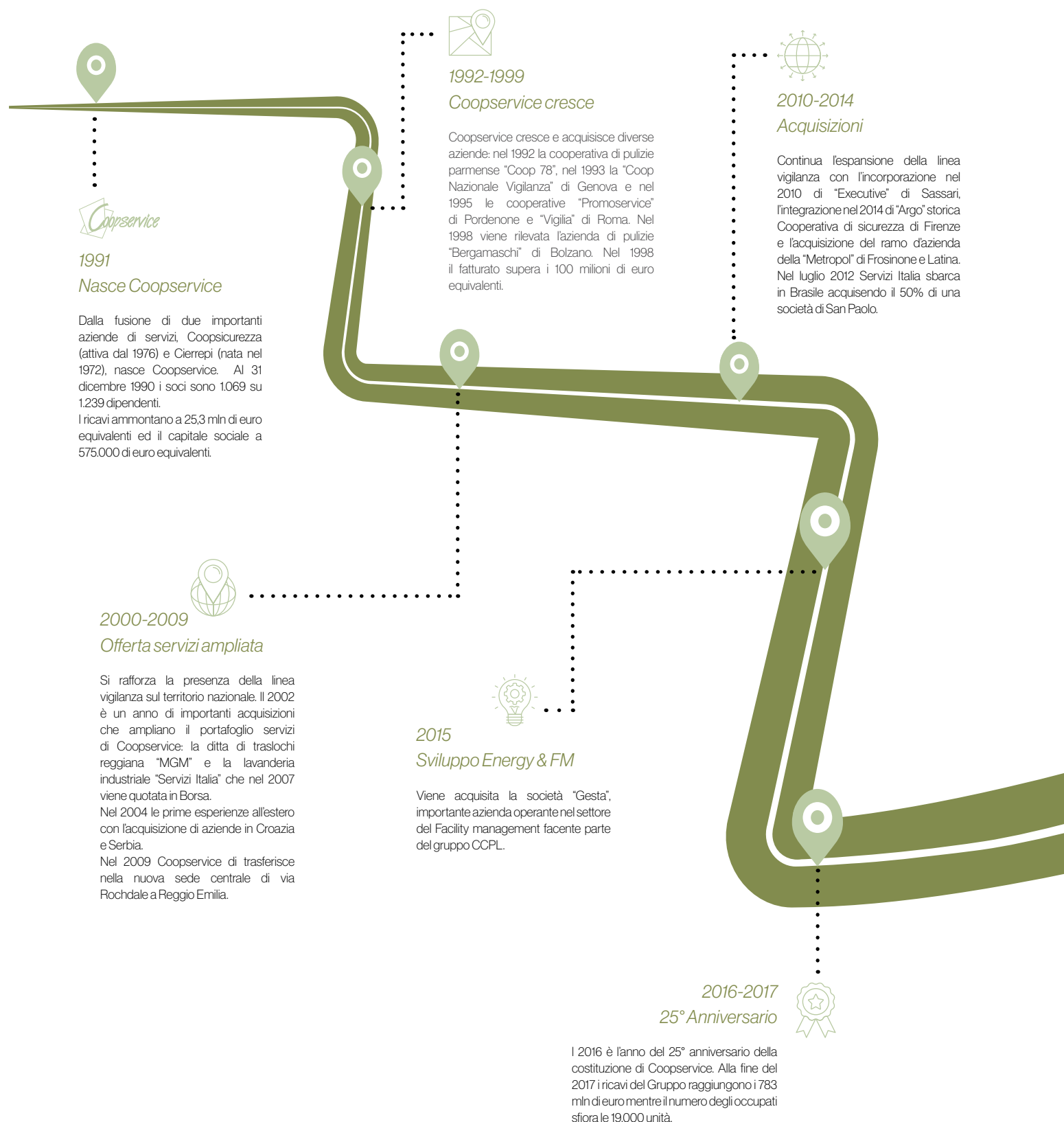
Sono 5 le aree geografiche individuate sul territorio nazionale: Nord Est con sede a Cordenons (PD), Nord Ovest con sede a Milano, Emilia Romagna con sede a Reggio Emilia, Centro con sede a Roma e Sud con sede a Napoli. Ciascuna area è presidiata da un Direttore di Area, supportato da Operation Manager, focalizzati per tipologia di servizio, da una struttura di Segreteria Tecnica di Area e da uno o più Key Account Manager.

A queste cinque aree si affiancano due aree nazionali: il Moving & Handling Services per la presenza di specifici asset aziendali (mezzi e magazzini altamente specializzati) e la Global Industrial Area per la gestione dei contratti in global service in ambito industriale che richiedono un approccio integrato.



STORIA

La storia del Gruppo Coopservice inizia molto prima del 1991, anno di fondazione di Coopservice S.Coop.p.A.. È un percorso di crescita e sviluppo che ha mantenuto negli anni una forte identità cooperativa a vasta base sociale, volto a rafforzare e consolidare un modello imprenditoriale basato su solidi valori e una visione prospettica del futuro.





2018-2019 Piano strategico e nuovo logo

Viene presentato il Piano Strategico 2018-2022 che si pone un obiettivo di fatturato per il Gruppo a 1,1 miliardi di Euro già per il 2020. Coopservice si espande in Spagna con l'acquisizione di PJC, un'azienda di servizi di facility con base a Madrid. Nel 2019 Coopservice riorganizza la propria struttura e si rinnova con un nuovo logo. La comunicazione verso i propri stakeholder si arricchisce di una nuova APP Coopservice Community e di una presenza attiva sui social. Al 31 dicembre vengono fuse per incorporazione le società Gesta, Ad Personam ed Electric System.



2023 Riorganizzazione Nasce Istituto di Vigilanza Coopservice Spa

Coopservice presenta il nuovo Piano Industriale 2023-2026. Un piano ambizioso e sfidante che mira a superare le criticità di un contesto che permane fortemente instabile, anche attraverso una riorganizzazione della struttura Operations e della funzione Commerciale, e con operazioni societarie volte a rafforzare il ruolo di leadership del mercato. A fine 2022 si concretizza la cessione di Archimede SpA, mentre a luglio 2023 nasce l'Istituto di Vigilanza Coopservice SpA, 100% controllata da Coopservice, per dare nuovo slancio ad un settore strategico e altamente competitivo.

2020-2022 La sfida continua



La nostra proposta di valore, unica nel mercato del facility, si arricchisce di nuovi servizi per la gestione della pandemia causata dal Covid-19. Servizi che da risposta emergenziale diventano strutturali e mostrano la nostra capacità di rispondere efficacemente alle sfide imposte. Innovazione, digitalizzazione e sostenibilità sono i 3 pilastri che sostengono le scelte strategiche di Coopservice. Il fatturato del Gruppo supera il miliardo di Euro con un numero di occupati stabilmente sopra le 20.000 unità.

2024-2025 Rinnovamento



Per operare con successo in un contesto ancora contraddistinto da una grande instabilità politica, economica e sociale, la nostra ricetta è rinnovare costantemente il nostro modello business e investire ingenti risorse in innovazione, digitalizzazione e sostenibilità. Per offrire sempre nuovi servizi e soluzioni all'avanguardia sia ai clienti del settore pubblico, con lo sviluppo del Partenariato Pubblico Privato, sia del settore privato, attraverso nuove forme di collaborazione e partnership.

I risultati raggiunti dal Gruppo consolidano la posizione di leader del mercato dei servizi integrati di facility che va preservata attraverso il conseguimento di importanti obiettivi di efficienza gestionale e di sviluppo progettuale. Sostenibilità, innovazione e sicurezza restano i pilastri fondamentali sui quali investire per costruire un futuro solido per la cooperativa e per le altre società del Gruppo.

MODELLO DI BUSINESS

Un'organizzazione snella rappresenta un vantaggio competitivo fondamentale per i nostri clienti, che possono così focalizzarsi sulle strategie per migliorare l'efficienza dei loro processi "core" affidando ad un partner unico di grande esperienza la gestione integrata di tutte le attività di facility.

Coopservice si propone come **referente unico per la gestione di tutte le attività non-core del cliente**, affiancando le imprese e gli enti pubblici e privati in un percorso di cambiamento ed ottimizzazione dell'organizzazione, affinché possano convenientemente adottare nuovi modelli basati sulla gestione terziarizzata e globale dei servizi, secondo una logica di massimizzazione dell'efficienza e razionalizzazione delle risorse.

Coopservice progetta soluzioni integrate, gestisce ed eroga, direttamente con il personale delle aziende del Gruppo, un'ampia gamma di servizi di facility quali: cleaning & soft services, lavanolo e sterilizzazione, energy management e servizi tecnici-manutentivi, servizi specializzati nell'ambito della logistica e del moving nazionale e internazionale, servizi di vigilanza e sicurezza. Con un solo obiettivo: essere un punto di riferimento globale nel mondo dei servizi integrati.

Fondamentale mettersi in ascolto dei bisogni dei clienti e offrire **serietà, affidabilità, qualità del servizio, rapidità di risposta, facilità di accesso e convenienza.**

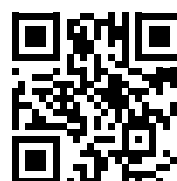
Solo attraverso una soluzione integrata capace di prendersi cura di tutti gli aspetti connessi al benessere, le persone che frequentano quei luoghi possono vivere un'esperienza positiva e priva di rischi per la loro salute e sicurezza.

Che si tratti dei viaggiatori o dei passeggeri in transito in una stazione ferroviaria o in un aeroporto, del personale sanitario, dei pazienti e dei loro familiari in un ospedale, degli studenti e degli insegnanti in una scuola o università, dei lavoratori in una fabbrica o in un ufficio, dei clienti di un centro commerciale, dei visitatori di un museo oppure di abitanti di una città, l'obiettivo è gestire e mantenere questi luoghi puliti, sani, sicuri, confortevoli, efficienti.

I vantaggi di una soluzione integrata per i servizi di facility

Una gestione integrata dei servizi offre considerevoli vantaggi ai clienti: un **risparmio economico**, in virtù dei processi di efficientamento che si possono implementare, e una **garanzia di risultato**, grazie all'erogazione diretta dei servizi con personale dipendente e a procedure di controllo e monitoraggio delle prestazioni collaudate e consolidate da anni di esperienza nel settore.

Il cliente può avvalersi di un singolo servizio, di più servizi oppure di una soluzione integrata per massimizzare il rapporto costi/benefici. La differenza sostanziale tra la proposta di Coopservice e le altre aziende di facility management è che **Coopservice controlla sia la governance dei servizi sia la loro erogazione** con il proprio personale - più di 20.000 dipendenti nel Gruppo - formato ed addestrato per garantire le migliori prestazioni.



Video
"I servizi integrati di Coopservice"

SERVIZIO SINGOLO

Non esistono servizi standard perché per noi non esistono clienti standard, ma solo clienti unici con i loro bisogni e le loro caratteristiche peculiari.

Che si tratti di pulizie professionali, di un trasloco o della sicurezza di un edificio, **il servizio viene disegnato su misura per adattarsi perfettamente alle esigenze del cliente** e rispondere pienamente ai più elevati standard prestazionali.

SERVIZI MULTIPLI

Per gestire e mantenere un edificio è necessario intervenire su diverse aree: la pulizia dei locali e degli arredi, il corretto funzionamento degli impianti, le procedure di sicurezza per l'accesso, l'approvvigionamento dei materiali.

E spesso queste operazioni si sovrappongono e possono **beneficiare di una gestione coordinata affidata ad un unico fornitore**.



FACILITY MANAGEMENT

Con Facility Management ci si riferisce alla gestione organizzativa che controlla tutte le attività che non riguardano il core business di un'azienda. Considerata la diversa tipologia e la complessità tecnica di alcuni servizi, spesso questa soluzione implica un **processo di esternalizzazione, con l'affidamento a subappaltatori**, che può portare a inefficienze e sprechi rispetto ad una gestione diretta e interna.

SERVIZI INTEGRATI DI FACILITY

Una soluzione integrata di global service è **garanzia di massima efficienza** in quanto tutta la responsabilità, sia gestionale sia produttiva, è affidata ad un unico fornitore, che può così ottimizzare i processi e investire le migliori risorse umane e tecnologiche nella commessa. Questa è la ragione che spinge Coopservice ad **offrire ai propri clienti una soluzione completa: progettazione del servizio, gestione ed erogazione diretta con il proprio personale**.

Aree di business

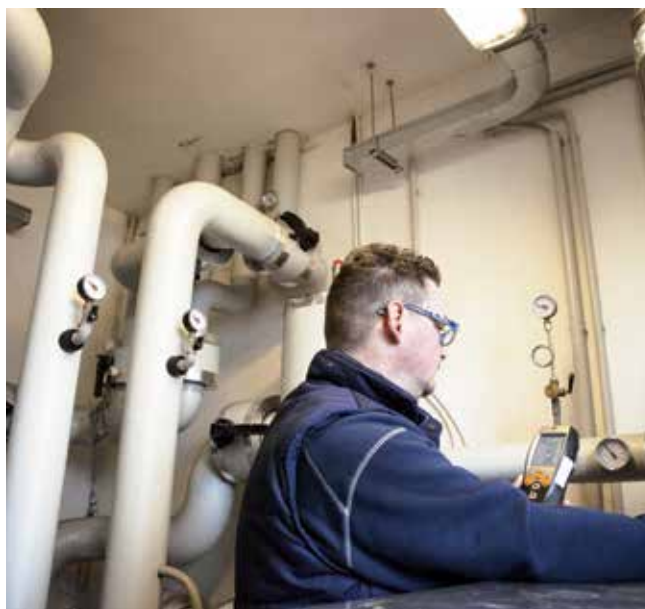
CLEANING & SOFT SERVICES

Coopservice si occupa della pulizia, l'igiene e la salubrità degli ambienti di lavoro, degli ospedali e delle strutture sanitarie, dei siti industriali, delle scuole e delle università, dei negozi, supermercati e centri commerciali, dei mezzi di trasporto, delle stazioni e degli aeroporti, degli enti pubblici, dei luoghi di aggregazione dove ogni giorno migliaia di persone svolgono le loro attività, transitano o trascorrono il loro tempo. Si prende cura degli immobili e degli spazi dei clienti perchè siano sempre puliti, accoglienti, confortevoli, ordinati e perfettamente funzionanti.



ENERGY & TECHNICAL SERVICES

Coopservice mantiene in perfetta efficienza gli immobili e gli impianti per garantire agli utenti livelli di funzionalità, benessere e comfort ottimali. Con i propri servizi tecnici e di gestione energia, offre soluzioni di efficientamento energetico per valorizzare gli immobili, ridurre i consumi e le emissioni, salvaguardare l'ambiente e contenere i costi. Dispone di strumenti, applicazioni, servizi digitali (IoT, BIM, AI) in grado di aumentare la conoscenza degli ambienti e le capacità previsionali sul comportamento degli impianti che permettono di intervenire preventivamente sulle manutenzioni con notevoli benefici per i clienti.



MOVING & HANDLING SERVICES

Coopservice si prende cura delle merci e dei beni dei propri clienti durante le fasi di trasloco, movimentazione, deposito e distribuzione, assicurandosi che vengano trasportati in condizioni ottimali, rispettando le tempistiche, in Italia e all'estero. Dispone di magazzini dotati dei più elevati standard di sicurezza antincendio e antisismica per la conservazione di archivi, lo stoccaggio di materiali e la loro distribuzione logistica e gestisce magazzini altamente automatizzati per la logistica farmaceutica e ospedaliera, applicando le logiche Lean, Agile e la metodologia Kaizen per ottimizzare i processi e garantire i massimi livelli di efficienza.



Settori/Mercati

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Pulizie professionali e sanificazione ambienti | Servizi tecnici e manutentivi | Efficientamento energetico | Servizi logistici di movimentazione e di archiviazione | Sicurezza e vigilanza, pronto intervento

TRASPORTI

Pulizie stazioni, porti, aeroporti | Pulizie sui mezzi di trasporto | Servizi di facchinaggio | Servizi tecnici e manutentivi | Sicurezza complementare ferroviaria, portuale e aeroportuale

CITTADINO

Riqualificazione energetica degli edifici | Impianti di sicurezza e antintrusione | Pronto intervento su allarme | Traslochi nazionali ed internazionali

SMART CITY

Gestione e manutenzione dello spazio urbano | Riqualificazione energetica | Cura del verde pubblico | Illuminazione pubblica a basso impatto | Sicurezza dei luoghi istituzionali, dei trasporti, delle aree industriali e artigianali | Soluzioni innovative e sostenibili

SANITÀ

Igiene, sanificazione e servizi di gestione delle strutture sanitarie | Efficientamento energetico | Logistica ospedaliera e farmaceutica | Servizi tecnici e manutentivi | Sicurezza e vigilanza, pronto intervento

STUDI PROFESSIONALI

Pulizie professionali e sanificazione ambienti | Servizi tecnici e manutentivi | Efficientamento energetico | Traslochi uffici | Portierato fiduciario | Sicurezza e vigilanza, pronto intervento su allarme

CULTURA

Pulizie professionali | Efficientamento energetico | Riqualificazione degli edifici | Servizi logistici specializzati | Sicurezza e vigilanza diurna e notturna

INDUSTRIA

Pulizie industriali e agroalimentari | Forniture energetiche | Servizi tecnici e manutentivi | Traslochi industriali e servizi logistici avanzati | Sicurezza dei siti industriali

BANCHE E ASSICURAZIONI

Sicurezza e vigilanza antirapina | Pulizie professionali | Servizi tecnici e manutentivi

GDO E COMMERCIO

Pulizie professionali | Servizi tecnici e manutentivi | Manutenzione del verde | Telecontrollo impianti tecnologici | Servizi logistici di movimentazione delle merci | Fornitura energia ed efficientamento | Vigilanza antitaccheggio e servizi di sicurezza



FORME DI COLLABORAZIONE ECONOMICA E ORGANIZZATIVA

PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO

Il Partenariato Pubblico Privato (PPP) comprende una vasta gamma di modelli di cooperazione tra il settore pubblico e quello privato.

Si ricorre al PPP nei casi in cui il settore pubblico intende realizzare un progetto, che coinvolga un'opera pubblica o di pubblica utilità, la cui progettazione, realizzazione, gestione e finanziamento - in tutto o in parte, sono affidate al settore privato.

La sua diffusione si interseca con le difficoltà dell'amministrazione di reperire risorse necessarie ad assicurare la fornitura di un'opera o di un servizio alla collettività. Da questo, diventa necessario il ricorso a capitali ed energie private con il difficile obiettivo di equilibrare un'azione amministrativa efficiente ed efficace con criteri di economicità.

Questo modello genera vantaggi sia per il settore privato sia per il settore pubblico:

- Il settore privato è posto nelle condizioni di fornire le proprie capacità manageriali, commerciali ed innovative nella progettazione, finanziamento, costruzione e gestione di infrastrutture di pubblica utilità, ottenendone un ritorno economico.
- Il settore pubblico trae beneficio dalla presenza dei privati, a parità di risorse pubbliche impegnate, per l'ottimizzazione dell'uso delle risorse disponibili capaci di generare un circolo virtuoso tra spesa pubblica e prestazioni di servizi pubblici (miglioramento dei servizi di pubblica utilità erogati a parità di spesa pubblica), oltre alla possibilità di incrementare la dotazione infrastrutturale del Paese.

Il PPP è di particolare importanza in questo periodo, considerando che le misure del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), che guardano ad innovazione, transizione verde e valorizzazione dei territori, sono pienamente operative e occorre un forte impegno da parte della Pubblica Amministrazione riguardo la capacità progettuale.

PROJECT FINANCING

Strumento giuridico, economico e finanziario, attraverso cui un soggetto può realizzare un progetto, caratterizzato da elevata complessità, alto fabbisogno di capitale e in grado di garantire con ragionevole certezza dei flussi di cassa per remunerare i finanziatori, ripagando costi operativi e capitale investito.

CONSORZI

Forma di associazione tra imprese che permette di intraprendere strategie di più ampio respiro, attraverso la ripartizione del rischio e la condivisione di esperienze. Come risultato si acquisisce maggior credibilità nel mercato e maggior potere contrattuale nelle relazioni con gli stakeholders di settore.

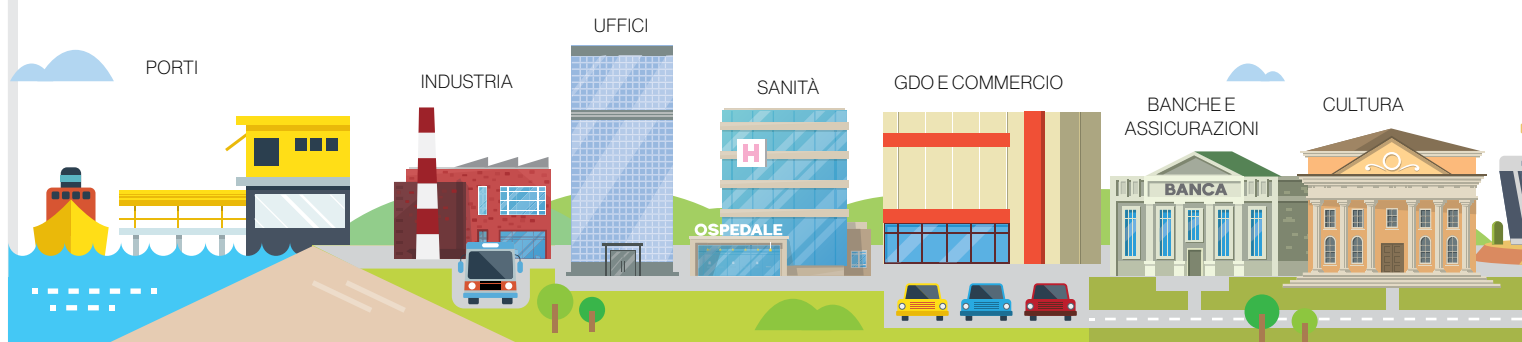
MODELLO DI BUSINESS

 CAPITALE FINANZIARIO		 CAPITALE PRODUTTIVO		 CAPITALE INTELLETTUALE	
INPUT					
Capitale sociale	9,1 mln €	Sede, filiale e uffici	27	Ore di formazione	87.381
Prestito sociale	2,9 mln €	Filiali vigilanza	23	Progetti innovativi conclusi	122
		Magazzini logistica	9	Collaborazioni università italiane e straniere	
				Certificazione sistema gestione BIM	
				Certificazione 56002 Innovazione	
 Pag. 68		 Pag. 71		 Pag. 75	

PURPOSE E VALORI Pag. 8

GOVERNANCE Pag. 12-16

MERCATI



SERVIZI INTEGRATI DI FACILITY

OUTPUT					
Val. produzione Gruppo	1.088 mln €	Ore lavorate	17 mln	Dipendenti unici formati	7.862
Val. produzione Coopservice	585 mln €	Volume magazzini logistica	417 mila m³	Aree di interesse della ricerca e sviluppo	Internet of Things
Utile Gruppo	843 mila €	Flotta aziendale n. mezzi	1.403		Intelligenza artificiale
Utile Coopservice	6,4 mln €	Allarmi gestiti (vigilanza)	470 mila		Machine Learning
Patrimonio netto Gruppo	162,6 mln €	Telecamere monitorate (vigilanza)	9.600		Lean production
Patrimonio netto Coopservice	150,7 mln €	Interventi con pattuglie (vigilanza)	82 mila		Metodologie Agile
EBITDA Gruppo	101,1 mln €				Kaizen
EBITDA Coopservice	20,8 mln €				Realtà virtuale
Ristorno soci Coopservice	800 mila €				Modellizzazione BIM

OUTCOME

- Fatturato Gruppo in crescita
- Utile netto positivo
- Recupero di efficienza nel processo produttivo
- Stabilità patrimoniale
- Sostenibilità dell'indebitamento

- Investimenti consistenti in infrastrutture e tecnologie
- Gestione altamente automatizzata dei magazzini di logistica
- Elevata qualità del servizio

- Valorizzazione delle competenze
- Potenziamento della struttura R&D
- Consolidamento del BIM Competence Center e certificazione PdR 74:2019
- Sviluppo di accordi con Università italiane e straniere

IMPATTO SDGS





CAPITALE UMANO

Occupati Gruppo	21.739
Occupati Coopservice	13.134
Occupati Istituto di Vigilanza Coopservice	3.891
Soci lavoratori Coopservice	5.090
Lavoratori cittadini stranieri Coopservice	20,5%
Occupazione femminile Coopservice	65%

Q Pag. 79



CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

Sponsorizzazioni - valore	272 mila€
Donazioni - valore	51 mila €
Partecipazione a eventi e fiere	
Collaborazioni accademiche	

Q Pag. 102



CAPITALE NATURALE

Scope 1 emissioni t CO2e	12.983
Scope 2 emissioni t CO2e (market based)	3
Scope 3 emissioni t CO2e	101.705
Totale emissioni t CO2e	114.691

Q Pag. 110

STAKEHOLDER E CREAZIONE DEL VALORE

Q Pag. 26-41

GESTIONE DEL RISCHIO E COMPLIANCE

Q Pag. 44-53



Dipendenti età < 30 anni	5%
Dipendenti tempo indeterminato	91%
Infortuni - indice di frequenza	24,88
Infortuni - indice di gravità	0,58
Rapporto di prevalenza	55,3%
Borse di studio erogate	73
Fondo di Solidarietà ammontare	210 mila €

Enti sostenuti con donazioni	15
Progetti sostenuti con sponsorizzazioni	39
Collaborazioni avviate:	UNIMORE
	UNIPR
	UNIBO
	Università straniere

Certificazioni ambientali	UNI EN ISO 14001
	ISO 14064-1
	ECOLABEL
	ECOVADIS
	EMAS
Crediti di sostenibilità acquistati equivalenti a la cui emissione è stata assorbita o evitata	300
	300 tCO2

- Rafforzamento dell'identità cooperativa
- Buona occupazione garantita dall'applicazione dei CCNL al 100% dei lavoratori
- MBO e sviluppo competenze
- Certificazione DE&I ISO 30415
- Politiche attive per la riduzione degli infortuni
- Benefici per soci e dipendenti

- Sostegno alle comunità locali
- Rafforzamento della relazioni con soci e dipendenti e gli altri Stakeholder
- Consolidamento dei rapporti con il mondo accademico e i centri di ricerca
- Miglioramento della reputazione aziendale
- Premi e riconoscimenti

- Misurazione delle emissioni tCO2e per Scope 1, 2 e 3
- Servizi a ridotto impatto ambientale, certificati Ecolabel, a marchio Green Leaf
- Partnership con WAMI, Opus Apis, Sea The Change e Fondazione Cetacea
- Certificazione EPD e ISO 14067 per i servizi di pulizia e sanificazione in ambiente ospedaliero



ANALISI DEGLI STAKEHOLDER

La mappatura degli stakeholder ha lo scopo di individuare modalità di gestione delle relazioni più efficaci con i diversi soggetti e di migliorare la comprensione del contesto nel quale si opera.

Sono stakeholder tutti coloro i cui interessi potrebbero o sono influenzati positivamente e/o negativamente dall'attività svolta dall'azienda.

L'identificazione degli stakeholder è avvenuta tramite un processo di prioritizzazione che ha tenuto conto delle indicazioni presenti nella serie di standard AA1000 di AccountAbility.

01

Mappatura degli stakeholder

1° LIVELLO	2° LIVELLO
Soci lavoratori	Soci lavoratori
Dipendenti	Dipendenti non soci
Clienti	Clienti pubblici Clienti privati grandi utenti Clienti privati piccole e medie utenze Subappaltatori
Fornitori	Fornitori di servizi IT/tecnologia Fornitori di servizi strategici Fornitori di prodotti
Concorrenti Consortiati	Partner in ATI e RTI (per gare) Consorti
Partner	Università ed enti di ricerca
Istituzioni	Autorità governative Autorità di settore Enti locali
Associazioni	ACI/Legacoop Altre associazioni di categoria Sindacati
Organismi	Organismi di controllo
Utenti	Utenti del cliente
Comunità locali	Cittadini Enti del terzo settore Enti territoriali
Comunità finanziaria	Banche e società finanziarie Organismi esterni di rating
Media	Social Media Opinion Leaders Mezzi di comunicazione tradizionali
Altre società	Altre società del Gruppo

La mappatura è il punto di partenza che ha permesso di identificare le categorie di stakeholder e ha portato alla "costruzione dell'albero degli stakeholder" su due livelli, rappresentato nella tabella a fianco da 14 categorie principali (1° livello).

Nell'annuale processo di aggiornamento dell'analisi degli stakeholder e della materialità, condotto dal Comitato di Direzione e approvato dal Consiglio di Amministrazione, è stato convenuto che non sono intervenute modifiche significative allo scenario e/o al modello di business tali da richiedere una revisione della mappatura degli stakeholder che, per il 2025, viene riconfermata rispetto a quella pubblicata nel report precedente.

02

Prioritizzazione degli stakeholder

È il processo che permette di ordinare i portatori di interesse, e conseguentemente la migliore modalità di engagement, attraverso il calcolo della rilevanza dello stakeholder per ogni categoria individuata, sulla base dei seguenti parametri:

Dipendenza

Stakeholder che, direttamente o indirettamente, dipendono dalle attività e dall'operatività dell'organizzazione, sia in termini economici/finanziari sia in termini di infrastrutture regionali o locali.

Influenza

Stakeholder verso i quali l'organizzazione ha, o potrebbe avere, responsabilità legali, finanziarie ed operative sotto forma di regolamenti, contratti, politiche o codici di comportamento.

Urgenza

Stakeholder che richiedono attenzione immediata da parte dell'organizzazione, con riferimento a tematiche finanziarie, economiche, sociali e ambientali.

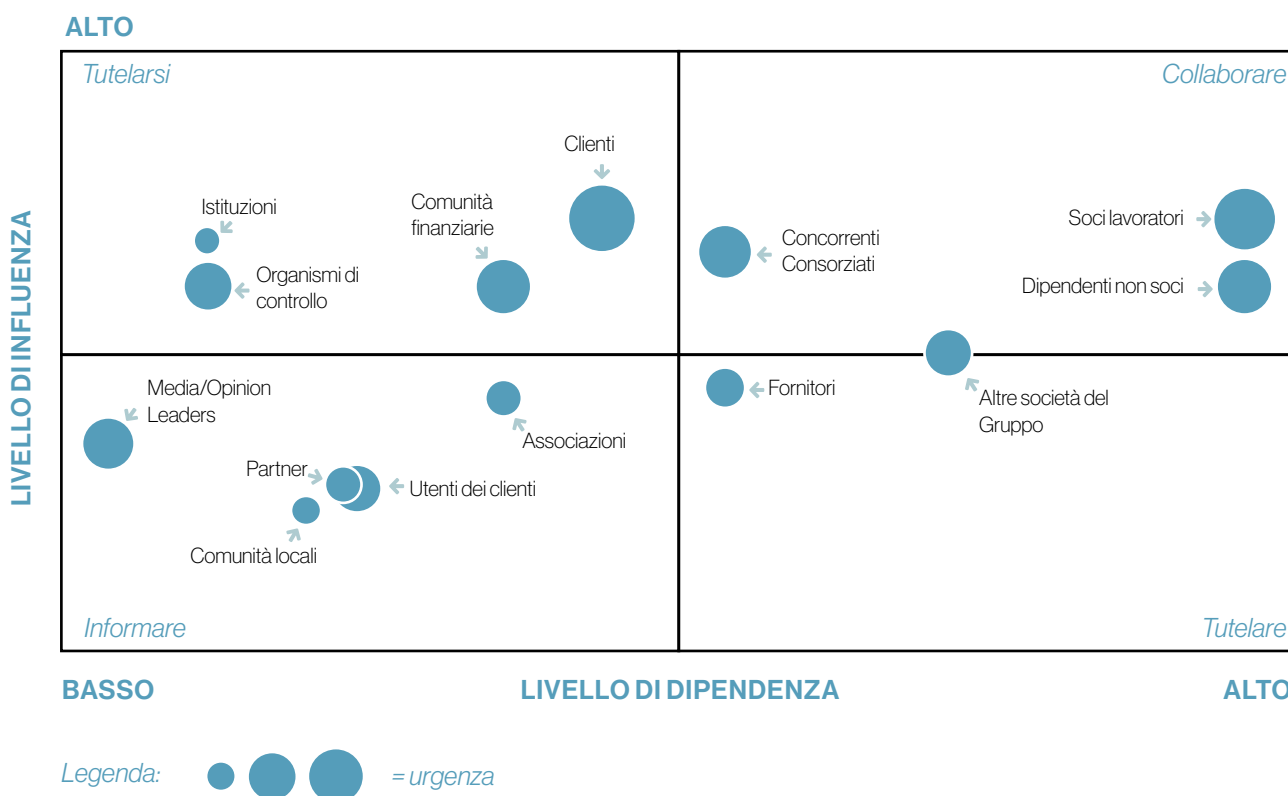
La valutazione dell'urgenza permette di contemplare la dimensione temporale della relazione e di cogliere eventuali attenzioni particolari da avere in funzione del mutato contesto esterno di riferimento (ad esempio, l'impatto della crisi energetica causata dal perdurare dei conflitti oppure un evento improvviso come un incendio o un'alluvione che determina una risposta emergenziale).

Ad ogni categoria di stakeholder (di secondo livello) è stato dato un voto da 1 a 5 per ogni parametro. Al fine di ottenere una media per categoria di stakeholder di primo livello, è stata fatta la media ponderata dei tre criteri (seguendo le pesature: 40% per la dipendenza, 40% per l'influenza e 20% per l'urgenza).

È stata così costruita la matrice delle relazioni ottimali, che, tramite l'attribuzione dei punteggi relativi a dipendenza e influenza, colloca i diversi stakeholder in quattro aree differenti: tutelarsi, collaborare, tutelare e informare.

03

Matrice delle relazioni



ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel 2025 è stata riconosciuta ancora valida l'analisi di materialità di impatto pubblicata per la prima volta nel report 2023, in considerazione del fatto che il modello di business, la strategia aziendale e il contesto regolatorio non hanno subito modifiche significative tali da richiedere una revisione. Stessa considerazione è stata fatta anche per la materialità finanziaria e la doppia materialità che restano un mero esercizio volontario di avvicinamento ai requisiti previsti dalla direttiva CSRD. Tale esercizio preliminare non impatta la determinazione dei temi materiali del Report Integrato 2025; lo stesso e le conseguenti informazioni contenute nella sezione "Doppia Materialità" non sono oggetto di assurance da parte del revisore incaricato.

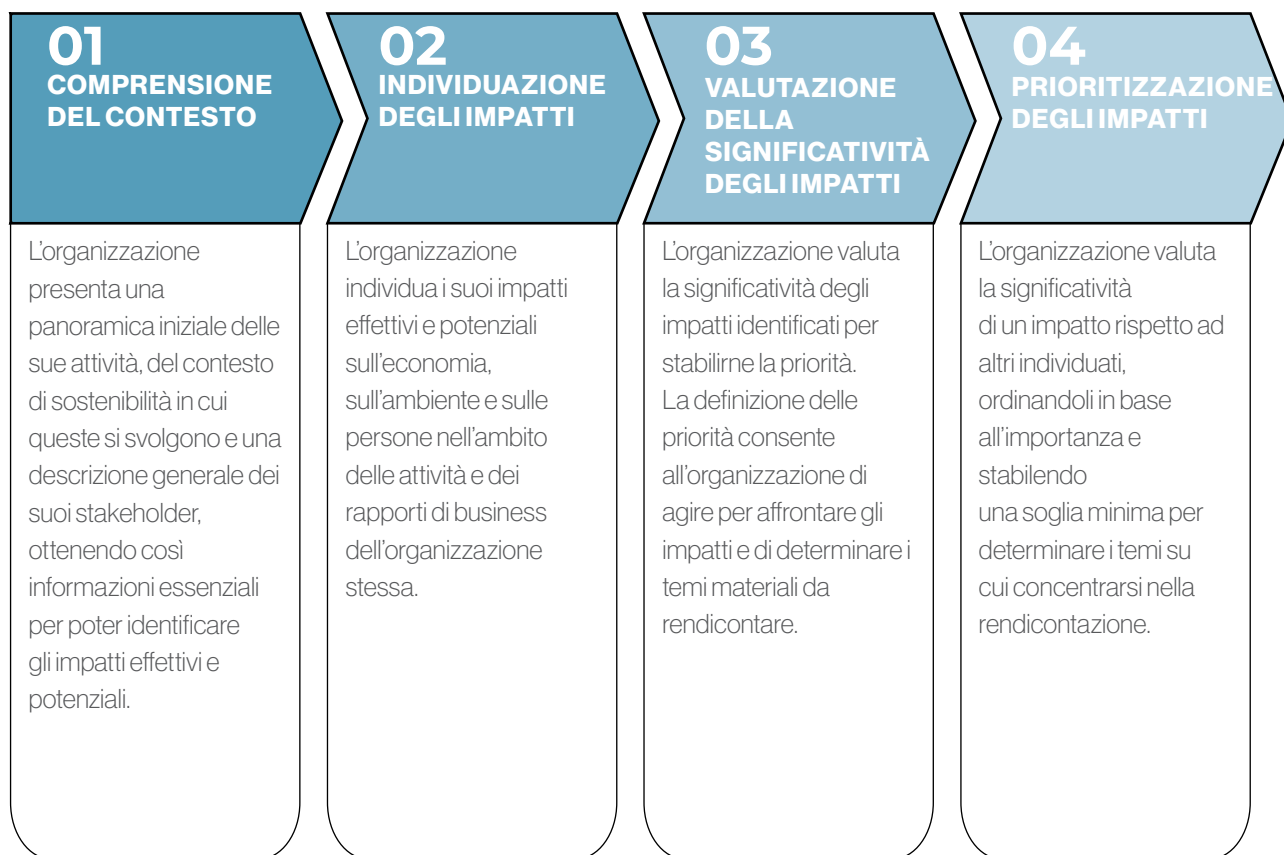
L'analisi di materialità di impatto è conforme agli standard di rendicontazione di sostenibilità della Global Reporting Initiative (GRI) che richiedono una revisione del percorso con l'obiettivo di identificare quali sono gli impatti (positivi e negativi) che un'azienda provoca sulla società e l'ambiente circostante (impatti generati).

Coopservice rendiconta, in quanto materiali, i temi che rappresentano gli impatti più significativi generati sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i

diritti umani, integrando la prospettiva degli stakeholder nel più ampio processo di valutazione degli impatti.

Nella rappresentazione grafica della Impact materiality, nella pagina a fianco, è stato scelto di riportare la lista dei temi materiali, risultati al di sopra della soglia stabilita, elencati in ordine di priorità rispetto all'entità degli impatti espressa nella valutazione degli stakeholder.

La metodologia utilizzata si articola in 4 fasi.



È stata identificata una lista o “albero” dei possibili impatti generati per aziende del settore sulla base dell'analisi di contesto esterno ed interno, degli obiettivi SDGs, delle aspettative degli stakeholder e dei principali impatti legati a ciascun tema rilevante. Parallelamente è stata svolta un'analisi del contesto interno ed esterno di Coopservice.

In particolare:

- analisi dei principali trend del 2023, derivante dall'Osservatorio Mega-Trend SCS;
- benchmark dei principali competitor;
- analisi del contesto interno attraverso documenti, politiche e processi, e individuazione dei principali KPI e dati di performance ESG.

Questo processo ha portato all'individuazione dei principali temi potenzialmente materiali per l'organizzazione che sono stati sottoposti all'analisi degli stakeholder, individuati tra: manager, dipendenti soci, dipendenti non soci, clienti, fornitori, partner/opinion leader.

Sono state privilegiate modalità di ingaggio più coinvolgenti, come interviste one-to-one e focus group, rispetto allo

strumento della survey. Ogni stakeholder ha valutato i temi materiali in termini di Impatto generato e Presidio percepito in una scala da 1 a 5.

Il punteggio finale di **Impact Materiality** usato per prioritizzare gli impatti dei temi materiali è dato dall'aggregazione (media ponderata) delle seguenti valutazioni emerse dallo stakeholder engagement:

- valutazione effettuata dai rappresentanti del **Top management (peso assegnato 40%)**;
- valutazione effettuata dagli **altri stakeholder (peso assegnato 40%)**;
- valutazione desk dei singoli impatti sulla base dei criteri richiesti dalla **Global Reporting Initiative (peso assegnato 20%)**.

Per determinare la materialità dei temi è stata posta una **soglia a 3,5** che ha portato alla seguente lista di tematiche materiali, in base alla quale sono stati individuati gli indicatori GRI e gli ulteriori indicatori specifici rendicontati nel presente documento, come riportato nell'indice dei contenuti GRI.

Impact Materiality

Ranking	Tema materiale	Impact Assessment
1	Salute e sicurezza delle risorse umane	
2	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	
3	Soddisfazione del Cliente	
4	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	
5	Tutela e benessere delle risorse umane	
6	Gestione responsabile dei fornitori	
7	Etica e Legalità	
8	Uso sostenibile delle risorse	
9	Salute e sicurezza del Cliente	
10	Innovazione di prodotto e di processo	
11	Ascolto e partecipazione dei Soci	
12	Diversità e inclusione	
13	Patrimonio intergenerazionale	
14	Gestione sostenibile dei materiali impiegati	
15	Sicurezza informatica e privacy	
16	Relazione con enti	
17	Supporto alla comunità	

Priorità bassa media alta

Tabella degli impatti

Si riporta una vista completa dei principali impatti generati identificati tramite il processo di Impact Materiality, connessi alle tematiche risultate materiali.

#	Tema	Positivo o negativo	Descrizione impatto	Effettivo o potenziale	Coinvolgimento organizzazione
#1	Salute e sicurezza delle risorse umane	-	Incidenti e infortuni derivanti da un'applicazione inefficace di procedure e azioni preventive	Effettivo	Causato
		-	Malattie professionali derivanti da un'applicazione inefficace di procedure e azioni preventive	Potenziale	Causato
#2	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	+	Crescita delle competenze e delle capacità del personale	Effettivo	Causato
#3	Soddisfazione del cliente	+	Soddisfazione del cliente in termini di esigenze, aspettative, benefici, adeguato servizio e risposte tempestive	Effettivo	Causato
		+	Scelta di prodotti e servizi con un minor impatto ambientale e sociale	Potenziale	Causato
#4	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	-	Impatto ambientale derivante dall'utilizzo di energia nei servizi offerti	Effettivo	Causato
		-	Generazione di emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2)	Effettivo	Causato
		-	Utilizzo di energia da fonti non rinnovabili nelle proprie sedi	Effettivo	Causato
		+	Erogazione di servizi di efficientamento energetico nell'offerta commerciale	Effettivo	Causato
		-	Generazione di emissioni indirette (Scope 3)	Effettivo	A cui contribuisce
		-	Generazione di emissioni di altre sostanze (es. NOx, SOx, particolato, ecc...)	Potenziale	Causato
#5	Tutela e benessere delle risorse umane	+	Assunzioni di nuovi dipendenti	Effettivo	Causato
		-	Mancata soddisfazione del benessere psico-fisico dei dipendenti	Effettivo	Causato
#6	Gestione responsabile dei fornitori	+	Sviluppo economico dei fornitori locali	Effettivo	Causato
		-	Impatti sociali negativi e violazione dei diritti umani lungo la catena del valore	Potenziale	Direttamente correlato tramite i suoi rapporti di business
		-	Impatti ambientali negativi derivanti dalla scelta di determinati fornitori	Potenziale	Direttamente correlato tramite i suoi rapporti di business
#7	Etica e legalità	-	Condotta corruttiva del business con conseguenze sulle persone e sui sistemi economici	Potenziale	Causato
		-	Condotta anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e pratiche monopolistiche	Potenziale	Causato
		-	Condotta fiscale non trasparente con danni sull'amministrazione pubblica e sull'economia locale	Potenziale	Causato
		-	Danni ai consumatori e decisioni di acquisto errate derivanti da una comunicazione non trasparente	Potenziale	Causato
#8	Uso sostenibile delle risorse	-	Creazione di rifiuti non pericolosi e indifferenziati	Effettivo	Causato
		-	Impatto ambientale derivante dalla produzione di rifiuti pericolosi non smaltiti correttamente	Potenziale	Causato

#	Tema	Positivo o negativo	Descrizione impatto	Effettivo o potenziale	Coinvolgimento organizzazione
#9	Salute e sicurezza dei clienti	+	Promozione della salute e della sicurezza dei clienti e dei rispettivi utenti	Effettivo	Causato
		-	Episodi di non conformità a regolamenti e codici interni al fine di garantire un ambiente sicuro per il Cliente	Potenziale	Causato
#10	Innovazione di prodotto e processo	+	Creazione di valore economico ed intellettuale grazie ad attività di Ricerca e Sviluppo nella progettazione di prodotti	Effettivo	Causato
		-	Creazione del digital divide a causa dei continui processi di digitalizzazione e innovazione	Potenziale	A cui contribuisce
#11	Ascolto e partecipazione dei soci	+	Governance equa e trasparente, che risponde alle necessità sociali dei lavoratori	Effettivo	Causato
		-	Resistenza al cambiamento a causa dell'eccessivo attaccamento alla cultura aziendale e alla storia dell'azienda	Potenziale	Causato
		-	Rallentamento del processo decisionale a causa della necessità di consultare e coinvolgere tutti i soci	Effettivo	Causato
#12	Diversità e inclusione	-	Disparità retributiva tra dipendenti di sesso diverso appartenenti allo stesso livello	Effettivo	Causato
		-	Iniqua distribuzione delle risorse su ruoli in funzione di genere o di altri elementi di diversity	Potenziale	Causato
		-	Pratiche che non tengono conto delle diversità e delle categorie di minoranza	Potenziale	Causato
#13	Patrimonio intergenerazionale	+	Generazione e distribuzione di valore economico per l'economia del Paese e per gli stakeholder aziendali	Effettivo	Causato
		+	Creazione di sicurezza finanziaria per i lavoratori attraverso la somministrazione del salario o piani pensionistici	Effettivo	Causato
		+	Creazione di nuovi posti di lavoro all'interno della comunità di riferimento	Effettivo	Causato
		+	Trasmissione di valori e capitale intellettuale	Effettivo	Causato
		+	Creazione di infrastrutture per le comunità di riferimento	Potenziale	Causato
#14	Gestione sostenibile dei materiali impiegati	+	Utilizzo di prodotti recuperati o rigenerati e relativo materiale di imballaggio per ciascuna categoria di prodotto	Potenziale	Causato
		-	Uso di sostanze chimiche non eco-sostenibili	Effettivo	Causato
		-	Uso di materiali non rinnovabili per i servizi primari dell'organizzazione	Effettivo	Causato
		-	Produzione di rifiuti dovuta al packaging dei prodotti che potrebbero essere difficili da smaltire e potenzialmente dannosi per l'ambiente	Effettivo	Causato
#15	Sicurezza informatica e privacy	+	Competitività e creazione di valore dall'utilizzo responsabile dei dati dei clienti	Potenziale	Causato
		-	Violazione della privacy dei clienti e terzi e perdita dei dati e di informazioni aziendali riservate	Potenziale	Causato
#16	Relazioni con enti	+	Collaborazione con gli enti (territoriali e non) rispetto a tematiche di sviluppo, ricerca, etica e servizi	Effettivo	A cui contribuisce
#17	Sostegno alle comunità locali	+	Sviluppo sociale e culturale diffuso nei territori in cui l'azienda è presente attraverso investimenti e donazioni	Effettivo	Causato

Tabella dei temi materialità di impatto

Tema	Impact	Gestione del tema
SALUTE E SICUREZZA DELLE RISORSE UMANE	●	La salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori è un obiettivo primario che mira alla riduzione del numero e della gravità degli infortuni e delle malattie, grazie al miglioramento della cultura della sicurezza e all'adozione della nostra politica integrata. Massima attenzione all'applicazione di misure di sicurezza aggiuntive in caso di pandemia o altri eventi critici. Sviluppo di strategie per far fronte a eventi imprevisti che possano incidere sul business
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI	●	Forte e diffuso impegno per un uso efficiente e sostenibile dell'energia in tutti i processi aziendali e nelle commesse presso i clienti attraverso iniziative di miglioramento e accelerazione della transizione verso tecnologie più efficienti ed il ricorso a energie rinnovabili (fotovoltaico, idrogeno verde) volte a ridurre i consumi energetici e le emissioni di gas climalteranti. Sviluppo di strategie per la fornitura energetica in grado di mitigare i rischi derivanti da un mercato dell'energia instabile e influenzato dai conflitti e dalle nuove e stringenti normative sul tema.
ETICA E LEGALITÀ	●	Coopservice svolge il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, preservando i diritti umani, la compliance e l'etica al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento illecito e tutelare la propria reputazione. Contribuisce alla diffusione agli stakeholder esterni dei principi di integrità ed etica nella condotta aziendale. Sviluppa strategie per far fronte a possibili rischi ed implicazioni finanziarie derivanti da novità normative.
GESTIONE RESPONSABILE DEI FORNITORI	●	Nella scelta dei fornitori si impegna a mantenere una catena del valore che difenda i diritti umani e ambientali. Al tal fine, Coopservice si è dotata di un processo di definizione dei requisiti e dei fattori premianti relativi ad aspetti ESG e di economia circolare per fronteggiare i potenziali rischi di comportamenti illeciti da parte dei fornitori. Attenzione allo sviluppo economico dei fornitori locali sempre tenendo in considerazione i possibili rischi derivanti dall'insolubilità dei fornitori stessi.
INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO	●	Coopservice sostiene la diffusione dell'innovazione e della digitalizzazione per trovare le migliori soluzioni e accelerare lo sviluppo di nuovi modelli di business attraverso la promozione di partnership con Università italiane ed estere e la collaborazione in progetti di ricerca in un'ottica di Open Innovation. Per facilitare questi rapporti è stato realizzato uno specifico hub di innovazione, Smart Hub, presso la sede centrale di Reggio Emilia, inaugurato a ottobre 2025. Investimenti per lo sviluppo di strategie per far fronte ai rischi derivanti da dipendenze da singole fonti energetiche o per beneficiare di possibili opportunità derivanti dallo sviluppo di applicazioni dell'intelligenza artificiale. L'impegno per l'innovazione è testimoniato anche dalla certificazione ISO 56002.
SICUREZZA INFORMATICA E PRIVACY	●	Adozione delle migliori tecnologie e delle best practice di sicurezza informatica per proteggere l'infrastruttura aziendale dai tentativi di attacco con l'obiettivo di tutelare anche i dati dei propri clienti da potenziali perdite e/o violazioni. Pieno rispetto del modello organizzativo GDPR.
RELAZIONI CON ENTI	●	Le relazioni con gli enti locali, i soggetti pubblici e i partner si basano sui principi di trasparenza e continuo confronto per contribuire a sviluppare la competitività ed offrire un servizio impeccabile a vantaggio della qualità della vita degli individui e della società.
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	●	Impegno costante e quotidiano per creare un ambiente lavorativo aperto e dinamico volto all'integrazione delle diversità e capace di attrarre nuovi talenti, nonché di sviluppare e potenziare quelli esistenti. A tutti i dipendenti sono assicurati una formazione e un addestramento adeguati per operare in un ambiente di lavoro sicuro e per crescere dal punto di vista professionale e personale. Le politiche di gestione delle risorse umane di Coopservice prevedono sistemi premianti, incentivi e percorsi di carriera e di mobilità interna.
TUTELA E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE	●	Favorire il benessere personale e organizzativo, e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità delle persone. Adozione di politiche di assunzione e di remunerazione adeguate. Al 100% dei lavoratori sono applicati i CCNL. Soci e dipendenti hanno, anche se in misura diversa in alcuni casi, accesso a numerosi servizi di welfare a sostegno del reddito.
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	●	La comprensione delle esigenze dei clienti consente a Coopservice di costruire relazioni di lunga durata e offrire servizi e soluzioni sostenibili per soddisfare il cliente in termini di esigenze, aspettative, benefici, adeguato servizio e risposte tempestive.

Stakeholder coinvolti	SDGs	KPI interno (non GRI)	GRI
- Soci lavoratori - Dipendenti - Organismi di controllo - Associazioni	 		403: Salute e sicurezza sul lavoro
- Clienti - Fornitori - Partner - Istituzioni - Comunità locali - Comunità finanziaria	   		302: Energia 305: Emissioni
- Soci e dipendenti - Fornitori - Organismi di controllo - Istituzioni - Comunità locali	  		205: Anti-corruzione 206: Comportamento anticompetitivo 207: Imposte 417: Marketing e etichettatura
- Fornitori - Partner - Altre società del Gruppo - Comunità locale	   		204: Prassi di approvvigionamento 308: Valutazione ambientale dei fornitori 414: Valutazione sociale dei fornitori
- Fornitori - Partner - Clienti - Associazioni - Istituzioni - Media	   	Rapporto tra progetti portati a termine e progetti attivati	
- Soci e dipendenti - Clienti - Fornitori - Organismi di controllo	 		418: Privacy
- Associazioni - Istituzioni - Partner - Comunità locali	   	Mappatura rapporti con enti	
- Soci e dipendenti - Associazioni - Altre società del Gruppo	    		404: Formazione e istruzione
- Soci e dipendenti - Associazioni - Altre società del Gruppo	    		401: Occupazione 402: Relazioni tra lavoratori e management 407: Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Clienti - Fornitori - Organismi di controllo - Associazioni	  	% clienti che non hanno espresso reclami	201: Performance economiche

Tabella dei temi materialità di impatto

<i>Tema</i>	<i>Impact</i>	<i>Gestione del tema</i>
USO SOSTENIBILE DELLE RISORSE		L'adozione di Sistemi di Gestione Ambientale certificati ai sensi della ISO 14001 garantisce la presenza di politiche e procedure strutturate per l'identificazione e la gestione dei rischi e delle opportunità ambientali associate ai processi aziendali al fine di garantire un uso efficiente delle risorse, ridurre i consumi, privilegiare prodotti e mezzi a basso impatto ambientale.
SALUTE E SICUREZZA DEL CLIENTE		L'impegno a diffondere una solida cultura della salute e sicurezza si estende a tutti i cantieri nei quali vengono erogati i servizi per garantire ambienti privi di rischi per la salute e la sicurezza dei clienti e degli utenti. La totalità dei servizi erogati viene valutata sotto il profilo degli impatti sulla salute e sicurezza.
ASCOLTO E PARTECIPAZIONE DEI SOCI		Coopservice è una cooperativa a mutualità prevalente e i soci lavoratori concorrono alla gestione d'impresa, ne assumono in proprio i rischi e beneficiano dei risultati positivi di gestione. Si promuove la democrazia e la partecipazione applicando i principi della "porta aperta" e "una testa, un voto" con l'obiettivo di lasciare una cooperativa più solida e forte alle generazioni future. Lo strumento principale con cui i soci possono contribuire alle decisioni della cooperativa è l'Assemblea dei soci che, oltre ad approvare il bilancio, ha la responsabilità di giudicare l'operato degli amministratori e deliberare su alcune materie. I soci si riuniscono periodicamente nei Comitati territoriali per decidere e proporre iniziative sociali e azioni di sostegno alle comunità.
DIVERSITÀ E INCLUSIONE		Coopservice promuove i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e si impegna a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona indipendentemente dal genere, età, abilità, etnia, nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità.
PATRIMONIO INTERGENERAZIONALE		Uno dei principi della cooperazione è la solidarietà intergenerazionale che prevede che la cooperativa si conservi nel tempo per le generazioni future: la sua sussistenza è garantita dall'indivisibilità del patrimonio sociale e dal trasferimento di esperienze e responsabilità gestionali dai soci anziani a quelli più giovani.
GESTIONE SOSTENIBILE DEI MATERIALI IMPIEGATI		Vengono selezionati prodotti e servizi che, insieme ad un'alta qualità prestazionale, soddisfano elevati standard ambientali per tutto il loro ciclo di vita. Sono attive collaborazioni con i fornitori per rafforzare la circolarità e la sostenibilità nelle diverse fasi della catena del valore.
SUPPORTO ALLA COMUNITÀ		Essere di supporto alle comunità locali e alle associazioni nei territori è parte della cultura aziendale e del modello di impresa di Coopservice. Ogni anno vengono erogati contributi di sponsorizzazione e donazioni per favorire lo sviluppo di comunità più inclusive, solidali e sostenibili e promuovere la collaborazione con enti, associazioni e organizzazioni impegnate attivamente sui temi sociali, culturali e ambientali.

Stakeholder coinvolti	SDGs	KPI interno (non GRI)	GRI
- Soci e dipendenti - Clienti - Fornitori - Comunità locali - Istituzioni	    		301: Materiali 306: Rifiuti
- Clienti - Soci e dipendenti - Fornitori - Utenti del cliente	 		416: Salute e sicurezza dei clienti
- Soci - Associazioni - Comunità locali		% mutualità prevalente	201: Performance economiche
- Soci e dipendenti - Fornitori - Comunità locali	  		405: Diversità e pari opportunità 406: Non discriminazione
- Soci - Associazioni - Comunità locali	 		201: Performance economiche 401-1: Nuove assunzioni e turnover
- Fornitori - Partner - Clienti - Organismi di controllo			301: Materiali
- Soci e dipendenti - Comunità locali - Istituzioni - Altre società del Gruppo	   		201: Performance economiche 413: Comunità locali 202: Presenza sul mercato

DOPPIA MATERIALITÀ

La crescente attenzione da parte degli stakeholder agli indicatori ESG fa sorgere la necessità di nuovi modelli di reportistica basati sulla Doppia Materialità, ovvero non solo sull'identificazione degli impatti generati dai processi aziendali sull'ambiente e la società (ruolo svolto dalla Impact Materiality), ma anche degli effetti che i temi di sostenibilità possono avere sull'organizzazione (Financial Materiality).

Coopservice ha deciso di effettuare, nel 2024 e confermato anche per il 2025, un primo esercizio di analisi di doppia materialità, come avvicinamento ai requisiti normativi previsti dalla CSRD e dagli ESRS. Ha quindi scelto di condurre una valutazione per analizzare ed identificare le tematiche materiali dal punto di vista finanziario, ossia quelle che influiscono o potrebbero influire sulla condizione finanziaria o sui risultati operativi dell'azienda, e pertanto sono maggiormente rilevanti per gli investitori.

Nella prima fase, un gruppo ristretto di esperti formato da consulenti esterni e manager interni, tra cui il Sustainability Manager e l'ESG & Communication Manager, ha analizzato i temi della Impact materiality per selezionare quelli che presentano anche rischi ed opportunità finanziarie per l'azienda. Ad esempio l'efficientamento energetico strettamente connesso alla transizione ecologica e sostenuto dalle politiche europee e italiane, oppure l'innovazione tecnologica e digitale con le sue ripercussioni sullo sviluppo del business e sulla competitività delle imprese.

Ha poi provveduto, attraverso un'accurata analisi del contesto esterno e dei principali macrotrend ESG attuali e futuri, a individuare quelle dinamiche e tendenze per le quali è necessario limitare i rischi e gli impatti e coglierne appieno le relative opportunità. Tra queste, alcune sono afferenti al contesto generale come il cambiamento climatico, le dinamiche macroeconomiche, sociali e politiche, le dinamiche demografiche e del mercato del lavoro; altre, invece, più specifiche del business dell'azienda come i cambiamenti che stanno avvenendo o potrebbero avvenire nel sistema sanitario nazionale, settore nel quale Coopservice opera da anni fornendo i propri servizi integrati di facility a strutture ospedaliere e sanitarie pubbliche. Ne è emersa una lista di 11 temi potenzialmente materiali dal punto di vista finanziario che sono stati sottoposti, attraverso lo strumento della survey online, alla valutazione dei manager esperti e dei referenti di alcuni istituti di credito con cui Coopservice collabora e che quindi hanno conoscenza della specifica realtà.

Sono stati scelti i manager di Coopservice che nel loro agire quotidiano detengono una stretta relazione con i principali stakeholder e che, dunque, hanno una vista completa sugli aspetti di sostenibilità connessi a rischi e opportunità che influenzano o possono influenzare in maniera sostanziale i flussi di cassa, lo sviluppo, le performance, il posizionamento, il costo del capitale e l'accesso ai finanziamenti dell'impresa nel breve, medio o lungo termine. Come per la Impact materiality, è stata definita una scala di valutazione da 1 (basso impatto) a 5 (impatto molto significativo) ed è stata posta una soglia a 3,5 per stabilirne la rilevanza. I risultati della survey sono stati sottoposti ad una valutazione desk, da parte del team di lavoro ristretto, con l'intento di includere un giudizio esperto e coerente con il piano strategico e industriale. Il punteggio finale di Financial materiality è calcolato dalla media ponderata della:

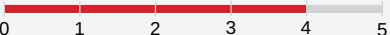
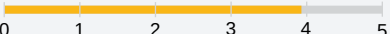
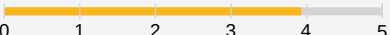
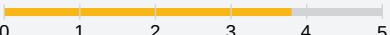
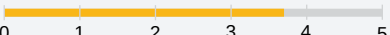
- valutazione effettuata dai rappresentanti del **Top management (peso assegnato 50%)**;
- valutazione effettuata dagli **stakeholder esterni (peso assegnato 20%)**;
- valutazione desk del **Team di esperti (peso assegnato 30%)**.

Nella pagina a fianco, è riportato l'elenco, in ordine di priorità, dei temi risultati materiali dal punto di vista finanziario. Sugli 11 temi valutati, 9 hanno ottenuto un punteggio medio ponderato superiore alla soglia di 3,5 (due sono risultati non rilevanti e pertanto non sono stati inclusi nella lista). Come anticipato, i rischi e le opportunità finanziarie associati ai temi identificati non sono rendicontati attraverso specifiche informative all'interno del presente Report Integrato, essendo rendicontati solo gli impatti emersi come materiali dalla impact materiality descritta nel paragrafo precedente. Nella matrice di doppia materialità sono stati messi in relazione tutti e 20 i temi materiali risultanti dall'analisi di impatto e finanziaria.

La suddivisione in quadranti rende evidente la presenza di temi materialmente rilevanti:

- per gli impatti che l'azienda può generare sull'ambiente, sulle comunità locali, sui dipendenti e sulla società in generale (quadrante II);
- per gli impatti che l'azienda può subire, in termini di rischi e di opportunità, a causa di alcune dinamiche o fenomeni esterni (quadrante III);
- sia per gli impatti generati sia per gli impatti subiti che possono determinare effetti finanziari sull'azienda (quadrante IV).

Financial Materiality

Ranking	Tema materiale	Impact Assessment
1	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	
2	Etica e Legalità	
3	Salute e sicurezza delle risorse umane	
4	Gestione responsabile dei fornitori	
5	Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro	
6	Sicurezza informatica e privacy	
7	Cambiamento climatico	
8	Cambiamenti del sistema sanitario nazionale	
9	Innovazione di prodotto e di processo	

Priorità 

Matrice di Doppia Materialità



Tabella dei temi materialità finanziaria

<i>Tema</i>	<i>Impact</i>	<i>Gestione del tema</i>
SALUTE E SICUREZZA DELLE RISORSE UMANE	●	La salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori è un obiettivo primario che mira alla riduzione del numero e della gravità degli infortuni e delle malattie, grazie al miglioramento della cultura della sicurezza e all'adozione della nostra politica integrata. Massima attenzione all'applicazione di misure di sicurezza aggiuntive in caso di pandemia o altri eventi critici. Sviluppo di strategie per far fronte a eventi imprevisti che possano incidere sul business.
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI	●	Forte e diffuso impegno per un uso efficiente e sostenibile dell'energia in tutti i processi aziendali e nelle commesse presso i clienti attraverso iniziative di miglioramento e accelerazione della transizione verso tecnologie più efficienti ed il ricorso a energie rinnovabili (fotovoltaico, idrogeno verde) volte a ridurre i consumi energetici e le emissioni di gas climalteranti. Sviluppo di strategie per la fornitura energetica in grado di mitigare i rischi derivanti da un mercato dell'energia instabile e influenzato dai conflitti e dalle nuove e stringenti normative sul tema.
ETICA E LEGALITÀ	●	Coopservice svolge il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, preservando i diritti umani, la compliance e l'etica al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento illecito e tutelare la propria reputazione. Contribuisce alla diffusione agli stakeholder esterni dei principi di integrità ed etica nella condotta aziendale. Sviluppa strategie per far fronte a possibili rischi ed implicazioni finanziarie derivanti da novità normative.
GESTIONE RESPONSABILE DEI FORNITORI	●	Nella scelta dei fornitori si impegna a mantenere una catena del valore che difenda i diritti umani e ambientali. Al tal fine, Coopservice si è dotata di un processo di definizione dei requisiti e dei fattori premianti relativi ad aspetti ESG e di economia circolare per fronteggiare i potenziali rischi di comportamenti illeciti da parte dei fornitori. Opera per lo sviluppo economico dei fornitori locali sempre tenendo in considerazione i possibili rischi derivanti dall'insolubilità dei fornitori stessi.
INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO	●	Coopservice sostiene la diffusione dell'innovazione e della digitalizzazione per trovare le migliori soluzioni e accelerare lo sviluppo di nuovi modelli di business attraverso la promozione di partnership con Università italiane ed estere, lo sviluppo di un hub di innovazione (attivo a metà 2025), la collaborazione in progetti di ricerca in un'ottica di Open Innovation. L'impegno è testimoniato anche dalla certificazione ISO 56002. Sviluppo di strategie per far fronte ai rischi derivanti da dipendenze da singole fonti energetiche o per beneficiare di possibili opportunità derivanti dallo sviluppo di applicazioni dell'intelligenza artificiale.
SICUREZZA INFORMATICA E PRIVACY	●	Adozione delle migliori tecnologie e delle best practice di sicurezza informatica per proteggere l'infrastruttura aziendale dai tentativi di attacco con l'obiettivo di tutelare anche i dati dei propri clienti da potenziali perdite e/o violazioni. Pieno rispetto del modello organizzativo GDPR.
DINAMICHE DEMOGRAFICHE E DEL MERCATO DEL LAVORO	●	Analisi attenta dell'evoluzione delle dinamiche demografiche (invecchiamento popolazione, riduzione della natalità, migrazioni, struttura della popolazione, stato di salute) e del mercato del lavoro (politiche del lavoro, occupazione, obsolescenza delle competenze, gender equality, flessibilità, digitalizzazione, AI) per intercettare e, se possibile, mitigare i rischi e cogliere le opportunità per rafforzare la propria posizione sul mercato e la propria competitività.
CAMBIAMENTO CLIMATICO	●	Elaborazione di un piano di mitigazione per gli effetti dei cambiamenti climatici sull'erogazione dei servizi (scarsità di risorse, aumento delle temperature, costi energetici superiori).
CAMBIAMENTI DEL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE	●	Nel settore sanitario garantiamo servizi essenziali come l'igiene e la sanificazione, il lavanolo e la sterilizzazione dei tessuti e lo strumentario chirurgico, la distribuzione dei farmaci, il trasporto di materiale biologico, la fornitura di energia e la manutenzione degli impianti, la sicurezza dei luoghi. Per questo è fondamentale monitorare con grande attenzione i cambiamenti che stanno avvenendo nel sistema sanitario nazionale, come la riforma dell'assistenza territoriale, la privatizzazione, la telemedicina, gli investimenti del PNRR, per individuare tempestivamente e quindi mitigare eventuali rischi e cogliere le opportunità di sviluppo di nuovi business.

Stakeholder coinvolti

SDGs

- Soci lavoratori
- Dipendenti
- Organismi di controllo
- Associazioni



- Clienti
- Fornitori
- Partner
- Istituzioni
- Comunità locali
- Comunità finanziaria



- Soci e dipendenti
- Fornitori
- Organismi di controllo
- Istituzioni
- Comunità locali



- Fornitori
- Partner
- Altre società del Gruppo
- Comunità locale



- Fornitori
- Partner
- Clienti
- Associazioni
- Istituzioni
- Media



- Soci e dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Organismi di controllo



- Soci e dipendenti
- Istituzioni
- Comunità locali
- Comunità finanziaria
- Media



- Comunità locali
- Clienti
- Comunità finanziaria
- Soci e dipendenti
- Istituzioni
- Media



- Clienti
- Istituzioni
- Associazioni
- Utenti del cliente



CREAZIONE DEL VALORE

L'impegno verso gli stakeholder è per Coopservice essenziale, in considerazione del suo ruolo nella società, della natura del business e della consistente forza lavoro. Comprendere gli interessi degli stakeholder, in modo particolare di quelli che hanno un impatto determinante sulla strategia o che ne sono direttamente coinvolti, aiuta a definire le priorità strategiche e orientare le decisioni.

Stakeholder	Contributo alla creazione del valore	L'impegno
CLIENTI	La comprensione delle esigenze dei clienti consente a Coopservice di costruire relazioni di lunga durata ed offrire servizi e soluzioni innovativi e sostenibili, efficienti in termini di costi e che creano valore aggiunto non solo per i propri clienti ma anche per i loro utenti, le comunità e la società.	Contatto quotidiano con i clienti; Professionalità ed esperienza nella gestione delle gare d'appalto; Progettazione di soluzioni su misura; Monitoraggio della qualità del servizio; Strumenti innovativi per l'erogazione dei servizi e la gestione della commessa; Partenariato Pubblico Privato; Digitalizzazione dei servizi; Investimenti per l'innovazione e la ricerca; Nuovi servizi per nuove esigenze; Attenzione alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica.
SOCI	Coopservice mantiene un contatto costante con i suoi oltre 5.000 soci e promuove la loro partecipazione e il loro coinvolgimento nella vita della cooperativa.	Intensificazione delle azioni per facilitare l'adesione a socio; Piano di welfare aziendale, Previdenza e assistenza sanitaria integrativa; Fondo di solidarietà per il sostegno economico ai soci e alle loro famiglie; Ristorno ai soci sul risultato dell'esercizio.
LAVORATORI	Gli oltre 13.000 dipendenti (>21.000 nel Gruppo) sono la risorsa più importante. In Coopservice il 65% dei lavoratori sono donne e quasi il 30% sono nati fuori dall'Italia.	Piani di welfare; Comunicazione interna tramite Coopservice Community disponibile via web o app per smartphone; Iniziative di recruiting, formazione, sviluppo di talenti, percorsi di carriera e sistemi premianti per valorizzare le risorse e trattenere le persone meritevoli; Applicazione dei CCNL al 100% dei dipendenti; Garantita la libertà di associazione; Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
FORNITORI	La collaborazione con i fornitori è fondamentale per assicurare l'adozione di procedure in linea con i nostri valori e i nostri principi etici.	Acquisto di materie prime, prodotti e servizi da oltre 2.000 fornitori qualificati; Portale Ariba per migliorare il processo di qualificazione dei fornitori e rafforzare i rapporti di partnership; Linee guida etiche ed ambientali per i fornitori.
ISTITUZIONI, SOCIETÀ E COMUNITÀ LOCALI	I lavoratori di Coopservice entrano in contatto con le vite di altre persone ogni giorno e forniscono servizi essenziali per garantire la loro sicurezza, le condizioni igieniche e il comfort degli ambienti di lavoro, la sanificazione e sterilizzazione in ambito sanitario. Coopservice, inoltre, sostiene le comunità nei territori in cui opera e promuove le relazioni con le istituzioni, il mondo accademico, i centri di ricerca e le associazioni. Contribuisce ad iniziative di tutela ambientale e di inclusione sociale.	I servizi erogati da Coopservice garantiscono sicurezza, igiene, comfort e affidabilità nelle aziende private e nei servizi pubblici fondamentali; Mappatura degli stakeholder; Doppia materialità; Relazioni con le Comunità locali; Sostegno economico per iniziative di solidarietà, di promozione culturale, sportiva e ambientale, nonché in caso di eventi critici e calamità naturali; Relazioni con Enti regolatori, normatori e autorità; Relazioni con associazioni e organismi di categoria e di settore; Relazioni e partnership con il mondo accademico.

Le azioni

Temi materiali

Utile positivo nel 2025; Valore della produzione superiore 1 miliardo di € per il Gruppo; Mantenimento delle certificazioni di conformità a standard e procedure di qualità, sicurezza, sostenibilità e compatibilità ambientale, responsabilità sociale; Codice etico e MOG 231; Certificazione ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione; Compliance antitrust; Certificazioni UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415; Piattaforma software Pant@ proprietaria per rispondere alle esigenze della commessa e del cliente; Evoluzione della struttura organizzativa per aree per essere più vicini ai clienti e ai territori.

- Soddisfazione del cliente
- Salute e sicurezza del cliente
- Etica e legalità
- Innovazione di prodotto e di processo
- Uso sostenibile delle risorse
- Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni
- Sicurezza informatica e privacy
- Cambiamento climatico
- Cambiamento del sistema sanitario nazionale

Piano di welfare, previdenza e assistenza sanitaria integrativa - iniziative di welfare riservate ai soci; Fondo di solidarietà per i soci e le loro famiglie; Ristorno di € 800.000; Remunerazione e rivalutazione delle quote sociali per un tasso complessivo del 4%; APP Coopservice Community per facilitare la comunicazione da e verso la cooperativa; Sconti e convenzioni.

- Salute e sicurezza delle risorse umane
- Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- Tutela e benessere delle risorse umane
- Ascolto e partecipazione dei soci
- Diversità & Inclusione
- Patrimonio intergenerazionale
- Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro

Applicazione integrale dei CCNL di settore; Formazione in materia di sicurezza sul lavoro - progetto per la riduzione degli infortuni; Piano di welfare, Previdenza e assistenza sanitaria integrativa; Sistema di Gestione per Obiettivi (MBO) e progetto Valutazione Competenze per alcune categorie di lavoratori; Certificazione UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415.

- Salute e sicurezza delle risorse umane
- Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- Tutela e benessere delle risorse umane
- Diversità & Inclusione
- Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro

Razionalizzazione ed efficientamento della relazione con i fornitori attraverso l'impiego del portale Ariba; Costruzione e consolidamento di rapporti di partnership con fornitori insieme ai quali partecipiamo alle gare di appalto in RTI o progettiamo servizi ad alto valore aggiunto; Sistema di qualificazione dei subappaltatori; Consulenze tecniche e specialistiche per le gare d'appalto.

- Gestione responsabile dei fornitori
- Etica e legalità
- Innovazione di prodotto e di processo
- Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni
- Uso sostenibile delle risorse
- Gestione sostenibile dei materiali impiegati

Integrazione degli obiettivi ONU di sostenibilità (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 nella strategia; Adesione a UN Global Compact; Valori Coopservice; Partecipazione e sostegno in associazioni e organismi di categoria e di settore; Promozione e sostegno dell'occupazione femminile e dei lavoratori stranieri; Diversity & Inclusion - progetti con le Comunità locali; Programmi di efficientamento energetico e riduzione delle emissioni; Sviluppo della mobilità elettrica; MOG 231, Codice Etico e Certificazione 37001; Linee guida anticorruzione e Compliance Antitrust; Progetti di tutela dell'ambiente e di inclusione sociale.

- Relazioni con enti
- Supporto alle comunità
- Etica e legalità
- Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni
- Uso sostenibile delle risorse
- Diversità & Inclusione
- Patrimonio intergenerazionale
- Innovazione di prodotto e di processo
- Cambiamento climatico
- Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro
- Cambiamento del sistema sanitario nazionale

CATENA DEL VALORE

La catena del valore individua e definisce le attività primarie del nostro ciclo organizzativo e produttivo, nonché descrive in che modo ciascuna di esse contribuisce al risultato finale, ossia alla creazione di valore per i nostri stakeholder.

RICHIESTE E ASPETTATIVE DALLA SOCIETÀ

Contribuire al miglioramento dell'ambiente e della società attraverso servizi di facility green

Creazione di soluzioni innovative e sostenibili

Restituire valore alle comunità e ai territori

Riconoscere e migliorare l'impatto sulla società e l'ambiente associato al processo di selezione dei fornitori

Contribuire allo sviluppo dell'economia locale

Aumentare la consapevolezza dell'importanza dei temi ambientali e sociali lungo tutta la filiera

CATENA DEL VALORE

PROGETTAZIONE

Coopservice progetta servizi di facility con l'obiettivo di migliorare ed efficientare i processi non-core dei propri clienti e creare valore.

Il team **Bid Technical Process** è composto da **26 risorse**, tra i quali coordinatori, analisti e progettisti che hanno il compito di redigere la complessa documentazione tecnica e di presentare la migliore proposta economica per massimizzare il punteggio di aggiudicazione, collaborando con l'ufficio amministrativo per assicurare la conformità dell'offerta come previsto dalle gare d'appalto e dalle ricerche di mercato.

PROCUREMENT

Coopservice acquista prodotti, materiali ed energia prevalentemente dal mercato domestico.

Nel 2025 sono **2.288 i fornitori qualificati sul portale Ariba**, dei quali 311 nuovi. Sono state introdotte nuove richieste di certificazioni ambientali e sociali per i fornitori allo scopo di dimostrare la conformità agli standard di sostenibilità (ESG), mitigare i rischi della catena di fornitura e garantire pratiche etiche lungo tutto il ciclo di produzione.

TEMI DI SOSTENIBILITÀ

Integrazione dell'innovazione e della sostenibilità nel processo di progettazione

Valutazione dell'impatto ambientale e sociale dei servizi

Certificazione del sistema BIM a garanzia di una progettazione efficace di soluzioni che mirano all'efficientamento energetico

Sviluppo di algoritmi proprietari per garantire ottimizzazione e massima efficienza dei processi

Sviluppo di nuove procedure per la qualifica dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali

Implementazione della nuova piattaforma ARIBA

Acquisto di materiali a ridotto impatto ambientale (certificazione Ecolabel per servizi GreenLeaf)

Garanzia di tutela dei diritti umani, lavorativi e sociali su tutta la filiera

Prevenzione della corruzione (certificazione ISO 37001)

- Soluzioni organizzative a ridotto impatto ambientale
- Creazione di posti di lavoro
- Adozione di politiche di Diversity & Inclusion
- Ricadute economiche e sociali positive sulle comunità e i territori

- Garanzia di un'elevata qualità, affidabilità e sicurezza del servizio
- Erogazione di un servizio pienamente in linea con quanto proposto in fase di progetto
- Piena rispondenza alle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro

- Capacità di rispondere tempestivamente alle richieste di modifica/integrazione dei servizi
- Implementazione dei servizi e soluzioni per soddisfare bisogni emergenti
- Garanzia di continuità occupazionale
- Digitalizzazione dei processi



OPERATIONS

Coopservice pianifica e organizza l'erogazione dei servizi attraverso la propria struttura organizzativa, offrendo opportunità lavorative in tutte le regioni d'Italia.

Al 31.12.25 i dipendenti erano **13.134**, di cui il 65% donne e il 30% nato fuori dall'Italia. Al 100% dei lavoratori vengono applicati i CCNL e il 91% degli occupati ha un contratto a tempo indeterminato.



EROGAZIONE DEL SERVIZIO

Coopservice eroga i propri servizi direttamente con il proprio personale e osservando tutte le norme per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel 2025 l'indice di frequenza degli infortuni è sceso a **24,88**, mentre l'indice di gravità si attesta a **0,58**.



GESTIONE E SVILUPPO

Coopservice si è dotata della struttura organizzativa e di procedure adeguate per gestire con la massima efficacia e sicurezza la relazione con i propri clienti, i dati e la comunicazione.

La commessa viene gestita con **strumenti innovativi** (BIM, Digital Twin, Pant@) per garantire la massima efficienza ed efficacia nella relazione con i clienti.

- Programmi di formazione e aggiornamento delle competenze

- Sviluppo e promozione di iniziative per favorire politiche di diversità e inclusione

- Welfare per soci e dipendenti: assistenza sanitaria integrativa, previdenza integrativa, convenzioni e sconti, attività sociali

- Sostegno economico alle famiglie dei soci: fondo di solidarietà, borse di studio, prestazioni sanitarie aggiuntive

- Iniziative a favore delle comunità e del territorio

- Garanzia di applicazione di tutte le norme per la salute e la sicurezza sul lavoro (ISO 45001) e per il cliente

- Misurazione del livello di efficienza dei servizi erogati e della loro qualità

- Prevenzione della corruzione (ISO 37001)

- Trasparenza e correttezza in ogni fase del processo di erogazione

- Adozione di misure appropriate per ridurre l'impatto ambientale del servizio

- Utilizzo di tecnologia BIM per la creazione di un gemello digitale che consente la creazione di un ecosistema di gestione e di monitoraggio dell'intera infrastruttura, anche in ottica di risparmio energetico e utilizzo responsabile delle risorse

- Piattaforma proprietaria Pant@ per la gestione completa della commessa

CONDOTTA DI IMPRESA RESPONSABILE

Al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento illecito e tutelare la reputazione, Coopservice si è dotata di un'articolata struttura di policy e regolamenti, anche con il ricorso alla certificazione da parte di enti terzi. Sono state anche definite le linee di condotta da tenere nella relazione con i clienti, la trasparenza, l'attenzione alle relazioni con gli stakeholder istituzionali, l'importanza del rispetto dei diritti umani nelle sfere di influenza, l'imprescindibilità della compliance e dell'etica come base dei comportamenti richiesti al personale a qualsiasi livello.

CODICE ETICO

Il Codice Etico esprime i principi, i valori, gli impegni e le responsabilità etiche posti nella conduzione delle attività aziendali dagli amministratori e dai collaboratori di Coopservice, siano essi soci o dipendenti o collaboratori esterni. Abbiamo scelto di adottare un Codice Etico per rappresentare efficacemente il modello di comportamento, ponendo al centro del nostro agire la trasparenza, la chiarezza e l'esplicitazione dei valori, in modo che tutti i destinatari possano riconoscersi in essi e sentirsi pienamente partecipi e responsabili.

Il Codice Etico fornisce a tutti gli interlocutori criteri di carattere generale sull'impegno della Cooperativa nello svolgimento della propria attività e non intende sostituirsi alle disposizioni normative vigenti ed allo Statuto Sociale. Tutti coloro che lavorano per la Cooperativa, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

La prima edizione del Codice Etico di Coopservice risale al 2005; il Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione, è periodicamente soggetto a verifica e fa parte del Modello Organizzativo 231.

MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Coopservice sia sempre conforme alle leggi e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, abbiamo adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Il Modello Organizzativo 231 è frutto di un'accurata analisi dei processi aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate. La prima edizione del Modello Organizzativo 231 risale al 2006; il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è periodicamente aggiornato.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza (collegiale con prevalenza di membri esterni) ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Attraverso l'aggiornamento normativo e l'analisi del contesto aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, Coopservice individua e verifica periodicamente le aree esposte a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.



PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - ISO 37001

La capacità di svolgere il business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti rappresenta uno dei fattori chiave della reputazione di Coopservice.

Nel giugno 2020, Coopservice ha conseguito la certificazione ISO 37001 "Sistemi di Gestione per la Prevenzione della Corruzione" a completamento dei presidi di legalità già adottati da diversi anni, come la definizione e l'adozione di Linee Guida Anticorruzione ispirate ai principi di comportamento previsti nel Codice Etico.

La certificazione ISO 37001 dimostra l'attenzione della società, a tutti i livelli organizzativi, alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e ciò anche al fine di tutelare e valorizzare la reputazione aziendale sul mercato, nonché di evidenziare agli stakeholder l'affidabilità dei processi che l'azienda mette in atto per prevenire la corruzione.

Il concetto di corruzione, così come è definito nell'ambito del sistema ISO 37001, è più estensivo rispetto all'omonimo concetto trattato nel modello organizzativo D.Lgs. 231/01, arrivando a coprire ogni e qualsivoglia forma di utilità, interesse, beneficio, non dovuti e acquisiti solo in ragione della propria posizione organizzativa e della propria influenza.

Coopservice ha nominato il Responsabile della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione che ha la responsabilità di supervisionare la progettazione ed attuazione del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione; riferisce periodicamente e risponde al Consiglio di Amministrazione.

Nel 2023 Coopservice ha ottenuto il rinnovo della certificazione e nel 2024 e nel 2025 ha superato l'audit di sorveglianza.

L'analisi dei rischi corruttivi è avvenuta considerando tutto il perimetro aziendale (100%). Tutti i responsabili sono stati coinvolti nella valutazione dei rischi e tutte le operazioni sono state tenute in considerazione.

Si riporta di seguito un elenco delle macro categorie significative valutate.

- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione del processo commerciale.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nell'erogazione del servizio.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione del processo amministrativo contabile.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione del processo di approvvigionamenti.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione di liberalità, sponsorizzazioni e omaggi.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione delle risorse umane.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione del contenzioso.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione delle operazioni M&A.
- Corruzione attiva o a danno di Coopservice nella gestione dei flussi finanziari.
- Corruzione a danno di Coopservice nella gestione delle informazioni riservate.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Al fine di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana, Coopservice incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza e alla conseguente osservanza dei Modelli di Gestione, dei regolamenti e delle procedure aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate verifiche e, se del caso, sanzioni disciplinari.

Poiché la prevenzione ed il controllo sulle azioni compiute sono attività demandate a tutti i dipendenti e non solo alle funzioni ed organi a ciò deputati dalla legge o dall'organizzazione interna, Coopservice, volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti di riferimento, ai più elevati standard di riferimento ed in applicazione all'art.5 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 24/2023, nonché in applicazione alla Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del loro rapporto di lavoro (cd. "Whistleblowing"), ha istituito un sistema di segnalazione Whistleblowing a tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e a garanzia di protezione da eventuali ritorsioni.

Contestualmente è stata adottata una specifica Policy Whistleblowing nella quale sono richiamati i principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni (come, ad esempio, la tutela della riservatezza, il divieto di atti ritorsivi, la censura delle segnalazioni effettuate in mala fede e l'obbligo di segreto) e la modalità di valutazione e avvio dell'indagine istruttoria.

La policy è a tutti gli effetti parte integrante del Modello Organizzativo 231 ai sensi dell'art. 6 comma 2-BIS del D.Lgs.231/01, da cui mutua il sistema disciplinare, e del Regolamento Aziendale – Codice disciplinare.



Un'immagine della pagina del sito aziendale di Coopservice riservata alla procedura di segnalazione Whistleblowing che contiene il collegamento alla piattaforma informatica dedicata.

FUNZIONE INTERNAL AUDITING

Al fine di integrare metodologie e strumenti per una efficace ed efficiente azione di controllo degli obiettivi assegnati, il Consiglio di Amministrazione ha istituito la funzione Internal Auditing, presidio di controllo di terzo livello che fornisce assurance e consulenza volte al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione. È autonoma rispetto alle altre funzioni aziendali e risponde direttamente al CdA rispetto all'attività svolta; non interviene nella definizione delle strategie aziendali, piuttosto identifica le carenze e suggerisce di intervenire per colmarle; non si pone come mero controllore, ma assiste l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi, collaborando in modo trasparente e proattivo con le funzioni aziendali per favorire il miglioramento dei processi. La funzione Internal Auditing opera in azienda con un particolare focus in ambito Modello 231.

COMPLIANCE ANTITRUST

Coopservice ha adottato Linee Guida sulla compliance Antitrust in linea con le prescrizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e sulla base delle Linee guida Confindustria per compliance antitrust delle imprese. Le Linee Guida Antitrust chiariscono i principi e le regole poste dall'ordinamento a tutela della concorrenza, si prefiggono di accrescere la cultura aziendale e prevenire il rischio di possibili comportamenti in violazione delle norme antitrust. In esecuzione delle Linee Guida Antitrust, Coopservice ha nominato il Responsabile Antitrust che è autorizzato ad intervenire in maniera immediata su qualsiasi situazione che possa comportare un rischio di commissione di un illecito antitrust. Il Responsabile Antitrust, in staff alla Direzione Generale, riferisce periodicamente e risponde al Consiglio di Amministrazione, e la sua attività è verificata dal Risk Manager Antitrust (professionista esterno alla società).

COOPSERVICE | CARTA DEI VALORI

✕ NO

AL LAVORO MINORILE

Scegliamo il diritto al gioco e all'istruzione per il rispetto dei bambini, gli uomini di domani.

AL LAVORO OBBLIGATO

Scegliamo la libertà per garantire a tutti il diritto a un lavoro dignitoso.

ALLA DISCRIMINAZIONE

Scegliamo di garantire a tutti i lavoratori pari opportunità senza alcuna distinzione.

ALLE PUNIZIONI INDISCRIMINATE

Scegliamo di adottare comportamenti orientati al rispetto delle persone.

✓ SÌ

ALLA SALUTE E SICUREZZA

Scegliamo di agire per prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali.

ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Rispettiamo il diritto delle persone alla libertà di associazione.

A ORARI DI LAVORO REGOLAMENTATI

Scegliamo l'efficienza e la corretta organizzazione del lavoro nel pieno rispetto delle leggi.

A UNA GIUSTA RETRIBUZIONE

Riconosciamo stipendi rispondenti ai CCNL di riferimento e di settore.

A UN SISTEMA DI GESTIONE

Scegliamo di dotarci di un sistema di gestione conforme allo standard internazionale SA8000.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Coopservice è una Società di persone che lavorano per costruire un capitale di valori, di intelligenze e di risorse sul quale potranno fare affidamento anche le generazioni future. Si impegna a diffondere al suo interno e all'esterno comportamenti socialmente responsabili rispettando i diritti umani, le persone e gli interessi della collettività senza praticare distinzioni di ceto, origine, sesso e religione, tutelando l'ambiente ed osservando le prescrizioni legislative in generale ed in materia di sicurezza sul lavoro.

Il Sistema di Gestione Qualità e Ambiente è stato ampliato anche ai sistemi Salute e Sicurezza sul lavoro e Responsabilità Sociale per continuare il percorso di miglioramento continuo nel rispetto dei principi della Certificazione Etica SA8000, uno standard accreditato che mira a distinguere le aziende che si impegnano nello sviluppo sostenibile, con particolare attenzione alle tematiche sociali e alle condizioni dei lavoratori (diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale, salute e sicurezza, non discriminazione e no al lavoro minorile) ed i suoi requisiti si estendono anche ai fornitori e ai subfornitori.

FAMILY AUDIT

Il Family Audit è una certificazione aziendale volontaria che riconosce l'impegno di un'organizzazione per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento famiglia e lavoro del proprio personale. Nel 2025 è stata confermata la certificazione per il Family Audit (iscrizione numero 297 nel Registro delle organizzazioni certificate dalla Provincia Autonoma di Trento, Ente di certificazione dello standard Family Audit).

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Coopservice ha confermato le certificazioni UNI/PdR 125:2022 "Sistema di gestione per la Parità di Genere" e ISO 30415:2021 "Diversity & Inclusion", i due standard di riferimento principali per promuovere la parità di genere, la diversità, l'equità e l'inclusione nelle organizzazioni.

La ISO 30415 fornisce la strategia culturale e organizzativa per promuovere l'inclusione a 360 gradi, mentre la UNI/PdR 125 permette di strutturare, misurare e certificare i risultati ottenuti in merito alla parità di genere. Questo impegno rafforza la reputazione e migliora l'immagine complessiva dell'organizzazione, con ricadute estremamente positive sull'attrattività dei talenti, la fidelizzazione dei dipendenti e la creazione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

ASSEVERAZIONE ASSE.CO.

Coopservice ha ottenuto l'asseverazione Asse.Co. che certifica la regolarità retributiva e contributiva dell'impresa nella gestione dei rapporti di lavoro. L'asseverazione, rilasciata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è finalizzata allo sviluppo e alla diffusione della cultura della legalità e ha validità annuale (con verifiche quadrimestrali). Attestando la regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale, può essere utilizzata nell'ambito degli appalti ai fini della verifica di conformità delle imprese e vale quale presunzione di correttezza e compliance amministrativa HR nei confronti dell'Ispettorato del Lavoro.

Certificazioni

Coopservice considera la conformità al Codice Etico e ai principi e ai valori del proprio modo di fare impresa un indice di onestà e trasparenza.

Sia Coopservice sia Istituto di Vigilanza Coopservice adottano un sistema di gestione integrato per definire e attuare politiche di prevenzione e miglioramento in materia di:

- qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti;
- contenimento degli impatti ambientali associati ai processi operativi;
- tutela della salute e della sicurezza del personale;
- rispetto dei diritti umani e delle leggi sul lavoro;
- contrasto dei fenomeni corruttivi e rispetto delle leggi in materia;
- gestione razionale dell'energia.

Il sistema di gestione presidia la conformità dei servizi ai requisiti specificati dai contratti o dalle normative vigenti, ottenuta attraverso un'organizzazione orientata al cliente, procedure documentate che definiscono responsabilità e attività per i processi aziendali, prassi operative consolidate ed efficienti, ma soprattutto con personale competente e altamente qualificato, coinvolto in un processo continuo di formazione e aggiornamento.

Nel 2025 sono state confermate le certificazioni in nostro possesso, superando gli audit di mantenimento, e altre se ne sono aggiunte, a riprova dell'impegno costante delle aziende per sostenere gli obiettivi di crescita e di miglioramento nel rispetto delle norme e delle best practices. L'elenco nella pagina a fianco mostra le certificazioni in possesso alla data di pubblicazione del Report Integrato.

In ambito sostenibilità, nel 2025 Coopservice si è sottoposta alla valutazione **Ecovadis** ottenendo un punteggio di 80/100 collocandosi nel 98° percentile a livello globale e ottenendo la **medaglia Gold** (miglior 5%). Ecovadis è uno degli standard più diffusi per la quotazione delle politiche di sostenibilità e responsabilità sociale adottate dalle aziende. Pur non costituendo una certificazione, esso rappresenta uno strumento operativo riconosciuto e utilizzato in tutto il mondo, permettendo alle imprese di ottenere una valutazione delle proprie performance ESG così da valorizzarne il posizionamento nelle catene di fornitura e testimoniare l'impegno nella gestione delle politiche di sostenibilità.

Sempre nel 2025 Coopservice ha ottenuto da ente terzo l'**Asserzione Etica conforme alle norme ISO/IEC 17029:2019 e ISO/TS 17033:2019** (Environmental, Social, Governance) e secondo gli Standard GRI con un rating di conformità pari a 80,04% che indica una rendicontazione delle informative superiore alla media. Si tratta nello specifico di una 'Dichiarazione di verifica' delle informative prodotte in riferimento ai processi di sostenibilità intrapresi per la realizzazione dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'attestazione ha comprovato che le informative aziendali riferite alle azioni intraprese sono conformi, da un lato alle normative ISO (ISO/IEC 17029:2019 e ISO/TS 17033:2019) che rendono verificabili le 'Asserzioni Etiche' e, dall'altro, formulate nel rispetto degli standard GRI, ovvero il framework attualmente ancora più diffuso al mondo per la rendicontazione della sostenibilità delle organizzazioni.

Si sono concluse a fine 2025 le verifiche propedeutiche al rilascio e alla pubblicazione nei primi mesi del 2026 della **Dichiarazione Ambientale di Prodotto (EPD)** nr. EPDITALY1180 "Erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambienti ospedalieri". La EPD serve a comunicare in modo trasparente, oggettivo e verificato da terze parti l'impatto ambientale di un prodotto o servizio durante tutto il suo intero ciclo di vita. Si basa sull'analisi LCA (Life Cycle Assessment) e copre l'impronta di carbonio, il consumo di risorse e altri indicatori, trasformando la sostenibilità da una dichiarazione generica a un dato misurabile e certificato.

Stesso iter è stato compiuto per il rilascio della certificazione secondo la norma **ISO 14067:2018** Gas effetto serra - Impronta climatica dei prodotti che definisce i principi, i requisiti e le linee guida per la quantificazione e il reporting della CFP (Carbon Footprint di prodotto) basandosi sugli standard internazionali di riferimento per gli studi LCA.

Certificazione	Ambito di applicazione	Coopservice	Istituto di Vigilanza Coopservice
UNI EN ISO 9001:2015	Gestione per la Qualità	X	X
UNI EN ISO 14001:2015	Gestione ambientale	X	X
ISO 14064-1:2018	Corporate Carbon Footprint	X	X
ISO 14067:2018	Carbon Footprint di prodotto	X	
ISO 14025:2010	Opinione di verifica EPD	X	
ISO 13549:2003	Qualità dei servizi di pulizia in ambito sanitario	X	
UNI EN ISO 45001:2018	Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro	X	X
Asseverazione sicurezza sul lavoro	Asseverazione sicurezza sul lavoro (ex artt. 30 e 51 D.Lgs 81/08)	X	X
SA 8000:2014	Responsabilità Sociale	X	X
UNI EN ISO 37001:2016	Gestione per la prevenzione della corruzione	X	X
UNI EN ISO 39001:2016	Gestione della sicurezza stradale	X	X
ISO/IEC 27001:2022	Gestione della sicurezza delle informazioni	X	X
ISO 56002:2021	Innovazione	X	X
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere	X	X
ISO 30415:2021	Diversity & Inclusion	X	X
Family Audit	Impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento famiglia e lavoro	X	
UNI CEI EN ISO 50001:2018	Sistemi di gestione dell'energia	X	
UNI CEI 11352:2014	Servizi energetici nel settore pubblico E.S.Co.	X	
UNI/PdR 74:2019	Sistema di gestione BIM	X	
Regolamento 2015/2067 "Gas fluorati"	Idoneità a gestire i gas fluorati	X	
Ecolabel UE	Servizi di pulizia in ambiente interno identificati dal marchio Green Leaf by Coopservice	X	
Attestato di convalida EMAS	Attestazione da parte di Organismo di certificazione accreditato	X	
Ecovadis	Badge Gold / Top 5%	X	X
Asseverazione Asse. Co.	Regolarità retributiva e contributiva dell'impresa nella gestione dei rapporti di lavoro	X	
UNI 10891:2000	Istituti di vigilanza privati - requisiti		X
UNI CEI EN 50518:2020	Centrali di telesorveglianza		X
UNI EN 17483-2:2024	Servizi di sicurezza aeroportuale ed aeronautica		X
UNI 10459:2017	Professionista della Security		X
UNI 11926:2023	Servizi ausiliari alla sicurezza		X

SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Risk Management integrato

PROCESSO ERM

Nel 2020, in considerazione del costante mutamento dell'approccio normativo e regolamentare (anche rispetto alle norme volontarie ISO) sempre più orientato all'identificazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi aziendali (ottica "risk based"), Coopservice ha istituito la funzione dell'Enterprise Risk Management ed individuato il Risk Manager.

Il processo di Enterprise Risk Management (ERM) ha portato all'adozione di una Risk Policy per la gestione dei rischi aziendali che comprende anche i rischi non finanziari o Rischi ESG.

La policy definisce le responsabilità per l'individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi aziendali.

Secondo quanto stabilito nella Risk Policy, Coopservice ha effettuato una prima valutazione dei rischi nel 2021 che ha poi aggiornato negli anni successivi, integrandola dapprima con i Rischi di commissione dei reati in ottica D.Lgs. 231/01 e, successivamente, con i rischi individuati dagli altri Sistemi di Gestione Integrati.

L'approccio integrato alla gestione dei rischi viene suggerito anche dalle linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli 231/01 pubblicate a giugno 2021. La mappa dei rischi aziendale è costantemente aggiornata e portata, almeno annualmente, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

RISK MANAGER

Il Risk Manager, quale owner del processo di Risk Management, riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione ed è chiamato a diffondere la cultura della gestione dei rischi a tutti i livelli dell'organizzazione, a migliorare l'efficacia e l'efficienza della gestione del rischio, nonché a rendere maggiormente affidabile il processo decisionale, fornendo utili ed ulteriori elementi di conoscenza al Consiglio di Amministrazione quale organo preposto alla valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo. Il Risk Manager, inoltre, contribuisce a completare la struttura di controllo interno, ponendosi:

- in ottica di complementarità rispetto la funzione di Internal Auditing, già presente in Coopservice, la quale, seppur in chiave di assurance, condivide la finalità di supporto al management nella gestione del rischio;
- in ottica di costante relazione con altre funzioni aziendali già esistenti deputate, per obbligo normativo o per scelta aziendale, al controllo dei rischi (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, DPO, Responsabile compliance Antitrust e Risk Manager Antitrust, Responsabile Antiriciclaggio per la gestione del contante ed Internal Audit dedicato alla gestione del contante, Responsabile della Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione).



FRAMEWORK ERM

Il Framework ERM supporta l'azienda ed è finalizzato a garantire la continuità dell'organizzazione e l'adeguatezza dei suoi processi, attività e prestazioni in termini di:

1. obiettivi di business:

- conseguimento degli obiettivi fissati in sede di definizione delle strategie aziendali;
- impiego efficace ed efficiente delle risorse dell'organizzazione.

2. obiettivi di governo:

- garantire l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria;
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- osservanza di leggi, regolamenti, contratti, norme etiche ed aziendali;
- tutela delle responsabilità etiche e sociali;
- successo sostenibile.

Per la mitigazione dei rischi è presente un idoneo sistema di regole (in particolare procedure e protocolli, attribuzione di deleghe e procure, un sistema disciplinare) e tutte le risorse vengono adeguatamente formate.

Ha inoltre attivato un sistema di controlli interno che può essere definito come l'insieme delle regole, procedure, strutture organizzative e misure tecniche, anche informatiche, che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali ed il conseguente presidio delle aree di rischio. In particolare, il sistema di controllo interno dei rischi è articolato su tre livelli (vedere figura nella pagina accanto).

Il 1° livello è costituito dai controlli svolti direttamente dal personale operativo e descritti nelle procedure interne, ai quali si aggiungono i controlli logici previsti dagli applicativi informatici a supporto delle attività e i controlli gerarchici svolti dai responsabili. Ogni operazione compiuta è adeguatamente documentata per consentire, in ogni momento, gli opportuni controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni. Il personale, e chiunque operi a qualsiasi titolo per conto di Coopservice, viene sensibilizzato attraverso l'informazione e la formazione sull'importanza e sulla necessità dei controlli, sull'esistenza delle norme e procedure applicabili e sull'impegno attivo in prima persona al miglioramento dell'esito delle procedure di controllo.

Il 2° livello di controllo è costituito dalle funzioni che presidiano i processi di gestione dei rischi di impresa, di conformità alle norme di legge e di autoregolamentazione di cui la

Società si è dotata, anche attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati. Queste funzioni hanno l'obiettivo di verificare il rispetto degli adempimenti normativi esterni e monitorare la corretta gestione operativa a garanzia della coerenza rispetto agli obiettivi aziendali. La gestione dei numerosi obblighi di compliance, ossia di conformità alle norme, è affrontata attraverso una gestione integrata dei rischi che coinvolge le diverse funzioni aziendali di secondo livello. Questo approccio facilita la condivisione di informazioni mediante una visione integrata delle diverse esigenze di compliance e, attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, favorisce anche la produzione di procedure comuni che garantiscono efficienza e snellezza organizzativa nei processi aziendali.

Il 3° livello di controllo è costituito dall'Ufficio Internal Auditing che, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, svolge un'attività indipendente ed obiettiva di assurance e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione. L'assurance, nei confronti del CdA stesso, si sostanzia nella valutazione circa l'idoneità e l'operatività del sistema di controllo e di gestione dei rischi; la consulenza si traduce in una attività di supporto al management finalizzata a fornire valore aggiunto e migliorare i processi di controllo, gestione del rischio e governance, senza assumere responsabilità operative o manageriali.

COMITATO RISCHI

Per la gestione e il monitoraggio continuativo dei rischi aziendali si è istituito un Comitato Rischi (gruppo di lavoro interfunzionale) che, sotto il coordinamento del Risk Manager, guida lo sviluppo e l'integrazione del Sistema di gestione dei rischi all'interno dei processi aziendali per:

- Garantire il processo di individuazione, valutazione e monitoraggio dei rischi aziendali.
- Curare l'armonizzazione dei modelli di risk management e l'individuazione di iniziative volte a sviluppare e diffondere la cultura del rischio.
- Assicurare la reportistica integrata dei rischi anche attraverso l'alimentazione degli strumenti informativi a disposizione della funzione Risk Management e l'interazione e il coordinamento con le funzioni aziendali che producono dati e indicatori.
- Condividere e valutare gli andamenti dei rischi e decidere eventuali azioni correttive.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DEI RISCHI

GOVERNANCE

Ente istituzionale di indirizzo

CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

3° LIVELLO DI CONTROLLO



Internal Audit: Risk Assurance

Il terzo livello fornisce assurance indipendente e obiettiva sull'adeguatezza ed effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo.

FUNZIONE
INTERNAL AUDIT

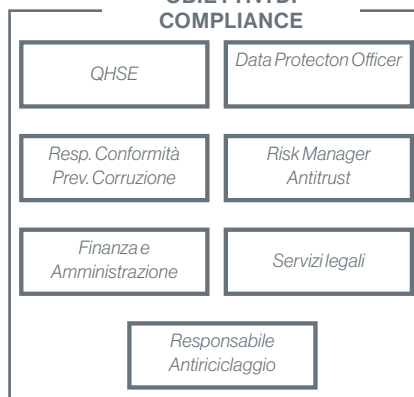
2° LIVELLO DI CONTROLLO



Funzioni di supporto: Risk Control

Il secondo livello monitora i principali processi per assicurare l'efficacia e l'efficienza operativa e di trattamento dei rischi. Monitora l'adeguatezza e operatività dei controlli di primo livello posti a presidio dei principali rischi.

OBIETTIVI DI COMPLIANCE



OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI



1° LIVELLO DI CONTROLLO



Funzioni operative: Risk Ownership

Il primo livello di controllo identifica, valuta, gestisce e monitora i rischi di propria competenza con l'aiuto del Risk Manager.

Personale operativo

Controlli automatici/
logici

Responsabile
gerarchico

Ente istituzionale di supervisione

Collegio Sindacale

Organismo di Vigilanza

Società di Revisione

RISCHI ESTERNI

RISCHI CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO

- Mercati finanziari
- Scenario geopolitico
- Contesto competitivo
- Spending review



RISCHI REGOLATORI

- Variazione normativa del lavoro
- Variazione normativa appalti
- Altre variazioni normative



RISCHI LEGATI AD EVENTI ESTERNI

- Cambiamento climatico
- Disastri naturali
- Atti illeciti terzi
- Terrorismo
- Violenza sociale



RISCHI INTERNI

RISCHI STRATEGICI

- Reputazione
- Competenza e attrattività
- Pianificazione strategica e operazioni internazionali
- Modello e settori di business
- Tutela know-how
- Innovazione
- Soci e assetto organizzativo
- Società controllate e partecipate



RISCHI OPERATIVI

- Acquisizione e gestione clienti
- Adeguatezza dei processi
- Gestione delle risorse umane
- Procurement & Supply Chain
- Informatizzazione processi
- Cyber Security e Data Protection
- Legale / contenzioso
- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Sostenibilità ambientale
- Rispetto procedure e mantenimento livelli di qualità
- Pianificazione e controllo
- Compliance normativa



RISCHI
FINANCE



RISCHI
GOVERNANCE



RISCHI
SOCIAL



RISCHI
ENVIRONMENTAL

Sicurezza informatica e Privacy

La sicurezza informatica è il processo di protezione delle informazioni sensibili, e dell'infrastruttura IT che le contiene, dall'accesso non autorizzato da parte delle minacce digitali. Deve tenere conto di diverse componenti: il personale, l'hardware, il software e i criteri che descrivono le modalità di funzionamento congiunto di tutte queste risorse. La funzione IT di Coopservice ha adottato le migliori tecnologie e best practice di sicurezza informatica per proteggere l'infrastruttura aziendale dai tentativi di attacco, attivando adeguati sistemi di prevenzione o limitazione dell'accesso alle informazioni, con l'obiettivo di tutelare anche i dati dei propri clienti da potenziali perdite o violazioni.

Gli strumenti informatici e le procedure di prevenzione, protezione e monitoraggio dell'infrastruttura adottati sono continuamente in evoluzione per rimanere al passo con le minacce sempre più sofisticate. Maggiore attenzione evolutiva si è concentrata sulla protezione dei canali più comunemente utilizzati dai criminali informatici, come la posta elettronica e la protezione dei dispositivi di lavoro quotidiano. Dal 2023, e confermato nel 2025, Coopservice ha implementato un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni in conformità alla norma ISO27001, la principale norma internazionale che regola la sicurezza delle informazioni in possesso di una azienda e che comporta diversi vantaggi:

- una maggiore sicurezza delle informazioni e dei dati su tutti i supporti (cartacei, cloud, digital data);
- sviluppo della resilienza dell'intera organizzazione agli attacchi informatici;
- riduzione del rischio di incidenti di sicurezza;
- miglioramento della reputazione e della fiducia di partner e clienti, i quali hanno modo di apprezzare la sicurezza delle informazioni che li riguardano;
- conformità ai requisiti legali e normativi, dato il numero crescente di leggi, regolamenti e requisiti contrattuali relativi alla sicurezza delle informazioni.

Un elemento imprescindibile è costituito dalla sicurezza delle reti, delle dotazioni hardware e dei sistemi di information technology, inclusi i sistemi operativi e i software, in modo da garantire che essi siano sicuri e protetti contro la perdita dei dati.

La norma prevede anche le procedure e i controlli volti ad impedire l'accesso non autorizzato alle aree fisiche di conservazione dei contenuti e la protezione delle apparecchiature e delle strutture da una possibile compromissione causata dall'intervento umano o da eventi naturali.

Tutti gli utenti aziendali sono chiamati a rispettare il disciplinare informatico aziendale che regola l'uso del sistema informativo di Coopservice, inteso come l'insieme degli strumenti informatici, dei servizi che offre, delle comunicazioni elettroniche interne e su rete pubblica, dei dati trattati e delle informazioni che ne derivano. Lo scopo è educare gli utenti ad un uso corretto degli strumenti e renderli consapevoli dei rischi, non solo connessi alle minacce informatiche, ma anche ai reati informatici e trattamento illecito di dati ex DLGS 231/2001.

Corsi di formazione in Cyber Security, obbligatori per tutti gli utenti aziendali, vengono svolti periodicamente con l'obiettivo di sensibilizzare sulle minacce informatiche e sui comportamenti da adottare per evitare situazioni a rischio. Per quanto concerne la Compliance al Regolamento Europeo 2016/67 sulla Protezione dei Dati Personali, Coopservice adotta il modello organizzativo GDPR scaricabile dal sito: <https://www.coopservice.it/modello-organizzativo-privacy>. Sul sito sono disponibili anche tutte le informative privacy: <https://www.coopservice.it/privacyinformative> e il link per contattare il DPO.

ATTACCO INFORMATICO - DATA BREACH

Nel mese di febbraio 2025, Coopservice è stata interessata da un attacco informatico (ransomware Akira) che ha colpito parte dei sistemi informativi. L'incidente ha causato disservizi limitati, risolti con prontezza, e ad oggi non ha comportato conseguenze nei rapporti con la clientela e con i propri dipendenti. Il data breach è stato gestito con diligenza e Coopservice ha provveduto, a seguito di notifica preliminare all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, agli adempimenti di cui all'art. 34 GDPR anche mediante pubblicazioni, ricorrendo la fattispecie dello "sforzo sproporzionato" così come indicato nello stesso articolo par. 3 lett. c) e come interpretato nelle Linee Guida dell'EPDB, secondo un programma di differenziazione dei canali di comunicazione valutato positivamente dall'Autorità Garante. Coopservice, ha costantemente informato anche l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale ed ha presentato denuncia querela all'Autorità Giudiziaria.



SVILUPPO SOSTENIBILE

Coopservice si impegna per trovare soluzioni tecniche ed organizzative capaci di rispondere ad alcune delle più importanti sfide di sostenibilità del mondo di oggi e che sono state inserite nell'Agenda 2030 dell'ONU, un programma d'azione rivolto alle persone, al pianeta e alla prosperità.

Tra gli 8 principi fondanti della cooperazione, la solidarietà intergenerazionale è un tema da sempre centrale nelle strategie di sviluppo di Coopservice, che persegue l'obiettivo di aumentare il proprio valore nel tempo per consegnare alle generazioni future di operatori un'azienda solida e virtuosa.

Questo principio guida anche le scelte di sostenibilità, in linea con la definizione universalmente riconosciuta che si trova nel cosiddetto Rapporto Brundtland del 1987 dal titolo Our Common Future.

"Lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri".

È sui principi di equità intergenerazionale e intragenerazionale che si basa anche l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**. I 17 Goals (SDGs) fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Coopservice promuove lo sviluppo sostenibile e l'adesione all'Agenda 2030 attraverso gli investimenti, le soluzioni sviluppate e le pratiche adottate, come sintetizzato nello schema della pagina successiva e come raccontato nel dettaglio nei diversi capitoli di questo Report Integrato.



L'impegno di Coopservice per la sostenibilità è testimoniato non solo dalle numerose certificazioni ambientali e sociali conseguite negli anni e mantenute nel 2025, ma anche dall'incorporazione dei dieci principi del **Global Compact delle Nazioni Unite** nella propria visione strategica, così come nella cultura organizzativa e nelle operazioni quotidiane.

Aderire all'UN Global Compact significa operare in modi che, come minimo, soddisfino le responsabilità fondamentali nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione. Coopservice è un'azienda responsabile che rispetta i valori e i principi validi universalmente con la piena consapevolezza che le buone pratiche in un'area non compensano i danni in un'altra, ma è necessario un approccio integrato.

L'adesione è condizionata alla rendicontazione annuale da parte delle singole imprese, delle strategie e delle politiche adottate utilizzando una reportistica specifica, la Communication on Progress (COP), strumento attraverso il quale si informano gli organismi del Patto e i propri stakeholder sulle attività implementate ed i risultati raggiunti nell'arco temporale di riferimento. Coopservice è tra le aziende che hanno volontariamente anticipato sin dal 2023 la rendicontazione, a dimostrazione dell'impegno concreto della nostra cooperativa verso le tematiche ESG (Environmental, Social e Governance). La rendicontazione COP, essendo consultabile da chiunque sul portale UN Global Compact, è uno strumento di trasparenza e confronto per misurare i progressi attestati dalle oltre 24 mila organizzazioni aderenti.



Lo schema sottostante rappresenta come i temi di sostenibilità individuati da Coopservice (nell'area più interna), anche per il tramite delle altre società del Gruppo, sono stati tradotti in principi per identificare successivamente le azioni che la cooperativa attua consapevolmente per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (posizionati nel cerchio più esterno).

Le azioni di sostenibilità sono l'oggetto di trattazione del presente Report Integrato e sono dettagliate nei diversi capitoli.



Coopservice

Bilancio separato - Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE

585
mln €

L'incremento del valore della produzione dell'8,2% sull'esercizio precedente è ascrivibile all'aumento delle attività core, in particolare dei servizi di Cleaning & Soft Services e dei servizi Energy & Technical Services connessi ai cantieri del PNRR.



BILANCIO SEPARATO CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
VALORE DELLA PRODUZIONE	584.998.784	540.548.081	44.450.703
Consumo materie prime, sussidiarie e merci	64.330.183	55.522.082	8.808.101
Costi per servizi	123.448.709	101.200.540	22.248.169
Costi per godimento beni di terzi	19.756.348	18.655.768	1.100.580
Variazioni rim. mat. prime, cons., suss., e merci	-70.290	-1.020.388	950.098
Oneri diversi di gestione	7.647.671	5.673.867	1.973.804
VALORE AGGIUNTO	369.886.163	360.516.212	9.369.951
Costi del personale	349.056.989	330.927.519	18.129.470
MARGINE OPERATIVO LORDO - EBITDA**	20.829.174	29.588.693	-8.759.519
Ammortamenti	12.579.393	11.847.326	732.067
Accantonamenti per rischi	5.523.279	2.203.000	3.320.279
Svalutazioni	0	0	0
RISULTATO OPERATIVO - EBIT	2.726.502	15.538.367	-12.811.865
Proventi finanziari	21.210.921	7.308.807	13.902.114
Oneri finanziari	9.662.313	9.648.691	13.622
Rettifiche di valore delle attività finanziarie	-5.843.728	-450.340	-5.393.388
RISULTATO ANTE IMPOSTE	8.431.382	12.748.143	-4.316.761
Imposte correnti	1.980.764	2.757.239	-776.475
Imposte differite	87.079	146.428	-59.349
RISULTATO NETTO	6.363.539	9.844.476	-3.480.937

**L'EBITDA, non è identificato come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerato una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società e del Gruppo. Si segnala, inoltre, che il criterio di determinazione dell'EBITDA applicato dalla Società e dal Gruppo, potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.

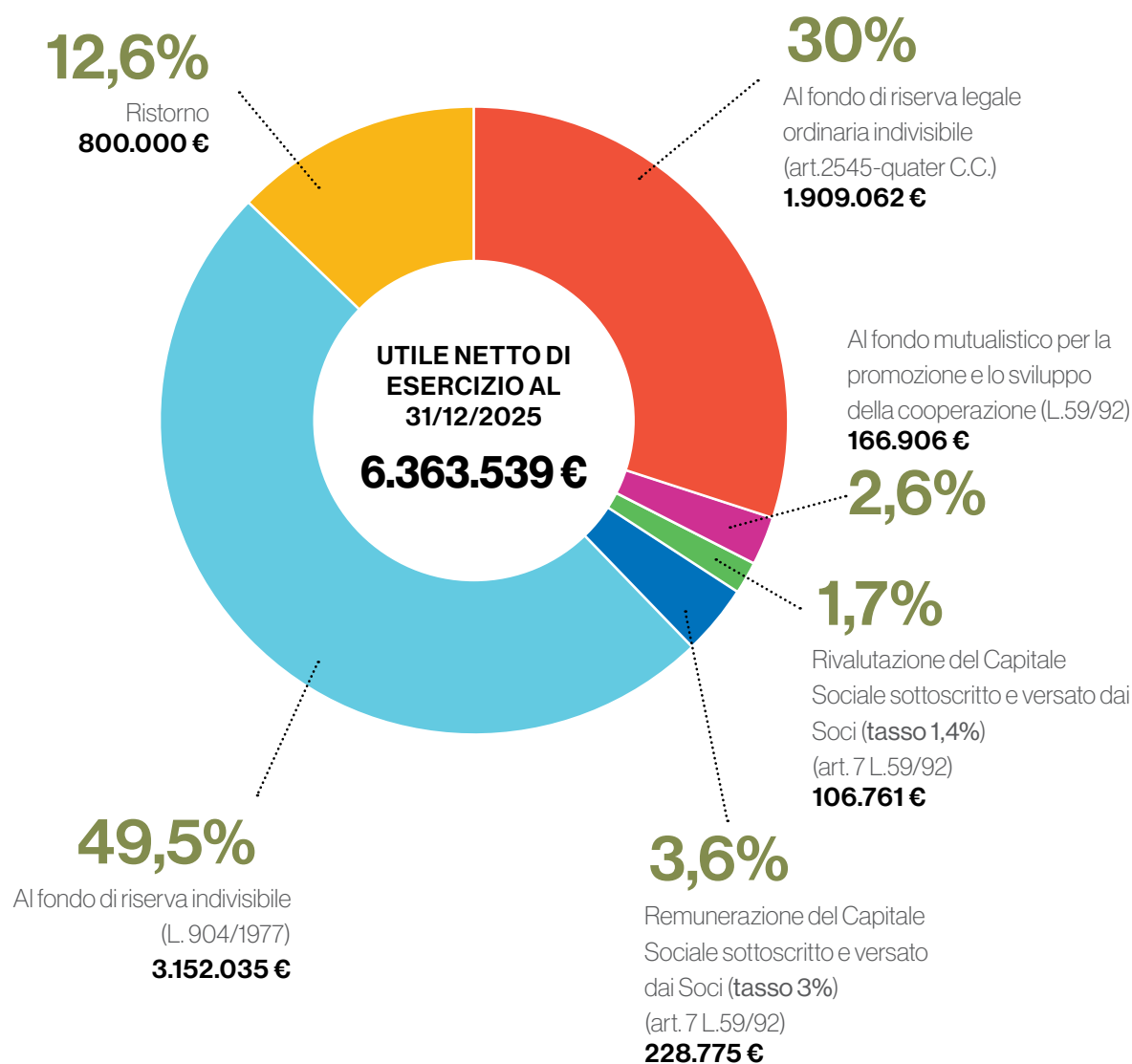


RISTORNO 800 mila €

È stato deliberato un ristorno pari a 800.000 € per i soci, sotto forma di integrazione della retribuzione oppure in aumento della quota di capitale sociale sottoscritto e versato.

Oltre al ristorno, i soci beneficiano della rivalutazione e della remunerazione del capitale sociale, per un tasso complessivo del 4%.

Ripartizione dell'utile di esercizio



Coopservice

Bilancio separato - Stato patrimoniale

BILANCIO SEPARATO STATO PATRIMONIALE RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
Immobilizzazioni immateriali nette	19.129.222	19.309.110	-179.888
Immobilizzazioni materiali nette	14.285.372	16.227.162	-1.941.790
Partecipazioni ed altre immobilizzazioni finanziarie	97.831.054	63.802.019	34.029.035
Crediti tributari oltre 12 mesi	1.306.498	5.206.597	-3.900.099
CAPITALE IMMOBILIZZATO (A)	132.552.146	104.544.888	28.007.258
Rimanenze di magazzino	14.964.889	4.432.911	10.531.978
Crediti verso clienti	218.789.124	214.131.996	4.657.128
Altri crediti	30.453.553	36.550.281	-6.096.728
Altre attività a breve	10.541.995	8.226.307	2.315.688
ATTIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (B)	274.749.561	263.341.495	11.408.066
Debiti verso fornitori	88.881.611	95.974.002	-7.092.391
Debiti tributari	3.023.525	4.577.716	-1.554.191
Altri debiti	69.280.949	73.155.296	-3.874.347
PASSIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (C)	161.186.085	173.707.014	-12.520.929
CAPITALE D'ESERCIZIO NETTO (D=B-C)	113.563.476	89.634.481	23.928.995
Fondi per rischi ed oneri	16.174.780	19.094.708	-2.919.928
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	4.272.469	4.703.303	-430.834
PASSIVITÀ A MEDIO E LUNGO TERMINE (E)	20.447.249	23.798.011	-3.350.762
CAPITALE INVESTITO NETTO (F=A+D-E)	225.668.373	170.381.358	55.287.015
Patrimonio netto	-150.698.237	-143.718.253	-6.979.984
Posizione finanziaria netta a medio lungo termine	-39.878.905	-35.586.752	-4.292.153
Posizione finanziaria netta a breve termine	-35.091.231	8.923.647	-44.014.878
MEZZI PROPRI E INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO (H)	-225.668.373	-170.381.358	-55.287.015

(*) In maniera omogenea a quanto fatto nei precedenti esercizi, i crediti finanziari vantati dalla Capogruppo nei confronti delle controllate sono stati nettati dall'ammontare delle immobilizzazioni finanziarie nette (ove civilisticamente sono riclassificati in ossequio alla previsione dettata dal nuovo OIC 15 e sono esposti a decurtazione dell'indebitamento finanziario della controllante a breve termine, all'interno della Posizione Finanziaria netta).

(**) La Posizione Finanziaria Netta non è identificata come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerata una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società. Si segnala inoltre che il criterio di determinazione della Posizione finanziaria netta applicata dalla Società, e dal Gruppo potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.

Principali indicatori economici e patrimoniali

ROE

↓ **4,22%**

-2,6 punti percentuali rispetto al precedente esercizio

ROI

↓ **0,58%**

-2,8 punto percentuale rispetto al precedente esercizio

ROS

↓ **0,47%**

-2,4 punti percentuali rispetto al precedente esercizio

Personale

59,7%

Nel corso del 2025 il costo del personale impiegato nelle attività di produzione dei servizi è stato pari a 349.056.898, corrispondente al 59,7% del valore della produzione. L'aumento è da imputare al rinnovo dei CCNL che hanno determinato un incremento del costo del lavoro superiore ai 18 milioni di €.

Utile netto - Ebit

1,1% - 0,5%

L'utile netto generato nell'esercizio 2025 si è attestato ad euro 6.363.539, corrispondente all'1,1% del valore della produzione.

Dal punto di vista della gestione caratteristica, l'EBIT prodotto da Coopservice risulta pari allo 0,5% dei ricavi.

Ammortamenti

2,2%

Nel bilancio relativo all'esercizio 2025 sono stati effettuati ammortamenti per euro 12.579.393, pari al 2,2% del valore della produzione.

Incidenza EBITDA/Ricavi

3,6%

L'EBITDA ha raggiunto nell'esercizio 2025 un valore pari ad euro 20.829.174, corrispondente al 3,6% del valore della produzione. Il decremento rispetto all'anno precedente è da imputarsi essenzialmente agli effetti dell'aumento del costo del lavoro per il rinnovo dei CCNL, solo parzialmente recuperato con una maggiore produttività.

Imposte e tasse

0,3%

Le imposte e le tasse di competenza dell'esercizio 2025, comprensive della rilevazione della fiscalità differita, si attestano ad euro 2.067.843 (lo 0,3% del valore della produzione).

Accantonamenti

0,9%

Gli accantonamenti e le svalutazioni dell'esercizio ammontano ad euro 5.523.279, pari allo 0,9% del valore della produzione.

Partecipazioni

97,8 mln €

Il valore della partecipazioni è salito ad euro 97,8 milioni in ragione dell'acquisizione delle partecipazioni in capo alle società che sono state oggetto di fusione per incorporazione nel 2025.

Capitale investito

132,6 mln €

L'incremento del capitale investito nella parte immobilizzata è determinato dall'aumento delle partecipazioni, mentre calano i crediti tributari oltre 12 mesi per effetto di operazioni di compensazione su imposte altri tributi.

Crediti verso clienti

+2,2%

Al 31 dicembre 2025 i crediti verso clienti aumentano del 2,2%. Nei crediti verso i clienti sono compresi i crediti nei confronti delle società del Gruppo per un importo di 23.835.811 €.

Tempo medio di incasso

107 giorni

Nel 2025 i giorni medi di incasso (calcolati sulla base del fatturato) continuano a diminuire rispetto agli esercizi precedenti.

Intensità media di capitale

0,39

L'indice di intensità del capitale mette a confronto il capitale investito netto con il valore della produzione. Tale valore è in leggero aumento rispetto al dato consuntivato nel precedente esercizio, ma resta comunque un valore buono e nella media del settore. Riflette un'adeguata dotazione di attrezzature necessarie allo svolgimento dei servizi.

Produttività del lavoro

67.513 €

Nel 2025 si apprezza un aumento del valore della produttività del lavoro in ragione di una stabilizzazione della composizione della forza lavoro in seguito alle operazioni di cessione avvenute negli anni precedenti. Nel calcolo è stato utilizzato il parametro FTE (Full Time Equivalent), ossia il numero dei dipendenti al 31.12.2025 rapportato al tempo pieno.

Istituto di Vigilanza Coopservice

Bilancio separato

VALORE DELLA PRODUZIONE

176
mln €

Il valore della produzione è aumentato del 7% rispetto all'esercizio precedente per effetto della crescita dei servizi di vigilanza fissa, ispettiva e gestione allarmi. La flessione dell'EBITDA è determinata essenzialmente dal significativo aumento dei costi del personale derivante dal rinnovo del CCNL di settore.



BILANCIO SEPARATO CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
VALORE DELLA PRODUZIONE	175.599.098	164.219.409	11.379.689
Consumo materie prime, sussidiarie e merci	5.400.332	4.962.525	437.807
Costi per servizi	28.184.007	28.353.017	-169.010
Costi per godimento beni di terzi	3.449.304	3.369.771	79.533
Variazioni rim. mat. prime, cons., suss., e merci	-335.510	55.173	-390.683
Oneri diversi di gestione	1.073.653	847.644	226.009
VALORE AGGIUNTO	137.827.312	126.631.279	11.196.033
Costi del personale	135.971.245	122.572.029	13.399.216
MARGINE OPERATIVO LORDO - EBITDA*	1.856.067	4.059.250	-2.203.183
Ammortamenti	2.081.365	1.969.102	112.263
Accantonamenti per rischi	180.000	288.296	-108.296
Svalutazioni	106.080	35.335	70.745
RISULTATO OPERATIVO - EBIT	-511.378	1.766.517	-2.277.895
Proventi finanziari	2.672	9.324	-6.652
Oneri finanziari	593.583	758.068	-164.485
Rettifiche di valore delle attività finanziarie	-	-	-
RISULTATO ANTE IMPOSTE	-1.102.289	1.017.773	-2.120.062
Imposte correnti	379.856	1.227.732	-847.876
Imposte differite	7.763	-231.955	239.718
RISULTATO NETTO	-1489.908	21.996	-1.511.904

*L'EBITDA, non è identificato come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerato una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società. Si segnala, inoltre, che il criterio di determinazione dell'EBITDA applicato dalla Società, potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.



BILANCIO SEPARATO STATO PATRIMONIALE RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
Immobilizzazioni immateriali nette	5.096.856	5.463.670	-366.814
Immobilizzazioni materiali nette	6.363.814	6.114.982	248.832
Partecipazioni ed altre immobilizzazioni finanziarie	138.500	138.500	-
Crediti tributari oltre 12 mesi	-	-	-
CAPITALE IMMOBILIZZATO (A)	11.599.170	11.717.152	-117.982
Rimanenze di magazzino	1.422.603	1.087.093	335.510
Crediti verso clienti	51.685.917	49.808.650	1.877.267
Altri crediti	1.533.347	917.319	616.028
Altre attività a breve	1.351.230	959.669	391.561
ATTIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (B)	55.993.007	52.772.731	3.220.276
Debiti verso fornitori	15.124.534	15.882.764	-758.230
Debiti tributari	2.683.064	4.136.869	-1.453.805
Altri debiti	23.179.890	24.050.271	-870.381
PASSIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (C)	40.987.488	44.069.904	6.224.424
CAPITALE D'ESERCIZIO NETTO (D=B-C)	15.005.609	8.702.827	6.302.782
Fondi per rischi ed oneri	858.865	1.307.564	-448.699
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	5.277.398	5.624.936	-347.538
PASSIVITÀ A MEDIO E LUNGO TERMINE (E)	6.136.263	6.932.500	-796.237
CAPITALE INVESTITO NETTO (F=A+D-E)	20.468.516	13.487.479	6.981.037
Patrimonio netto	-1.510.092	-3.022.000	1.511.908
Posizione finanziaria netta a medio lungo termine	-	-	-
Posizione finanziaria netta a breve termine	-18.958.424	-10.465.479	-8.492.945
MEZZI PROPRI E INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO (H)	-20.468.516	-13.487.479	-6.981.037

(*) La Posizione Finanziaria Netta non è identificata come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerata una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società. Si segnala inoltre che il criterio di determinazione della Posizione finanziaria netta applicata dalla Società potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.

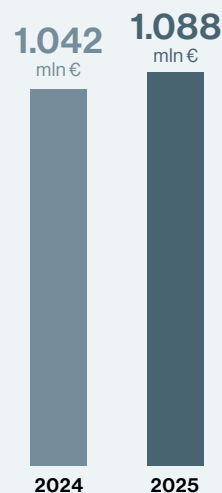
Gruppo Coopservice

Bilancio consolidato

VALORE DELLA PRODUZIONE

1.088
mln €

Il valore della produzione del Gruppo Coopservice sale del 4,4% rispetto all'esercizio precedente per effetto della crescita organica delle società consolidate e, in parte, della variazione del perimetro.



BILANCIO CONSOLIDATO CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.088.207.593	1.041.944.249	46.263.344
Consumo materie prime, sussidiarie e merci	98.790.798	88.683.943	10.106.855
Costi per servizi	248.055.041	218.670.342	29.384.699
Costi per godimento beni di terzi	26.946.130	24.827.543	2.118.587
Variazioni rim. mat. prime, cons., suss., e merci	-491.022	-761.185	270.163
Oneri diversi di gestione	12.427.293	10.166.813	2.260.480
VALORE AGGIUNTO	702.479.353	700.356.793	2.122.560
Costi del personale	601.360.425	588.924.153	12.436.272
MARGINE OPERATIVO LORDO - EBITDA**	101.118.928	111.432.640	-10.313.712
Ammortamenti	78.170.655	74.863.950	3.306.705
Accantonamenti per rischi	5.703.279	2.491.296	3.211.983
Svalutazioni	2.023.993	432.743	1.591.250
RISULTATO OPERATIVO - EBIT	15.221.001	33.644.651	-18.423.650
Proventi finanziari	19.612.957	2.329.520	17.283.437
Oneri finanziari	20.844.983	23.613.880	-2.768.897
Rettifiche di valore delle attività finanziarie	-7.779.675	-5.208.901	-2.570.774
RISULTATO ANTE IMPOSTE	6.209.300	7.151.390	-942.090
Imposte correnti	4.698.072	5.877.762	-1.179.690
Imposte differite	668.042	-1.111.251	1.779.293
RISULTATO NETTO	843.186	2.384.879	-1.541.693

**L'EBITDA, non è identificato come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerato una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società e del Gruppo. Si segnala, inoltre, che il criterio di determinazione dell'EBITDA applicato dalla Società e dal Gruppo, potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.

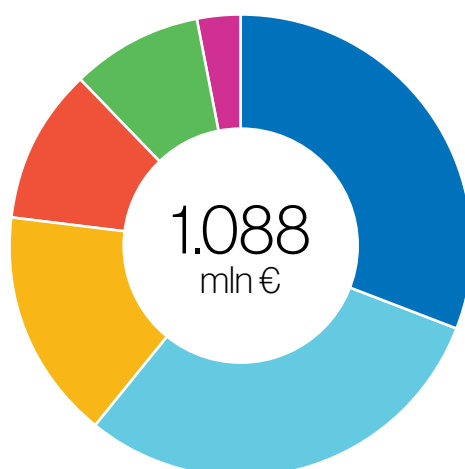
Ricavi del Gruppo per tipologia di servizio

RISULTATO NETTO

843 mila €

PATRIMONIO NETTO

162,6 mln €



- 31,0%** Cleaning & Soft services
337,7 milioni €
- 30,0%** Lavanolo e sterilizzazione
326,2 milioni €
- 15,9%** Security services
172,7 milioni €
- 11,2%** Energy & Technical services
121,7 milioni €
- 8,9%** Moving & Handling services
96,7 milioni €
- 3,1%** Altri ricavi
33,3 milioni €

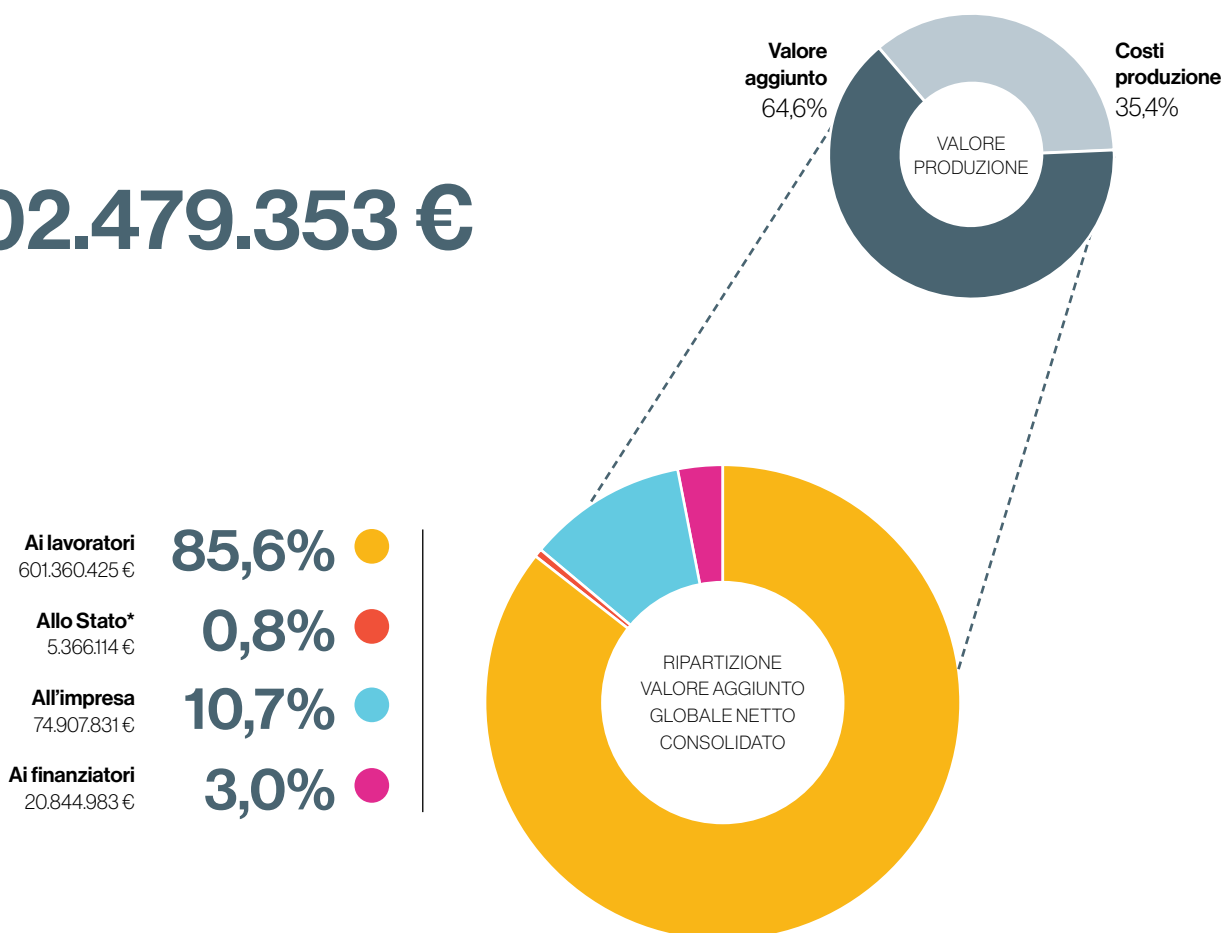
BILANCIO CONSOLIDATO STATO PATRIMONIALE RICLASSIFICATO	31/12/2025	31/12/2024	DIFFERENZA
Immobilizzazioni immateriali nette	53.910.216	57.518.030	-3.607.814
Immobilizzazioni materiali nette	253.068.720	244.974.918	8.093.802
Partecipazioni ed altre immobilizzazioni finanziarie	75.829.684	99.648.755	-23.819.071
Altri crediti (circolante) oltre 12 mesi	3.693.945	8.290.401	-4.596.456
CAPITALE IMMOBILIZZATO (A)	386.502.565	410.432.104	-23.929.539
Rimanenze di magazzino	28.378.502	17.229.602	11.148.900
Crediti verso clienti	349.988.398	329.456.425	20.531.973
Altri crediti	50.054.885	55.570.124	-5.515.239
Altre attività a breve	13.670.144	10.665.862	3.004.282
ATTIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (B)	442.091.929	412.922.013	29.169.916
Debiti verso fornitori	189.100.733	187.386.683	1.714.050
Debiti tributari	7.538.606	13.378.174	-5.839.568
Altri debiti	116.235.948	118.667.930	-2.431.982
PASSIVITÀ D'ESERCIZIO A BREVE TERMINE (C)	312.875.287	319.432.787	-6.557.500
CAPITALE D'ESERCIZIO NETTO (D=B-C)	129.216.642	93.489.226	35.727.416
Fondi per rischi ed oneri	24.020.411	28.686.743	-4.666.332
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	17.318.184	18.413.848	-1.095.664
PASSIVITÀ A MEDIO E LUNGO TERMINE (E)	41.338.595	47.100.591	-5.761.996
CAPITALE INVESTITO NETTO (F=A+D-E)	474.380.612	456.820.739	17.559.873
Patrimonio netto	-162.645.837	-164.627.717	1.981.880
Posizione finanziaria netta a medio lungo termine	-156.585.167	-139.074.061	-17.511.106
Posizione finanziaria netta a breve termine	-155.149.608	-153.118.961	-2.030.647
MEZZI PROPRI E INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO (H)	-474.380.612	-456.820.739	-17.559.873

(*) La Posizione Finanziaria Netta non è identificata come una misura contabile nell'ambito dei Principi contabili italiani e, pertanto, non deve essere considerata una misura sostitutiva per la valutazione dell'andamento del risultato della Società. Si segnala inoltre che il criterio di determinazione della Posizione finanziaria netta applicata dalla Società, e dal Gruppo potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altre società del settore e, pertanto, che tali dati potrebbero non essere comparabili.

RIPARTIZIONE VALORE AGGIUNTO

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO CONSOLIDATO

702.479.353 €

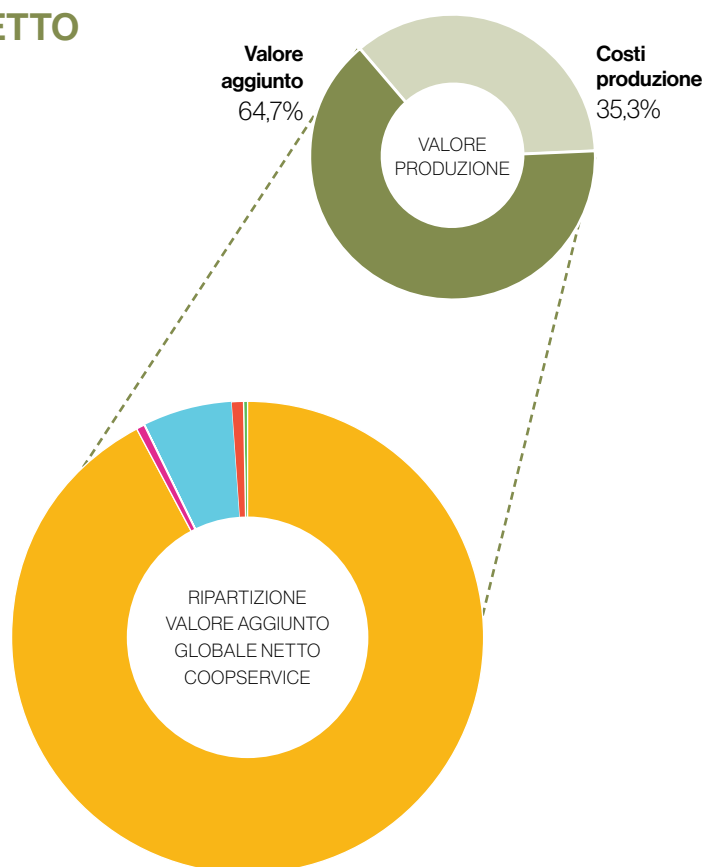
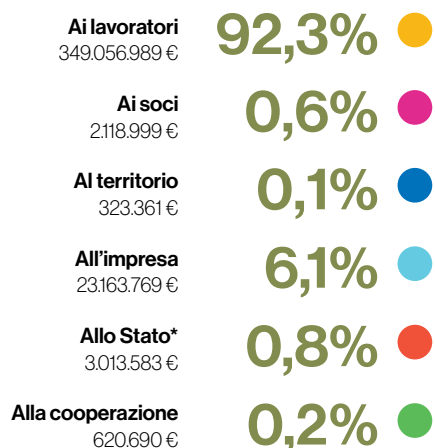


*L'importo del valore aggiunto versato allo Stato è al netto di 668.042 euro per imposte differite

Il grafico di ripartizione del valore aggiunto globale netto del bilancio consolidato di Gruppo è semplificato ed approssimato, a causa dell'impossibilità di riclassificare ed analizzare in maniera dettagliata tutti i bilanci delle società del Gruppo; per gli stessi motivi, l'importo versato allo Stato è sottostimato, poiché non tiene conto della componente relativa alle tasse e imposte indirette.

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO COOPSERVICE

378.297.391 €



COOPSERVICE RIPARTIZIONE VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	31/12/2025	31/12/2024
AI LAVORATORI (SOCI E DIPENDENTI)	349.056.989	330.927.519
Costo del lavoro (soci e dipendenti)	349.056.989	330.927.519
AI SOCI	2.118.999	2.403.537
Ristorno	800.000	1.200.000
Interessi sul prestito sociale	61.238	64.795
Remunerazione quote sociali	228.774	248.157
Rivalutazione quote sociali	106.761	106.354
Attività sociali	922.226	784.231
AL TERRITORIO	323.361	311.339
Solidarietà	50.835	59.582
Iniziative culturali, sportive, sostegno al territorio	272.526	251.757
ALL'IMPRESA	23.163.769	22.044.957
Ammortamenti e accantonamenti	18.102.672	14.050.326
Accantonamenti a riserva legale	1.909.062	2.953.343
Accantonamenti a riserva indivisibile L.904	3.152.035	5.041.288
ALLO STATO*	3.013.583	4.061.505
Imposte e tasse	3.013.583	4.061.505
ALLA COOPERAZIONE	620.690	731.090
Contributi associativi	453.784	435.756
Fondo mutualistico di promozione	166.906	295.334

*L'importo del valore aggiunto versato allo Stato è espresso già al netto della fiscalità differita





Capitali

Il report integrato si prefigge lo scopo di illustrare le modalità con cui un'organizzazione interagisce con l'ambiente esterno e quali sono i capitali impiegati per creare valore nel breve, medio e lungo termine. I capitali sono stock di valore che possono essere incrementati, ridotti o trasformati dall'attività e dagli output dell'organizzazione.

Il framework del report integrato identifica 6 tipologie di capitali:



Finanziario



Produttivo



Intellettuale



Umano



Sociale e relazionale



Naturale.

Nelle pagine seguenti, viene descritto in che modo, grazie al sistema di governance e alla struttura organizzativa, Coopservice ha agito e trasformato ciascuno di questi sei capitali per creare valore per l'azienda e per gli stakeholder.

Capitale finanziario

Il capitale finanziario include tutti i fondi disponibili di una organizzazione che possono essere utilizzati per la produzione di beni e la prestazione di servizi. I fondi possono essere ottenuti attraverso finanziamenti, come debiti, patrimonio o generati dal cash flow prodotto dalle operazioni di investimento.

Coopservice impiega capitale finanziario per sostenere gli investimenti in innovazione, in tecnologie ed impianti per lo sviluppo del business, per generare nuovi posti di lavoro, per migliorare il benessere lavorativo e per soddisfare pienamente le esigenze dei clienti. L'impiego di capitale finanziario è ritenuto strumentale al potenziamento del prezioso capitale umano.

A giugno 2025 è stato siglato il rinnovo del CCNL Multiservizi (valido fino a dicembre 2028) che interessa oltre 600.000 lavoratori in Italia. Il principale impatto riguarda certamente l'aumento salariale per recuperare l'inflazione del quadriennio precedente erogato in tranche progressive fino a marzo 2029, oltre a rafforzare la clausola di salvaguardia occupazionale in caso di cambio di appalto e ad introdurre importanti tutele per i contratti a tempo parziale e per le donne che affrontano percorsi di uscita dalla violenza domestica.

Nel 2025 il CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza ha continuato a regolare il settore dopo l'importante tornata di rinnovi precedente che aveva introdotto miglioramenti economici per i lavoratori, facendo sentire i suoi effetti sul costo del lavoro.

I rinnovi dei contratti collettivi sono stati accolti con favore permettendo un parziale ma decisivo recupero del potere d'acquisto rispetto all'inflazione per i lavoratori. Tuttavia, questa dinamica salariale ha richiesto alle società del Gruppo un'attenta gestione della marginalità e il ricorso ad azioni per aumentare la produttività e compensare così l'aumento dei costi.

Il 2025 è da considerarsi quindi come un anno di assestamento e di messa in campo di misure strutturali

di mitigazione atte a calmierare l'aumento del costo del personale e recuperare margine.

L'aumento dei ricavi registrato dalle società del Gruppo, in particolare la capogruppo Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice, non è stato sufficiente a coprire l'aggravio di spesa, generando un calo della redditività operativa, come si può evincere dalla riduzione dei principali indici finanziari.

Il calo dell'EBITDA e dell'EBIT, a fronte di maggiori volumi di vendita, evidenzia come l'incremento salariale impatti strutturalmente sul core business, considerato che le aziende del Gruppo sono ad alta intensità di manodopera e di conseguenza il costo del lavoro rappresenta la voce di spesa prevalente superando il 50% dei costi operativi totali. Al contempo, la tenuta di altri indici finanziari testimonia però la capacità dell'azienda di assorbire gli effetti dell'aumento del costo del lavoro. Il rapporto tra Posizione Finanziaria Netta (PFN) ed Ebitda si mantiene su livelli di soddisfazione con un valore di 3,08 per il Gruppo e di 3,60 per Coopservice, testimoniando un equilibrio finanziario solido senza particolari tensioni, come confermato anche dal rapporto tra Posizione Finanziaria Netta (PFN) e Patrimonio Netto (PN) della capogruppo che indica una struttura patrimoniale in cui i mezzi propri coprono i debiti finanziari netti.

Nonostante il perdurare di una situazione economica nazionale e mondiale instabile e incerta, a cui si aggiungono le conseguenze dei conflitti e della crisi climatica, Coopservice e il Gruppo Coopservice hanno realizzato un risultato di periodo positivo dimostrando la loro capacità di operare in un contesto di mercato complesso e articolato, nel quale le variabili esogene e i fattori di rischio vengono mappati e valutati nella loro incisività.

Dati economici e finanziari

GRUPPO COOPSERVICE

ROE

↓ **-0,47%**

In diminuzione rispetto al precedente esercizio

ROI

↓ **1,75%**

In diminuzione rispetto al precedente esercizio

ROS

↓ **1,40%**

In diminuzione rispetto al precedente esercizio

VALORE AGGIUNTO

702.479.353 €

EBITDA

101.118.928 €

EBIT

15.221.001 €

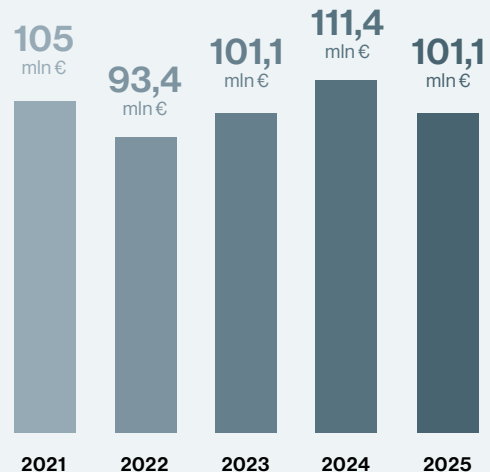
PFN/EBITDA

3,08

PFN/PN

1,92

ANDAMENTO EBITDA



COOPSERVICE

CAPITALE SOCIALE

9.101.334 €

PRESTITO SOCIALE

2.888.161 €

PFN/EBITDA

3,60

PFN/PN

0,50

ISTITUTO DI VIGILANZA COOPSERVICE

ROE

↓ **-98,66%** *In diminuzione rispetto al precedente esercizio*

ROI

↓ **-0,72%** *In diminuzione rispetto al precedente esercizio*

ROS

↓ **-0,30%** *In diminuzione rispetto al precedente esercizio*

Approccio alla fiscalità

Gli obiettivi della società in ambito fiscale si esplicano nell'assicurare il corretto e tempestivo assolvimento di tutti gli obblighi fiscali e nel prevenire qualsiasi rischio di natura fiscale. Tali obiettivi sono oggetto di riesame con periodicità almeno annuale.

Le decisioni strategiche, di business e operative sono assunte anche tenendo in considerazione i relativi impatti fiscali e avendo come costante riferimento il principio della legalità e della trasparenza. I trattamenti fiscali delle ordinarie operazioni industriali e finanziarie e delle operazioni straordinarie vengono definiti mediante opportuna analisi, ove necessario con il ricorso dei consulenti, tenendo conto dell'orientamento a contenere il rischio fiscale nel rispetto dei legittimi interessi della società e degli stakeholder.

La responsabilità delle attività in materia fiscale della società è assegnata al Chief Financial Officer al quale sono conferite, tra le altre, le funzioni connesse alla gestione e supervisione di tutte le attività volte a garantire il tempestivo assolvimento degli adempimenti in materia fiscale e tributaria, gestire eventuali accertamenti fiscali e relativo contenzioso.

Il CFO si avvale della collaborazione di un "Team fiscale" interno formato da figure di primo livello.

Le varie tipologie di imposte a cui è soggetta Coopservice sono:

- imposte sul reddito (l'imposta sul profitto della società);
- imposte sulla proprietà, riscosse sulla proprietà, vendita o locazione di immobili;
- imposte sul lavoro, che concernono le imposte pagate alle autorità fiscali in luogo dei dipendenti;
- imposte indirette sulla produzione e sul consumo di beni e servizi, quali l'IVA.

GOVERNANCE RELATIVA ALLE IMPOSTE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO

La società si è dotata da tempo di un Modello Organizzativo 231 volto a prevenire la commissione di illeciti amministrativi e reati (i.c.d. "reati presupposto") astrattamente realizzabili nell'ambito dell'attività della società.

In tale ambito, è stato recentemente ampliato il catalogo dei suddetti reati presupposto, con inclusione di talune e specifiche fattispecie di reati tributari. Infatti, la Legge n. 157/2019 ha introdotto determinati reati tributari nel novero dei reati presupposto (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01) da cui deriva la responsabilità "amministrativa" degli enti. In tale (mutato) contesto, Coopservice ha provveduto ad adeguare i sistemi di presidio per la prevenzione e minimizzazione dei reati di natura tributaria.

Si evidenzia inoltre che:

- i vertici aziendali sono informati degli impatti fiscali relativi a tutte le operazioni strategiche e operative di business, pianificate e da realizzare, assicurando in tal modo che ogni decisione presa in ambito strategico/operativo/organizzativo sia coerente con le strategie fiscali;
- tra le violazioni che possono essere comunicate attraverso i canali interni dell'azienda sono considerate anche quelle di rilevanza in materia fiscale. Il Codice Etico adottato da Coopservice rappresenta la cornice di "presidio etico" con cui la società opera e nel cui contesto si iscrive a pieno titolo anche la strategia fiscale. Le previsioni relative alle violazioni del Codice Etico sono idonee ad assicurare l'effettività delle prescrizioni contenute nello stesso e devono intendersi estese a quanto stabilito dalla strategia fiscale.
- Coopservice si impegna ad applicare le normative fiscali assicurando che siano rispettati lo spirito e lo scopo delle norme. Nella gestione degli aspetti fiscali, Coopservice si ispira a principi e approcci di prudenza, semplicità e linearità, adottando un'interpretazione ragionevole e responsabile della normativa in vigore e, in considerazione della significatività della fattispecie, è possibile che ricorra al parere di professionisti esterni, di associazioni di categoria, nonché della società di revisione incaricata della certificazione del bilancio finanziario.

Capitale produttivo

Il capitale produttivo comprende risorse fisiche tangibili che sono utilizzate dalle organizzazioni per la produzione di beni o la prestazione di servizi ed includono gli stabilimenti, le attrezzature e le infrastrutture.

INFRASTRUTTURE

L'erogazione dei servizi di facility richiede la presenza sul territorio di sedi, filiali e uffici per la gestione degli aspetti amministrativi, commerciali, organizzativi e operativi. In Italia - oltre all'headquarter di Reggio Emilia che ospita la direzione, la sede legale e amministrativa - Coopservice svolge le proprie attività di gestione e coordinamento in altri 27 siti, tra filiali e uffici, con l'obiettivo di essere territorialmente vicina ai propri clienti e garantire la massima efficienza del servizio. A questi, si aggiungono i magazzini, i depositi e i locali di servizio necessari per i mezzi, le attrezzature e le tecnologie utilizzate per lo svolgimento delle attività. I servizi di Moving & Handling erogati ai clienti includono anche la gestione e la movimentazione dei beni in magazzini di stoccaggio di proprietà. Attualmente, il volume di stoccaggio offerto sfiora i 417 mila mc.

I servizi di vigilanza e sicurezza svolti da Istituto di Vigilanza Coopservice Spa vengono gestiti da ulteriori 24 sedi operative nelle 7 regioni in cui vengono erogati direttamente i servizi con le guardie giurate e gli operatori di security. Il coordinamento è affidato a 10 centrali operative, attive 24 ore su 24, 7 giorni su 7, le quali monitorano da remoto gli impianti di antintrusione, di videosorveglianza e altri impianti tecnologici installati presso i clienti, per rilevarne ogni allarme e/o anomalia. Inoltre, svolgono il ruolo fondamentale di coordinamento degli interventi delle pattuglie e delle ronde ispettive.

FLOTTA AZIENDALE

Coopservice si avvale di veicoli specializzati ed equipaggiati per assicurare sempre la massima qualità dei servizi, trasportare le attrezzature necessarie, rispondere ai bisogni dei clienti. Nel 2025 la flotta aziendale è costituita da **1.403 veicoli** con una percorrenza di **oltre 41 milioni di chilometri**.

Per i servizi di logistica e trasloco, Coopservice dispone di mezzi dotati di sponde idrauliche, piattaforme per il sollevamento, imbottiture speciali e altri allestimenti specifici, mentre per il trasporto di farmaci e materiale biologico vengono utilizzati veicoli refrigerati o dotati di sistemi per garantire la catena del freddo.

Nella scelta di acquisto di nuovi mezzi vengono privilegiate soluzioni a basso impatto ambientale - auto elettriche, ibride, GPL o metano - aumentate complessivamente del 44% rispetto al 2024, mentre **i mezzi ibridi/elettrici sono incrementati del 75%**.

Tuttavia, i servizi di facility per la loro stessa natura (urgenza e immediatezza) necessitano di veicoli con autonomie tali da permettere lunghe percorrenze e velocità di rifornimento. Per questa ragione, la flotta di mezzi di Coopservice è prevalentemente alimentata con combustibili fossili, ma viene rinnovata costantemente per disporre di veicoli performanti con classe ambientale elevata e ridurre così le emissioni. Nel 2025, **l'86% dei mezzi è omologato Euro 6**.

Per i servizi di moving e logistica avanzata, sono stati sviluppati internamente degli algoritmi sia per la telemetria e il monitoraggio della flotta in tempo reale sia per l'ottimizzazione dei costi e delle scelte di approvvigionamento del carburante, incluso HVO, un nuovo biocarburante di origine rinnovabile ricavato da scarti che può sostituire il diesel tradizionale senza necessitare modifica dei motori e che, nel suo intero ciclo di vita, garantisce una riduzione delle emissioni di CO2 fino al 90% rispetto al gasolio fossile. L'acquisto di HVO è progressivamente in aumento e nel 2025 è salito del 54%.

ATTREZZATURE E STRUMENTI

I servizi di facility sono sempre più caratterizzati dall'integrazione tra la manualità dell'operatore e l'utilizzo di attrezzature e strumenti tecnologici e innovativi che facilitano l'esecuzione dei lavori gravosi, riducono i tempi di esecuzione, migliorano la qualità del servizio, erogano prestazioni complesse in totale sicurezza. Coopservice ha anche implementato **soluzioni IoT** (Internet of Things) sui macchinari per il monitoraggio dei dati (es. superfici pulite, quantità di acqua o detersigenti utilizzati, ecc.) e per restituire ai clienti informazioni dettagliate sul livello di servizio, utili al processo decisionale in un'ottica di efficientamento.

I MAGAZZINI DELLA LOGISTICA

I servizi di logistica di Coopservice sono progettati per soddisfare i bisogni delle aziende clienti nell'ambito del trasporto e della gestione dei magazzini, con lo scopo di migliorare e ottimizzare l'intera catena di approvvigionamento.

I più importanti magazzini destinati ai servizi di logistica sono localizzati a Corte Tegge Cavriago (RE), San Giuliano Milanese (MI), Desenzano del Garda (BS), Pomezia (RM), Funo Argelato (BO), Ferrara, Genova Bolzaneto, La Spezia, Migliarino Pisano (PI), Vecchiano (PI), Poggibonsi (SI), Prato e Pordenone per una **capacità complessiva di 416.900 m³**.

Per garantire ai clienti un livello eccellente di servizio per tutte le esigenze di deposito e stoccaggio, Coopservice ha progettato e realizzato magazzini caratterizzati da prestazioni elevate, sia in termini costruttivi sia in termini di sistemi di sicurezza.

La variabilità dei materiali da stoccare e gestire richiede, infatti, l'installazione di impianti antincendio e di sicurezza diversificati per i diversi carichi di incendio, oltre ad una progettazione ad hoc delle attrezzature per l'immagazzinamento e la movimentazione delle merci stoccate.

Scaffalature antisismiche e dotate di protezione antincendio consentono, non solo di salvaguardare lo stato dei materiali depositati in caso di calamità, ma anche di garantire la sicurezza degli operatori a cui sono affidate le attività di carico/scarico e movimentazione.

Il polo logistico di Corte Tegge Cavriago (RE) è la sede principale del settore Moving & Handling Services. Insiste su un'area complessiva di oltre 40.000 m², e negli anni è cresciuto fino a ricomprendere tre capannoni industriali per una superficie totale coperta di 19.157 m², 1.650 dei quali adibiti ad uffici ed i restanti attrezzati come magazzini di stoccaggio per una capacità che supera i 158.000 m³.

I capannoni più recenti sono stati progettati per avere una resistenza al fuoco degli elementi in cemento armato pari a R240, una resistenza molto elevata che consente di destinare queste aree di stoccaggio ai materiali che necessitano di maggiore protezione dal rischio incendio. Nella costruzione dei magazzini sono stati tenuti in doverosa considerazione anche gli aspetti legati all'impatto ambientale e all'efficientamento energetico. Sulla copertura superiore dei depositi sono installati impianti fotovoltaici che consentono di ridurre il consumo di energia non rinnovabile e perseguire l'obiettivo dell'autosufficienza energetica e della decarbonizzazione.

Tutta l'area è sorvegliata 24 ore su 24 grazie ad avanzati sistemi di videosorveglianza e antintrusione (perimetrale e interna) collegati alla centrale operativa dell'Istituto di Vigilanza Coopservice Spa che si trova a poca distanza ed è in grado di intervenire sul posto tempestivamente in caso di allarme con pattuglie e guardie giurate.





Tutte le informazioni sul sito
smarthub.coopservice.it



LO SMART HUB DI COOPSERVICE

L'idea di realizzare un Hub dedicato all'innovazione nasce nel 2023 quando un edificio adiacente la sede centrale di Reggio Emilia cambia di funzione. Inizia la progettazione di uno **spazio multifunzione flessibile e modulabile** che aspira a diventare un luogo di contaminazione e di creatività, di ricerca e innovazione, una porta di accesso per mettere in contatto persone, imprese, università, istituzioni e comunità e per progettare e condividere insieme una nuova idea di futuro. Uno spazio fisico dove l'interno e l'esterno dialogano tra loro e le aree di lavoro si fondono con le zone dedicate alle relazioni ed al ristoro per offrire un'esperienza immersiva, coinvolgente e confortevole. L'assenza di barriere, di confini precisi, di rigide pareti permette anche al pensiero di muoversi senza limiti, di uscire dagli schemi, di creare nuove connessioni, di esplorare nuove possibilità.

Inaugurato a ottobre 2025, l'Hub è stato progettato pensando ad un'**architettura biofilica del benessere** con l'obiettivo di creare ambienti dove l'energia positiva sia libera di circolare in modo fluente ed armonico. Gli spazi, gli arredi, le luci, i colori, le grafiche, la presenza di piante e altri elementi naturali, tutto è stato studiato per permettere alle persone di lavorare proficuamente in un ambiente stimolante e piacevole, potendo godere anche della luce naturale e dell'aria aperta.

La scelta del nome **Smart Hub** unisce il concetto di "Hub" come fulcro attorno al quale si creano connessioni, sinergie, relazioni tra le persone che poi possono proseguire e portare all'esterno gli stimoli e le riflessioni. E "Smart" perché è un'espressione che normalmente si associa a chi ha una certa capacità e velocità di apprendimento e di risposta agli stimoli esterni. In un mondo in continua evoluzione, essere veloci nel recepire i cambiamenti e adeguarsi alle nuove realtà è la chiave per restare competitivi, mostrando doti di adattamento, problem solving e rapido apprendimento.

I mutamenti vertiginosi che investono la contemporaneità richiedono un atteggiamento proattivo e propositivo: luoghi come lo Smart Hub Coopservice si propongono di favorirlo.

EDIFICIO NZEB AD ALTA EFFICIENZA

La sostenibilità ambientale, un aspetto fondamentale per Coopservice, è garantita da un edificio classificato in classe energetica A4 e compiutamente **Nearly Zero Energy Building**. È stato realizzato secondo i principi della progettazione sostenibile e bioclimatica: ben integrato nel contesto, correttamente orientato, in grado di sfruttare al meglio le risorse naturali come il sole, ben isolato, alimentato ad energia rinnovabile e dotato di impianti tecnologicamente avanzati con lo scopo di ridurre il fabbisogno energetico.

Produzione di energia rinnovabile: impianto fotovoltaico con moduli ad alta efficienza per una potenza nominale di 50 kWp e una produzione annua stimati in oltre 50.000 kWh.

Isolamento termico avanzato: materiali isolanti e tecniche di costruzione avanzate per minimizzare lo scambio termico e mantenere stabile la temperatura senza necessitare grandi consumi energetici.

Ventilazione controllata: fondamentale per la qualità dell'aria ed evitare dispersioni energetiche.

Sistemi domotici avanzati integrati con il modello 3D BIM: dotato di sistemi di controllo e monitoraggio sofisticati per regolare in modo intelligente ogni aspetto chiave per garantire comfort e bassi consumi.

Impianto di allarme antintrusione: sistema di telecamere ottiche perimetrali e sensori di controllo su tutti i varchi di accesso.

ISTITUTO DI VIGILANZA COOPSERVICE

La nuova società Istituto di Vigilanza Coopservice Spa, nella quale è stato conferito il ramo dei servizi di security a luglio 2023, eroga servizi di sicurezza e vigilanza in 29 province e 7 regioni con una rete di 24 siti tra filiali e centrali operative.

Tutte le strutture hanno caratteristiche progettuali, strutturali, organizzative e tecnologiche pienamente adeguate agli scopi di sicurezza che si prefiggono.

Gli edifici rispondono ai più alti standard tecnici e costruttivi e sono dotati di sistemi di comunicazione estremamente affidabili e ridondanti per garantire la trasmissione dei segnali in ogni condizione, anche qualora si verificassero eventi critici o calamità naturali.

I veicoli hanno un ruolo fondamentale nello svolgimento dei servizi di security. Equipaggiati con sistemi di protezione fisici ed elettronici, di collegamenti radio mobili e portatili, di strumenti utili e necessari per le ispezioni notturne, sono indispensabili per compiere le attività di pronto intervento su allarme e di ronde ispettive diurne e notturne a protezione dei beni mobili e immobili dei clienti.

Cuore del sistema sono le centrali operative, attive H24/7:

- ricevono le segnalazioni dagli impianti antintrusione collegati e gestiscono oltre **470.000 allarmi** in un anno,
- monitorano le immagini provenienti da oltre **9.600 telecamere di videosorveglianza**,
- inviano le pattuglie di pronto intervento sul luogo dell'emergenza effettuando circa **82.000 interventi all'anno**,
- supportano **più di 2.500 guardie particolari giurate** in servizio di vigilanza fissa e ispettiva sul territorio,
- sono costantemente in contatto con le **oltre 330 pattuglie operative**,
- controllano i movimenti delle flotte delle aziende clienti attraverso i più avanzati sistemi di localizzazione satellitare.

2 delle centrali operative hanno ottenuto la **certificazione CEI EN 50518:2020 per Centrali di telesorveglianza**, a riprova dell'elevato livello di sicurezza e di dotazione tecnologica che caratterizza i siti operativi di Istituto di Vigilanza Coopservice.



Capitale intellettuale

Il capitale intellettuale rappresenta l'insieme delle risorse intangibili che generano valore e vantaggi competitivi per l'organizzazione. Al centro vi sono le persone, la loro competenza, creatività ed esperienza: sono loro che rendono possibile lo sviluppo, la tutela e l'evoluzione della nostra proprietà intellettuale — dai brevetti al know-how, dal software alle procedure e ai protocolli aziendali —, alimentano costantemente l'innovazione e permettono all'organizzazione di migliorare nel tempo i propri processi, prodotti e servizi. Parimenti, il loro impegno quotidiano contribuisce a rafforzare gli asset immateriali legati al brand e alla reputazione, consolidando la fiducia degli stakeholder e la credibilità dell'azienda sul mercato. In questo senso, valorizzare il capitale intellettuale significa valorizzare le persone: garantire loro ambienti di lavoro stimolanti, opportunità di crescita continua e condizioni che favoriscano la condivisione della conoscenza, elemento essenziale per la costruzione di un patrimonio immateriale solido, distintivo e orientato al futuro.

FORMAZIONE E COMPETENZE

Nell'economia della conoscenza, la crescita economica si fonda sempre più sull'accumulazione di capitale immateriale e sul riconoscimento della conoscenza come vero e proprio bene economico. In questo contesto, sono le persone — con il loro sapere, la loro esperienza e la loro capacità di apprendere e innovare — a trasformare il know-how in un patrimonio condiviso all'interno dell'organizzazione.

Attraverso la collaborazione, la condivisione e l'applicazione quotidiana delle competenze, questo patrimonio si evolve in capitale intellettuale, diventando un elemento strategico in grado di incrementare la produttività, stimolare la crescita e sostenere lo sviluppo economico dell'azienda. È grazie al contributo delle persone che tale valore immateriale si traduce in un vantaggio competitivo concreto e riconoscibile sul mercato.

La formazione rappresenta lo strumento essenziale per alimentare questo processo: consente lo sviluppo continuo delle competenze e genera, da un lato, maggiore efficienza, sicurezza e qualità del servizio verso i clienti; dall'altro, favorisce la valorizzazione delle persone, il loro benessere organizzativo e una più elevata capacità di affrontare con entusiasmo e consapevolezza il cambiamento. Investire nella formazione significa quindi investire nelle persone e nel loro potenziale, condizione indispensabile per costruire un capitale immateriale solido, dinamico e orientato al futuro.

Nel 2025 sono stati erogati corsi di formazione per 54.808 ore in Coopservice (il 71% a favore del personale con qualifica di operaio) e 32.573 ore in Istituto di Vigilanza Coopservice (il 91% a favore del personale con qualifica di operaio).

COOPSERVICE

54.808	Ore erogate per la formazione
11.514	Partecipanti alla formazione
5.562	Partecipanti unici
73%	% di ore per la formazione degli operai

ISTITUTO DI VIGILANZA COOPSERVICE

32.573	Ore erogate per la formazione
6.083	Partecipanti alla formazione
2.300	Partecipanti unici
96%	% di ore per la formazione degli operai

ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER TIPOLOGIA DI CORSO

 Ore erogate in Coopservice
 Ore erogate in Istituto di Vigilanza Coopservice

Sicurezza sul lavoro



27.837
7.477

Antincendio



878
7.550

Primo soccorso



2.138
6.587

Formazione specialistica
di ruolo



6.334
1.543

Compliance normativa



3.452
548

Utilizzo attrezzature



3.245
228

Competenze manageriali
e/o comportamentali



7.100
1.297

Competenze digitali



1.278
147

Lingue straniere



2.547
3.924

Formazione preassuntiva G.P.G.



3.272

La spinta all'innovazione

La sempre più marcata globalizzazione dei mercati, unita alla pressione della concorrenza ormai allargata su un campo internazionale, spinge le imprese ad investire in maniera strutturale e strategica nell'innovazione per mantenere e accrescere il proprio vantaggio competitivo. Coopservice accoglie questa sfida e lavora ogni giorno per innovare in modo continuo con lo scopo di progettare servizi e prodotti ad alto grado di diversificazione.

Nel mondo dei servizi integrati la sfida di oggi non si focalizza più sulla scoperta di servizi e/o prodotti inediti, quanto piuttosto sulla capacità di sistematizzare e di combinare fattori esistenti per migliorare ciò che già funziona, con un ulteriore elemento di criticità rispetto al passato, ossia l'attenzione alle tematiche ESG e quindi alla sostenibilità ambientale e sociale. Con un punto fermo: il cliente come fulcro del processo generativo dell'innovazione per assicurarsi che un prodotto/servizio venga accolto dal mercato e generi valore per tutti in una logica win-win. Questa è la ragione che ha spinto Coopservice a porre l'innovazione al centro delle proprie strategie di sviluppo, trasformandola in un fattore permanente dell'agire ed elemento distintivo dell'offerta di servizi.

Alla base c'è un forte commitment del management e una cultura aziendale che crede e investe nell'attività di ricerca, sviluppo e innovazione, e che ha portato negli anni a costruire un'articolata struttura R&D, sotto la responsabilità dell'Innovation Manager, composta da 10 persone: 5 ingegneri (2 PhD), 1 economista, 2 architetti (1 PhD) e 2 geometri. L'obiettivo è sviluppare metodi, modelli e soluzioni innovative, per tutte le linee di business, capaci di differenziare la proposta commerciale, aumentare la competitività e creare valore per i clienti e gli stakeholder.

In una logica di Open Innovation, in Coopservice nel 2025 si è assistito ad un forte incremento dei progetti attivati che sono stati passati dai 109 del 2024 a 153 (+40%). Anche le performance sono aumentate con soli 22 progetti soppressi rispetto ai 36 dell'anno precedente, a testimonianza dell'ottimo livello di impegno del team.

Gli ambiti sono stati riorganizzati in 4 macroaree per adeguarsi più efficacemente al nuovo assetto organizzativo della funzione Innovation:

- **BIM Competence Center**, che si occupa di progetti innovativi che includono il BIM e l'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nei processi di Digital Twin;
- **ESG Strategy & Innovation**, che raccoglie tutti i progetti afferenti a tematiche innovative relative all'area Environmental, Social e Governance;
- **R&D Engineering**, che comprende tutte le attività di ricerca e sviluppo interne ed esterne;
- infine, l'area **Miscellanea** che racchiude quei progetti sviluppati internamente per migliorare il supporto operativo, in collaborazione con le funzioni di staff, pur non direttamente correlati ad attività di ricerca e sviluppo.

Significativo l'aumento dei progetti in area ESG che passano da 21 a 35, con un incremento del 66,7% rispetto al 2024, a dimostrazione della crescente tendenza e interesse verso la sostenibilità sociale e ambientale.



R&D - TOOL SUITE: SISTEMA DI SUPPORTO ALLE DECISIONI

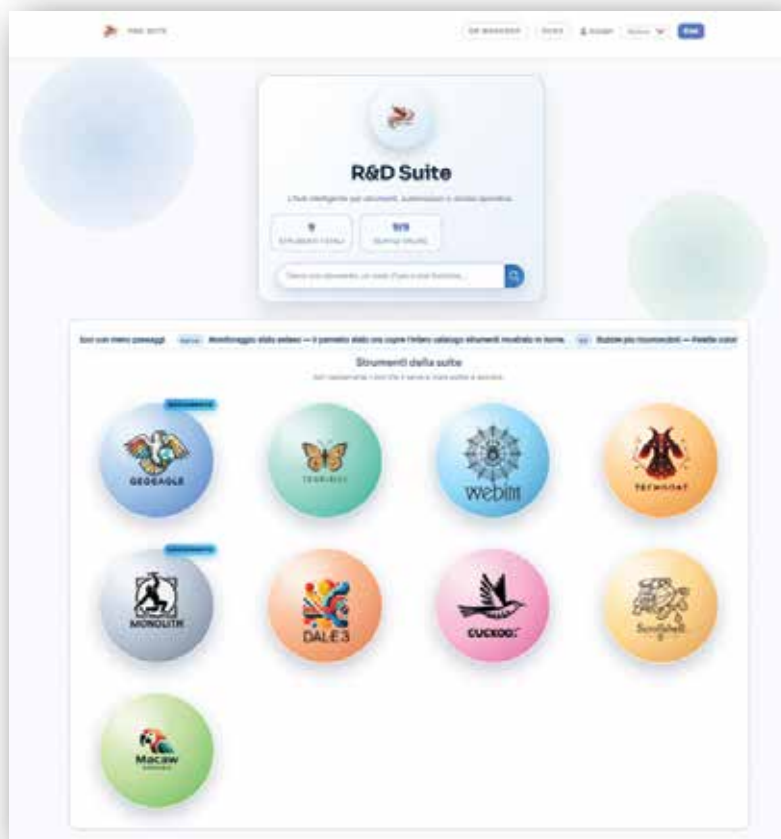
Nel 2025 è stata perfezionata la **R&D Suite**, il sistema di supporto alle decisioni (Decision Support System o DSS) progettata e realizzata da Coopservice per aiutare i decisori aziendali ad affrontare problemi complessi e a prendere decisioni strategiche.

La suite è stata resa disponibile online a tutti i dipendenti Coopservice che necessitano di un supporto al processo decisionale grazie all'accesso a informazioni e analisi che possono migliorare la qualità delle scelte.

Progettata per essere facilmente accessibile e per creare un legame tra due differenti aspetti della progettazione (progettisti e tecnici software), con lo scopo di valorizzare l'output dell'ufficio tecnico in fase di preparazione della risposta al bando di gara, la suite è scalabile e offre ampio spazio di personalizzazione, essendo costituita da una collezione di strumenti progettati internamente dal reparto R&D. All'interno della suite vengono distribuiti tutti gli applicativi realizzati dall'R&D, perché anche gli utenti non tecnici che richiedono l'utilizzo di algoritmi di ottimizzazione e, più in generale, di strumenti di AI possano facilmente accedere senza particolari competenze specialistiche.

Le implementazioni del 2025 si sono focalizzate sull'integrazione dell'intelligenza artificiale come strumento di potenziamento della gestione dei task e del flusso lavorativo solitamente gestito manualmente. Tra i tools ideati e creati nel 2025, Webim e Techgoat meritano un approfondimento.

Webim è un tool di automazione che si concentra su due aspetti principali: la standardizzazione delle anagrafiche immobiliari per le destinazioni d'uso dei vani, la denominazione dei reparti e le categorie delle aree rischio gestite all'interno delle strutture sanitarie e ospedaliere. Genera file compilabili compatibili con Asset, il sistema ERP attualmente in uso in azienda, semplificando il flusso dei dati. L'impiego dell'AI nella fase di standardizzazione consente al sistema di ricostruire una sigla o una denominazione standard con un certo grado di affidabilità ogni volta che trova un elemento che non è stato mappato. All'operatore è demandato il controllo finale della mappatura nel rispetto delle logiche del principio "human in the loop", ovvero del controllo umano sull'output di un algoritmo di automazione basato su AI.



Techgoat si configura come un sistema di esplorazione della knowledge base documentale dell'azienda relativamente ai progetti tecnici. Scopo dell'applicazione è guidare il progettista nella navigazione della base documentale rappresentata da tutti i progetti elaborati, tramite una semplice interazione via chat facilitata da un pannello di controllo simile ai sistemi più conosciuti, come ad esempio Copilot di Microsoft. Due sono gli aspetti particolarmente rilevanti: la generazione della risposta è completamente basata sui documenti archiviati (nulla viene inventato) e per ogni risposta vengono riepilogate le fonti testuali (documento tecnico e numero di pagina) in modo da consentire un confronto istantaneo con le informazioni estrapolate e processate dal modello di linguaggio (LLM o Large Language Model). Senza contare che tutti gli strumenti AI integrati sono certificati e distribuiti dal cloud provider Azure, in ottemperanza alle norme in vigore (AI Act) con particolare osservanza della certificazione della gestione delle informazioni. Ragione per cui i documenti rimangono nel perimetro aziendale e il loro contenuto resta riservato e non viene divulgato pubblicamente.

DASHBOARD RATING ESG PER LA CATENA DI FORNITURA

Una corretta strategia ESG deve includere la gestione della propria supply chain. Per questo, Coopservice sta lavorando allo sviluppo di strumenti efficaci per la valutazione dei fornitori, allo scopo di controllare gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di fornitura.

Il sistema si avvale di provider riconosciuti a livello internazionale, Ecovadis e CRIBIS, e si fonda sull'utilizzo combinato di tre strumenti principali:

- **Ecovadis Rating**, (alimentato da risposte a questionari) applicato alle aziende più strutturate, i cui ambiti di valutazione sono Etica, Ambiente, Pratiche lavorative e Diritti umani, Acquisti Sostenibili;
- **Cribis Synesgy**, (alimentato da risposte a questionari) sempre destinato ad aziende strutturate che valuta ambiti quali Business Score, Ambiente, Sociale, Governance, in relazione al settore di attività;
- **Ecovadis IQ**, un servizio di estrazione di dati basato su algoritmi di intelligenza artificiale, in grado di scansionare Internet per raccogliere e analizzare documenti di sostenibilità pubblicamente accessibili (certificazioni ISO, Codici di Condotta, Dichiarazioni sui diritti umani, ecc.). Questo livello di valutazione è riservato alle aziende fornitrici più piccole e meno strutturate, che non rispondono ai due criteri precedenti.

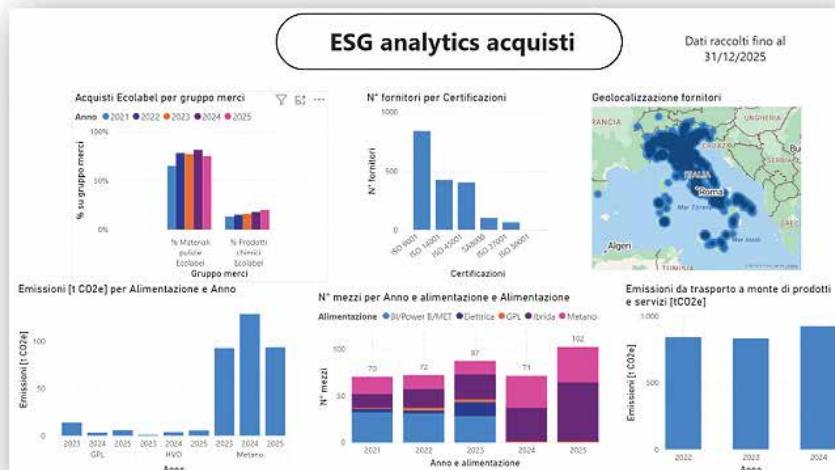
L'aspetto più innovativo di questo sistema è il processo di rielaborazione progettato ad hoc per la **costruzione di un database proprietario**, con l'intento di normalizzare e standardizzare le valutazioni dei tre metodi citati sopra e ottenere sei differenti livelli di classificazione interna.

Attraverso una speciale dashboard, i fornitori vengono monitorati sotto il profilo ESG e sottoposti a valutazione per selezionare coloro che sono caratterizzati da una condotta più virtuosa. I fornitori che rientrano in questa analisi sono quelli che concorrono al 94% della spesa totale e per il 99,7% dei casi si tratta di fornitori italiani, mentre il restante 0,3% è la quota residuale dei fornitori esteri.

Lo strumento integra gli indicatori di supporto al procurement e fornisce una rappresentazione geografica della supply chain, comprensiva del calcolo delle emissioni associate al trasporto merci.

Altre utili informazioni sono i dati percentuali di acquisto di prodotti Ecolabel per i servizi di pulizia in comparazione con gli anni precedenti, la crescente presenza di mezzi a basso impatto ambientale nella flotta aziendale, e il numero dei fornitori che possiedono determinate certificazioni.

Nel 2025 sono stati portati avanti numerosi progetti per migliorare la capacità di misurare e gestire gli impatti



ambientali. Il conseguimento della certificazione ISO 14067 per la quantificazione della Carbon Footprint di prodotto (nel caso di Coopservice il servizio di pulizia in ambito sanitario) ha consentito di rafforzare l'approccio metodologico adottato dall'azienda per affrontare il cambiamento climatico.

Parallelamente, è stato completato il rinnovo delle Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD) sviluppate in coerenza con la nuova prassi di riferimento applicabile. Questo aggiornamento ha consentito, per la prima volta, un confronto diretto e puntuale tra EPD conseguite in periodi temporali diversi sul medesimo cantiere, rendendo possibile una valutazione oggettiva dei miglioramenti ottenuti nel tempo. Sono emersi i benefici derivanti dall'ottimizzazione di metodologie operative, dalla selezione di prodotti a minore impatto ambientale e dall'evoluzione dei processi di erogazione del servizio.

A supporto della progressiva estensione delle attività di quantificazione delle emissioni anche in altri settori di business, è stato sviluppato un **calcolatore delle emissioni per i servizi di logistica e trasporto**. Lo strumento è concepito come un modello di stima, e non come un calcolo puntuale, e si fonda su assunzioni tecniche strutturate e sull'utilizzo di fattori di emissione derivanti da librerie riconosciute a livello internazionale. Questo rende disponibili valutazioni coerenti, replicabili e scalabili a supporto sia delle attività interne sia del dialogo con clienti e stakeholder lungo la catena del valore.

Il sistema è utilizzato attualmente per qualificare i fornitori attribuendo un punteggio di merito relativamente ai criteri ambientali e sociali. A pieno regime, si stima nel 2027 con l'entrata in vigore delle nuove normative europee CSRD e CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), il sistema verrà utilizzato per selezionare i fornitori sulla base di parametri vincolanti che premiano le performance ambientali e sociali.

Capitale umano

Il capitale umano comprende le competenze e le esperienze delle persone, la loro motivazione ad innovare, incluso il loro impegno e supporto alla governance dell'organizzazione e ai suoi valori etici, la loro abilità a comprendere ed implementare le strategie dell'organizzazione e la loro fedeltà e motivazione a migliorare i processi, i beni e prestazioni di servizi, compresa la loro abilità di leadership e di collaborazione.

ANALISI DELL'OCCUPAZIONE

La lieve flessione del numero degli occupati del Gruppo sceso a 21.739 (-518 unità rispetto al 2024) è il risultato delle operazioni di cessione delle società estere e delle normali dinamiche di cambio appalto che caratterizzano il nostro settore, che hanno influito anche sul calo del numero degli occupati di Coopservice (-491 unità) che resta comunque al di sopra dei 13.000 lavoratori. Aumentano, invece, gli occupati di Istituto di Vigilanza Coopservice (+101 unità) che sta investendo nella riorganizzazione e nel consolidamento della propria struttura operativa a seguito della sua costituzione nel luglio 2023.

I dati occupazionali e il profilo dei dipendenti vengono analizzati per le due società che rendono conto nel presente Report Integrato: la capogruppo Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice.

La specificità dei servizi erogati incide significativamente sul profilo dei dipendenti. I servizi di facility occupano un numero molto alto di donne (65%) in particolare nelle attività di cleaning, mentre i servizi di security, per la tipologia di mansioni svolte, vengono erogati principalmente da uomini (78%) anche se nel 2025 si è registrato un aumento significativo delle donne occupate pari al 10% sull'esercizio precedente.

Le differenze si possono notare anche nel tipo di contratto. Nei servizi di cleaning e facility, la presenza di contratti part time è molto elevata (74%) in funzione di un orario di lavoro che è anche frammentato per la natura stessa del servizio, mentre nei servizi di vigilanza il ricorso al part time è residuale (12%).

Considerando che il business/settore è labour intensive è invece molto simile per le due aziende la percentuale di personale con mansioni operative (che raggiunge il 96% e il 97%) rispetto al personale impiegatizio e al management (quadri e dirigenti).

ANDAMENTO OCCUPATI

Gruppo Coopservice

dati al 31.12.2025



ANDAMENTO OCCUPATI

Coopservice

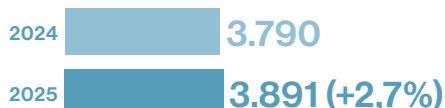
dati al 31.12.2025



ANDAMENTO OCCUPATI

Istituto di Vigilanza Coopservice

dati al 31.12.2025



COOPSERVICE

PROFILO DEI DIPENDENTI

	13.134 dato al 31/12/2025	
65% 8.500		35% 4.634
51,4	età media 50,2	48,0
8,9	anzianità media 8,3	7,3
91,6%*	tempo indeterminato 11.993	90,8%*
88,8%*	part time 9.689	46,3%*
19,4%*	cittadinanza straniera 2.696	22,6%*

* % sul totale delle dipendenti donne

* % sul totale dei dipendenti uomini

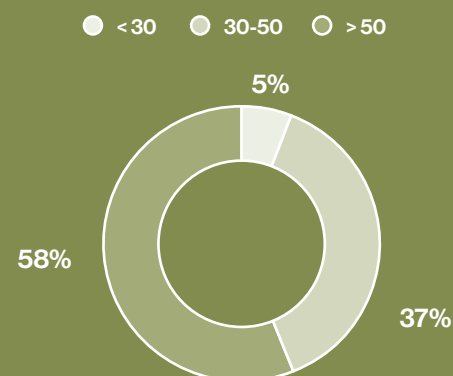
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI

per regione di lavoro

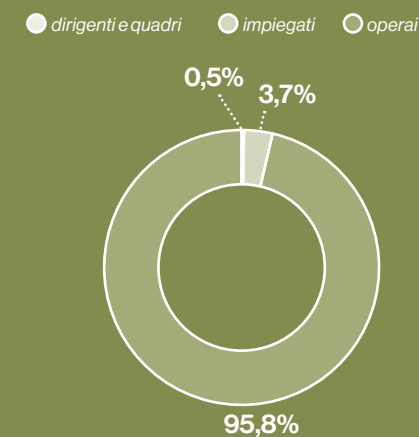
Coopservice è presente sull'intero territorio nazionale con una distribuzione che ben rappresenta la sua crescita in Italia, partita nel 1991 dall'Emilia Romagna per poi espandersi progressivamente dal Nord Ovest al Nord Est, dal Centro al Sud e Isole.



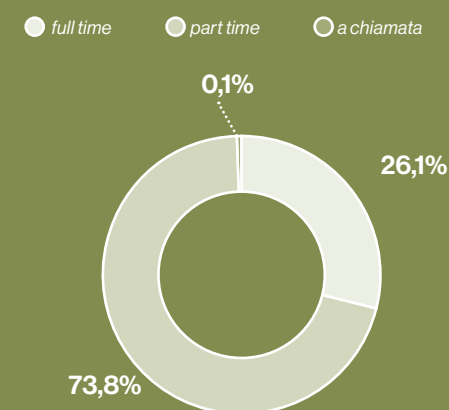
CLASSI DI ETÀ



QUALIFICA



TIPO DI CONTRATTO



ISTITUTO DI VIGILANZA COOPSERVICE

PROFILO DEI DIPENDENTI

 22% 863	3.891 dato al 31/12/2025	 78% 3.028
46,0	età media 48,6	49,3
5,8	anzianità media 6,7	6,9
88,6%*	tempo indeterminato 3.582	93,0%*
29,9%*	part time 450	6,3%*
3,7%*	cittadinanza straniera 58	0,9%*

* % sul totale delle dipendenti donne

* % sul totale dei dipendenti uomini

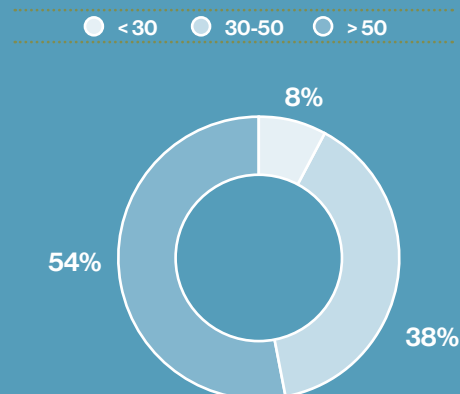
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI

per regione di lavoro

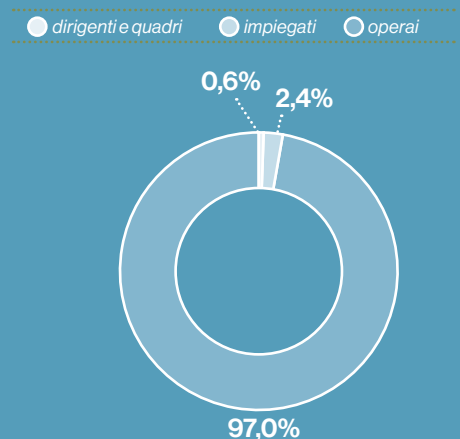
Istituto di Vigilanza Spa eroga direttamente i servizi di vigilanza e sicurezza in 8 regioni con i propri dipendenti. Nelle altre regioni, è autorizzata ad operare come network ex art 115 T.U.L.P.S. per il tramite di altri istituti di vigilanza in possesso di regolare licenza prefettizia sul territorio.



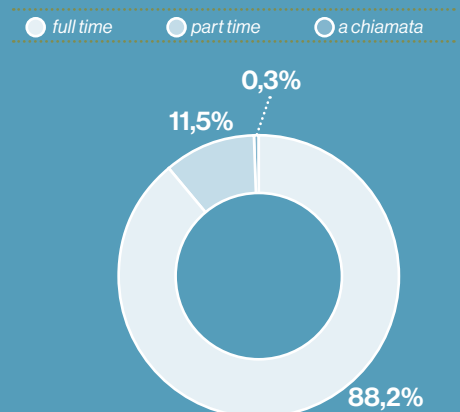
CLASSI DI ETÀ



QUALIFICA



TIPO DI CONTRATTO



Politiche retributive

Il sistema di politica retributiva di Coopservice e di Istituto di Vigilanza Coopservice è progettato per attrarre, motivare e trattenere i talenti valorizzando le competenze espresse, garantendo al contempo equità interna, competitività di mercato e allineamento agli obiettivi di sostenibilità dell'azienda.

La retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione di Coopservice è fissa mentre per quanto attiene il management, la composizione della retribuzione è stata progressivamente arricchita grazie ad elementi quali: retention, entry bonus, piani di crescita correlati con piani di sviluppo al fine di costituire un package sempre più completo ed allineato al mercato del lavoro. A questo si aggiunge una componente variabile di natura premiale, anche in questo caso il modello è stato revisionato e adeguato ai riferimenti di mercato anche nel corso dell'ultimo periodo.

Per quanto riguarda i trattamenti pensionistici e di fine rapporto viene applicato quanto previsto dalle norme di legge e dai diversi CCNL.

Pertanto, il processo di determinazione della retribuzione è integrato con le azioni di sviluppo, formazione e di evoluzione della struttura organizzativa secondo una logica di total reward, nonché uniforme con l'evoluzione e il miglioramento dei sistemi premianti. A riguardo è stato anche introdotto un sistema di pesatura delle posizioni utile a garantire la coerenza dell'assetto retributivo aziendale.

MBO - MANAGEMENT BY OBJECTIVES

Il Sistema di Performance Management ha lo scopo di incentivare e motivare le risorse chiave del Management aziendale verso il raggiungimento sia di obiettivi comuni aziendali, che riflettono la strategia del Budget e del Piano strategico, sia di obiettivi di funzione. Il sistema MBO viene aggiornato e rinnovato periodicamente in coerenza con studi di mercato e con gli obiettivi del Piano Industriale. Il sistema prevede che una parte della retribuzione variabile sia correlata ai risultati raggiunti in ambito sostenibilità, in particolare questa parte è correlata alla riduzione dell'indice degli infortuni e, per la parte ambientale, al conseguimento di risparmi in termini energetici e di riduzione delle emissioni.

RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE E GENDER PAY GAP

Negli ultimi anni, la Direzione HR ha focalizzato un percorso di miglioramento del **gender pay gap**, con il duplice obiettivo di garantire un miglior equilibrio retributivo fra i generi e, contestualmente, di incrociare i dati di genere anche in chiave generazionale. Tale analisi periodica consente all'azienda di utilizzare tutte le leve a disposizione della politica retributiva, nonché assuntive, organizzative e di sviluppo, per migliorare progressivamente il proprio posizionamento. Nella tabella a fianco è evidenziato il rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (valori consolidati Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice). Tali indicatori sono influenzati dalle numerose azioni implementate nel 2025; ciò conferma l'attenzione dell'azienda nei confronti del gender pay gap.

Relativamente al rapporto tra la retribuzione annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione annua mediana di tutti i dipendenti della società, esclusa la suddetta persona, queste sono le risultanze per le società rendicontate nel presente Report:

Rapporto Salario di base Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025 -2024
Dirigenti	89,3%	79,0%	10,3%
Quadri	87,6%	85,9%	1,7%
Impiegati	84,5%	84,8%	-0,3%
Operai	86,8%	86,2%	0,6%
Rapporto Retribuzione Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025 -2024
Dirigenti	87,9%	76,9%	11,0%
Quadri	86,0%	84,7%	1,3%
Impiegati	82,8%	82,7%	0,1%
Operai	86,8%	85,7%	1,1%

Azienda	2025	2024	2023
Coopservice	12,91	12,89	13,28
Istituto di Vigilanza Coopservice	8,71	8,98	9,32
Coopservice + Istituto di Vigilanza Coopservice	12,82	12,79	13,23

La retribuzione totale annua comprende lo stipendio base (retribuzione annua lorda annualizzata al 31 dicembre), le indennità di carica, MBO e LTI. Sono esclusi gli straordinari e le altre componenti legate a fattori retributivi non strutturali. Per la parte variabile sono stati considerati i valori target, ovvero il 100% dei premi ottenibili.

Diversità, equità e inclusione (DEI)

Diversità, equità e inclusione sono valori profondamente interconnessi ed è solo dalla loro sinergia che emerge il loro vero impatto. Per Coopservice, le aziende diversificate, eque e inclusive sono in grado di rispondere meglio alle sfide, di attrarre i migliori talenti e di soddisfare le esigenze sempre più complesse dei clienti. Per questo, si impegna ogni giorno per integrare diversità, equità e inclusione nelle politiche di gestione e nelle pratiche di assunzione.

Parlare di **diversità** in azienda significa riconoscere e valorizzare le persone che rendono unica la nostra forza lavoro. Delle oltre 13.000 persone occupate in Coopservice, il 65% sono donne. Una maggioranza confermata anche nel Consiglio di Amministrazione dove le donne rappresentano il 53% dei consiglieri.

L'età media dei dipendenti è di 50,2 anni, ma i giovani che hanno meno di 30 anni, pur rappresentando solo il 5% dell'intera forza lavoro, sono 709. Un numero importante in valore assoluto che spinge Coopservice ad investire in progetti destinati allo sviluppo delle potenzialità e dei talenti, e tesi a favorire le relazioni tra **generazioni** diverse, considerato che in azienda se ne trovano rappresentate ben quattro.

I lavoratori Coopservice con **cittadinanza straniera** sono 2.696, il 20,5% del totale. Ma sono molti di più i dipendenti che sono nati fuori dall'Italia (il 29,6% del totale degli occupati) con provenienza da 105 paesi del mondo. Diversità etniche e culturali che devono essere accolte e integrate nel sistema produttivo e nella vita stessa della cooperativa.

Per Coopservice, **equità** significa creare le condizioni perché ogni persona sia trattata in modo giusto e rispettoso, garantendo che identità e caratteristiche individuali non influenzino le opportunità o i risultati professionali. Al 100% dei lavoratori sono applicati i **contratti collettivi nazionali** ed è garantito il totale **rispetto dei diritti lavorativi e umani**.

Il principio della porta aperta è fondamentale per la cooperativa. Chiunque può diventare socio e beneficiare delle opportunità offerte, come il ristorno, ossia la ridistribuzione ai soci del profitto realizzato dalla cooperativa e che nel 2025 è pari a 800.000 €. Ai soci vengono riconosciuti altri vantaggi connessi alle politiche di welfare aziendale, come l'accesso al Fondo di Solidarietà per il sostegno economico in caso di gravi difficoltà, le borse di studio per meriti scolastici, le convenzioni per risparmiare sull'acquisto di beni e servizi.

Per **inclusione** Coopservice intende il modo in cui le persone vivono l'ambiente di lavoro, il livello di accoglienza dell'azienda nei confronti di tutti i dipendenti e il riconoscimento del loro contributo nei risultati aziendali. L'obiettivo è sviluppare una cultura inclusiva e aperta, nella quale tutti i dipendenti si sentano liberi di far sentire la propria voce.

Essere una cooperativa significa promuovere la partecipazione dei soci e renderli protagonisti nella gestione di quella che possono considerare la loro "casa".

Gli sforzi che Coopservice ha compiuto negli anni per conseguire le certificazioni etiche e sociali - tra le quali spiccano la **SA 8000**, il **Family Audit**, la **Parità di Genere**, la **ISO 30415** - testimoniano l'attenzione e l'impegno della cooperativa ad operare per non lasciare indietro nessuno, tanto che è stato affidato al Diversity, Equity & Inclusion Manager il presidio dei temi, dei progetti e delle azioni per favorire l'inclusione garantendo il puntuale presidio di tutte le diversità rappresentate.

Il percorso, che Coopservice sta compiendo, mira a rafforzare gli obiettivi DEI e agire per:

- assicurare che i talenti diversi siano ben rappresentati;
- rafforzare la responsabilità e le capacità di leadership e di motivazione e sviluppo delle persone;
- essere equi e trasparenti, garantendo le pari opportunità;
- promuovere l'apertura e contrastare microaggressioni, pregiudizi e discriminazioni;
- promuovere l'appartenenza attraverso un sostegno concreto a tutti i modi in cui la diversità si manifesta.

DIVERSITY I NUMERI DI COOPSERVICE

65%

dei dipendenti sono
donne

53%

dei membri del CDA
sono donne

5%

dei dipendenti hanno
meno di 30 anni

4

generazioni
presenti in azienda

20,5%

dei dipendenti hanno
cittadinanza straniera

29,6%

dei dipendenti sono
nati fuori dall'Italia

105

paesi
di provenienza

INIZIATIVE E PERCORSI DI GENERE

In alto: la locandina per il lancio del podcast "Sanità: femminile, plurale".

Al centro: la presentazione del libro illustrato alla presenza di alcune delle donne protagoniste del podcast.

In basso: la consegna del 1° premio alla Convention della community Donne Protagoniste in Sanità.



L'immagine che ha accompagnato il webinar con Fondazione Libellula



I temi della parità di genere, della valorizzazione del femminile e della difesa dei diritti delle donne contro ogni forma di discriminazione e di violenza continuano ad essere centrali nella progettazione di iniziative di sensibilizzazione e di attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti del Gruppo Coopservice.

“SANITÀ: FEMMINILE, PLURALE”

"Sanità: femminile, plurale. Voci di donne, esperienze che ispirano" è il podcast originale, sviluppato insieme a Servizi Italia, che racconta le storie di donne straordinarie che ogni giorno svolgono ruoli di grande responsabilità nelle corsie d'ospedale, nelle sale operatorie, nei laboratori, nelle strutture di soccorso, negli uffici amministrativi, nei servizi sanitari sul territorio. Storie di determinazione e di tenacia, nella professione come nella vita quotidiana, raccontate dalle stesse protagoniste chiamate a districarsi con il lavoro su turni, le difficoltà organizzative, la carenza di servizi di conciliazione vita-lavoro. Voci ed esperienze di donne diverse per provenienza, età e percorsi di vita ma accomunate da un filo di Arianna che le riconduce ad un'unica missione condivisa: il desiderio di prendersi cura degli altri. Una vocazione che, approcciata 'al femminile', porta con sé le impronte della passione, del coraggio, dell'engagement, caratteristiche che finiscono per permeare l'intero sistema sanitario, rendendolo più forte ed inclusivo.

Curato da Chiara Peterlini e Anna Carbo, ognuna delle 12 puntate del podcast prodotto da Servizi Italia e Coopservice è dedicata a una professionista, alla sua storia e a una parola che rappresenta il suo percorso personale e professionale.

Simbolo del podcast, ideato dalla illustratrice e creative designer Isabella Bersellini, un fiore che sboccia dalle parole delle protagoniste e che diventa a sua volta strumento di contaminazione di idee e di esperienze attraverso i propri petali pronti a volare lontano per ispirare altre donne e uomini. Da qui l'idea di realizzare anche un libro illustrato (presentato in un evento a novembre 2025 presso lo Smart Hub) per fissare sulla carta queste storie, lasciare una traccia scritta e amplificare il messaggio di forza, resilienza e valore espresso da queste donne così straordinarie e così normali allo stesso tempo.

Il progetto ha ricevuto il primo premio della community Donne Protagoniste in Sanità durante la convention annuale svoltasi a Firenze a settembre 2025 con la seguente motivazione: "per l'importante e originale azione di sensibilizzazione sulla leadership al femminile nella sanità".

PARTNERSHIP CON FONDAZIONE LIBELLULA

Fondazione Libellula nasce nel 2017 con l'obiettivo di promuovere la cultura della bellezza per prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere. Equità, armonia dei legami, rispetto di ogni essere umano, attenzione alle piccole cose: questi i valori che si impegnano a diffondere in ogni contesto. Con queste premesse nasce la partnership con Fondazione Libellula che ha visto l'organizzazione a marzo 2025 di un webinar online dal titolo "Il lavoro di cura, la cura nel lavoro: il potere di rendere visibile l'invisibile" destinato ai dipendenti di Coopservice e di Istituto di Vigilanza Coopservice. Ciò che accomuna tutti gli uomini e tutte le donne è il bisogno di cura ma, ancora troppo spesso, è una pratica nascosta, socialmente svalutata e associata a un destino femminile. Scopo del webinar è rendere visibile l'invisibile, partendo dalla cura come strumento di responsabilità collettiva, fondata sul valore della relazione, della condivisione e dell'interdipendenza degli esseri umani.

La relazione con Fondazione Libellula si è consolidata con l'estensione dell'adesione al network nel 2026 anche da parte di Coopservice, oltre a quella già attiva di Servizi Italia.

INSIEME ALL'ASSOCIAZIONE NONDASOLA ONLUS CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Il problema della violenza sulle donne non è delle donne che ne sono vittima, ma di tutta la società. Da questa considerazione nasce l'idea di organizzare un evento aperto a tutti i dipendenti, che si è svolto nel dicembre 2025 presso lo Smart Hub Coopservice, insieme all'Associazione NonDaSola Onlus, per riflettere su come la violenza sulle donne si manifesti in molte forme; dalla più estrema, il femminicidio, a forme meno visibili e più subdole, come la pressione psicologica, economica, lo stalking, le molestie sul lavoro che hanno ripercussioni molto pesanti sulla vita delle donne e su quella dei loro figli. Ma cosa accade quando una donna si affida ad un centro antiviolenza per uscire dalla spirale della violenza familiare?

Quale percorso intraprende e quali difficoltà incontra nel ricercare quella autonomia indispensabile per ricostruire la propria vita e garantire un futuro per sé e per i propri figli? E cosa possono fare le aziende per facilitare il loro percorso e aiutare queste donne coraggiose a rinascere più forti e più libere? Comprendere come l'autonomia economica, abitativa e relazionale sia una dimensione chiave della libertà femminile e della prevenzione della recidiva della violenza è fondamentale per costruire una cultura aziendale realmente inclusiva, rispettosa e attenta alle persone e alle loro unicità. Ma anche per favorire il percorso di re-inserimento al lavoro delle donne in uscita dalla violenza e sviluppare le competenze interne necessarie per sostenere consapevolmente questi processi.

FORMAZIONE SULLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO

La piattaforma di formazione aziendale LMS (Learning Management System) mette a disposizione dei dipendenti un'ampia gamma di corsi di formazione sulle dinamiche DEI. A giugno 2025 è stato reso disponibile un nuovo corso a libera iscrizione dal titolo "Prevenzione della violenza sul lavoro: i cinque tipi di violenza sul lavoro". Obiettivo del corso è sensibilizzare e fornire strumenti utili per riconoscere, prevenire e affrontare le diverse forme di violenza che possono manifestarsi nei contesti lavorativi. Il corso è in lingua inglese con sottotitoli in italiano per facilitare l'accesso anche alle persone nate fuori dall'Italia.

ATTENZIONE AL BENESSERE FEMMINILE

Nel 2025 è stata completata l'installazione dei dispenser per la distribuzione gratuita di assorbenti igienici nei bagni delle 9 principali filiali di Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice. Lo scopo è fornire alle donne un aiuto immediato in situazioni di emergenza ed evitare che il ciclo mestruale possa trasformarsi in un problema rovinando la giornata.

Gli assorbenti di This Unique hanno caratteristiche particolari per tutelare la salute delle donne e limitare l'impatto ambientale. Sono, infatti, ipoallergenici perchè realizzati con cotone organico, senza utilizzo di cloro e non contengono fibre sintetiche, plastiche o profumi. Sono "made in Italy" e garantiscono una filiera corta e trasporto locale. Sono in grado di assorbire liquidi fino a 30 volte il loro peso e il filtrante catturaflusso aiuta a prevenire il rischio di irritazioni. Inoltre, a differenza del 95% dei prodotti presenti in commercio, sono totalmente eco-compatibili: compostabili, in 6 mesi si degradano in sostanze più semplici, riassorbiti completamente dalla terra senza rilasciare microplastiche.

La locandina che ha accompagnato il lancio dell'iniziativa di distribuzione gratuita degli assorbenti This Unique nei bagni delle principali sedi aziendali



Due momenti dell'evento organizzato in collaborazione con l'Associazione NonDaSola Onlus.

INIZIATIVE PER UNA PIENA INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

L'inclusione lavorativa è un pilastro fondamentale per la dignità umana e il progresso sociale. Trasforma il lavoro da semplice mezzo di sostentamento a strumento di cittadinanza attiva, permettendo a ciascuno di esprimere il proprio potenziale e contrastando ogni forma di emarginazione. Per garantire equità e pari opportunità, ogni soggetto, senza distinzioni di età, genere, disabilità o contesto economico deve essere messo nella condizione di accedere al mondo del lavoro e di realizzare il proprio potenziale.

PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO AD ALTO FUNZIONAMENTO

Nel 2025 è proseguito il progetto che, in collaborazione con la **cooperativa sociale Casa Gioia** di Reggio Emilia, ha portato all'inserimento all'interno della funzione HR di due giovani con autismo ad alto funzionamento che, sotto la supervisione di educatori esperti, stanno apprendendo un mestiere, sviluppando nuove competenze, migliorando la loro autonomia, sperimentando interazioni sociali di valore. Un progetto che coinvolge attivamente le colleghe e i colleghi in un percorso di comprensione delle dinamiche dell'autismo e delle modalità per interagire correttamente con persone con bisogni speciali.



La storia di Casa Gioia
su www.futuring.coopservice.it

SOSTEGNO A PROGETTI DI INCLUSIONE

Per Coopservice sostenere progetti di inclusione sociale, lavorativa e sportiva è fondamentale perché garantiscono pari opportunità, promuovono l'autonomia personale e migliorano la qualità della vita delle persone e delle comunità. Sradicano l'isolamento, valorizzano il potenziale di ciascuno e trasformano la disabilità da limite a risorsa, arricchendo l'intera società.

Come è accaduto con **Spatolata**, una gelateria inclusiva e impresa sociale di Reggio Emilia che impiega persone con disabilità senza adattare a ruoli rigidi, ma cercando di valorizzarne attitudini e potenzialità. Il loro desiderio di portare nelle piazze e negli eventi il loro gelato artigianale, insieme al loro progetto di inclusione, si è trasformato in una raccolta fondi per l'acquisto di un furgone attrezzato e refrigerato. Il sogno è diventato realtà, anche grazie al contributo di Coopservice, e quel truck speciale non è solo portatore di dolcezza ma è soprattutto un veicolo per promuovere l'incontro, l'autonomia, la libertà di persone dai bisogni speciali.



La storia di Spatolata
su www.futuring.coopservice.it

Gli stessi valori che si ritrovano in **G.A.S.T. Onlus** (Giochiamo Anche Se Triboliamo), un'importante associazione sportiva dilettantistica e del terzo settore. Organizza attività motorie, progetti ciclistici, gite sulla neve e percorsi in piscina dedicati a persone con disabilità e autismo. Il sostegno di Coopservice al progetto GAST. NUOTO è un aiuto concreto ad un percorso di accompagnamento di bambini e ragazzi con disabilità alla scoperta dell'elemento acqua senza paura, mettendo sempre al centro delle lezioni individuali o in piccoli gruppi, la persona, i suoi tempi e i suoi obiettivi.

Il riconoscimento dell'importanza dello sport come strumento per l'educazione, la formazione e l'apprendimento, rivolto a bambini, adolescenti e adulti, con disabilità fisica e/o intellettuale relazionale è ciò che ha spinto Coopservice a sostenere, con una collaborazione che dura da diversi anni, l'atleta **nuotatore paralimpico Kevin Casali** che gareggia per la Federazione FISDIR ed è stato portabandiera ai Virtus World Swimming Championship 2025 che si sono svolti in Thailandia (Virtus è il marchio della Federazione Sportiva Internazionale per atleti con disabilità intellettuale ed è membro fondatore del Comitato Paralimpico Internazionale).



La storia di Kevin Casali
su www.futuring.coopservice.it

ESPERIENZE IN CAMPO

Per abbattere le barriere invisibili e sviluppare una vera cultura dell'inclusione è necessario trasformare la teoria in empatia, arrivare ad un'autentica comprensione dell'altro e dei suoi bisogni, vivere in prima persona le limitazioni e le difficoltà associate alla disabilità, anche attraverso esperienze pratiche e immersive capaci di cambiare i punti di vista e ribaltare le prospettive. È quello che è accaduto alle colleghe e ai colleghi che hanno sperimentato in progetti diversi il volontariato sociale con Dynamo Camp e le attività di team building con l'Associazione Polisportiva Gioco Parma Onlus.

L'esperienza del "sitting volley" con **Gioco Parma Onlus** è stata un'importante occasione per confrontarsi con la diversity in un modo nuovo. Le limitazioni imposte dal gioco creano un "cortocircuito" capace di ribaltare le prospettive, facendo percepire l'inclusione non più come un dovere, ma come una realtà vissuta che richiede di attivare risorse come l'ascolto, l'empatia, l'adattabilità, la collaborazione e la fiducia, valori fondamentali per imparare a scoprire e valorizzare le competenze di ciascuno, andando oltre le apparenze.

L'iniziativa formativa alla quale hanno partecipato le colleghe e i colleghi del team Procurement ha permesso di costruire un rinnovato senso di squadra fondato su fiducia reciproca, comunicazione aperta, senso di appartenenza, per affrontare con nuovo entusiasmo le sfide che il mercato ci offre.

Sulle colline pistoiesi, la **Fondazione Dynamo Camp** offre programmi di Terapia Ricreativa a minori con patologie gravi o croniche aiutandoli a ritrovare il sorriso che ogni bambino merita. Nella giornata di teambuilding, i partecipanti al progetto Giovani Talenti di Coopservice hanno donato il loro tempo e le loro energie per aiutare a sistemare le strutture e a renderle nuovamente perfettamente funzionanti perché i giovani ospiti ne possano godere in totale sicurezza durante il loro soggiorno. Un modo per fare del bene, ma anche per stare bene insieme, creando bene comune. E per trasformare la responsabilità sociale in un'esperienza formativa ad alto valore aggiunto.



Il team Procurement impegnato nell'attività di sitting volley con Gioco Parma Onlus



I partecipanti all'edizione 2024-2025 di Giovani Talenti impegnati nell'attività di team building alla Fondazione Dynamo Camp

Benessere organizzativo e welfare

Le risorse umane hanno un ruolo cruciale nella creazione del vantaggio competitivo che ha permesso a Coopservice di crescere e diventare uno dei principali player nel settore dei servizi di facility. Valorizzare le persone significa investire per sviluppare le competenze e la cultura organizzativa necessaria all'implementazione della strategia aziendale, così come potenziare i talenti, motivare i lavoratori e aumentare il coinvolgimento e la partecipazione. Ai piani di formazione e aggiornamento continuo, che da sempre hanno un ruolo primario nelle politiche di sviluppo, si affiancano i sistemi di performance management, di gestione per obiettivi e piani di carriera, volti a favorire la condivisione degli obiettivi, l'identificazione con i valori aziendali, in primis la sostenibilità, e lo sviluppo dei fattori critici di successo al fine di garantire il raggiungimento delle sfide di mercato. Fondamentali sono gli strumenti progettati per facilitare il lavoro nell'epoca della digital transformation e per migliorare il benessere organizzativo. Ne sono un esempio lo smart working strutturale, il percorso per i giovani talenti e tutte le iniziative di welfare a vantaggio dei soci e dei dipendenti.

RICERCA & SELEZIONE ED EMPLOYER BRANDING

Il processo di Ricerca & Selezione in Coopservice è gestito attraverso un **Applicant Tracking System (ATS)**, una piattaforma dedicata che consente di presidiare e ottimizzare in modo strutturato l'intero flusso di recruiting. Il sistema permette un'elevata personalizzazione delle funzionalità e dell'interfaccia candidato, abilitando anche modalità di interazione e comunicazione diretta. Ciò consente di governare la candidate experience in modo coerente con l'evoluzione del mercato del lavoro, con i nuovi linguaggi delle giovani generazioni e con i processi di innovazione digitale che caratterizzano la cooperativa.

L'ATS è integrato con diverse fonti di candidatura, tra cui il sito aziendale, i principali social network e piattaforme specializzate quali Indeed e LinkedIn, garantendo un'ampia capacità di attrazione, gestione e tracciabilità dei talenti.

Nel corso del 2025 è stato ulteriormente potenziato il livello di customizzazione dello strumento e consolidato l'allineamento dei processi di gestione, con l'obiettivo di incrementare efficienza ed efficacia, rispondere in modo tempestivo alle esigenze di sviluppo organizzativo e rafforzare la tracciabilità in ottica di trasparenza e principi di equity & inclusion.

A fine 2025 è stato inoltre avviato un progetto pilota in due aree territoriali, che prevede l'estensione monitorata dell'utilizzo del tool anche ai responsabili delle operations, nel pieno rispetto dell'architettura di privacy e dei livelli di visibilità dei dati candidati. L'iniziativa è finalizzata a supportare in modo più diretto ed efficace i processi di ricerca e selezione del personale impiegato nei servizi.

Coopservice attribuisce particolare rilevanza all'allineamento tra valori, cultura organizzativa e persone inserite. In quest'ottica, il **processo di selezione** è progettato per favorire una conoscenza reciproca approfondita, valorizzando non solo le competenze professionali, ma anche gli aspetti motivazionali e valoriali. Il percorso prevede una o più fasi di colloquio con la funzione HR e con l'Hiring Manager di riferimento, nonché, ove necessario, il coinvolgimento dei Direttori di area o di funzione. In funzione delle specificità della posizione, possono inoltre essere adottati strumenti di valutazione quali test attitudinali e prove individuali.

L'intero processo è condotto nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e oggettività, con particolare attenzione alla prevenzione dei bias valutativi e di ogni forma di discriminazione, al fine di garantire un'esperienza selettiva corretta, inclusiva e pienamente coerente con i valori etici della cooperativa.

La coerenza del processo è ulteriormente rafforzata dal successivo **percorso di onboarding**, strutturato, chiaro e ingaggiante, che integra efficacemente strumenti digitali e momenti di relazione diretta. I futuri colleghi vengono coinvolti in attività di conoscenza della cooperativa già nelle fasi antecedenti l'ingresso, favorendo un inserimento più consapevole e una più rapida integrazione nel contesto organizzativo.



I PRINCIPALI PROGETTI DI PEOPLE STRATEGY & EMPLOYER BRANDING

Le **collaborazioni con Università, scuole ed enti** – a livello locale, nazionale e internazionale – rappresentano per Coopservice un investimento strategico per attrarre, orientare e sviluppare i talenti del futuro. Nel 2025, questo ecosistema è stato ulteriormente e progressivamente ampliato e diversificato, con l'obiettivo di creare connessioni sempre più concrete tra mondo accademico e contesto aziendale.

Tra le principali iniziative, si distinguono le partnership e gli eventi dedicati a Dottori di Ricerca, pensati per valorizzare le competenze accademiche all'interno di percorsi professionali in azienda, e il rafforzamento della presenza negli istituti superiori, dove Coopservice promuove attività di orientamento e dialogo diretto con gli studenti, contribuendo a costruire una relazione autentica con il territorio.

Parallelamente, sono state sviluppate collaborazioni con nuovi ambiti disciplinari universitari e sono state ripensate le modalità di partecipazione ai career day, evolvendo verso format più dinamici e coinvolgenti. Attraverso esperienze interattive, challenge e strumenti gamificati, i partecipanti hanno l'opportunità di entrare in contatto diretto con i processi di business della cooperativa, vivendo un primo assaggio concreto del lavoro in Coopservice.

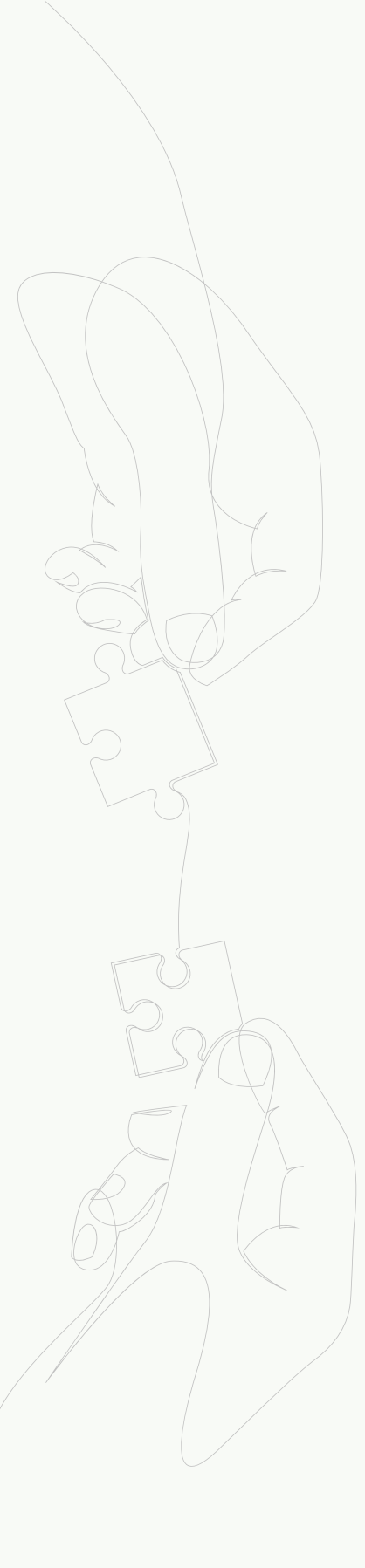
L'**Internship Programme Coopservice**, avviato nel 2023 e in continua evoluzione, rappresenta uno dei principali canali di ingresso per le nuove generazioni. Nel 2025 il programma ha coinvolto 30 giovani tra laureati e laureandi, registrando una crescita del 15% rispetto all'anno precedente. A tre anni dal lancio, il programma si conferma un acceleratore di sviluppo, capace di attrarre profili diversi per background formativo e competenze, favorendo l'inserimento di nuove energie, idee e prospettive all'interno dell'organizzazione. Un percorso che non è solo ingresso nel mondo del lavoro, ma esperienza di crescita, scoperta e costruzione del proprio futuro professionale in Coopservice.

Rilancio del team **Brand Ambassador** valorizzando le persone come primi portavoce dell'identità aziendale. Attraverso nuovi linguaggi e strumenti digitali, il team racconta in modo autentico esperienze, percorsi di crescita e storie di innovazione, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza interno e l'attrattività verso l'esterno.

Con una comunicazione digitale sempre più centrata sulle persone, è stato ulteriormente evoluto il **piano editoriale dei canali digitali**, con un focus crescente sul racconto delle professioni in Coopservice. Le storie delle persone, il valore dei ruoli e il contributo di ciascuno diventano elementi centrali per comunicare in modo trasparente e distintivo la realtà aziendale, avvicinandosi ai linguaggi e alle aspettative delle nuove generazioni.

Il progetto **Job posting interno**, crescita e mobilità come leva di sviluppo, avviato nel 2024, ha trovato piena attuazione nel 2025, estendendosi sia ai ruoli operativi sia alle funzioni di staff. L'iniziativa promuove attivamente la mobilità interna, offrendo alle persone opportunità concrete di crescita e sviluppo professionale. Un approccio che valorizza i talenti già presenti in azienda, rafforza l'engagement e rende il percorso professionale in Coopservice più dinamico e sostenibile.

La **partnership con Noisiamofuturo**, dialogo autentico con le nuove generazioni, nel 2025 è diventata anche operativa. Una delle principali community italiane dedicate ai giovani, che coinvolge oltre 650.000 studenti insieme a docenti, famiglie e imprese. Coopservice ha partecipato al Festivaldeigiovani® di Gaeta, portando il proprio contributo sui temi del lavoro al femminile e del valore delle carriere inclusive. Un'occasione di confronto e contaminazione tra generazioni, in cui la cooperativa si è posizionata come interlocutore credibile e vicino alle nuove generazioni, capace di valorizzarne aspirazioni, talenti e diversità.



WORK-LIFE BALANCE

L'equilibrio vita lavoro è diventato negli ultimi anni un elemento distintivo per l'attrattività e la retention delle persone, oltre che come fattore di benessere organizzativo in grado di migliorare la produttività aziendale, tanto da essere inserito nella strategia aziendale e nelle politiche di gestione delle risorse umane. Sotto questo cappello rientrano tutte quelle azioni messe in campo dalle organizzazioni per bilanciare tempo libero e tempo di lavoro dei dipendenti: orario di lavoro flessibile, lavoro agile o da remoto, ambiente di lavoro piacevole, attenzione per la qualità della vita dei dipendenti, oltre ai benefit inseriti nel sistema di welfare aziendale.

Rispetto alla flessibilità e al lavoro agile, nel 2025 è proseguito il **progetto Smartworking** che definisce e attua le politiche di lavoro da remoto in Coopservice, frutto della lesson learned del periodo emergenziale, del benchmark e delle logiche organizzate sviluppate dalla Direzione HR in coerenza con le specifiche caratteristiche del nostro business. Lavorare per obiettivi ed avere ben chiare le aspettative di ruolo e sul relativo livello di copertura, sono alla base dei processi e rappresentano i presupposti per rendere efficace il lavoro di ciascuno, anche nella modalità ibrida (presenza e remoto) prevista dal progetto Smart Working. Grazie a questo progetto è stato possibile introdurre una maggiore flessibilità anche negli orari di lavoro in presenza per il personale impiegatizio, accogliendo le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori per una migliore integrazione vita privata e vita professionale.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Per Coopservice è il capitale umano a fare la differenza e la sua valorizzazione deve essere alla base della strategia, tanto da garantire a tutte le persone un'esperienza lavorativa stimolante e inclusiva, capace di innescare una crescita professionale e umana.

Per raggiungere questi obiettivi, sono stati attivati processi di **People Management & Development** che guidano ogni giorno le scelte nell'ambito della gestione delle persone e dello sviluppo delle competenze. Perché le competenze nei settori di business in cui Coopservice opera, unite all'esperienza dei singoli professionisti che lavorano nei cantieri, costituiscono il fattore critico di successo dell'intera organizzazione.

È per queste ragioni che vengono promossi in modo sistematico e strutturato programmi di formazione e sviluppo al fine di favorire la crescita delle capacità manageriali e tecnico professionali delle persone e, con esse, la qualità dei servizi e la produttività aziendale.

I numeri della formazione sono trattati nel dettaglio nel Capitale Intellettuale.

I cambiamenti avvenuti negli ultimi anni hanno determinato un utilizzo prevalente dello strumento della videoconferenza e della formazione asincrona e sincrona. Fare formazione online diventa una straordinaria opportunità per estendere gli elevati standard formativi ad una popolazione più ampia di dipendenti, andando incontro alle specifiche esigenze dei singoli, dei cantieri e dei territori che chiedono maggiore flessibilità e percorsi su misura.

La modalità online asincrona è stata utilizzata nel 2025 per la formazione su tutte le tematiche Compliance (Decreto 231/01, ISO37001, Risk Management, Antitrust, Privacy, Cyber Security, ecc) e per la formazione sulla sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08). In particolare, sono stati attivati due percorsi di Security Awareness con livelli di complessità diversificati per consentire, a tutti i ruoli più esposti in azienda, di acquisire le competenze e le metodologie relative alla sicurezza informatica, con l'obiettivo cruciale di diffondere una cultura della prevenzione a tutela del dipendente e dell'azienda stessa.

Nel 2025, la Direzione HR ha continuato il percorso di integrazione tra le proprie funzioni, connettendo e rendendo interdipendenti tutti i progetti e le attività con una valenza circolare. Politiche di recruiting & employer branding, atti gestionali, azioni di sviluppo, piani di carriera, formazione, valutazione delle competenze, MBO, politiche retributive e progetto KPI sono tutti elementi di una stessa realtà articolata che si influenzano reciprocamente e che devono essere pensati, progettati e gestiti in ottica sistemica.



I PRINCIPALI PROGETTI DI PEOPLE MANAGEMENT & DEVELOPMENT

Nel 2025 l'azienda ha continuato a investire con decisione nello **sviluppo delle competenze manageriali**, consolidando la strategia avviata negli anni precedenti. Il percorso iniziato nel 2023 e rivolto alla Direzione aziendale è stato ulteriormente rafforzato, con l'obiettivo di accompagnare i nostri leader in un processo di apprendimento continuo e strategico, indispensabile per affrontare responsabilità e sfide sempre più ambiziose.

Tra le iniziative più significative, il progetto dedicato allo sviluppo delle competenze manageriali — avviato nel 2023 e proseguito per tutto il 2024 e 2025 — rappresenta un pilastro fondamentale di questa visione. Pensato per la Direzione aziendale, il percorso offre un'occasione strutturata di crescita, basata sull'acquisizione e sul potenziamento delle competenze necessarie per esercitare con efficacia il ruolo di Direttore/Direttrice. Allo stesso tempo, mira a diffondere un linguaggio comune e un approccio condiviso, elementi essenziali per rafforzare la coesione interna e sostenere l'evoluzione organizzativa.

È proseguito nel 2025 il potenziamento della **lingua inglese** (con l'erogazione di 2.547 ore di formazione per Coopservice e 3.924 per Istituto di Vigilanza Coopservice) considerata una competenza strategica sia per l'azienda sia per le persone. L'azienda continua a investire nella formazione linguistica per diversi motivi: per mantenere la competitività anche sui mercati internazionali; perché l'attenzione allo sviluppo linguistico rappresenta un forte elemento di engagement e retention dei talenti; e perché la padronanza dell'inglese favorisce l'innovazione, dato che molte delle principali novità e opportunità professionali arrivano da oltre oceano. Essere pronti ad accoglierle significa saper dialogare con potenziali partner e cogliere nuove proposte di collaborazione.

Nel 2025 abbiamo inoltre deciso di implementare workshop customizzati in base al target, così da rispondere in modo più mirato alle esigenze dei diversi profili aziendali e massimizzare l'efficacia dell'apprendimento.

Il percorso formativo prevede lezioni individuali, attività di gruppo, self study su piattaforma, writing, laboratori di grammatica, business communication e una library sempre aggiornata di video e articoli selezionati in base agli interessi dei partecipanti. Per alcuni profili è prevista anche la possibilità di vivere esperienze immersive interamente in lingua inglese, pensate per accelerare l'apprendimento e consolidare l'utilizzo della lingua in contesti reali.

L'attenzione di Coopservice alle tematiche sociali, al rispetto dei diritti umani, alla diversità, equità e inclusione ci spinge a progettare nuove iniziative di formazione che includono la partecipazione a webinar online (come raccontato nel capitolo dedicato alla DEI) e la realizzazione di video formativi sulla parità di genere e sulla comunicazione inclusiva, tenuto conto anche del percorso che ha portato alle certificazioni PdR 125 e ISO 30415, nonché alla conferma della SA8000 e del Family Audit.

Va in questa direzione anche il **rinnovo della partnership con Valore D**, associazione al fianco delle imprese per sviluppare ambienti di lavoro proiettati verso il futuro, capaci di valorizzare tutti i talenti senza alcuna distinzione. Le attività dell'associazione - a cui aderiamo dal 2016 - supportano la trasformazione delle organizzazioni in luoghi più valorizzanti, grazie a nuovi modelli di leadership, una continua contaminazione e lo scambio di buone pratiche, per rendere la società un posto migliore in cui lavorare e vivere. Nel 2025 la collaborazione si è potenziata attraverso la nostra adesione al percorso di **mentorship cross-aziendale**. Il mentoring è una metodologia di sviluppo per abilitare l'inclusione delle diversità e favorire la crescita delle persone, tramite una serie di incontri individuali tra Mentor, persona con più esperienza, e Mentee, persona con meno esperienza, appartenenti ad aziende associate diverse. Il percorso, della durata di 8 mesi, si sviluppa attraverso la condivisione di esperienze, know-how e competenze utili per la crescita personale, professionale e sociale.

LE PIATTAFORME: HRC COMMUNITY | LEARNING SQUARE E LINKEDIN LEARNING

Nel 2025 la **piattaforma HRC Community | Learning Square**, ha continuato ad erogare sessioni di formazione LIVE su differenti percorsi tematici: self-development & wellbeing, manageriale, sales & marketing, industry 4.0 & digital e HR skill. Un format che risponde alle esigenze e ai bisogni formativi di coloro che desiderano acquisire competenze per orientarsi e navigare in un contesto in continua evoluzione e caratterizzato dall'incertezza.

La formazione Learning Square è fruibile senza limiti di tempo e di luogo, in più modalità – live, asincrona e LMS - ed è sempre accessibile attraverso le piattaforme MyHRGoal e learningsquare.it. Al completamento di ogni corso, l'utente può ricevere la certificazione.

A completamento dell'offerta formativa per i dipendenti, si è aggiunta **LinkedIn Learning**, una piattaforma di formazione online sviluppata da LinkedIn che offre migliaia di videocorsi e percorsi di apprendimento tenuti da esperti. I contenuti sono suddivisi in tre macro-aree: Business (marketing, HR, management), Tecnologia (programmazione, IA, data science) e Creatività (design, fotografia). Il sistema offre un apprendimento personalizzato: consiglia i corsi più adatti alle esigenze specifiche in base al ruolo, al settore e alle competenze che si desidera sviluppare e aiutare a colmare i "skill gap", contribuendo a ridurre il turnover spesso causato dalla mancanza di opportunità di sviluppo professionale.

COLLABORAZIONI CON UNIVERSITÀ E FORUM DI SETTORE

Sono diverse le collaborazioni che Coopservice attiva ogni anno all'interno di percorsi formativi strutturati, come Master o Alta Formazione.

Nel 2025 è stata confermata la partecipazione all'interno del **MIC**, il percorso di alta formazione per il management dell'impresa cooperativa che si articola in lezioni accademiche, seminari, workshop e laboratori tenuti da docenti delle principali università italiane. Grazie ad una didattica interattiva e coinvolgente, garantisce un'innovativa formazione interdisciplinare, basata sul confronto tra le imprese, la valorizzazione delle differenze e la condivisione delle best practices. Oltre ad iscrivere le proprie risorse per offrire loro un percorso di crescita e arricchimento delle conoscenze e competenze manageriali, Coopservice è stata sede, come è prassi, della lezione della 19° edizione del MIC organizzato da Quadir sul tema del Change Management.

Il 2025 ha visto anche la sponsorizzazione del **Master di 1° livello Treasury and Financial Management** del Dipartimento di Economia Marco Biagi e del Dipartimento di Comunicazione ed Economia dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, giunto alla sua 4° edizione. Il Master, finalizzato alla formazione di figure professionali competenti nel campo della tesoreria e della gestione della funzione finanza, è stato l'occasione per far conoscere agli studenti, grazie alle docenze di alcune figure chiave manageriali dell'azienda, la realtà di Coopservice, la sua complessità e la sua articolazione attraverso la presentazione delle migliori pratiche e soluzioni applicate nel settore dei servizi integrati di facility.

La collaborazione tra Unimore e Coopservice si è concretizzata anche nell'iniziativa **HR Data-Driven**, un progetto didattico e di business che ha unito il Dipartimento di Economia Marco Biagi e la direzione HR di Coopservice e ha coinvolto gli studenti del corso di laurea magistrale in Analisi dei Dati per l'Economia e il Management in sfide e progetti sul campo con un approccio basato sulla cultura del dato, le analisi predittive per l'ottimizzazione dei processi HR come il calcolo del budget, il costo del lavoro su commessa e la riduzione del turnover, lavorando su challenge aziendali reali.

L'esperienza di Coopservice in ambito risorse umane è motivo di interesse anche da parte degli organizzatori di forum ed eventi, che richiedono la nostra presenza in qualità di relatori ed esperti sulle tematiche HR. Ne è un esempio la partecipazione a **Forum IEN 2025**, l'evento annuale organizzato dallo IEN Istituto Europeo Neurosistemica focalizzato sulle strategie per generare energia, innovazione e fiducia nelle aziende. Al centro del forum l'applicazione pratica della neurosistemica per migliorare il benessere lavorativo, superare la stanchezza organizzativa e promuovere una rinnovata fiducia nelle organizzazioni, attraverso presentazioni, casi studio ed esperienze raccontate direttamente da esperti del settore e professionisti aziendali.



COOPSERVICE WAY 2.0

Coopservice Way è il principale progetto formativo sviluppato specificatamente per le Linee di Business e destinato ai ruoli chiave di Contract Manager e Contract Leader. Risponde all'obiettivo di condividere e diffondere le buone pratiche aziendali sulla base del riconoscimento di uno stile, un "modo" Coopservice di erogare, gestire e garantire un'elevata qualità dei servizi ai nostri clienti considerato eccellente.

Nel 2025 il progetto è entrato nella fase 2.0 per supportare la nuova organizzazione Operation per aree territoriali e fornire le competenze necessarie per valorizzare il lavoro di squadra, saper gestire i dati economici di commessa, ampliare la conoscenza della normativa per la gestione del personale e la compliance, condividere i valori aziendali. Tre i principali obiettivi dei gruppi di lavoro che sono stati richiamati anche nell'evento finale "L'evoluzione dell'eccellenza, Costruire processi migliori insieme":

- definire un approccio metodologico condiviso per migliorare la gestione delle fasi di contratto;
- affiancare alle hard skill un approccio basato sullo sviluppo delle soft skill;
- risolvere i conflitti interni ed esterni per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi.

PROGETTO "GIOVANI TALENTI"

Il Progetto Giovani Talenti di Coopservice è finalizzato alla valorizzazione dei giovani di potenziale individuati in azienda e alla creazione di occasioni uniche e preziose di sviluppo, contaminazione e reciproco scambio.

In coerenza con il Piano Industriale 2023-2026, il percorso, avviato nel 2021, si inserisce all'interno di una più ampia iniziativa di sviluppo organizzativo, che mira a ridisegnare e a far evolvere i processi aziendali con l'obiettivo di abilitare nuove progettualità per il miglioramento e l'innovazione delle logiche di governance e della struttura interna.

Nel 2025 i giovani talenti delle ultime edizioni hanno simbolicamente chiuso il percorso partecipando alle giornate di volontariato sociale presso Dynamo Camp, un'esperienza intensa e significativa che ha rafforzato il senso di appartenenza e generato un impatto concreto e positivo, restituendo valore a una realtà che fa davvero la differenza, ricordandoci quanto il valore della solidarietà sia parte del nostro modo di essere impresa.

Nel corso dell'anno, è partita anche la nuova edizione che combina formazione specialistica, assessment iniziali e finali, project work su processi reali e momenti di confronto interfunzionale. Nell'edizione 2025-2026, in corso, sono previste 50 ore di formazione dedicate, tra gli altri temi, a intelligenza artificiale, public speaking, innovazione e adozione di metodologie agile. Accanto all'aula, i partecipanti lavoreranno a proposte concrete per semplificare attività, ottimizzare i processi interni e rendere l'organizzazione più efficace, elaborando soluzioni innovative basate sull'AI.

Uno degli aspetti distintivi del progetto è la contaminazione tra aree diverse dell'azienda: attualmente sono coinvolti otto dipartimenti in flussi di collaborazione trasversale. Un modello che favorisce la nascita di nuove idee, accelera la condivisione delle competenze e crea una nuova generazione di professionalità capaci di muoversi in contesti complessi e dinamici.

I partecipanti dell'edizione 2025-2026 impegnati in due delle attività di team building incluse nel percorso formativo



PREMIO LE FONTI AWARDS COME "HR TEAM DELL'ANNO | SERVIZI DI FACILITY"

Il premio Le Fonti Awards, giunto nel 2025 alla XV edizione, premia le eccellenze italiane, con un focus sul mondo HR. Le Fonti Awards sono tra i più importanti summit e riconoscimenti in Italia per il settore economico, finanziario e legale e sono apprezzati anche a livello internazionale essendo tra i pochi ad essere presenti nelle principali piazze d'affari del mondo.

Nella prestigiosa location di Palazzo Mezzanotte, sede della Borsa Italiana, a maggio si è svolta la cerimonia di premiazione che ha visto protagonista Coopservice con l'assegnazione del premio come HR Team dell'anno nella categoria Servizi di facility. Le Fonti è anche una business community certificata di oltre 10,5 milioni di persone rappresentate da imprenditori, manager e professionisti ed è la 1° media company per economia in Italia con punte di 18 milioni di visitatori unici sulla piattaforma online.

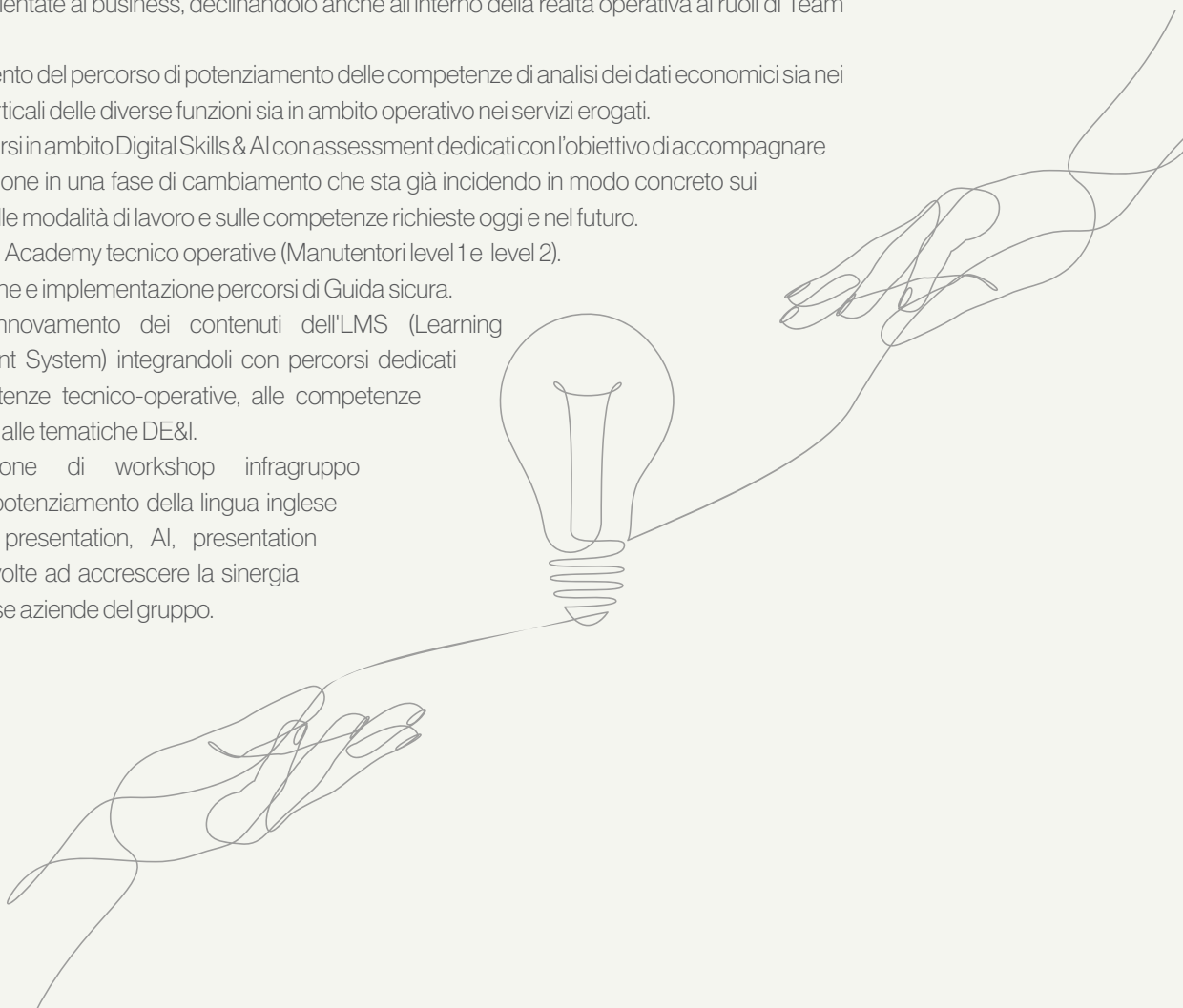


PROSPETTIVE 2026

In continuità con la visione circolare delle politiche HR, si conferma una sempre maggiore attenzione ai processi aziendali in ottica data driven, che alimentano le attività di miglioramento continuo ed orientamento all'innovazione, nonché volte ad accompagnare la necessaria evoluzione organizzativa.

Le attività di sviluppo prioritarie per il 2026 saranno:

- Continuazione del percorso Coopservice Way 2.0 che allena le competenze manageriali e tecnico operative orientate al business, declinandolo anche all'interno della realtà operativa ai ruoli di Team Leader.
- Proseguimento del percorso di potenziamento delle competenze di analisi dei dati economici sia nei processi verticali delle diverse funzioni sia in ambito operativo nei servizi erogati.
- Nuovi Percorsi in ambito Digital Skills & AI con assessment dedicati con l'obiettivo di accompagnare l'organizzazione in una fase di cambiamento che sta già incidendo in modo concreto sui processi, sulle modalità di lavoro e sulle competenze richieste oggi e nel futuro.
- Lancio delle Academy tecnico operative (Manutentori level 1 e level 2).
- Progettazione e implementazione percorsi di Guida sicura.
- Ulteriore rinnovamento dei contenuti dell'LMS (Learning Management System) integrandoli con percorsi dedicati alle competenze tecnico-operative, alle competenze trasversali e alle tematiche DE&I.
- Organizzazione di workshop infragruppo tematici di potenziamento della lingua inglese (Company presentation, AI, presentation skills, ecc) volte ad accrescere la sinergia con le diverse aziende del gruppo.



Welfare aziendale

Se si intende il welfare aziendale come il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa, ci si accorge che in Coopservice il welfare è da sempre parte integrante della sua stessa missione. Nello statuto si legge, infatti, che la cooperativa si prefigge lo scopo di ottenere continuità occupazionale e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Una dichiarazione che non lascia spazio ad interpretazioni e che ha sempre contraddistinto la relazione con i soci lavoratori e le loro famiglie, anche prima che il concetto di welfare venisse introdotto nel contesto economico del paese.

SANITÀ INTEGRATIVA

A tutti i dipendenti sono garantite prestazioni sanitarie integrative in relazione al piano sanitario specifico del fondo di categoria di appartenenza, tra i quali di due principali sono ASIM per il contratto Multiservizi e FASIV per il contratto Istituti di Vigilanza.

Oltre ai fondi, i soci lavoratori della cooperativa possono beneficiare di prestazioni aggiuntive in virtù dell'iscrizione di Coopservice a Mutua Nuova Sanità, una società di Mutuo Soccorso, volontaria, intercategoriale, universale, solidaristica, autogestita, non profit concepita a tutela dei cittadini. Tra i servizi aggiuntivi:

- il rimborso totale dei ticket (compreso gli esami di laboratorio non inclusi nei fondi di categoria) con la possibilità di estenderlo anche ai familiari;
- visite ed accertamenti in rete privata libera scelta e convenzionata (per i fondi sanitari logistica, metalmeccanici e cooperative sociali) compreso prestazioni fisioterapiche, lenti e sussidi per cicli di terapie;
- il servizio del medico d'urgenza, in viaggio e assistenza domiciliare;
- le convenzioni con strutture sanitarie private e pubbliche e singoli medici;
- le condizioni agevolate per trattamenti fisioterapici riabilitativi;
- le prestazioni odontoiatriche.

Mutua Nuova Sanità offre l'opportunità di iscrivere volontariamente i familiari dei soci lavoratori per estendere i benefici delle prestazioni assistenziali previste. Nel 2024 sono stati iscritte 503 persone: 181 coniugi/conviventi e 322 figli.

In crescita le richieste di prestazioni processate e gli indennizzi erogati: 2.218 richieste di prestazioni corrispondenti ad un totale di indennizzi erogati di 114.476€ con un aumento in valore economico del 25% rispetto all'anno precedente.

Sul valore totale degli indennizzi, il 55% è relativo al rimborso di ticket per esami di laboratorio, accertamenti diagnostici, chirurgia ambulatoriale e fisioterapia, mentre sale al 19% il valore delle prestazioni odontoiatriche e di implantologia sempre più richieste dagli iscritti.

WELFARE I NUMERI DI COOPSERVICE

5.549

soci iscritti a
Mutua Nuova Sanità

503

familiari iscritti a
Mutua Nuova Sanità

114.476€

valore degli
indennizzi erogati MNS

+25%

incremento del valore
indennizzi erogati MNS

5.748

dipendenti/soci iscritti alla
Previdenza Integrativa

73

borse di studio
erogate per merito

>209 mila€

ammontare al 31.12.25 del
Fondo di solidarietà

23

richieste accettate di
accesso al Fondo di solidarietà

PREVIDENZA INTEGRATIVA

La previdenza complementare è basata su un sistema di forme pensionistiche incaricate di raccogliere il risparmio previdenziale mediante il quale, al termine della vita lavorativa, si potrà beneficiare di una pensione integrativa.

Coopservice opera su **57 fondi diversi** a cui aderiscono **5.748 dipendenti/soci**. Di questi, 3.110 sono iscritti a Previdenza Cooperativa.

La posizione individuale del lavoratore risulta costituita dai contributi versati dal datore di lavoro, da eventuali contributi volontari del lavoratore (qualora il lavoratore decida di integrare i versamenti attraverso dei contributi volontari, scatta la contribuzione aggiuntiva anche del datore di lavoro, in misura e con modalità differenti in base al fondo complementare previsto dal CCNL) e dai rendimenti ottenuti, al netto dei costi, attraverso l'investimento sui mercati finanziari, ed è ovviamente collegata alla durata del periodo di versamento. A titolo di esempio, riportiamo il caso degli iscritti a Previdenza Cooperativa (il fondo di previdenza complementare al quale aderiscono in grande maggioranza i lavoratori Coopservice). I lavoratori che decidono di integrare con contributi volontari (partendo da un minimo dell'1% che però può aumentare a discrezione del lavoratore), Coopservice eroga parallelamente un ulteriore 1% (fisso).

Sono previste, inoltre, una serie di agevolazioni fiscali, riconosciute anche a favore dei familiari fiscalmente a carico, che rappresentano una ulteriore opportunità di risparmio.

COPERTURA ASSICURATIVA CASO MORTE PER I SOCI

Con l'obiettivo di rafforzare il sistema welfare a vantaggio delle socie e dei soci lavoratori della cooperativa, dal 2022 tutti le socie e i soci, in virtù della loro iscrizione al fondo Mutua Nuova Sanità, sono assicurati in caso di prematura scomparsa con una copertura economica di 5.000 euro.

Questa misura intende offrire un aiuto concreto alle famiglie che si trovano a vivere un evento drammatico come la scomparsa prematura di un familiare socio lavoratore della cooperativa. Il premio corrisposto entro 30 giorni dalla compagnia assicurativa può essere utile per sostenere le spese e alleviare almeno in parte il peso economico di un evento luttuoso.

La polizza prevede, inizialmente, quali beneficiari del premio assicurativo gli eredi legittimi, ma ogni socia/o può richiedere in qualsiasi momento una modifica per indicare eventuali altri beneficiari diversi dagli eredi legittimi.

"FUTURO GIOVANI" SOSTEGNO ALLO STUDIO

Con il progetto Futuro Giovani, Coopservice sostiene economicamente le famiglie dei soci attraverso l'assegnazione di borse di studio agli studenti meritevoli delle scuole superiori e dell'università. Le domande sono progressivamente aumentate negli anni e i soci hanno dimostrato un crescente interesse per questo strumento di aiuto al reddito familiare che premia l'impegno e il merito nello studio delle figlie e dei figli e li sostiene nel loro percorso di crescita e maturazione. Dal 2015, anno di introduzione dell'iniziativa, sono state erogate complessivamente **538 borse di studio** per un valore di quasi 250 mila €. Nel 2025 sono state accettate **73 domande** (l'85% delle domande presentate) per un contributo totale di **25.700€**. Tutte le aree territoriali della base sociale sono rappresentate. 64 borse di studio sono state erogate nell'ambito del corso di studi delle scuole medie superiori e 9 per la laurea universitaria. Con le borse di studio l'impresa si dimostra attenta ai bisogni delle famiglie e delle comunità e promuove valori fondamentali come l'educazione e l'uguaglianza delle opportunità.



FONDO DI SOLIDARIETÀ

Il Fondo di solidarietà è stato istituito da Coopservice per offrire un sostegno economico concreto alle socie e ai soci, e alle loro famiglie, che si trovano a vivere situazioni contingenti di forte difficoltà come gravi malattie, lutti, spese mediche non coperte dai fondi sanitari, acquisto di presidi sanitari e assistenza familiare.

Il Fondo eroga contributi in funzione della iscrizione dei soci di Coopservice a Mutua Nuova Sanità.

L'importo iniziale di 200.000€ è stato negli anni rifinanziato per aumentare la capienza e la capacità di rispondere ai bisogni dei soci; al 31/12/2025 l'ammontare del fondo risulta essere pari a 209.884 €.

Il Fondo si applica alle seguenti circostanze:

- grave malattia del socio o di un familiare presente nello stato di famiglia;
- spese per lutti familiari;
- spese mediche del socio o di uno dei familiari non coperte dai fondi sanitari;
- spese di alloggio per l'assistenza ad un familiare ricoverato a distanza;
- contributo all'acquisto di presidi sanitari.

Nel 2025 sono state accolte **23 richieste**, il 130% in più rispetto all'anno precedente, un segnale estremamente positivo sulla diffusione e sull'apprezzamento di questa misura di sostegno che può offrire un po' di sollievo nelle situazioni più gravi.

9 dei contributi sono andati a beneficio diretto del socio e 14 per assistere i familiari per un totale di contributi erogati pari a 17.190 € (+163% sul 2024).

Le richieste di accesso al fondo riguardano il sostegno nel percorso di cura per grave malattia del socio o di un familiare, le spese per assistenza a familiare ricoverato in strutture sanitarie fuori della propria regione di residenza, le spese di viaggio a seguito di un lutto familiare.

 **coopservice**

SEZIONE SOCI COOPSERVICE
MUTUA NUOVA SANITÀ



UNA MANO IN PIÙ

 **FONDO DI SOLIDARIETÀ
SOCI COOPSERVICE**
di Mutua Nuova Sanità



RICOMINCIO CON TE, IL PROGRAMMA DI COOPSERVICE PER LA MATERNITÀ

Il progetto "Ricomincio con te" mira a cogliere le opportunità offerte dal Bando RiParto del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri per sostenere le madri al rientro al lavoro dopo la maternità, favorire la natalità e migliorare il bilanciamento vita-lavoro per le lavoratrici con figli da 0 a 14 anni.

In Coopservice si registrano una media di circa 200 maternità annue e le azioni proposte dal programma intendono da una parte facilitare le assunzioni a termine per la sostituzione di maternità e dall'altro fornire alle madri un supporto economico per accedere a servizi di cura e assistenza: dal contributo per gli asili nido e i centri estivi, all'acquisto di latte artificiale, dallo sportello sociale al counseling psicologico.

Il rientro al lavoro dopo la maternità è un momento delicato, fatto di aspettative, di entusiasmo ma anche di qualche incertezza per la necessità di conciliare le nuove responsabilità genitoriali con le sfide professionali.

Non si tratta solo di un momento privato e individuale, ma è anche un percorso collettivo. L'azienda e i colleghi di lavoro ne riconoscono l'importanza e collaborano con azioni progettate per riconquistare fiducia nelle proprie competenze, affrontare serenamente i cambiamenti, usufruire dei servizi come asili nido o centri estivi con maggiore tranquillità grazie al contributo economico per sostenere le spese.

Il programma, che ha durata 48 mesi, ha ricevuto l'approvazione dal Ministero ed è stato avviato nella seconda metà del 2025. Dalla fase di progettazione alla fase di attuazione ha subito alcune modifiche rispetto alle azioni proposte per adattarsi al meglio alle reali esigenze delle madri lavoratrici.

Le misure di sostegno economico hanno ricevuto molto apprezzamento e sono le più utilizzate. È necessario sottolineare che in alcune regioni d'Italia alcuni servizi sociali ricevono già contributi statali o comunali e, pertanto, la misura offerta può sovrapporsi agli aiuti pubblici previsti non consentendone il pieno utilizzo, come nel caso degli asili nido.

In ogni caso le richieste per ottenere il rimborso parziale della retta dell'asilo nido e dei centri estivi sono state numerose, così come le richieste per l'acquisto del latte artificiale.

Nel 2026 si procederà a valutare l'efficacia delle singole misure e a prevedere una riformulazione del budget per destinare le risorse verso le azioni per le quali c'è maggiore adesione.

*Il video del progetto
Ricomincio con te*



The graphic features the Coopservice logo at the top left. The main title 'ricomincio con te' is prominently displayed in a mix of bold and script fonts. Below it, the subtitle 'il programma di Coopservice per le neo-mamme' is written. A block of text describes the program's goal: 'Diventare mamma cambia tutto, anche il modo di vivere il lavoro. Coopservice è con te in questo nuovo inizio, offrendoti supporto concreto per affrontare il rientro con serenità: formazione, counseling, welfare. Perché quando la tua famiglia cresce, la nostra cresce con te.' To the right, a grid of circular images shows various scenes: a pregnant woman being examined, a smiling child, a group of children, a woman holding a baby in a carrier, and a woman working on a laptop. A small logo at the bottom right of the grid reads 'ricomincio CON TE'. At the bottom left, there is a small logo for the 'Dipartimento per le politiche della famiglia'.

Salute e sicurezza sul lavoro

La salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori è un obiettivo primario per Coopservice, come risulta ben evidente nell'analisi di materialità.

La **certificazione UNI ISO 45001:2018** attesta che Coopservice identifica, valuta e tiene efficacemente sotto controllo gli aspetti salute e sicurezza connessi con le attività svolte nei siti/cantieri per l'erogazione dei propri servizi al fine di prevenire gli incidenti sul lavoro.

Obiettivo specifico della Direzione è quello di creare un sistema di gestione che consenta di avere:

- un effettivo controllo dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- un'attenzione, a tutti i livelli organizzativi, verso la prevenzione;
- un maggiore coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nelle attività di sistema.

Punto di partenza è l'adozione e la diffusione, tramite i canali informativi interni ed esterni, della politica per la salute e sicurezza sul lavoro, accertandosi che tutti gli interessati aderiscano ed adottino tali principi, senza alcuna esclusione. A seguire, Coopservice si è dotata di strumenti di monitoraggio e reportistica interni volti rispettivamente a:

- verificare, tramite un programma di audit interni svolti da personale specializzato, che il complesso di procedure e protocolli interni sia attuato efficacemente;
- segnalare ogni anomalia e definire le misure correttive da porre in atto per evitare il ripetersi di tali eventi.

Il tutto in un'ottica di estrema trasparenza e coerenza con i valori e principi aziendali, proprio a voler rappresentare

l'assoluta volontà di Coopservice di porsi come obiettivo primario il continuo miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute a beneficio dei lavoratori e dei clienti, e non per il mero conseguimento di certificazioni da esibire.

Ne sono un esempio le azioni intraprese per diffondere una vera cultura della sicurezza e incrementare sempre di più in azienda la consapevolezza dei lavoratori su queste tematiche fondamentali, andando ben oltre il precetto normativo della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute.

Tra queste, solo per citare le principali, l'istituzione di un Social Performance Team e di un Comitato Salute e Sicurezza, organismi composti da 6 membri del personale direttivo e da 8 rappresentanti eletti tra i lavoratori, che si riuniscono a cadenza semestrale per discutere delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, verificare periodicamente le valutazioni dei rischi ed accertare la reale o potenziale non conformità allo standard normativo, suggerendo alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati, facilitarne la realizzazione e monitorarne l'efficacia.

Nel 2025, è continuato l'impegno della Direzione Aziendale e del Management per la riduzione sistematica e quantitativamente prestabilita del numero e della gravità degli infortuni sul lavoro, inserendola tra gli obiettivi strategici aziendali e nel sistema premiante MBO come parametro di misurazione delle prestazioni dei manager, dei quadri intermedi e dei preposti tutti, alla stregua di altri parametri più strettamente connessi alle performance economiche dell'azienda.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE NEAR MISS

Il primo passo per la prevenzione degli infortuni è segnalare i NEAR MISS, ossia i mancati infortuni, quegli incidenti che non causano lesioni o malattie ma hanno il potenziale per farlo.

Per permettere ai lavoratori di segnalare prontamente e con facilità le situazioni di mancato infortunio, la procedura per la comunicazione dei Near Miss è stata semplificata, digitalizzata e resa disponibile su tutti gli strumenti che i dipendenti dispongono per interagire con l'azienda, tra i quali la Coopservice Community (disponibile sia come APP per smartphone sia sul web) e le applicazioni che i lavoratori utilizzano quotidianamente per la timbratura e la gestione delle richieste all'ufficio personale.



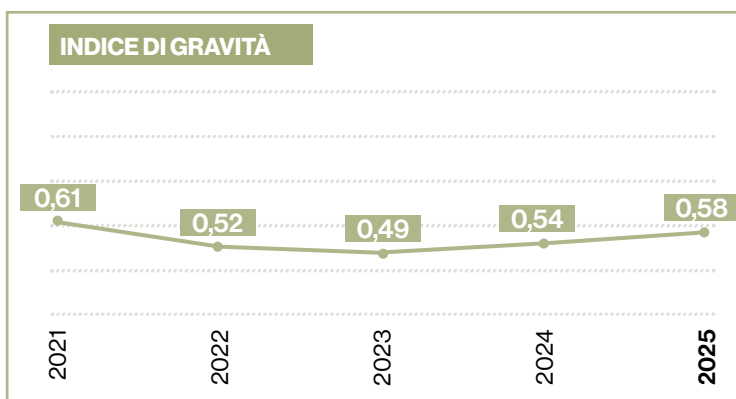
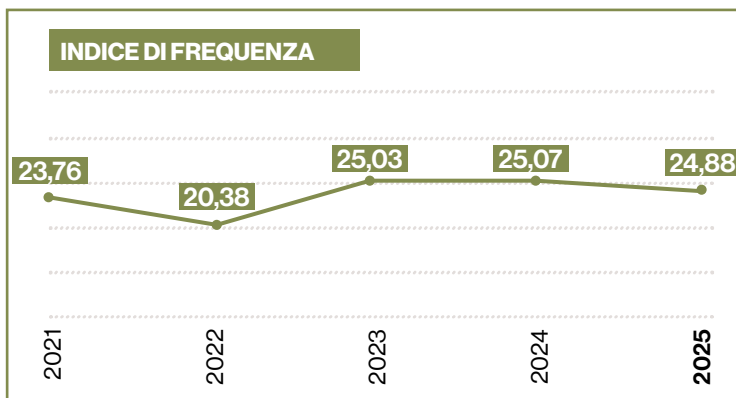
Un'immagine della campagna di comunicazione interna per sensibilizzare tutti i lavoratori sull'importanza della segnalazione dei Near Miss e per presentare la procedura disponibile direttamente sulla APP Coopservice Community tramite smartphone o web.

INDICI DI FREQUENZA E DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI

Dal punto di vista degli indici di prestazione, nel 2025 l'indice di frequenza è sostanzialmente invariato rispetto al 2024 mentre l'indice di gravità è aumentato leggermente, mantenendosi comunque in linea con l'andamento evidenziato negli anni precedenti.

Permane quindi l'obiettivo di migliorare le performance, attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale operativo, finalizzati a rendere la sicurezza sul lavoro un tema di confronto quotidiano, in particolare tra i preposti e gli operatori, per innalzare e diffondere in maniera capillare la cultura della sicurezza.

Nel corso del 2025, ai percorsi formativi più tradizionali si è aggiunta una innovativa campagna di comunicazione ampiamente diffusa sui canali interni (Teams e App Community) con l'obiettivo di sensibilizzare tutti i lavoratori sui rischi e valorizzare le buone pratiche per limitare gli incidenti e le conseguenze più gravi.

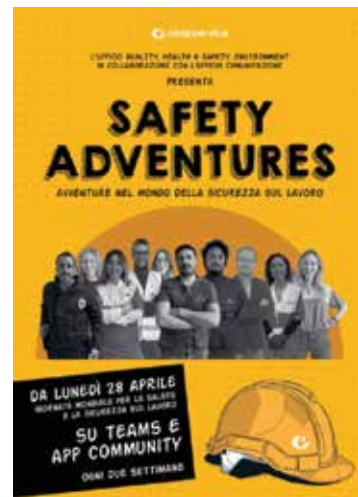


SAFETY ADVENTURES - AVVENTURE NEL MONDO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza sul lavoro non è un concetto astratto o un insieme di norme. La sicurezza è nei gesti quotidiani, nelle misure che vengono adottate ogni giorno per proteggersi dai rischi, nei comportamenti corretti e prudenti che vengono mantenuti sui luoghi di lavoro, anche quando accadono imprevisti o situazioni critiche inattese che sconvolgono la normale routine.

Fare formazione è fondamentale perché aiuta a riconoscere i pericoli e adottare le precauzioni necessarie per minimizzare i rischi, aumentando la consapevolezza e la responsabilità attiva dei dipendenti.

Per favorire l'apprendimento e il coinvolgimento emotivo, Coopservice ha realizzato una serie di 9 puntate in stile fotomanzo per raccontare casi realmente accaduti nei cantieri con l'obiettivo di proporre uno storytelling piacevole capace di superare la naturale resistenza verso un argomento percepito come noioso, stimolare l'attenzione e facilitare la memorizzazione delle procedure corrette. Protagonisti della serie i colleghi del team QHSE che si sono trasformati in "attori per un giorno" per interpretare con passione (e un pizzico di divertimento) le storie dei cantieri sia dei servizi di facility sia dei servizi di security.



LA SAFETY WEEK DI COOPSERVICE

La "Safety Week" nasce in Coopservice nel 2022 per celebrare la Giornata Mondiale della Sicurezza sul Lavoro che si svolge ogni anno il 28 aprile. L'iniziativa si prefigge di perseguire tre obiettivi principali:

- promuovere la cultura della sicurezza come parte integrante della cultura aziendale;
- testimoniare e valorizzare l'impegno di Coopservice sul tema della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- stimolare la riflessione sulla necessità di aumentare la consapevolezza di ognuno sul tema della salute dei lavoratori.

Ciò che caratterizza le diverse edizioni sono le numerose iniziative organizzate per coinvolgere gli operatori sui cantieri e diffondere a tutti i livelli organizzativi le buone pratiche per tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, tra le quali: Toolbox meeting sui cantieri, seminari con interventi e testimonianze di esperti del settore; concorsi e competizioni che riconoscono il merito e le abilità dei dipendenti, premiazione dei cantieri più virtuosi.

Evento clou dell'edizione 2025 è stato il **convegno "Sostenibilità, sicurezza e innovazione nei servizi integrati di facility"** svoltosi a maggio a Roma nella prestigiosa cornice dell'Auditorium dell'Ara Pacis.

Un'importante occasione per ampliare lo sguardo sul presente e sul futuro e coinvolgere voci autorevoli del mondo istituzionale, politico, accademico e professionale per riflettere su ciò che significa davvero innovare nel mondo dei servizi e su come mettere le persone, il pianeta e il progresso al centro delle scelte nell'attuale contesto di incertezza e instabilità.

L'evento, moderato dalla giornalista Chiara Giallonardo, si è aperto con un messaggio del presidente del CNEL Renato Brunetta, che ha sottolineato la necessità di una strategia nazionale condivisa, capace di integrare sicurezza, innovazione e obiettivi dell'Agenda 2030, seguito dai saluti istituzionali di Roberta Angelilli, vicepresidente del Consiglio Regionale del Lazio.

Andrea Ferrazzi, Responsabile rapporti istituzionali di ASviS - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, ha poi presentato la ricerca su "Il diritto del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva per lo sviluppo sostenibile", fornendo gli spunti per una tavola rotonda su quattro grandi temi: welfare, innovazione, persone, pianeta e che ha visto la partecipazione anche di Davide Guarini, segretario generale della Fisacat CISL e Walter Rizzetto, presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato alla Camera.

Come da tradizione, sono stati premiati i cantieri virtuosi che si sono distinti per il loro impegno concreto nella tutela della sicurezza sul lavoro e la riduzione degli infortuni. 1° posto: Azienda Sanitaria Provinciale di Messina (servizi di pulizie, sanificazione e facchinaggio, con 227 operatori).

2° posto: Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia (servizi di pulizia e sanificazione in ambito sanitario, facchinaggio, disinfestazione e manutenzione delle aree verdi con 167 operatori).

3° posto: Ospedale di Niguarda (servizi di pulizia e sanificazione in ambito sanitario con 154 operatori).

Menzioni speciali ad altri cantieri che hanno registrato zero infortuni e la totale conformità legislativa: Ospedale di Ascoli Piceno, Ospedale di Summano, Ospedale di Castelfranco Veneto, Università di Firenze, Città Metropolitana di Firenze.

L'evento è stato organizzato in modo sostenibile e le emissioni correlate sono state compensate con l'acquisto di Blue Carbon Credit per la tutela della laguna di Venezia.



Dall'alto in basso: i saluti istituzionali di Roberta Angelilli, la presentazione della ricerca ASviS di Andrea Ferrazzi, la giornalista e moderatrice Chiara Giallonardo insieme agli ospiti della tavola rotonda Walter Rizzetto, Davide Guarini, Andrea Ferrazzi e Carlo Bassanini.

Capitale sociale e relazionale

Il capitale sociale e relazionale include le relazioni in essere all'interno e tra ogni comunità, gruppo di stakeholder ed altri network che comportano un miglioramento del benessere individuale e collettivo.

Comunicazione con gli stakeholder

Per comunicare con i propri stakeholder ed entrare in relazione con le diverse tipologie di pubblico, Coopservice ha attivato diversi canali di comunicazione, interna ed esterna, ognuno dei quali per caratteristiche, linguaggio, modalità di fruizione si presta a raggiungere con più efficacia lo specifico target di utenza.



SOCI E DIPENDENTI

- Coopservice Community APP e web
- Assemblee dei soci
- Eventi in presenza e online
- Iniziative sociali
- Gruppi di Microsoft Teams
- Corporate TV nelle filiali
- Sondaggi/Questionari
- Colloqui di valutazione competenze
- Report Integrato



CLIENTI

- Portale Pant@ per la gestione integrata dei servizi
- Incontri diretti
- Eventi: fiere, workshop, seminari
- Canali social aziendali
- Interviste stakeholder
- Survey/Indagini di mercato
- Report Integrato
- Piattaforma Futuring



UTENTI DEI CLIENTI

- Comunicazioni specifiche nei cantieri in accordo con il cliente
- Attività di co-marketing
- Eventi: fiere, workshop, seminari
- Canali social aziendali
- Blog Think Magazine
- Piattaforma Futuring



FORNITORI E BUSINESS PARTNER

- Piattaforma per la qualifica dei fornitori
- Incontri diretti
- Eventi: fiere, workshop, seminari
- Questionari rating ESG
- Audit



COMUNITÀ FINANZIARIA

- Incontri diretti
- Presentazioni periodiche
- Report Integrato
- Questionari rating ESG
- Partecipazione in Advisory Board



ENTI E ISTITUZIONI

- Incontri specifici
- Comunicazioni istituzionali
- Protocolli d'intesa
- Eventi: workshop e seminari
- Report Integrato
- Piattaforma Futuring



UNIVERSITÀ E CENTRI RICERCA

- Collaborazioni e partnership
- Partecipazione a tavoli di lavoro e osservatori
- Partecipazione come relatori a convegni
- Progetti di ricerca
- Tirocini curriculari
- Partecipazione Job Day
- Report Integrato



SOCIETÀ CIVILE E COMUNITÀ LOCALI

- Sponsorizzazione di eventi culturali, sportivi e sociali
- Eventi: fiere, workshop, seminari
- Canali social aziendali
- Blog Think Magazine
- Piattaforma Futuring
- Report Integrato



MEDIA

- Comunicati stampa
- Interviste
- Eventi: fiere, workshop, seminari
- Canali social aziendali
- Ufficio stampa
- Blog Think Magazine
- Piattaforma Futuring
- Report Integrato

COMUNICAZIONE INTERNA

Per comunicare con tutti i lavoratori, siano essi soci o dipendenti, Coopservice ha progettato e realizzato la piattaforma Coopservice Community, accessibile via web o tramite APP da smartphone.

Attraverso la Community, i lavoratori (incluso Istituto di Vigilanza Coopservice) possono facilmente consultare i propri documenti (come la busta paga o il prestito sociale), ricevere notizie e comunicazioni aziendali restando aggiornati sulla vita della cooperativa e sulle iniziative promosse, accedere a informazioni sulle attività sociali e sulle opportunità di welfare, scaricare documenti e modulistica, aggiornare i propri dati nel rapporto con l'azienda, partecipare a sondaggi e concorsi, aderire ad iniziative e progetti di solidarietà.



COMUNICAZIONE ESTERNA

La comunicazione esterna è sempre più digitale e personale per rispondere ad una richiesta crescente degli utenti di poter accedere a qualsiasi ora e da qualsiasi luogo a contenuti di valore, costruiti sulla base di interessi individuali specifici e aggiornati tempestivamente. Questa è la ragione che ha spinto Coopservice a coltivare la relazione con i propri stakeholder mettendo a punto negli ultimi anni una serie di strumenti digitali per dialogare con loro e soddisfare le loro esigenze informative. In particolare:

- il sito istituzionale;
- i siti di prodotto/servizio;
- le pagine aziendali sui più diffusi social network (LinkedIn, Facebook e Instagram)
- il magazine online Think Magazine accessibile dal sito istituzionale;
- la piattaforma Futuring dedicata alla comunicazione ESG.



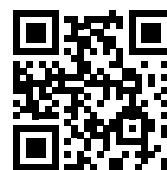
Nel 2025 sono stati pubblicati 20 articoli su **Think Magazine**, il blog progettato da Coopservice con l'idea di offrire uno strumento di approfondimento per analizzare e comprendere i mutamenti e le tendenze del mondo dei servizi di facility, le innovazioni che possono migliorare la qualità dei servizi, ma anche la vita delle persone, le soluzioni green per uno sviluppo sostenibile, le buone pratiche e gli esempi virtuosi di gestione responsabile e rispettosa dei valori, come la diversità e l'inclusione.

Temi che sono alla base anche dei contenuti sviluppati per i social network, in particolare Instagram e LinkedIn. La pagina aziendale di Coopservice su **LinkedIn** al 31.12.25 contava 20.362 follower con un incremento annuale del +14%, un risultato decisamente apprezzabile perché realizzato con traffico organico e la pubblicazione di una media di 3,8 post a settimana (+31% rispetto al 2024).

Sono cresciuti in modo significativo anche gli indicatori dei visitatori unici (+3,5%) e il totale delle interazioni con i post

(+13,6%) con una percentuale di interesse del 9,4% a dimostrazione del deciso apprezzamento e gradimento da parte degli utenti per i contenuti pubblicati su questa piattaforma social.

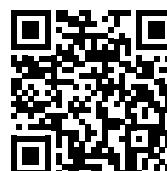
Dal punto di vista strategico comunicativo, si conferma l'obiettivo di costruire una relazione basata sul valore condiviso con i nostri interlocutori e rafforzare la nostra reputazione non solo come fornitore di riferimento per i servizi integrati di facility ma, soprattutto, come azienda all'avanguardia sui temi dell'innovazione e della sostenibilità.



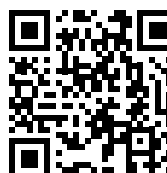
Sito di Coopservice
www.coopservice.it



Sito di Istituto di Vigilanza
Coopservice Spa
www.vigilanzacoopservice.it



Sito Coopservice dedicato ai
traslochi
www.traslochicoopservice.com



Blog Think Magazine



Pagina LinkedIn
di Coopservice

FUTURING: LA PIATTAFORMA DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT

FUTURING è il nome scelto per la piattaforma web che racconta giorno dopo giorno l'impegno del Gruppo Coopservice per la sostenibilità. Un nome che, grazie al suffisso -ing, evoca l'idea di un futuro in costruzione, dinamico, di una progettualità quotidiana, programmata e pianificata, esattamente come le azioni di sostenibilità che vengono raccontate sulla piattaforma. Ma in quella parola è racchiuso però anche un altro aspetto, forse meno immediato ma ugualmente evocativo. L'assonanza con la parola 'Featuring' che nel gergo musicale indica la collaborazione di un artista al disco di un altro e il cui risultato è solitamente un valore aggiunto dove le caratteristiche dei singoli vengono esaltate in un mix unico.

Futuring intende in questo senso richiamare la necessità di un'azione collettiva, una pluralità di contributi indispensabile al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, aspetto del resto connaturato in una impresa cooperativa che per antonomasia è una collettività, una comunità, un grande 'noi' nel quale le donne e gli uomini che ne fanno parte si riconoscono. Solo così, mattone dopo mattone, dentro e fuori l'azienda, sarà possibile costruire il 'mondo nuovo' in cui sono chiamate ad operare le imprese, fondato sulla sostenibilità ambientale, la responsabilità sociale e una governance ispirata a buone pratiche e a principi etici.

Futuring si presenta come uno strumento dinamico di rendicontazione, di fatto un progetto di trasformazione del Report Integrato dalla fissità della carta (un bilancio è di per sé uno strumento di comunicazione che fotografa il passato) verso l'aggiornabilità tempestiva e continua resa possibile dal web, raccontando in presa diretta le iniziative e le azioni messe in campo dal Gruppo per la sostenibilità.



Piattaforma FUTURING



Video della strategia ESG
di Coopservice



Un sito di facile consultazione, con una grafica fresca e accattivante, un linguaggio chiaro e diretto e, soprattutto, con contenuti di interesse e valore per tutti gli stakeholder aziendali – clienti, fornitori, partner, soci, dipendenti, comunità – che possono così scoprire e verificare le tante azioni concrete messe in campo. E per dare più valore alla concretezza e alla verificabilità della rendicontazione si è adottato il modello ESG quale struttura di navigazione del sito per accedere ai diversi contenuti della piattaforma.

Alla "E - Environmental" appartengono tutti i temi di sostenibilità ambientale connessi all'impatto di un'azienda sull'ambiente nel quale opera e, più in generale, sul pianeta.

Alla "S- Social", i temi relativi all'impatto sociale e alle relazioni con il territorio, le comunità, i clienti, i dipendenti, i fornitori, le istituzioni.

Alla "G - Governance", i temi etici ed economici connessi alla gestione dell'impresa.

Alle dimensioni ESG sono direttamente connessi i **topic**, i macro-temi strettamente correlati con l'analisi della materialità di impatto che a loro volta accorpano le azioni e le storie.



La piattaforma Futuring si alimenta essenzialmente di **azioni**, iniziative realizzate da Coopservice e le altre società del Gruppo per perseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile attraverso investimenti, soluzioni, pratiche concrete. Ogni azione è numerata per dare contezza dell'impegno per la sostenibilità ambientale, sociale e di governance: riduzione dell'impronta ecologica e tutela degli ecosistemi, difesa dei diritti umani e sociali, sostegno all'inclusione, supporto alle comunità locali e alle attività cultural e sportive, solidarietà verso i più fragili e bisognosi.

Ma le azioni assumono un valore unico quando sono raccontate direttamente dai protagonisti, dalle persone che le hanno rese possibili, da coloro che dedicano la loro vita per rendere il mondo migliore, che si impegnano ogni giorno per costruire un futuro pieno di speranza per le generazioni che verranno.

Sono le loro **storie** e le loro **voci** che rappresentano la vera anima di Futuring, che nasce nella cooperativa ma che aspira ad allargarsi sino a comprendere le persone, le comunità, la collettività intera attraverso la contaminazione delle idee e delle buone pratiche.

Uno storytelling autentico capace di valorizzare l'impatto reale con l'obiettivo di diventare amplificatori di messaggi positivi, megafoni per diffondere, coinvolgere e ispirare altre persone con il racconto di esperienze di valore.

Topic, azioni, storie e voci non sono le uniche porte di accesso ai contenuti della piattaforma. C'è una via alternativa, o meglio complementare, di consultazione: tutti i contenuti sono infatti accessibili anche attraverso i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile la quale, a sua volta, rappresenta il punto di riferimento delle logiche ESG. A dimostrazione di come tutto sia interconnesso.

Il successo di Futuring è testimoniato anche dall'interesse suscitato nella comunità degli esperti di comunicazione e nei premi che si è aggiudicato nel 2025.



Alla XXIX edizione del Premio Mediastars, Futuring ha vinto la **Special Star per la Direzione Creativa** ed è entrato nella Short List come finalista nella categoria Etico Sociale. Il premio è stato conferito a Proxima Spa Società Benefit, il partner con il quale è stata co-progettata e realizzata la piattaforma.



B2B Marketing Conference ha premiato Futuring tra i 3 **finalisti del B2BEST AWARD 2025** come miglior progetto sostenibile, con la seguente motivazione: *"Un progetto che si distingue in un panorama affollato di campagne sulla sostenibilità grazie a uno storytelling autentico, umano, trasparente. Un'iniziativa di stakeholder engagement che parte da un report integrato e diventa piattaforma online per dar voce alle persone dietro i numeri: volti, storie e scelte reali che trasformano i dati in esperienza e significato".*



LA COMUNICAZIONE CON I CLIENTI

Il Sistema Informativo Pant@ nasce dall'esigenza di mantenere una relazione solida con i clienti attraverso una piattaforma di comunicazione, interamente progettata e sviluppata da Coopservice che può essere completamente personalizzata e integrata nei sistemi del cliente per aumentarne la fruibilità e la semplicità di utilizzo. Pant@ assolve allo scopo di fornire al cliente un controllo puntuale sull'erogazione e la qualità dei servizi, garantendo una gestione più efficiente dei processi, mediante lo scambio tecnologico di dati e informazioni.

La condivisione di documenti e la gestione informatizzata delle procedure permette di ottimizzare le risorse e recuperare l'efficienza economica, aumentando il valore del servizio, e di includere aspetti cruciali come la salute e la sicurezza del cliente e degli utenti. La totalità dei servizi erogati viene, infatti, valutata sotto il profilo degli impatti su salute e sicurezza e viene rilasciato il DUVRI per ogni attività. La trasparenza dei processi, l'aggiornamento periodico sulle normative e sulle certificazioni aziendali sono garanzia di sicurezza lungo tutta la filiera, dalla scelta dei prodotti e materiali sino alle procedure di erogazione del servizio. Attraverso i canali di comunicazione rapidi e accessibili il cliente può gestire emergenze e dubbi, ricevendo una risposta tempestiva in caso di problematiche legate al servizio o a temi di salute e sicurezza, con la certezza di poter

contare su un sistema di tracciamento delle segnalazioni che assegna priorità coerenti con la gravità dell'intervento.

Un'applicazione facile da utilizzare ed efficace per supportare il cliente nell'inserimento di richieste di intervento, nella consultazione delle informazioni sulle attività operative svolte e sul personale in servizio, e nella comunicazione con Coopservice, incluso eventuali reclami che il cliente può inserire direttamente a sistema.

Ogni richiesta genera un ticket che viene preso in carico e gestito dagli operatori fino alla sua soluzione. Il cliente può tracciare l'avanzamento nell'applicazione con la garanzia che la sua segnalazione verrà gestita in tempi rapidi e con efficacia.

RECLAMI E SEGNALAZIONI

Nel 2025 non si sono verificati episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari riguardanti gli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi.

Relativamente ai reclami, i clienti che non hanno inviato alcuna segnalazione (zero reclami) sono il 94,7% del totale dei clienti attivi.

Nessun reclamo è pervenuto all'azienda nemmeno in riferimento all'episodio di data breach descritto a pag. 53 del presente Report

KEY The Energy Transition Expo - marzo, Rimini - Stand espositivo

Forum IEN - marzo, Sestri Levante - Tavola rotonda: "Wellness organizzativo"

III Salute Sanità Forum - aprile, Rapallo (GE) - Intervento nella sessione dal titolo "Gli scenari attuali e futuro nella sanità"

Forum PA - maggio, Roma - dal titolo "Verso una PA aumentata. Persone, tecnologie, relazioni - Tavolo di lavoro multibrand dedicato all'Energy Management

I Forum nazionale Green & Circular Economy - maggio, Rapallo (GE) - Intervento nella sessione "Energia rinnovabile e idrogeno verde"

Grandi Ospedali | Open Meeting - maggio, Torino - Focus 6 Logistica in Sanità

II Forum nazionale sull'Energie - giugno, Rapallo (GE) - Intervento nella sessione "Transizione energetica e innovazione tecnologica"

Innovation Management Forum - giugno, Milano - Intervento nella "Sessione 5 Panel 1: riqualificazione energetica edifici, un'opportunità e non solo un obbligo"

Best Italian Hospital - settembre, Milano - Intervento "Oltre la cura: servizi, efficienza e innovazione per le strutture ospedaliere"

Forum PA Sanità - ottobre, Roma - Tavola rotonda "Gli ospedali del futuro, tra innovazione e sostenibilità"

Expomedicina - ottobre, Palermo - Intervento "Sanità e energia: ospedale energeticamente efficiente"

Forum Risk Management Sanità - novembre, Arezzo - Intervento "Il partenariato pubblico privato in sanità"

FIERE ED EVENTI

Alla presenza digitale è fondamentale affiancare la relazione fisica con i principali stakeholder, in particolare i clienti, i partner strategici e i fornitori.

Parte importante della strategia di comunicazione di Coopservice, è la partecipazione diretta a fiere, convegni, forum, tavole rotonde, congressi e altre iniziative in qualità di relatori ed esperti, per portare l'esperienza e le competenze aziendali all'interno dei più importanti eventi nazionali e internazionali del settore.

A lato, alcuni dei principali eventi ai quali Coopservice ha partecipato da protagonista. Gli eventi non riguardano solo gli ambiti specifici del business (sanità, logistica, facility, energy management) ma anche le competenze ed esperienze sviluppate nella gestione delle risorse umane, nell'innovazione e nella sostenibilità.

Collaborazioni con il mondo accademico

Coopservice adotta un approccio Open Innovation perché ritiene fondamentale basare l'innovazione sullo scambio, l'apertura e il confronto di idee, risorse e competenze tecnologiche con soggetti esterni all'impresa, in particolar modo università, centri di ricerca e incubatori.

COLLABORAZIONI CON UNIVERSITÀ ITALIANE E STRANIERE

Nel 2025 sono proseguiti i rapporti di collaborazione con alcune delle più prestigiose università italiane e straniere, in particolare Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Bologna, Università di Parma, Universidad Federal di Lavras (UFLA) e Universidade Federal de Viçosa (UFV), entrambe del Brasile, Nagoya University (Giappone), l'Università di Tilburg (Paesi Bassi) e l'AGH University of Science and Technology (Polonia).

A queste si è aggiunta la collaborazione con l'Institute of Mathematics and Statistics, Federal University of Goiás (Brasile), a dimostrazione di come l'internalizzazione sia considerata da Coopservice un pilastro dell'innovazione. La collaborazione di ricerca, tra una risorsa interna dell'R&D e uno studente universitario ospitato in Coopservice per 6 mesi durante il suo percorso di dottorato, è stata avviata per studiare metodi di intelligenza artificiale e di ottimizzazione applicati alla logistica.

Ma la collaborazione con le scuole e le Università si esprime anche nella volontà di condividere e trasmettere competenze specialistiche ed esperienze aziendali agli studenti in formazione.

Una volontà che prende le forme di una vera e propria partnership nel sostegno, nella co-progettazione e nella partecipazione come docenti a corsi di formazione e di laurea, oltre all'attivazione di tirocini curriculari ed extra-curriculari, anche finalizzati alla tesi di laurea, una pratica consolidata che negli anni ha portato in più di un'occasione all'assunzione di nuove risorse di talento in Coopservice (3 attivazioni di tirocinio e 2 assunzioni nella struttura DEI).

Diverse le testimonianze aziendali che le risorse dell'Innovation hanno effettuato all'interno di corsi di laurea o in altri eventi organizzati da atenei per presentare progetti di ricerca o esperienze sul campo. Nel 2025 è stato attivato un percorso di apprendistato di alta formazione per l'ottenimento di un dottorato, con il Dipartimento di Economia - Fondazione Marco Biagi, per una risorsa inserita nella struttura HR con l'obiettivo di studiare metodi matematici avanzati e algoritmi di AI per l'analisi dei dati relativi al costo del lavoro e attività di forecast. La collaborazione con HR si è estesa anche per interventi direttamente nelle scuole superiori del territorio, per portare testimonianze aziendali sul tema del fare innovazione nel mondo del lavoro.



Un momento della seconda giornata dello U-Space Workshop – The Enabler of UAS Operations presso l'Università degli studi di Enna "Kore" dedicata alle prospettive offerte dall'Uncrewed Airspace e dall'Advanced Air Mobility nei servizi logistici.

CAREER DAY E JOB DAY

La collaborazione con le Università e gli enti di formazione si esprime anche nella partecipazione agli appuntamenti organizzati per favorire l'incontro tra gli studenti e le imprese sul territorio, come i Career Day e gli "Incontri con le imprese" organizzati da UNIMORE o i Job Day di UNIPR o di altri atenei.

Sono occasioni preziose per conoscere e far conoscere Coopservice e le aziende del Gruppo a ragazze e ragazzi che si stanno affacciando al mondo del lavoro e sono alla ricerca di aziende innovative e sostenibili in cui iniziare un percorso professionale in linea con i loro valori, le loro competenze e le loro aspettative. Per questa ragione, il team HR è sempre presente all'interno di uno spazio dedicato alle aziende del Gruppo Coopservice per accogliere gli studenti laureandi o laureati e presentare la complessità e la ricchezza di opportunità che un'azienda di servizi di facility può riservare ai giovani che vogliono investire sul loro futuro. Nel 2025 Coopservice ha partecipato attivamente al ciclo "Incontri con le imprese", 3 appuntamenti (marzo, maggio e ottobre) organizzati da UNIMORE con l'obiettivo di favorire il contatto diretto tra laureate/i e studentesse/studenti dell'università e aziende, enti, agenzie per il lavoro alla ricerca di personale.

Sempre sul territorio, Coopservice è stata protagonista con un proprio stand al Job Day 2025 di Università di Parma. Questi eventi sono occasioni di incontro importanti per intercettare giovani talenti e profili con competenze specialistiche aggiornate e far conoscere la cultura aziendale, i valori e l'organizzazione interna migliorando la reputazione dell'impresa come datore di lavoro.



Sostegno alle comunità

Essere di supporto alle comunità locali e alle associazioni nei territori in cui Coopservice opera è parte della cultura aziendale e del modello di impresa. Attraverso le sponsorizzazioni e le elargizioni liberali, Coopservice intende favorire lo sviluppo di comunità più inclusive, solidali e sostenibili e promuovere la collaborazione con enti, associazioni e organizzazioni impegnate attivamente sui temi sociali, culturali e ambientali. Nel 2025, Coopservice ha erogato **272.526€ di contributi di sponsorizzazione per sostenere 39 progetti** negli ambiti:

- **sport** (squadre, associazioni sportive che operano con persone disabili, eventi sportivi di livello locale e nazionale);
- **cultura** (fondazioni, enti e circoli di promozione culturale, mostre, concerti e rassegne musicali);
- **ambiente** (progetti green di sostenibilità ambientale);
- **solidarietà** (iniziative di inclusione sociale, difesa dei diritti)
- **iniziative ed eventi divulgativi** (forum, convegni sui temi dell'innovazione e della sostenibilità).

Per Coopservice la sponsorizzazione, prima ancora di essere uno strumento per amplificare la visibilità del brand e rafforzare la reputazione aziendale, ha lo scopo di condividere valori e restituire valore.

Lo sport rappresenta un importante momento di socializzazione e di promozione di valori fondamentali come lo spirito di squadra, il rispetto dell'altro, la lealtà e la sana competizione. Coopservice è sponsor di squadre professioniste come Pallacanestro Reggiana, Dinamo Basket Sassari, Reggiana Calcio, ma anche di squadre minori e altri sport, senza dimenticare lo sport paralimpico con il sostegno all'atleta Kevin Casali, campione di nuoto FISDIR a livello nazionale e internazionale. Un supporto, quello alle iniziative di inclusione sociale e lavorativa di persone con disabilità, che si è concretizzato anche nel contributo erogato a favore di Spatolata Impresa Sociale per l'acquisto del furgoncino per i gelati.

Il sostegno alle iniziative culturali ha lo scopo di renderle disponibili al più ampio numero possibile di persone. Tra gli enti e le iniziative sostenute: Fondazione Palazzo Magnani di Reggio Emilia per l'organizzazione di mostre ed eventi tra i quali Fotografia Europea, la rassegna musicale Albinea Jazz e altre iniziative di promozione culturale sui territori.

Anche nel 2025 è proseguito l'impegno per la tutela della biodiversità con il sostegno al progetto "Save the bees" iniziato nel 2022, così come la collaborazione con Sea the Change e Fondazione Cetacea con nuovi importanti progetti per la salvaguardia dell'ecosistema marino.

Le erogazioni liberali o donazioni si distinguono dalle sponsorizzazioni per lo scopo puramente solidaristico a favore di enti particolarmente meritevoli. In Coopservice, i Comitati Soci dispongono di un budget annuale che possono elargire sui propri territori di riferimento per progetti di solidarietà, inclusione, aiuto in occasione di calamità naturali o altri gravi disastri, previa approvazione del CdA.

Nel 2025 sono state elargite donazioni per un valore di **50.835€ a supporto di 15 soggetti** nei diversi territori nei quali operiamo, tra i quali Telethon, Team for Children e altre associazioni che si occupano di solidarietà, inclusione, educazione.

La scelta per la donazione di Natale è stata guidata dalla volontà di aiutare le popolazioni più fragili che vivono nelle zone di guerra o sono colpite da epidemie o catastrofi naturali. Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice hanno scelto di sostenere **Medici Senza Frontiere** destinando il contributo al "Fondo per le Emergenze" per l'allestimento di 3 tende di emergenza da utilizzare come cliniche mobili, centri di cura per la malnutrizione, magazzino per i medicinali. Ma l'aiuto non si è limitato a questo. I lavoratori sono stati coinvolti personalmente in una raccolta fondi per MSF attraverso un mercatino di Natale di oggetti e decorazioni artigianali realizzati dagli stessi dipendenti. Un'iniziativa molto apprezzata che ha permesso con il ricavato della vendita di integrare la donazione aziendale.

Tra le liberalità rientrano anche i contributi in regime di **Art Bonus** per il sostegno della cultura e dello spettacolo, che possono essere erogati esclusivamente in favore del patrimonio di proprietà pubblica. In qualità di Mecenati nel 2025 Coopservice ha sostenuto il Teatro Sociale di Gualtieri, Territori Culturali che organizza il Buxus Consort Festival dedicato al Maestro Ezio Bosso e alla promozione della sua eredità artistica e musicale, la Fondazione dei Teatri di Reggio Emilia, il Dinamico Festival, uno dei principali festival di circo contemporaneo in Italia, e la Biblioteca Panizzi gestita dal Comune di Reggio Emilia.



SPONSORIZZAZIONI

272.526€

39 progetti



DONAZIONI

50.835€

15 soggetti

Associazioni e organismi

Obiettivo di Coopservice è intrattenere relazioni proficue con associazioni di categoria, organismi ed enti allo scopo di diffondere le buone pratiche, promuovere studi e ricerche di settore, coordinare le politiche strategiche a livello nazionale sui mercati di riferimento, sviluppare una competitività basata sul rispetto delle regole e sulla trasparenza, diffondere i valori dell'innovazione tecnologica per migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti. Per questo vengono ricercate attivamente alleanze e collaborazioni con i soggetti che si propongono quali garanti di un corretto rapporto tra i fornitori di servizi e gli utenti.

Coopservice è membro/partner di:

- **Legacoop** (Roberto Olivi Presidente è membro della Direzione Nazionale, oltre a membro Presidenza e Direzione Legacoop Emilia Romagna e Legacoop Emilia Ovest)
- **Legacoop Produzione e Servizi** (Roberto Olivi Presidente è membro della Presidenza e Direzione Nazionale e Andrea Grassi Vicepresidente è membro della Direzione Nazionale)
- **Valore D**

Moving & handling services

- **AITI** - Associazione Imprese Traslocatori Italiani (Alessandro Russo, Sales Area Manager di Coopservice è Presidente AITI)
- **IAM** - International Association of Movers

Energy & technical services

- **TEROTEC** - Laboratorio per l'Innovazione della Manutenzione e della Gestione dei Patrimoni Urbani e Immobiliari
- **AICARR** - Associazione Italiana Condizionamento dell'Aria Riscaldamento e Refrigerazione
- **ASSISTAL** - Associazione Nazionale Impiantistica Industriale, ESCo e Facility Management
- **FIRE** - Federazione italiana per l'uso Razionale dell'Energia
- **FEDERESCO** - Federazione Nazionale delle ESCo

Security services (Istituto di Vigilanza Coopservice Spa)

- **Assovalori** - Associazione professionale delle aziende di trasporto valori (Luca Pacitti, è membro del Direttivo)
- **ASSIV** - Associazione Italiana Vigilanza e servizi fiduciari
- **ANSSAT** - Associazione Nazionale Service Provider Satellitare

Riconoscimenti e premi

Coopservice si è aggiudicata per il terzo anno consecutivo il **Premio Quadrofedele** assegnato dall'AIRCES (Associazione Italiana Revisori Legali dell'Economia Sociale), con il patrocinio e il contributo di Legacoop Nazionale. Il Premio è riservato alle Cooperative ed ai Consorzi, aderenti a Legacoop, nell'intento di promuovere la crescita di consapevolezza dell'importanza del ruolo svolto dal bilancio, dalla comunicazione economico finanziaria e dai bilanci di responsabilità sociale e di sostenibilità.

Nel 2025 il Report Integrato è stato premiato nella **categoria B.E.S.T.** con la seguente motivazione: *"Coopservice si aggiudica il premio B.E.S.T. per i migliori Bilancio d'Esercizio e Bilancio di Sostenibilità congiuntamente considerati, avendo ottenuto ottimi punteggi con riferimento a entrambe le tipologie di bilanci esaminati. Indubbiamente i bilanci della Cooperativa sono di elevata qualità, chiari nell'informativa, completi nella rappresentazione degli argomenti trattati e, quindi, utili agli stakeholders per la comprensione delle dinamiche, dei profili e degli obiettivi di interesse."*

Altri riconoscimenti ricevuti nel 2025:

- il premio come **HR Team dell'anno nella categoria Servizi di facility** assegnato da **Le Fonti Awards**, tra i più importanti summit e riconoscimenti in Italia per il settore economico, finanziario e legale, apprezzati anche a livello internazionale essendo tra i pochi ad essere presenti nelle principali piazze d'affari del mondo;
- I premi assegnati a Futuring, la nostra piattaforma di stakeholder engagement creata per comunicare il nostro impegno ESG, che ha vinto la **Special Star per la Direzione Creativa** ed è entrato nella Short List come finalista nella categoria Etico Sociale alla XXIX edizione del **Premio Mediastars**, e la nomination nei 3 finalisti del **B2BEST AWARD 2025** come miglior progetto sostenibile alla **B2B Marketing Conference**.



Capitale naturale

Il capitale naturale include l'acqua, la terra i minerali, le foreste, la biodiversità e la salute dell'ecosistema. Il capitale naturale è un fattore di input per la produzione di beni e la fornitura di servizi e le attività di una organizzazione possono avere un impatto sia positivo, sia negativo su questa dimensione di capitale.

THINK GREEN | L'APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Negli anni Coopservice ha sviluppato un vero e proprio approccio orientato alla sostenibilità per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, recependo le indicazioni europee ed internazionali sugli aspetti ambientali e definendo un percorso finalizzato all'erogazione di un servizio sostenibile, da tutti i punti di vista - ambientale, economico e sociale - come dimostrano le tante certificazioni conseguite. Si prefigge di perseguire la graduale riduzione degli sprechi, la diminuzione delle emissioni prodotte fino alla carbon neutrality, l'ottimizzazione delle risorse impiegate, tramite una gestione integrata di tutti gli aspetti del servizio finalizzata al raggiungimento di alcuni obiettivi fondamentali:

- Efficienza e risparmio nell'uso delle risorse, in particolare dell'energia e conseguente riduzione delle emissioni di CO₂eq.
- Riduzione dell'uso di sostanze inquinanti a favore di soluzioni per la pulizia e la sanificazione che utilizzano tecniche alternative alla chimica.
- Riduzione quantitativa dei rifiuti scegliendo prodotti con imballaggi ridotti possibilmente a basso impatto.
- Politiche efficienti di riciclo attraverso una corretta raccolta differenziata ed il recupero dei materiali utili.

Nel luglio 2015, Coopservice è tra le prime 10 aziende in Europa a ottenere la certificazione EPD (Environmental Product Declaration) per la categoria "Servizi professionali di pulizia per edifici". A questa si è aggiunta nel 2020 la certificazione Ecolabel per i 'Servizi di pulizia di ambienti interni' a marchio Green Leaf by Coopservice. Ecolabel UE è un marchio di eccellenza ambientale, rilasciato secondo la norma ISO 14024 (Tipo 1), che viene assegnato a prodotti e servizi che, insieme ad un'alta qualità prestazionale, soddisfano elevati standard ambientali per tutto il loro ciclo di vita: dall'estrazione delle materie prime, alla produzione, erogazione, distribuzione e smaltimento.

Nel 2025 Coopservice ha confermato la **certificazione ISO 14064-1**, lo standard internazionale che garantisce l'affidabilità della rendicontazione delle emissioni di gas serra (GHG) e l'effettività della loro rimozione. La certificazione fornisce garanzie e credibilità ai processi di rendicontazione, monitoraggio e miglioramento delle emissioni GHG ed, in conseguenza della sua attribuzione, Coopservice attesta in tal modo di volere volontariamente adempiere, e nel modo migliore, all'imperativo della responsabilità ambientale, comunicando contestualmente all'universo dei propri stakeholder il proprio impegno fattivo per la sostenibilità. A livello operativo la mappatura delle emissioni dell'organizzazione permette a Coopservice di identificare le sorgenti emmissive e misurarne l'intensità, al fine di poter impostare politiche e strategie di abbattimento che tendono progressivamente al raggiungimento della carbon neutrality. Ciò ha portato Coopservice a pianificare una serie di interventi per la transizione energetica: installazione di un impianto fotovoltaico di 510 kW nel grande parcheggio della sede centrale di Reggio Emilia per la produzione di energia rinnovabile per autoconsumo che consente di evitare emissioni climalteranti per un valore stimato in 31 tonnellate di CO₂ equivalente per annualità, sostituzione delle caldaie a gas con pompe di calore, acquisto di energia da fonti rinnovabili con garanzia di origine (GO), interventi di relamping, applicazione di pellicole sui vetri delle finestre anticalore e riflettenti, potenziamento dei sistemi di building automation per il controllo intelligente dei consumi.

A fine 2025 si sono concluse le verifiche propedeutiche al rilascio e alla pubblicazione nei primi mesi del 2026 della EPD relativa all'erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambienti ospedalieri e della certificazione ISO 14067:2018 per la quantificazione e il reporting della Carbon Footprint di Prodotto, che misura l'impronta climatica del servizio espresso in CO₂ equivalente lungo tutto il suo ciclo di vita, consentendo di impostare strategie mirate di riduzione delle emissioni. La quantificazione di queste metriche consente di rispondere efficacemente ai requisiti introdotti dai Criteri Ambientali Minimi (CAM) italiani negli appalti pubblici.

Le collaborazioni e le iniziative per la sostenibilità

Per diffondere all'interno, verso i soci e dipendenti, e all'esterno, verso i clienti, fornitori e partner, una cultura attenta ai temi ambientali - dalla lotta al cambiamento climatico alla tutela della biodiversità - Coopservice ha avviato importanti iniziative e collaborazioni con enti, onlus e associazioni impegnate attivamente nella tutela e nella salvaguardia del pianeta.

RIDUZIONE DELLA PLASTICA

Continua l'impegno di Coopservice per la riduzione della plastica che ha portato nel tempo a eliminare dai distributori automatici della sede centrale le bottiglie in plastica sostituendole con le lattine di alluminio, a preferire contenitori in materiale biodegradabile per le bevande calde, a installare distributori di acqua filtrata collegati alla rete idrica, a distribuire ai dipendenti e ai neo-assunti borracce di acciaio inox, a privilegiare gadget ecologici, a stampare su carta riciclata, certificata FSC o su materiali alternativi più sostenibili e a installare nei bagni delle 9 sedi principali dei distributori gratuiti di assorbenti igienici prodotti con solo materiali organici e compostabili, involucri in Mater-bi e totalmente plastic-free.

È proseguita anche nel 2025 la lunga collaborazione con WAMI, una B-Corp la cui missione è accrescere il valore delle azioni quotidiane, grazie all'approvvigionamento di acqua in bottiglie di vetro (con vuoto a rendere) per le sale riunioni della sede centrale. Per ogni bottiglia, WAMI dona l'equivalente di 100 litri di acqua potabile a famiglie che vivono in Paesi in via di sviluppo che, ancora oggi, non hanno accesso diretto alla risorsa. Per conoscere la famiglia alla quale è stata donata l'acqua, basta inserire il codice univoco presente su ogni bottiglia sul sito di WAMI. Nel 2025 Coopservice ha acquistato circa 3.600 bottiglie di acqua WAMI da 0,75l. Questo ha permesso non solo di donare 360mila litri di acqua potabile, ma anche di evitare di conferire l'equivalente di 5.400 bottigliette di plastica da 0,5l come rifiuto. Piccole azioni come queste hanno per Coopservice un grande valore educativo. Ogni scelta che facciamo a favore di materiali ecologici o riciclati è un messaggio importante per la salvaguardia del pianeta.



TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ CON "SAVE THE BEES"

Tutelare la biodiversità significa difendere la nostra stessa esistenza. E quale modo migliore per salvaguardare il pianeta di un progetto di ripopolamento delle api?

È stato calcolato che oltre il 75% delle colture alimentari che producono il 90% del cibo mondiale dipendono, per resa e qualità, dall'impollinazione garantita dalle api e dagli altri insetti impollinatori, gravemente minacciati però dall'uso di pesticidi, dall'inquinamento e dagli effetti del cambiamento climatico.

In partnership con Opus Apis, apicoltori esperti che si occupano della gestione degli alveari, anche nel 2025 le 12 arnie di api mellifere sono rimaste posizionate su una porzione di terreno della sede di Reggio Emilia, quale importante contributo alla tutela dell'ecosistema e della biodiversità del territorio. Lo studio delle arnie e della salute delle api ha permesso di raccogliere informazioni preziose sulla situazione del territorio circostante, prevalentemente agricolo, che è risultato in ottime condizioni.

Sono parte del progetto anche le 12 arnie installate sul terreno adiacente alla sede di Servizi Italia a Castellina di Soragna (PR).



INIZIATIVE DI TUTELA DEGLI ECOSISTEMI MARINI CON SEA THE CHANGE E FONDAZIONE CETACEA

L'impegno di Coopservice non è solo green, ma anche "blu". Nel 2025 è proseguita la collaborazione di Coopservice e Servizi Italia con Sea the Change e Fondazione Cetacea per realizzare iniziative di tutela degli ecosistemi marini, in particolare nel mare Adriatico.

PROGETTO FISHING FOR LITTER

Dopo le 10 uscite del 2024, sono state finanziate altre 5 uscite del progetto Fishing for Litter, che prevede il sostegno ai pescatori locali per uscite di pesca ad hoc con il solo scopo di recuperare rifiuti marini. L'attività di recupero viene svolta utilizzando speciali reti realizzate grazie all'esperienza acquisita da progetti europei - in particolare il progetto Interreg Marless - che limitano drasticamente la quota di pesci e molluschi catturati accidentalmente durante le operazioni. Per ogni uscita almeno un referente di Sea the Change e/o di Fondazione Cetacea è presente al rientro dell'imbarcazione in porto per catalogare, pesare e documentare fotograficamente i rifiuti raccolti, seguendo il protocollo europeo della Marine Strategy Framework Directive, in modo da comprendere meglio le fonti principali dell'inquinamento e consentire di sviluppare strategie mirate di prevenzione. Successivamente, i rifiuti vengono smaltiti secondo le normative vigenti, utilizzando appositi contenitori posizionati nel porto di Cesenatico. Contestualmente, si procede al calcolo delle emissioni di gas serra (tCO₂ eq) associate al consumo di carburante dell'imbarcazione, emissioni che vengono compensate attraverso l'acquisto di blue carbon credits certificati da ente terzo.

I risultati dell'attività: 111 detriti marini raccolti per un totale di 23,6 kg di rifiuti, per la maggior parte reti in polipropilene utilizzate per la miticoltura (77,5%) per una lunghezza di 251 metri. Sul totale dei rifiuti, la plastica rappresenta il 90,2%.



Il rientro del peschereccio dopo un'uscita del progetto Fishing for Litter



*La storia di
Fondazione Cetacea*

PROGETTO NET REBORN

Net Reborn è un progetto che si propone di collaborare con le cooperative di pescatori per ridurre l'impatto delle attività di pesca sull'ecosistema marino. Due sono i principali punti di attenzione: le cassette di polistirolo monouso utilizzate sui pescherecci per il conferimento del pesce ai mercati ittici e le reti da pesca malmesse che spesso vengono abbandonate perché inservibili.

Coopservice e Servizi Italia hanno aderito al progetto e finanziato nel 2025 la fornitura di 220 cassette durevoli e riutilizzabili in sostituzione delle cassette di polistirolo presso la Cooperativa Casa del Pescatore di Cesenatico. Si tratta di una scelta che riduce l'inquinamento, favorisce il riuso e porta benefici sia ambientali che economici, diventando così un modello replicabile in altri porti e territori.

Il polistirolo è tra i materiali più dannosi per gli ecosistemi marini. Altamente frammentabile, sotto l'azione di sole e agenti atmosferici si degrada rapidamente in milioni di micro e nanoplastiche. Uno studio pubblicato su ScienceDirect (2024) dimostra che un solo centimetro quadrato di polistirolo, dopo un mese di esposizione al sole, può rilasciare fino a 67 milioni di micro e nanoplastiche.

Questa prima fornitura di cassette durevoli e riutilizzabili si stima che consentirà di **evitare, in un anno, il ricorso ad una quantità di plastica di 8.949,6 kg equivalente a 298.000 bottiglie e di generare un risparmio economico per i pescatori coinvolti di circa 15.000 €** (il costo di lavaggio e sanificazione delle cassette riutilizzabili è meno di un terzo di quello dei contenitori monouso).

Il progetto è pensato per creare un rapporto duraturo tra le aziende e le cooperative di pescatori locali. Prossimo obiettivo: sostenere il recupero e il riciclo delle reti da pesca malmesse fornendo ai pescatori gli strumenti necessari e attivando una filiera che permetta di riciclare le reti e trasformarle in materiale utilizzabile per la produzione di altri oggetti.



*La consegna delle cassette alla
Cooperativa Casa del Pescatore
di Cesenatico con le istituzioni
locali e i referenti di Sea the
Change e Fondazione Cetacea*



*La storia di
Sea the Change*

Efficientamento energetico

Fare efficienza energetica significa effettuare interventi volti a ridurre i consumi energetici e a ottenere il massimo risultato con il minimo quantitativo energetico possibile. Questo implica non solo un uso più razionale dell'energia, attivando iniziative di efficientamento per ottimizzare i consumi, ma anche il ricorso a fonti di energia rinnovabile a minor impatto ambientale.

Per promuovere l'efficienza energetica a tutti i livelli, in Italia sono state emanate una serie di normative e sono disponibili alcuni importanti meccanismi di incentivazione. Tra questi i tre meccanismi più importanti sono le detrazioni fiscali per gli interventi di riqualificazione, il conto termico, i titoli di efficienza energetica, ovvero i certificati bianchi, ai quali si è aggiunto il superbonus o ecobonus 110%.

La linea Energy & Technical Services di Coopservice eroga **servizi di efficientamento e gestione energetica** per i clienti, proponendosi anche come General Contractor, ossia come soggetto unico a cui rapportarsi per tutti gli aspetti amministrativi e procedurali che possono risultare particolarmente ostici e scoraggiare gli interventi di riqualificazione.

Un modello chiavi in mano che permette ai clienti di ristrutturare e valorizzare gli immobili beneficiando appieno degli incentivi disponibili.

Coopservice è, inoltre, risultata aggiudicataria di diverse opere pubbliche rientranti nel **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, il programma varato dal Governo italiano per impiegare i finanziamenti europei del cosiddetto Recovery Fund.

Si tratta di opere pubbliche, che prevedono interventi di riqualificazione ed efficientamento energetico, di cui Coopservice risulta assegnataria prevalentemente in ATI (associazione temporanea di impresa), una forma giuridica nella quale più imprese con competenze specifiche (servizi, costruzioni e progettazione) si uniscono per partecipare insieme alla realizzazione di un progetto.

Le opere aggiudicate a Coopservice sull'intero territorio nazionale riguardano principalmente 3 delle 6 missioni in cui è articolato il Piano Nazionale;

- missione 4 (istruzione e ricerca) con la riqualificazione di 2 Istituti scolastici e la realizzazione di asili nido e scuole dell'infanzia, interventi, questi ultimi, che interessano anche la missione 5;
- missione 5 (inclusione e coesione) con interventi di riqualificazione di alloggi residenziali pubblici, di ristrutturazione di biblioteche pubbliche, nonché, come detto, la stessa realizzazione di strutture per l'infanzia;
- missione 6 (salute) con la realizzazione di Ospedali di Comunità, di Case della Comunità e interventi strutturali di consolidamento di strutture ospedaliere esistenti ('Ospedale sicuro').

IL PARCO FOTOVOLTAICO

Il 2025 è il primo anno di pieno funzionamento dell'impianto fotovoltaico che copre gran parte delle aree esterne adibite a parcheggio della sede centrale Coopservice di Reggio Emilia. Si tratta di un impianto per la produzione di energia elettrica che ha comportato l'installazione di circa 1.157 moduli fotovoltaici di qualità superiore, con tecnologia bifacciale, progettati e prodotti in Unione Europea, PID free, di potenza nominale 400 watt ciascuno, per un totale di circa 500 kW picco (463,80 kW nominali).. La realizzazione dell'impianto fotovoltaico ha comportato un investimento di oltre 1 milione di euro, con la previsione di un payback period di 9 anni. Il progetto di decarbonizzazione della sede centrale ha comportato anche la sostituzione delle caldaie a gas metano con l'installazione di pompe di calore elettriche bivalenti e prevede la sostituzione della totalità dei punti luce con lampade led a basse emissioni.

Nel 2025 l'impianto fotovoltaico ha prodotto un complessivo di 514.799 kWh: 280.266 kWh per autoconsumo e 234.533 kWh immessi in rete.



Il parco fotovoltaico a copertura dei parcheggi della sede centrale di Reggio Emilia

CONSUMI ENERGETICI

Per il calcolo dei consumi energetici interni sono state prese in considerazione le due società Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice in ragione del fatto che condividono alcune infrastrutture importanti come gli uffici della sede centrale di Via Rochdale a Reggio Emilia e di altre filiali sul territorio italiano.

I consumi energetici sono legati all'energia elettrica e al riscaldamento utilizzati nelle sedi/filiali e ai combustibili fossili per alimentare i veicoli impiegati nei nostri servizi di facility. Per omogeneità, come flotta aziendale sono stati considerati tutti i mezzi di Coopservice e di Istituto di Vigilanza Coopservice.

Nonostante il numero dei veicoli elettrici sia costantemente in crescita, il loro numero resta limitato nell'ambito della flotta a causa delle peculiarità dei servizi erogati dalle due società che richiedono veicoli performanti e sempre disponibili per poter assicurare ai clienti interventi tempestivi e, spesso, h24, 7 giorni su 7. Nel 2025 è stato potenziato l'uso di combustibile HVO (+45% rispetto al 2024), un carburante sintetico prodotto da materie prime sostenibili che non solo permette elevate prestazioni, grazie ad un alto numero di cetano, ma riduce anche le emissioni di gas serra, inclusa la CO₂, fino al 90% nel suo ciclo di vita.

Nel 2023 e nel 2024 sono stati attivati i contratti di fornitura di energia elettrica con garanzia di origine per la sede legale che risulta quindi alimentata al 100% da fonti rinnovabili. Dal 2025 i contratti di fornitura sono stati estesi anche agli altri siti gestiti da Coopservice che pertanto attualmente utilizzano energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili con garanzia di origine.

Grazie ai contratti di fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate, il consumo di energia rinnovabile interno all'organizzazione nel 2025 è pari al 99,8%.

I consumi esterni sono connessi all'energia elettrica e ai vettori energetici utilizzati nelle commesse. Nel 2025 si registra complessivamente un leggero aumento del 3,6% nei consumi energetici esterni rispetto al 2024. Analizzando il dato si evidenzia che i maggiori consumi si sono registrati nel fluido per teleriscaldamento per commessa a causa di fattori climatici e meteorologici locali, mentre gli altri vettori energetici risutano in diminuzione.

Per maggiori dettagli sulle modalità di calcolo e sul raffronto tra 2025 e 2024, fare riferimento alle tabelle alle pagine 154-155.

GESTIONE DEI RIFIUTI

Coopservice gestisce i rifiuti prodotti direttamente dalle proprie attività di facility e i rifiuti generati dalle attività che si svolgono nei cantieri dei clienti in cui opera secondo le modalità specificate nel contratto di servizio.

L'erogazione dei servizi di cleaning prevede il ricorso a prodotti chimici (detergenti, disinfettanti, disincrostanti e altri) per igienizzare e sanificare le superfici. Coopservice porta avanti un'opera di formazione e di sensibilizzazione verso i propri dipendenti perchè trattino e dosino con attenzione questi prodotti sia per favorire la riduzione degli sprechi sia per limitare gli effetti inquinanti di un uso eccessivo.

Inoltre, l'azienda si prefigge di diminuire la quantità di rifiuti prodotti selezionando con la massima accuratezza i fornitori che possono garantire prodotti a basso impatto e imballaggi ridotti e ecologici.

Nelle sedi e nelle filiali Coopservice, dove vengono svolte le normali attività di gestione e coordinamento, si effettua la raccolta differenziata dei rifiuti per avviare ogni tipologia al corretto smaltimento oppure, ove possibile, al riutilizzo, secondo le procedure applicate dal gestore sul territorio di riferimento.

Quando è Coopservice ad occuparsi del trasporto dei rifiuti, sia quelli autoprodotti che quelli generati dall'attività del cliente, il trasporto avviene conformemente alle normative vigenti ed è sottoposto a tracciabilità fino al conferimento presso gli smaltitori autorizzati sul territorio italiano.

Considerando la sola società Coopservice (alla quale, in virtù dei servizi erogati, è riconducibile il 92% dei rifiuti pericolosi e il 99,9% dei rifiuti non pericolosi rispetto alla controllata Istituto di Vigilanza Coopservice), nel 2025 il peso dei rifiuti pericolosi conferiti è aumentato dell'8% rispetto al 2024, mentre è aumentato del 32% il peso dei rifiuti non pericolosi (vedi tabella a pag. 157). Operando all'interno di un mercato regolato dalla logica degli appalti pubblici, sovente può succedere che, acquisendo (o perdendo) grosse commesse, ci sia un drastico aumento (o calo) dei rifiuti prodotti, con grandi differenze in anni consecutivi.

Corporate Carbon Footprint

Nel percorso verso la sostenibilità non si può prescindere da un elemento cruciale: è la cosiddetta "impronta di carbonio", il parametro che, meglio di qualunque altra variabile, permette di determinare gli impatti ambientali che le attività di origine antropica hanno sul climate change e, quindi, sul riscaldamento globale del Pianeta. Si tratta in pratica di un'indicazione della quantità di anidride carbonica (CO₂) emessa nell'atmosfera a causa delle nostre abitudini di vita, sia direttamente sia indirettamente. La misurazione della Corporate Carbon Footprint costituisce il primo importante passo per intraprendere qualunque azione di miglioramento degli impatti sul clima dovuti alle attività aziendali.

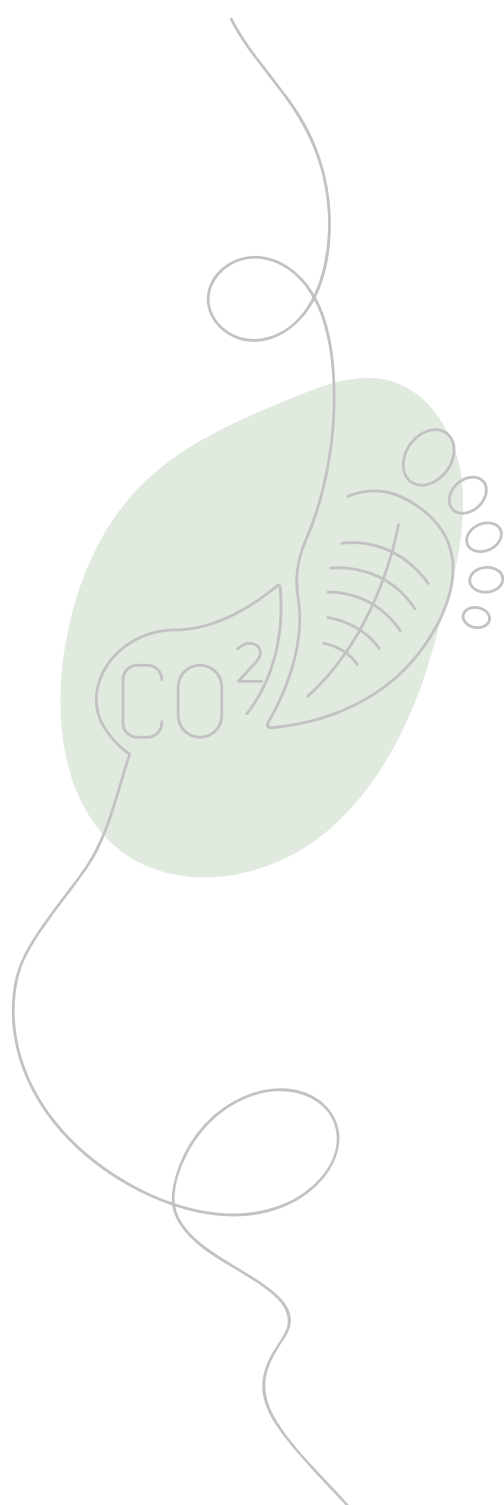
Nel calcolo vengono prese in considerazione sia le emissioni aziendali dirette dovute all'utilizzo di combustibili o carburanti (scope 1), che quelle di tipo indiretto associate al consumo di energia elettrica (scope 2), all'attività dei fornitori, o al ciclo di vita dei prodotti utilizzati (scope 3).

L'attività di rendicontazione viene svolta in conformità agli standard internazionali Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) e **ISO 14064-1**. Questa certificazione, conseguita nel 2023 e confermata nel 2025, promuove coerenza, trasparenza e credibilità aziendale nella quantificazione e rendicontazione della corporate carbon footprint. Conoscere l'entità è fondamentale in termini di pianificazione e di strategia di business. In un contesto che vede premiati i fornitori di prodotti o servizi a basse emissioni, la CCF può essere uno strumento per valorizzare le proprie attività e promuovere le proprie politiche di responsabilità sociale ed ambientale, secondo i criteri ESG. L'analisi e la contabilizzazione delle emissioni di CO₂eq è funzionale a definire un sistema di carbon management finalizzato all'individuazione delle aree di miglioramento e definizione di strategie ed obiettivi per la riduzione delle emissioni di carbonio dirette e indirette o per la compensazione delle emissioni che non è possibile ridurre.

Questa analisi ci ha portato nel 2024 e anche nel 2025 ad acquistare **300 crediti di sostenibilità della Riserva di Biosfera del Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano**, equivalenti a 300 tonnellate di CO₂ la cui emissione è stata evitata o assorbita.

I crediti di sostenibilità sono uno strumento pensato per favorire il raggiungimento della neutralità climatica che consiste nel riconoscimento di un valore di mercato ai servizi ecosistemici generati dagli ecosistemi naturali e semi-naturali. Nel caso del Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano si tratta dei servizi ecosistemici garantiti dai gestori forestali che hanno aderito ad uno specifico protocollo d'intesa e, per tale via, generati solo da foreste certificate per una gestione sostenibile e responsabile.

Nel 2025 si è provveduto ad annullare i suddetti crediti nel registro di competenza. L'annullamento rappresenta, infatti, la condizione indispensabile affinché i crediti possano essere considerati validamente impiegati per il bilanciamento parziale delle emissioni dell'organizzazione relative all'esercizio 2025.



Nella foto: la consegna a Coopservice dell'attestato dei 300 crediti di sostenibilità della Riserva di Biosfera del Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano.



Le normative che regolano il calcolo dell'impronta di carbonio stabiliscono che, ogni anno, sia necessario procedere al ricalcolo delle emissioni riferite agli anni precedenti. Questo processo è previsto al fine di garantire la coerenza metodologica nel tempo, l'adeguamento a eventuali aggiornamenti dei fattori di emissione, nonché l'inclusione di nuove informazioni che possono emergere successivamente alla prima rendicontazione. In questo modo, si consente una maggiore accuratezza e affidabilità, assicurando che i bilanci delle emissioni siano sempre allineati agli standard internazionali più aggiornati. Questo processo di ricalcolo verrà pertanto ripetuto annualmente, anche negli anni futuri, come parte integrante dell'approccio metodologico previsto dagli standard di riferimento.

SCOPE 1 | EMISSIONI DIRETTE

Per lo standard GHG, le emissioni Scope 1 comprendono le emissioni dirette delle fonti di proprietà o controllate dall'azienda.

Ciò include l'energia in loco, come il gas naturale e il carburante, i refrigeranti e le emissioni derivanti dalla combustione in caldaie e forni di proprietà o controllati, nonché le emissioni dei veicoli della flotta (ad esempio auto, furgoni, camion).

Coopservice non è un'azienda di produzione e pertanto non attua quei processi industriali, a cui solitamente sono associate emissioni collegate ai fumi di fabbrica o all'uso di sostanze chimiche.

Per Coopservice, pertanto, le fonti che rientrano nel calcolo dello Scope 1 sono essenzialmente il gas naturale utilizzato per il riscaldamento e i carburanti per la flotta aziendale che sono essenzialmente gasolio, benzina, metano e GPL.

Da sottolineare che anche per il calcolo di Scope 1, 2 e 3, come per i consumi energetici, sono state prese in considerazione le due società Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice in ragione del fatto che condividono alcune infrastrutture importanti come gli uffici della sede centrale di Via Rochdale a Reggio Emilia e di altre filiali sul territorio italiano. Allo stesso modo, anche la flotta aziendale include i mezzi delle due società.

Rispetto al 2024, nel 2025 si registra un aumento del 5% delle emissioni Scope 1 riconducibile ad un normale andamento delle attività aziendali che possono aumentare e diminuire in ragione di maggiori o minori richieste di servizio (tabella a pag. 155). I piani per la riduzione delle emissioni Scope 1 sono collegati a progetti di efficientamento quali l'elettificazione della flotta, il ricorso a carburanti biodiesel e l'ottimizzazione dei percorsi dei mezzi mediante l'applicazione di algoritmi sviluppati internamente.

SCOPE 2 | EMISSIONI INDIRETTE

Le emissioni Scope 2 comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come l'elettricità, il vapore, il calore o il raffreddamento, generati fuori sede e consumati dall'azienda.

Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 possono essere utilizzate due distinte metodologie di calcolo: il "Location-based method" e il "Market-based method".

Il metodo Location-based, si basa sui fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia regionali, subnazionali o nazionali.

Il Market-based invece, si basa sulle emissioni di CO₂eq emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento.

Per Coopservice, abbiamo scelto il calcolo Market based per essere certi di considerare lo scenario meno favorevole in termini di emissioni.

Per le emissioni Scope 2 nel 2025 il valore si è praticamente azzerato (3 tCO₂eq) in relazione al fatto che il 100% dell'energia acquistata proviene da fonti rinnovabili con garanzia di origine GO (tabella a pag. 155).

SCOPE 3 | EMISSIONI INDIRETTE DELLA CATENA DEL VALORE

Scope 3 comprende tutte le emissioni indirette che si verificano nella catena del valore dell'azienda, risultato di attività provenienti da beni non posseduti o controllati dall'organizzazione, ma che l'organizzazione impatta indirettamente nella sua catena del valore. Anche se queste emissioni sono fuori dal controllo operativo dell'azienda, possono rappresentare la parte più consistente dell'inventario di emissioni di gas serra, come accade per noi di Coopservice. L'identificazione e il calcolo accurato delle emissioni Scope 3, proprio per il fatto di verificarsi nella catena del valore, e quindi fuori dal controllo dell'azienda, sono la parte del compito più impegnativa e complessa a causa dei numerosi soggetti e processi coinvolti. La loro misurazione ha richiesto ingenti sforzi interni e l'intervento di consulenti esperti che hanno condotto uno screening scrupoloso per determinare dove si trovano le emissioni nella catena di valore e, conseguentemente, individuare con maggiore affidabilità dove concentrare gli sforzi di riduzione nei futuri piani di sostenibilità. Le categorie rilevanti per Coopservice e la misurazione delle relative emissioni sono dichiarate nella tabella a pag. 156.

Nel 2025 si è verificato un leggero aumento sul totale delle emissioni Scope 3, circa dell'8%, rispetto all'anno precedente. Questo è dovuto alle logiche d'appalto e legato dunque all'organica crescita del business.

INTENSITÀ EMISSIVA

Per il calcolo dell'intensità emissiva abbiamo correlato il totale delle emissioni al valore della produzione, introducendo un criterio che ci permetterà di valutare l'efficacia delle nostre azioni per la riduzione dell'impronta di carbonio parametrato al fatturato e, quindi, non dipendente dall'aumento o dalla diminuzione del business. Il 2025 registra una diminuzione sull'anno precedente che passa da 0,153 a 0,151 tCO₂eq/K€, un segnale positivo rispetto agli obiettivi aziendali di riduzione delle emissioni (tabella a pag. 156).



Nota metodologica

Coopservice ha adottato per il nono anno consecutivo il Report Integrato come strumento di reportistica societaria e aziendale, per presentare ai propri stakeholder le risorse di natura tangibile e intangibile di cui dispone e le azioni intraprese per creare valore nel tempo coniugando i concetti di sinteticità, focus strategico, orientamento al futuro e ai portatori di interesse, connettività delle informazioni e interdipendenza dei capitali.

Il presente Report Integrato è stato redatto, in continuità con le edizioni passate, utilizzando come riferimento il Framework <IR> dell'International Integrated Reporting Council.

Il Report Integrato 2025 è stato redatto in conformità agli standard di rendicontazione Consolidated set of GRI Standards definiti dal GRI nel 2021. Per i dettagli relativi alle informazioni richieste dagli standard e agli indicatori rendicontati, si rinvia alla tabella riportata in appendice al presente documento. I temi materiali non coperti da GRI sono stati rendicontati attraverso indicatori specifici individuati allo scopo di presidiare e monitorare adeguatamente il tema.

In conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, Coopservice precisa che non sono stati riscontrati errori sostanziali e materiali che richiedono una revisione di informazioni riportate nelle precedenti edizioni di questo report.

Il Report Integrato 2025 è stato oggetto per la quarta edizione consecutiva della verifica indipendente (Limited Assurance Engagement secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised). La verifica è stata compiuta da parte di PricewaterhouseCoopers S.p.A secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", inclusa nel presente documento.

Il perimetro di rendicontazione del presente report include, oltre alla controllante Coopservice S.Coop.p.A., l'Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A., che ha iniziato la propria attività autonoma in seguito ad un'operazione societaria di conferimento di ramo di azienda efficace dal 1° luglio 2023 da parte della controllante Coopservice Soc. Coop. p.A. Il consolidamento di Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A. consente pertanto di comparare i risultati degli ultimi esercizi, in considerazione anche del fatto che Coopservice eroga attività di service nei confronti di Istituto di Vigilanza Coopservice in diversi ambiti funzionali e organizzativi, tra i quali la gestione delle risorse umane, dei sistemi normati e di quelli informativi.

Di Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A. verranno fornite solo le informazioni utili e necessarie per facilitare la visione d'insieme e la comparazione con gli esercizi precedenti. Nel Report non viene fornita una trattazione completa ed esaustiva della società in tutti i suoi aspetti, come la governance o l'organizzazione.

Si segnala che il perimetro di rendicontazione dei consumi energetici e delle emissioni GHG non include alcuni siti di dimensioni minori i cui dati non sono attualmente disponibili in quanto la gestione delle utenze è a carico di terzi.

Come richiesto dai GRI Standards, la Società ha identificato le tematiche di sostenibilità cosiddette materiali attraverso un'Analisi di materialità di impatto, descritta nel paragrafo "Analisi di Materialità" del presente documento.

Nell'annuale processo di aggiornamento dell'analisi degli stakeholder e della materialità, condotto dal Comitato di Direzione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2026, è stato convenuto che non sono intervenute modifiche significative allo scenario e/o al modello di business tali da richiedere una revisione della mappatura degli stakeholder e dell'analisi di materialità che, per il 2025, vengono riconfermate.

Ciò costituisce una ragione ulteriore che ha portato alla scelta di includere nella rendicontazione anche Istituto di Vigilanza Coopservice, considerato che nell'analisi di materialità i servizi di sicurezza e vigilanza erano parte integrante dell'offerta di servizi e del modello di business di Coopservice.

L'analisi di materialità delle informazioni contenute nel Report Integrato 2025 si basa sull'analisi degli stakeholder, descritta alle pagine 26 e 27. Questo processo consente di incrociare le esigenze degli stakeholder con le strategie aziendali, al fine di identificare le tematiche maggiormente rilevanti, ossia

quelle associate agli impatti significativi generati dall'azienda. In questo modo, si migliora la qualità e la coerenza delle informazioni riportate.

In base agli standard di reporting adottati per la presente edizione, l'analisi di materialità assume un ruolo centrale nella rendicontazione di sostenibilità: il perimetro e l'oggetto della rendicontazione, infatti, sono definiti dai risultati scaturiti dall'analisi di materialità di impatto.

Coopservice ha condotto un esercizio di materialità finanziaria per analizzare e valutare le tematiche di sostenibilità che influiscono, attualmente o potenzialmente, sulla performance finanziaria o sui risultati operativi dell'azienda, risultando di interesse per gli investitori. L'analisi di materialità finanziaria è esclusa dal perimetro di verifica della società di revisione.

I dati riportati nel Report Integrato 2025 sono stati comparati, ove disponibili, con quelli relativi all'esercizio o agli esercizi precedenti e sono stati elaborati con l'obiettivo di rappresentare un quadro equilibrato e chiaro delle azioni e delle caratteristiche di Coopservice, al fine di facilitare la comprensione ed interpretazione del lettore.

Le metodologie di calcolo dei vari indicatori del Report Integrato ed eventuali variazioni delle stesse rispetto agli esercizi precedenti sono, ove necessario, illustrate in calce all'indicatore stesso.

Le informazioni non finanziarie sono state elaborate dai rispettivi responsabili delle funzioni aziendali. Nel presente report è stato inserito un estratto relativo all'informativa economico-finanziaria strettamente intesa, che si sostanzia negli schemi riclassificati del bilancio separato delle società Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice e del bilancio consolidato.

Il processo di raccolta dei dati e delle informazioni è stato coordinato e gestito dalla Funzione Sustainability, in collaborazione con tutti i responsabili di funzione della società. Il Report Integrato è stato redatto dalla Funzione ESG & Comunicazione. La definizione dei contenuti del documento è stata effettuata secondo i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità previsti dai GRI Standards.

INDICE DEI CONTENUTI

Dichiarazione di utilizzo: Coopservice S.Coop.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità con gli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025

GRI 1 utilizzati: GRI 1: Principi fondamentali (2021)

Standard GRI settoriali applicabili: N/A

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: General Disclosures (2021)					
GRI 2	2-1 Dettagli organizzativi	9, 17, IV copertina			
GRI 2	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	119-120			
GRI 2	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	119-120			
GRI 2	2-4 Revisione delle informazioni	119-120, IV copertina			
GRI 2	2-5 Assurance esterna	159			
GRI 2	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6-11, 20-25, 40-43, 119-120			
GRI 2	2-7 Dipendenti	133-135			
GRI 2	2-8 Lavoratori non dipendenti	135			
GRI 2	2-9 Struttura e composizione della governance	12-16	In risposta al primo punto del presente requisito di informativa si evidenzia quanto di seguito riportato. Coopservice ha posto in essere un equilibrato e coerente sistema di deleghe e procure tra i membri che compongono il Consiglio di Amministrazione al fine di rafforzare l'efficienza organizzativa e operare un'adeguata ripartizione delle funzioni e dei poteri tra i vari consiglieri. I consiglieri con delega hanno circoscritti poteri di azione, limitati da precise soglie di valore e, in taluni casi, in combinazione con firme congiunte ad altri vertici aziendali. A settembre 2025 è stato istituito il Comitato Esecutivo che agisce come organo decisionale e operativo per attuare le decisioni e le direttive del Consiglio di Amministrazione da cui dipende, ed è garante della buona governance e del raggiungimento degli obiettivi aziendali grazie ai meccanismi di condivisione, equilibrio e coordinamento di cui si è dotato. Al Direttore Operativo è attribuita la delega all'ambiente il quale può esercitare il potere di subdelega. Sempre da settembre 2025 il Consiglio di Amministrazione viene coadiuvato dalla Funzione ESG Management che ha un importante ruolo propulsivo, oltre che consultivo, in materia di sostenibilità. Con riferimento al secondo punto del presente requisito di informativa si segnala che: i. Vi è la presenza di membri esecutivi e membri non esecutivi; ii. La società non rientra nelle fattispecie per cui viene prescritta in maniera cogente la presenza di membri indipendenti; iii. Il Consiglio di Amministrazione si rinnova ogni anno per un terzo dei suoi membri; iv. Alcuni membri del Consiglio di Amministrazione ricoprono ruoli apicali in altre società del gruppo (società controllate e/o partecipate da Coopservice); v. Si rimanda al contenuto informativo di pagina 11; vi. Not applicable; vii. I membri del Consiglio di Amministrazione ricevono periodicamente formazione e informazione sulle tematiche di natura ambientale.		
GRI 2	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	12-13	In risposta al primo punto del presente requisito di informativa si segnala quanto segue: - Ciascuna Sezione Soci che abbia mantenuto un numero minimo di cento soci per tre anni consecutivi può proporre all'Assemblea Generale, per mezzo dei suoi delegati, un proprio candidato per l'elezione a membro del Consiglio di Amministrazione. La nomina dell'organo amministrativo è di competenza dell'Assemblea dei Soci. Le nomine proposte sono basate su specifici criteri di professionalità, esperienza ed onorabilità. Con riferimento al secondo punto del presente requirement si evidenzia che: i. sono i Soci stessi a nominare gli amministratori; ii. viene garantita la presenza di figure professionali con competenze specifiche e diverse oltre ad essere garantita una sostanziale parità di genere; iii. Il requisito dell'indipendenza non è richiesto. Si rimanda alle considerazioni riportate in corrispondenza del box GRI 2.9; iv. Taluni membri del CdA sono in possesso di specifiche competenze in tema di impatti, potenziali e/o effettivi, prodotti/producibili dall'organizzazione.		

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2	2-11 Presidente del massimo organo di governo	12-15			In risposta al primo punto del presente requisito di informativa si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Coopservice, Dott. Roberto Olivi. In risposta al secondo punto del presente requirement si evidenzia quanto segue. Il Dott. Olivi ha pluriennale esperienza nei settori di business in cui opera la società oltre a vantare una profonda conoscenza del mondo cooperativo. Le deleghe attribuite al massimo esponente dell'organo di governance sono strutturate in maniera tale da prevenire e contrastare situazioni di conflitto d'interessi. Il Presidente è affiancato dal Vicepresidente Andrea Grassi. Riportano alla Presidenza le funzioni: Amministrazione, Finanza e Controllo, Servizi Legali, Comunicazione, Relazioni industriali e istituzionali.
GRI 2	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	15-16			I temi materiali sono stati approvati e riconfermati dal Consiglio di Amministrazione di Coopservice del 30 aprile 2026. Il monitoraggio circa gli esiti e lo stato di avanzamento delle attività poste in essere in tema di sostenibilità viene effettuato dagli enti certificati al rilascio o alla conferma annuale delle certificazioni ambientali e sociali. Inoltre, la società redige e pubblica annualmente il report integrato che attesta lo stato di avanzamento di tutte le attività compiute in tema di sostenibilità.
GRI 2	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	15-16			In risposta al primo punto del presente requisito di informativa si segnala che: - La responsabilità sulla gestione degli impatti resta in capo al Consiglio di Amministrazione che rivede annualmente i temi materiali. A ottobre 2025 il CdA ha nominato ESG Manager, il quale svolge il compito di sviluppare, implementare e gestire la strategia di sostenibilità, previa approvazione da parte del CdA, al quale è tenuto a relazionare periodicamente in merito alle prestazioni del sistema di gestione della sostenibilità. - La responsabilità di verificare il rispetto di obblighi in materia ambientale è demandata anche a manager / responsabili di funzione sui quali il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo di supervisione e direzione strategica. Con riferimento alle specifiche da fornire in risposta al secondo punto del presente requirement: - Non vi è una cadenza periodica prestabilita con cui i manager / responsabili di funzione investiti di specifiche responsabilità di controllo debbano riferire al Consiglio di Amministrazione. Nel caso si verificino delle problematiche, sono chiamati a portarli prontamente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.
GRI 2	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	15-16			I temi materiali sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di Coopservice nella seduta del 28 maggio 2024 e riconfermati nella seduta del 30 aprile 2026.
GRI 2	2-15 Conflitti di interesse				L'attribuzione di deleghe in capo ai membri del Consiglio di Amministrazione di Coopservice è strutturata in maniera tale da prevenire e contrastare situazioni di conflitto di interesse. Come previsto dalla Legge, ogni Consigliere deve dichiarare, prima di accettare la carica, se vi sono in capo alla sua persona conflitti di interessi. Tale dichiarazione deve essere aggiornata con cadenza annuale. Ad oggi i conflitti di interesse non vengono comunicati agli stakeholder.
GRI 2	2-16 Comunicazione delle criticità	44-47			Il rispetto delle leggi e dei regolamenti è un elemento fondamentale per lo svolgimento e lo sviluppo delle proprie attività. Per tale motivo, Coopservice ha già da tempo adottato il Codice Etico, il Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida Anticorruzione e le Linee Guida Antitrust. Coopservice ha altresì adottato la Whistleblowing Policy ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e implementato i sistemi di segnalazione conformi alla suddetta normativa. Gli organi preposti alla gestione delle segnalazioni (Internal Auditing, Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, Organismo di Vigilanza e Responsabile Antitrust) rendicontano con regolarità almeno una volta all'anno al Consiglio di Amministrazione e puntualmente in caso di eventi particolarmente significativi. Istituto di Vigilanza Coopservice ha adottato, già da luglio 2023, il Codice Etico, le Linee Guida Anticorruzione e la Whistleblowing Policy ai sensi del D. Lgs. 24/2023 unitamente ai relativi sistemi di segnalazione. Nel 2024, la società ha adottato anche le Linee Guida Antitrust, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, che ha recepito tra i suoi allegati il Codice Etico e la Whistleblowing Policy, e il Manuale Antiriciclaggio. Gli organi preposti alla gestione delle segnalazioni (Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, Organismo di Vigilanza, Responsabile Antitrust e Responsabile Antiriciclaggio) rendicontano con regolarità almeno una volta all'anno al Consiglio di Amministrazione e puntualmente in caso di eventi particolarmente significativi.

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo				Nel corso del 2024 sono state promosse iniziative ed eventi volti a consentire agli Amministratori di Coopservice di acquisire un'adeguata conoscenza delle tematiche di sviluppo sostenibile e, più in generale, delle tematiche ESG, con specifica formazione sui temi di sostenibilità e principio di materialità.
GRI 2	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo				Per quanto riportato al punto 2-17, i membri del Consiglio di Amministrazione di Coopservice non sono stati oggetto di valutazione con riferimento alle performance ESG.
GRI 2	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	82			
GRI 2	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	82			
GRI 2	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	82			
GRI 2	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5			
GRI 2	2-23 Impegno in termini di policy	5, 40-41, 54-55			- Coopservice è in possesso della certificazione SA 8000, ha adottato il Codice etico e la Carta dei valori - Il documento "Politica per la Qualità, l'Ambiente, l'Energia, la Salute e Sicurezza e la Sicurezza Stradale, la Responsabilità Sociale, la Prevenzione della Corruzione" è stato pubblicato sul sito internet della società - Gli impegni in termini di policy vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione / Comitato Esecutivo. - I contenuti delle policies sono tarati sulla base della natura e della complessità strutturale dell'organizzazione e delle aree di business. - Il documento "Politica Sistema di Gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Riduzione delle emissioni dei gas ad effetto serra, l'Energia, la Salute e Sicurezza, La Responsabilità Sociale, Inclusione e Parità di genere, la Sicurezza delle informazioni, la Prevenzione della Corruzione e l'Innovazione" è pubblicato sul sito web aziendale www.coopservice.it, è affisso nei cantieri di lavoro ed è disponibile a tutti i lavoratori nell'app Coopservice Community.
GRI 2	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	40-41, 54-55			
GRI 2	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	106, 110-117			Si evidenzia che la possibilità di effettuare reclami è ampiamente garantita dai seguenti strumenti/organismi/presidi: - Sezione pubblica sul sito web (Contatti); - Possibilità di inviare segnalazioni in maniera anche anonima su salute e sicurezza lavoro; - Certificazione SA 8000; - OdV; - Privacy; - Linee guida Anticorruzione e Antiriciclaggio.
GRI 2	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	44-47			Coopservice e Istituto di Vigilanza Coopservice promuovono la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana e incoraggiano il proprio personale, i propri partner, i fornitori, i collaboratori e gli utenti che si trovino a conoscenza di possibili infrazioni della Legge e/o dei regolamenti e/o delle procedure aziendali a segnalare tali violazioni alle funzioni a ciò preposte, assicurandone un'attenta ed efficace gestione. Coopservice è dotata di una Whistleblowing Policy e relativi sistemi di segnalazione scritta e orale idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di eventuali altri soggetti menzionati. La società ha assegnato all'OdV la funzione di gestore delle segnalazioni; in caso di segnalazioni fuori dal campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001, l'OdV ha facoltà di assegnare la gestione della segnalazione al soggetto aziendale deputato, nel pieno rispetto delle tutele sopra richiamate. Inoltre, attraverso la pagina contatti del sito web è possibile inviare comunicazioni o effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, su tematiche escluse dal campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023. Anche Istituto di Vigilanza Coopservice si è dotato di una Whistleblowing Policy e relativi sistemi di segnalazione scritta e orale idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di eventuali altri soggetti menzionati. L'accesso è disponibile dal sito web www.vigilanzacoopservice.it.

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	44-53			Coopservice adotta tutte le necessarie cautele e procedure per la miglior gestione delle attività nel rispetto delle normative vigenti. Nel corso del 2025 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti per i quali siano state comminate multe o sanzioni non monetarie. Le medesime considerazioni valgono per Istituto di Vigilanza Coopservice. Si rimanda alla apposita sezione dei rispettivi fascicoli di bilancio per maggiori informazioni circa i contenziosi in corso.
GRI 2	2-28 Appartenenza ad associazioni	109			
GRI 2	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	26-27, 102			
GRI 2	2-30 Contratti collettivi	135			Per la totalità degli occupati viene applicato il CCNL. Ciò vale sia con riferimento a Coopservice che a IVC.
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	28-34			
	3-2: Elenco di temi materiali	29-34			
TEMA MATERIALE: Ascolto e partecipazione dei soci					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	12-16, 28-34, 102-103			
Non GRI	Percentuale di mutualità prevalente	14			
TEMA MATERIALE: Diversità e inclusione					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	112-16, 28-34, 79-87			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	13, 79-87, 141-143			
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	144			L'indicatore viene monitorato periodicamente allo scopo di implementare azioni puntuali per migliorare i gap attuali. Tale indicatore è profondamente influenzato dalle difficoltà di mercato su alcuni profili altamente specializzati e dalla numerica di alcuni cluster analizzati.
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	47, 83-87			Nel corso del 2025, sia con riferimento a Coopservice che a IVC S.p.A., non sono pervenute segnalazioni circa il verificarsi di episodi di discriminazione, nell'accezione più ampia del GRI di riferimento (violazioni di codici di comportamento, comportamenti non etici, offese verbali ed ingiurie, etc.).
TEMA MATERIALE: Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 110-118			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	114, 154			
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	114, 155			
	302-3 Intensità energetica	155			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	116, 155			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	117, 155			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	117, 156			
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	117, 156			

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
TEMA MATERIALE: Etica e legalità					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	8, 28-34, 40-49			
205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	45	L'analisi dei rischi corruttivi di Coopservice è avvenuta considerando tutto il perimetro aziendale. Tutti i responsabili sono stati coinvolti nella valutazione dei rischi e tutte le operazioni sono state tenute in considerazione.		
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	145-148	Sono 2.288 i fornitori qualificari che hanno dichiarato di essere dotato di un sistema di gestione anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001:2016 oppure di impegnarsi al rispetto della Politica di prevenzione della corruzione definita da Coopservice.		
	205-2 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nel 2025 non sono stati accertati episodi di corruzione.		
206: Comportamento anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	44-46	Nel corso dell'anno non si sono verificate azioni legali riguardanti comportamenti anticompetitivi e violazioni delle leggi anti-trust.		
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alle imposte	70			
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	70			
GRI 207: Imposte 2019	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte		Coopservice ha da sempre instaurato rapporti di leale collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali italiane e non adotta condotte che possano ostacolare attività di verifica e controllo.		
GRI 417: Marketing e etichettatura 2016	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Coopservice offre principalmente servizi di facility management e logistica nell'ambito di attività industriali, commerciali e di servizio; pertanto, non è soggetta a normative in maniera di etichettatura del prodotto. La società è in possesso della certificazione Ecolabel; pertanto, la totalità dei servizi erogati viene valutata sotto il profilo degli impatti su salute e sicurezza.		
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Nel corso del 2025 non è stata riscontrata alcuna non conformità a regolamenti e/o codici volontari concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi.		
TEMA MATERIALE: Gestione responsabile dei fornitori					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	152			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	78			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	78			
TEMA MATERIALE: Gestione sostenibile dei materiali impiegati					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	153			
TEMA MATERIALE: Uso sostenibile delle risorse					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 114			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti	114			
	306-3 Rifiuti prodotti	114, 157			

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
TEMA MATERIALE: Innovazione di prodotto e di processo					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	8, 28-34, 40-43, 75-78			Il principale obiettivo di Coopservice è quello di presidiare tutti i settori in cui opera mirando ad acquisire, mantenere e rafforzare il ruolo di leader a livello italiano e globale. Coopservice è attenta alle potenziali evoluzioni di tipo commerciale, normativo e ambientale, ricercando continuamente soluzioni innovative che anticipino le esigenze dei clienti. Nel contesto attuale, dove le sfide legate alla transizione verde e digitale, e i mutamenti geopolitici e macroeconomici globali impongono una trasformazione dei modelli di business, Coopservice si conferma come uno degli attori più competitivi del settore a livello globale grazie alla flessibilità e alla capacità di adattamento alle variazioni delle esigenze di mercato. La capacità di cogliere e anticipare le evoluzioni dei mercati e il costante aggiornamento dei servizi offerti e dei processi, attraverso lo sviluppo di nuove tecnologie, rappresentano caratteristiche essenziali della società.
Non GRI	Rapporto tra progetti attivati e portati a termine	76			
TEMA MATERIALE: Patrimonio intergenerazionale					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	8, 28-34, 40-43, 79-101			
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	149-150			
	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	95-98			
TEMA MATERIALE: Relazione con enti					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 102-109			
Non GRI	Mappatura rapporti con enti	102-109			Le relazioni di Coopservice con gli enti locali e i soggetti pubblici si basano su principi di trasparenza e continuo confronto, per contribuire a sviluppare la competitività ed offrire un servizio impeccabile a vantaggio della qualità della vita di ciascun individuo. Nel Capitale Sociale e Relazionale sono descritti i principali progetti avviati con università, enti di ricerca, associazioni.
TEMA MATERIALE: Salute e sicurezza del cliente					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	106			
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	106			
TEMA MATERIALE: Salute e sicurezza delle risorse umane					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 99-101			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	99-101			Coopservice ha da tempo implementato un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'impegno della società per la sicurezza va inquadrato nel contesto delle prescrizioni normative esistenti. La legislazione italiana in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008 "Testo unico in materia di tutela salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.) è una delle più stringenti in ambito europeo e impone alle aziende una valutazione analitica dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Coopservice è anche in possesso della certificazione ISO 45001, standard internazionale che definisce i requisiti per la certificazione del sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro.

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	99-101	L'andamento dei dati e degli indici infortunistici del personale dipendente e di quello dei lavoratori somministrati viene costantemente monitorato in Coopservice ed è oggetto di periodiche informative ai diversi livelli di responsabilità e al management. I singoli eventi che hanno determinato un infortunio, così come i near miss, sono oggetto di approfondimenti tecnici e la loro dinamica viene analizzata per individuare cause ed eventuali interventi correttivi. L'analisi e la valutazione dei rischi è contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che comprende: a) una relazione sulla valutazione dei rischi effettuata nei vari ambienti o posti di lavoro della società, comprendente i criteri adottati per la sua definizione; b) la descrizione delle misure di Prevenzione e di Protezione attuate, in coerenza con i risultati della valutazione del rischio. Nel DVR è riportata altresì la descrizione dei processi a disposizione dei lavoratori per segnalare la presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro e per allontanarsi da situazioni di lavoro che si ritiene possano provocare un pregiudizio al lavoratore, al fine di determinare le azioni correttive e le migliori necessarie per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro ed anche al fine di fornire gli argomenti su cui articolare la formazione sulla sicurezza che viene erogata al personale dipendente. Presso la sede legale e operativa è presente un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) interno incaricato della pronta individuazione dei pericoli sul lavoro, mediante lo svolgimento di costanti sopralluoghi, in particolare presso i siti operativi/cantieri. Il DVR ha individuato come principali fonti di rischio le lavorazioni e le attività effettuate presso i siti operativi/cantieri. Dopo anni di analisi e confronto sono in gestione tutti i rischi sia per la sicurezza che per la salute dei lavoratori. I rischi sono stati tutti attentamente valutati ma si può sostenere che il tema maggiormente rappresentativo, che risulta essere emerso dalla valutazione delle attività e degli infortuni occorsi è la sicurezza comportamentale connessa principalmente alla movimentazione dei carichi durante le attività di logistica, al rischio di tagli e punture durante le attività di pulizia, al rischio di inciampo e scivolamento durante gli spostamenti. La società ha pertanto intrapreso un percorso di attenta sensibilizzazione dei preposti e di tutti i lavoratori coinvolgendo le maestranze in incontri di formazione e informazione periodici.		
	403-3 Servizi per la salute professionale	99-101	I servizi di medicina del lavoro vengono forniti da oltre 50 medici competenti, diversamente distribuiti sul territorio nazionale, che, in quanto titolari degli obblighi di cui all'art. 25 del D.Lgs. 81/2008, sono tenuti, tra le altre funzioni, a: - programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori; - fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti; - collaborare con le competenti funzioni aziendali su specifici aspetti quali la predisposizione ed attuazione di misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e l'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori; - collaborare alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale; - visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza differente, determinata sulla base della valutazione dei rischi. Le varie attività svolte dagli oltre 50 medici competenti vengono collegate ed armonizzate da un medico coordinatore.		
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	99-101	Sia il Social Performance Team che il Comitato Salute e Sicurezza sono composti da 14 membri, di cui n. 8 in rappresentanza dei lavoratori; entrambi gli organi di Coopservice si riuniscono con cadenza semestrale.		
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	75	I corsi in materia di salute e sicurezza hanno riguardato principalmente: - formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio; - corsi di aggiornamento; - corsi per i Preposti e per i Responsabili dei siti operativi; - corsi focalizzati sui rischi di scivolamento, inciampi e cadute.		
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	99-101			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business		Si rimanda a quanto riportato in corrispondenza del GRI 403-2. Coopservice redige il PSC (Piano di sicurezza e coordinamento), in cui vengono analizzati tutti gli aspetti legati ai rischi e alle misure di prevenzione e protezione relative ad uno specifico cantiere.		

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	48-49			Tutti i lavoratori di Coopservice e Istituto di Vigilanza sono coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Vi sono poi specifiche clausole che coprono i temi di salute e sicurezza all'interno dei CCNL applicati, nelle quali le parti convengono che la tutela della salute e l'integrità fisica dei lavoratori costituisce obiettivo primario e costante da parte di Coopservice; così come, per quanto concerne la sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, si fa espresso riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Inoltre, Coopservice ha adottato un sistema di gestione della Salute e Sicurezza certificato ISO 45001 per la sede e per i siti operativi.
	403-9 Infortuni sul lavoro	100, 151-152	403-9b	Informazione non disponibile / incompleta	Il dato relativo agli eventuali infortuni occorsi ai lavoratori non dipendenti non risulta essere, ad oggi, monitorato nella sua interezza. La società si impegna a fornire una informativa puntuale in merito già dai prossimi Report.
TEMA MATERIALE: Sicurezza informatica e privacy					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 53			
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	53			Nonostante l'episodio descritto di data breach, non sono pervenute segnalazioni o reclami da parte dei clienti.
TEMA MATERIALE: Soddisfazione del cliente					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 106			
Non GRI	Percentuale di clienti che non hanno presentato reclami	106			L'attenzione alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) è sempre più forte nei settori in cui opera Coopservice. In un contesto così sfidante è fondamentale creare e consolidare delle relazioni di lungo periodo con tutti gli attori, tra cui i clienti. Per tale motivo, la società si adopera per integrare ed armonizzare nella maniera più efficace possibile le diverse istanze che provengono dalle varie tipologie di clientela. Nel 2025 i clienti che non hanno inviato a Coopservice alcuna segnalazione/reclamo (zero reclami) sono il 94,7% del totale complessivo.
TEMA MATERIALE: Supporto alla comunità					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 40-43, 108			
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	149-150			
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	145			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	108			Il management ha valutato che le operazioni poste in essere dalla società non hanno provocato impatti negativi in termini ambientali e sociali; in considerazione di ciò e del fatto che le operazioni poste in essere si collocano nell'alveo delle normali ed ordinarie attività di impresa, non c'è stata la necessità di effettuare alcuna attività di community engagement. Per quanto concerne i costi sostenuti nel 2025 per liberalità e contributi associativi si rimanda a pag. 92.

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
TEMA MATERIALE: Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 75-101			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	139			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	75, 88-93	Né Coopservice né Istituto di Vigilanza Coopservice prevedono servizi di outplacement.		
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	140			
TEMA MATERIALE: Tutela e benessere delle risorse umane					
GRI 3: Temi Materiali (2021)	3-3: Gestione dei temi materiali	28-34, 79-101			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	136-137			
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	88-95	Gli assunti a tempo determinato di Coopservice non possono diventare soci e, pertanto, non possono beneficiare delle opportunità offerte ai soci, ma hanno accesso ai piani di welfare aziendale riservati ai dipendenti		
	401-3 Congedo parentale	137-138			
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative		Coopservice e Istituto di Vigilanza rispettano il periodo di preavviso previsto dalle norme vigenti in Italia per ogni modifica dell'assetto operativo e societario.		
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	40-41, 47	Coopservice garantisce la libertà di associazione ai propri dipendenti. In Italia il diritto dei lavoratori di associarsi in sindacati è stato riconosciuto espressamente dalla Carta Costituzionale del 1948, la quale all'articolo 39 proclama il principio della libertà sindacale.		

INDICATORI DI PERFORMANCE

Nell'allegato sono riportate le informazioni associate agli indicatori di performance.

DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

I dati relativi alle Risorse Umane sono stati calcolati in headcount

Disclosure 2-7a: Dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Numero totali dipendenti ripartiti per genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	4.634	8.500	13.134	5.082	8.543	13.625

Numero totali dipendenti per genere e fascia di età								
Genere	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomo	441	1.886	2.307	4.634	496	2.109	2.477	5.082
Donna	268	2.979	5.253	8.500	341	3.044	5.158	8.543
Totale	709	4.865	7.560	13.134	837	5.153	7.635	13.625
% sul totale	5%	37%	58%	100%	6%	38%	56%	100%

Disclosure 2-7a: Dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Numero totali dipendenti ripartiti per genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	3.028	863	3.891	3.003	787	3.790

Numero totali dipendenti per genere e fascia di età								
Genere	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomo	212	1.113	1.703	3.028	201	1.154	1.648	3.003
Donna	109	362	392	863	109	336	342	787
Totale	321	1.475	2.095	3.891	310	1.490	1.990	3.790
% sul totale	8%	38%	54%	100%	8%	39%	53%	100%

Disclosure 2-7a: Dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Numero totali dipendenti ripartiti per genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	7.662	9.363	17.025	8.085	9.330	17.415

Numero totali dipendenti per genere e fascia di età								
Genere	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomo	653	2.999	4.010	7.662	697	3.263	4.125	8.085
Donna	377	3.341	5.645	9.363	450	3.380	5.500	9.330
Totale	1.030	6.340	9.655	17.025	1.147	6.643	9.625	17.415
% sul totale	6%	37%	57%	100%	7%	38%	55%	100%

Disclosure 2-7b: Dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	2.477	950	3.427	2.828	996	3.824
Part-time	2.144	7.545	9.689	2.235	7.543	9.778
A chiamata	13	5	18	19	4	23
Totale	4.634	8.500	13.134	5.082	8.543	13.625

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	4.207	7.786	11.993	4.702	7.818	12.520
A tempo determinato	427	714	1.141	380	725	1.105
Totale	4.634	8.500	13.134	5.082	8.543	13.625

Disclosure 2-7b: Dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	2.827	604	3.431	2.821	552	3.373
Part-time	192	258	450	171	233	404
A chiamata	9	1	10	11	2	13
Totale	3.028	863	3.891	3.003	787	3.790

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	2.817	765	3.582	2.817	708	3.525
A tempo determinato	211	98	309	186	79	265
Totale	3.028	863	3.891	3.003	787	3.790

Disclosure 2-7b: Dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	5.304	1.554	6.858	5.649	1.548	7.197
Part-time	2.336	7.803	10.139	2.406	7.776	10.182
A chiamata	22	6	28	30	6	36
Totale	7.662	9.363	17.025	8.085	9.330	17.415

Numero totali dipendenti ripartiti per tipo di contratto, genere e regione						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	7.024	8.551	15.575	7.519	8.526	16.045
A tempo determinato	638	812	1.450	566	804	1.370
Totale	7.662	9.363	17.025	8.085	9.330	17.415

Disclosure 2-8: Lavoratori non dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Numero totale di lavoratori non dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Somministrati	Collaboratori	Tirocini	Somministrati	Collaboratori	Tirocini
Donne	727	0	8	597	0	4
Uomini	476	4	4	431	6	3
Totale	1.203	4	12	1.028	6	7

Disclosure 2-8: Lavoratori non dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Numero totale di lavoratori non dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Somministrati	Collaboratori	Tirocini	Somministrati	Collaboratori	Tirocini
Donne	19	0	0	16	0	1
Uomini	8	0	0	25	0	0
Totale	27	0	0	41	0	1

Disclosure 2-8: Lavoratori non dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Numero totale di lavoratori non dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere						
ITALIA	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Somministrati	Collaboratori	Tirocini	Somministrati	Collaboratori	Tirocini
Donne	746	0	8	613	0	5
Uomini	484	4	4	456	6	3
Totale	1.230	4	12	1.069	6	8

Disclosure 2-30: Contratti collettivi Coopservice S.Coop.p.A.

Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi			
	UM	2025	2024
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	N	13.134	13.625
Percentuale	%	100%	100%

Disclosure 2-30: Contratti collettivi Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi			
	UM	2025	2024
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	N	3.891	3.790
Percentuale	%	100%	100%

Disclosure 2-30: Contratti collettivi Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi			
	UM	2025	2024
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	N	17.025	17.415
Percentuale	%	100%	100%

Disclosure 401-1: Nuove assunzioni e turnover Coopservice S.Coop.p.A.

Assunzioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti
Uomini	265	423	289	977	32,0%	306	488	403	1.197	32,9%
% sul totale occupati	2,0%	3,2%	2,2%	7,4%	/	2,2%	3,6%	3,0%	8,8%	/
Donne	182	977	913	2.072	68,0%	232	1.062	1.146	2.440	67,1%
% sul totale occupati	1,4%	7,4%	7,0%	15,8%	/	1,7%	7,8%	8,4%	17,9%	/
Totale assunti	447	1.400	1.202	3.049	100%	538	1.550	1.549	3.637	100%
Percentuale	14,7%	45,9%	39,4%	100,0%	/	14,8%	42,6%	42,6%	100,0%	/

Cessazioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti
Uomini	237	537	579	1.353	40,6%	253	474	384	1.111	37,2%
% sul totale occupati	1,8%	4,1%	4,4%	10,3%	/	1,9%	3,5%	2,8%	8,2%	/
Donne	178	750	1.049	1.977	59,4%	169	730	973	1.872	62,8%
% sul totale occupati	1,4%	5,7%	8,0%	15,1%	/	1,2%	5,4%	7,1%	13,7%	/
Totale cessati	415	1.287	1.628	3.330	100%	422	1.204	1.357	2.983	100%
Percentuale	12,5%	38,6%	48,9%	100,0%	/	14,1%	40,4%	45,5%	100,0%	/

Disclosure 401-1: Nuove assunzioni e turnover Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Assunzioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti
Uomini	188	382	432	1.002	73,7%	158	397	391	946	77,0%
% sul totale occupati	4,8%	9,8%	11,1%	25,8%	/	4,2%	10,5%	10,3%	25,0%	/
Donne	99	152	106	357	26,3%	77	117	88	282	23,0%
% sul totale occupati	2,5%	3,9%	2,7%	9,2%	/	2,0%	3,1%	2,3%	7,4%	/
Totale assunti	287	534	538	1.359	100%	235	514	479	1.228	100%
Percentuale	21,1%	39,3%	39,6%	100,0%	/	19,1%	41,9%	39,0%	100,0%	/

Cessazioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti
Uomini	141	337	473	951	77,9%	102	227	263	592	74,0%
% sul totale occupati	3,6%	8,7%	12,2%	24,4%	/	2,7%	6,0%	6,9%	15,6%	/
Donne	83	105	82	270	22,1%	48	97	63	208	26,0%
% sul totale occupati	2,1%	2,7%	2,1%	6,9%	/	1,3%	2,6%	1,7%	5,5%	/
Totale cessati	224	442	555	1.221	100%	150	324	326	800	100%
Percentuale	18,3%	36,2%	45,5%	100,0%	/	18,8%	40,5%	40,8%	100,0%	/

Disclosure 401-1: Nuove assunzioni e turnover Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Assunzioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale assunti
Uomini	453	805	721	1.979	44,9%	464	885	794	2.143	44,0%
% sul totale occupati	2,7%	4,7%	4,2%	11,6%	/	2,7%	5,1%	4,6%	12,3%	/
Donne	281	1.129	1.019	2.429	55,1%	309	1.179	1.234	2.722	56,0%
% sul totale occupati	1,7%	6,6%	6,0%	14,3%	/	1,8%	6,8%	7,1%	15,6%	/
Totale assunti	734	1.934	1.740	4.408	100%	773	2.064	2.028	4.865	100%
Percentuale	16,7%	43,9%	39,5%	100,0%	/	4,4%	11,9%	11,6%	27,9%	/
Cessazioni										
Numero di persone	2025					2024				
	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale cessati	<30	30-50	>50	Totale	% sul totale cessati
Uomini	378	874	1.052	2.304	50,6%	355	701	647	1.703	45,0%
% sul totale occupati	2,2%	5,1%	6,2%	13,5%	/	2,0%	4,0%	3,7%	9,8%	/
Donne	261	855	1.131	2.247	49,4%	217	827	1.036	2.080	55,0%
% sul totale occupati	1,5%	5,0%	6,6%	13,2%	/	1,2%	4,7%	5,9%	11,9%	/
Totale cessati	639	1.729	2.183	4.551	100%	572	1.528	1.683	3.783	100%
Percentuale	14,0%	38,0%	48,0%	100,0%	/	3,3%	8,8%	9,7%	21,7%	/

Disclosure 401-3: Congedo parentale Coopservice S.Coop.p.A.

Persone aventi diritto al congedo parentale	ITALIA		Totale
	100%	100%	
	Uomini	Donne	
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2025	254	411	665
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	14	126	140
rientrati e ancora impiegati	194	216	410
dimessi	46	69	115
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2025	76%	53%	62%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	247	458	705
di cui status al 31.12.2024			
ancora in congedo	49	139	188
rientrati e ancora impiegati	191	295	486
dimessi	7	24	31
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2024	77%	64%	69%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	100	139	239
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	7	20	27
rientrati e ancora impiegati	68	97	165
dimessi	25	22	47
Tasso di fidelizzazione al 31.12.2025	68%	70%	69%

Disclosure 401-3: Congedo parentale Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Persone aventi diritto al congedo parentale	ITALIA		Totale
	100%	100%	
	Uomini	Donne	
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2025	218	78	296
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	56	35	91
rientrati e ancora impiegati	112	30	142
dimessi	50	13	63
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2025	51%	38%	48%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	147	56	203
di cui status al 31.12.2024			
ancora in congedo	36	10	46
rientrati e ancora impiegati	109	45	154
dimessi	2	1	3
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2024	74%	80%	76%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	95	36	131
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	19	15	34
rientrati e ancora impiegati	42	14	56
dimessi	34	7	41
Tasso di fidelizzazione al 31.12.2025	44%	39%	43%

Disclosure 401-3: Congedo parentale Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A

Persone aventi diritto al congedo parentale	ITALIA		Totale
	100%	100%	
	Uomini	Donne	
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2025	472	489	961
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	70	161	231
rientrati e ancora impiegati	306	246	552
dimessi	96	82	178
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2025	65%	50%	57%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	394	514	908
di cui status al 31.12.2024			
ancora in congedo	85	149	234
rientrati e ancora impiegati	300	340	640
dimessi	9	25	34
Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2024	76%	66%	70%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale durante il 2024	195	175	370
di cui status al 31.12.2025			
ancora in congedo	26	35	61
rientrati e ancora impiegati	110	111	221
dimessi	59	29	88
Tasso di fidelizzazione al 31.12.2025	56%	63%	60%

Disclosure 404-1: Ore di formazione erogate ai dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Ore complessive di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	118	364	6.032	21.500	137	487	5.944	19.912
Uomini	753	864	6.474	18.702	646	932	6.045	20.990
Totale	871	1.228	12.507	40.202	783	1.419	11.990	40.902

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	24	24	23	3	34	37	23	2
Uomini	58	22	31	4	43	27	28	4
Ore medie per totale categoria	48	23	26	3	41	30	26	3

Disclosure 404-1: Ore di formazione erogate ai dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Ore complessive di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	-	117	354	7.041		181	504	10.562
Uomini	241	254	250	24.324	149	451	391	29.463
Totale	241	362	605	31.365	149	632	895	40.026

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	-	23	6	9	-	36	9	15
Uomini	80	17	7	8	37	32	11	10
Ore medie per totale categoria	80	19	7	8	37	33	10	11

Disclosure 404-1: Ore di formazione erogate ai dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Ore complessive di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	118	481	6.386	28.541	137	668	6.449	30.474
Uomini	995	1.109	6.725	43.026	795	1.383	6.436	50.454
Totale	1.112	1.590	13.111	71.568	932	2.051	12.885	80.928

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti - suddivisione per genere e qualifica								
ITALIA	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	24	24	20	3	34	74	32	17
Uomini	62	21	28	6	80	60	40	14
Ore medie per totale categoria	53	22	23	4	114	133	72	31

Disclosure 404-3: Percentuali di dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto valutazioni delle loro performance per genere								
Genere	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	100,0%	93,9%	93,3%	0,0%	75,0%	100,0%	71,1%	0,0%
Uomini	100,0%	84,6%	91,7%	0,0%	86,7%	82,4%	64,0%	0,0%
Totale dipendenti	100,0%	87,0%	93,0%	0,0%	84,2%	87,2%	67,9%	0,0%

Disclosure 404-3: Percentuali di dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice Spa che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto valutazioni delle loro performance per genere								
Genere	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	0,0%	100,0%	92,9%	0,0%	0,0%	100,0%	12,5%	0,1%
Uomini	100,0%	92,9%	86,1%	0,0%	75,0%	92,9%	26,5%	0,1%
Totale dipendenti	100,0%	94,7%	90,2%	0,0%	75,0%	94,7%	17,8%	0,1%

Disclosure 404-3: Percentuali di dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice Spa che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto valutazioni delle loro performance per genere								
Genere	2025				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	100,0%	95,0%	93,7%	0,0%	75,0%	100,0%	60,6%	0,0%
Uomini	100,0%	86,8%	90,8%	0,0%	84,2%	85,4%	58,9%	0,1%
Totale dipendenti	100,0%	89,0%	92,5%	0,0%	82,6%	89,4%	59,8%	0,0%

Disclosure 405-1: Diversità negli organi di governo Coopservice S.Coop.p.A.

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione per genere						
	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Coopservice S.Coop.p.A.	47%	53%	100%	47%	53%	100%

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione per fascia di età								
	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Coopservice S.Coop.p.A.	0%	20%	80%	100%	0%	20%	80%	100%

Disclosure 405-1: Diversità negli organi di governo Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione per genere						
	al 31.12.2025			al 31.12.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A	71%	29%	100%	75%	25%	100%

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione per fascia di età								
	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%

Disclosure 405-1: Diversità tra i dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Uomini	Donne	Totale	%	Uomini	Donne	Totale	%
Dirigenti	13	5	18	0,1%	15	4	19	0,1%
Dirigenti %	72%	28%	100%	/	79%	21%	100%	/
Quadri	39	15	54	0,4%	34	13	47	0,3%
Quadri %	72%	28%	100%	/	72%	28%	100%	/
Impiegati	193	247	440	3,4%	204	239	443	3,3%
Impiegati %	44%	56%	100%	/	46%	54%	100%	/
Operai	4.374	8.213	12.587	95,8%	4.819	8.270	13.089	96,1%
Operai %	35%	65%	100%	/	37%	63%	100%	/
Apprendisti	15	20	35	0,3%	10	17	27	0,2%
Apprendisti %	43%	57%	100%	/	37%	63%	100%	/
Totale	4.634	8.500	13.134	100%	5.082	8.543	13.625	100%
% sul totale	35%	65%	100%	/	37%	63%	100%	/

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	5	13	18	0	3	16	19
Dirigenti %	0%	28%	72%	100%	0%	16%	84%	100%
Quadri	0	17	37	54	0	17	30	47
Quadri %	0%	31%	69%	100%	0%	36%	64%	100%
Impiegati	26	229	185	440	30	245	168	443
Impiegati %	6%	52%	42%	100%	7%	55%	38%	100%
Operai	649	4.613	7.325	12.587	781	4.887	7.421	13.089
Operai %	5%	37%	58%	100%	6%	37%	57%	100%
Apprendisti	34	1	0	35	26	1	0	27
Apprendisti %	97%	3%	0%	100%	96%	4%	0%	100%
Totale	709	4.865	7.560	13.134	837	5.153	7.635	13.625
% sul totale	5%	37%	58%	100%	6%	38%	56%	100%

Disclosure 405-1: Diversità tra i dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Uomini	Donne	Totale	%	Uomini	Donne	Totale	%
Dirigenti	3	0	3	0,1%	4	0	4	0,1%
Dirigenti %	100%	0%	100%	/	100%	0%	100%	/
Quadri	14	5	19	0,5%	14	5	19	0,5%
Quadri %	74%	26%	100%	/	74%	26%	100%	/
Impiegati	36	56	92	2,4%	34	55	89	2,3%
Impiegati %	39%	61%	100%	/	38%	62%	100%	/
Operai	2.975	802	3.777	97,1%	2.951	726	3.677	97,0%
Operai %	79%	21%	100%	/	80%	20%	100%	/
Apprendisti	0	0	0	0,0%	0	1	1	0,0%
Apprendisti %	0%	0%	0%	/	0%	100%	100%	/
Totale	3.028	863	3.891	100%	3.003	787	3.790	100%
% sul totale	78%	22%	100%	/	79%	21%	100%	/

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	0	3	3	0	1	3	4
Dirigenti %	0%	0%	100%	100%	0%	25%	75%	100%
Quadri	0	1	18	19	0	3	16	19
Quadri %	0%	5%	95%	100%	0%	16%	84%	100%
Impiegati	9	32	51	92	6	35	48	89
Impiegati %	10%	35%	55%	100%	7%	39%	54%	100%
Operai	312	1.442	2.023	3.777	303	1.451	1.923	3.677
Operai %	8%	38%	54%	100%	8%	39%	52%	100%
Apprendisti	0	0	0	0	1	0	0	1
Apprendisti %	0%	0%	0%	/	100%	0%	0%	100%
Totale	321	1.475	2.095	3.891	310	1.490	1.990	3.790
% sul totale	8%	38%	54%	100%	8%	39%	53%	100%

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Uomini	Donne	Totale	%	Uomini	Donne	Totale	%
Dirigenti	16	5	21	0,1%	19	4	23	0,1%
<i>Dirigenti %</i>	76%	24%	100%	/	83%	17%	100%	/
Quadri	53	20	73	0,4%	48	18	66	0,4%
<i>Quadri %</i>	73%	27%	100%	/	73%	27%	100%	/
Impiegati	229	303	532	3,1%	238	294	532	3,1%
<i>Impiegati %</i>	43%	57%	100%	/	45%	55%	100%	/
Operai	7.349	9.015	16.364	96,1%	7.770	8.996	16.766	96,3%
<i>Operai %</i>	45%	55%	100%	/	46%	54%	100%	/
Apprendisti	15	20	35	0,2%	10	18	28	0,2%
<i>Apprendisti %</i>	43%	57%	100%	/	36%	64%	100%	/
Totale	7.662	9.363	17.025	100%	8.085	9.330	17.415	100%
% sul totale	45%	55%	100%	/	46%	54%	100%	/

Numero totale e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età								
Categoria professionale	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	5	16	21	0	4	19	23
<i>Dirigenti %</i>	0%	24%	76%	100%	0%	17%	83%	100%
Quadri	0	18	55	73	0	20	46	66
<i>Quadri %</i>	0%	25%	75%	100%	0%	30%	70%	100%
Impiegati	35	261	236	532	36	280	216	532
<i>Impiegati %</i>	7%	49%	44%	100%	7%	53%	41%	100%
Operai	961	6.055	9.348	16.364	1.084	6.338	9.344	16.766
<i>Operai %</i>	6%	37%	57%	100%	6%	38%	56%	100%
Apprendisti	34	1	0	35	27	1	0	28
<i>Apprendisti %</i>	97%	3%	0%	100%	96%	4%	0%	100%
Totale	1.030	6.340	9.655	17.025	1.147	6.643	9.625	17.415
% sul totale	6%	37%	57%	100%	7%	38%	55%	100%

Disclosure 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini Coopservice S.Coop.p.A.

Rapporto Salario di base Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti	90,3%	79,7%	10,6%
Quadri	86,8%	85,0%	1,8%
Impiegati	85,3%	86,2%	-0,9%
Operai	84,3%	82,9%	1,4%
Rapporto Retribuzione Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti	89,3%	77,6%	11,7%
Quadri	85,8%	83,8%	1,9%
Impiegati	83,6%	84,2%	-0,6%
Operai	84,3%	82,9%	1,4%

L'indicatore viene monitorato periodicamente allo scopo di implementare azioni puntuali per migliorare i gap attuali. Stante le numerose azioni implementate nel 2025 tale indicatore è profondamente influenzato dalle difficoltà di mercato su alcuni profili altamente specializzati e dalla numerica di alcuni cluster analizzati.

Disclosure 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Rapporto Salario di base Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti			
Quadri	89,8%	88,4%	1,5%
Impiegati	82,0%	79,8%	2,2%
Operai	90,9%	90,6%	0,3%
Rapporto Retribuzione Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti			
Quadri	86,8%	87,1%	-0,3%
Impiegati	80,4	77,9%	2,5%
Operai	90,8%	94,9%	-4,0%

L'indicatore viene monitorato periodicamente allo scopo di implementare azioni puntuali per migliorare i gap attuali. Stante le numerose azioni implementate nel 2025 tale indicatore è profondamente influenzato dalle difficoltà di mercato su alcuni profili altamente specializzati e dalla numerica di alcuni cluster analizzati.

Disclosure 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini consolidato tra Coopservice S.Coop.p.A. e Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Rapporto Salario di base Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti	89,3%	79,0%	10,3%
Quadri	87,6%	85,9%	1,7%
Impiegati	84,5%	84,8%	-0,3%
Operai	86,8%	86,2%	0,6%
Rapporto Retribuzione Donne/Uomini			
	2025	2024	Δ 2025-2024
Dirigenti	87,9%	76,9%	11,0%
Quadri	86,0%	84,7%	1,3%
Impiegati	82,8%	82,7%	0,1%
Operai	86,8%	85,7%	1,1%

L'indicatore viene monitorato periodicamente allo scopo di implementare azioni puntuali per migliorare i gap attuali. Stante le numerose azioni implementate nel 2025 tale indicatore è profondamente influenzato dalle difficoltà di mercato su alcuni profili altamente specializzati e dalla numerica di alcuni cluster analizzati.

Disclosure 202-2: Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale in Coopservice S.Coop.p.A.

Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale								
Dirigenti	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero
Donne/Uomini (n. teste)	4	3	11	0	5	5	9	0
%	22%	17%	61%	0%	26%	26%	47%	0%

La tabella riporta la suddivisione dei dirigenti per macro-regione geografica, individuata sulla base del luogo di nascita. All'interno del Paese Italia sono state individuate tre "macro-regioni", ovvero Reggio Emilia e Provincia, dove è sita la sede legale ed operativa e dove vi è il fulcro dell'attività, la Regione Emilia Romagna, il principale territorio di riferimento, ed il resto d'Italia, dove Coopservice è presente con siti operativi e cantieri. L'Eestero rappresenta la categoria residuale. Con l'accezione "local" è stato pertanto identificato il Paese Italia. La tabella evidenzia come il 100% dei dirigenti sia nato in Italia.

Disclosure 202-2: Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale in Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale								
Dirigenti	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero
Donne/Uomini (n. teste)	0	0	3	0	0	0	3	1
%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	75%	25%

La tabella riporta la suddivisione dei dirigenti per macro-regione geografica, individuata sulla base del luogo di nascita. All'interno del Paese Italia sono state individuate tre "macro-regioni", ovvero Reggio Emilia e Provincia, dove è sita la sede legale ed operativa e dove vi è il fulcro dell'attività, la Regione Emilia Romagna, il principale territorio di riferimento, ed il resto d'Italia, dove Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A. è presente con siti operativi e cantieri. L'Eestero rappresenta la categoria residuale. Con l'accezione "local" è stato pertanto identificato il Paese Italia. La tabella evidenzia come il 100% dei dirigenti sia nato in Italia.

Disclosure 202-2: Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale in Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale								
Dirigenti	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero	Reggio Emilia e provincia	Regione Emilia Romagna	Fuori regione (Italia)	Eestero
Donne/Uomini (n. teste)	4	3	14	0	5	5	12	1
%	22%	17%	78%	0%	22%	22%	52%	4%

Disclosure 205-2: Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure in materia di anticorruzione in Coopservice S.Coop.p.A.

Membri dei CdA a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione				
Italia	al 31.12.2025		al 31.12.2024	
	N. componenti	%	N. componenti	%
Totale	15	100%	15	100%

Percentuale dei membri del CdA che ha ricevuto formazione in materia di anticorruzione			
Italia		al 31.12.2025	al 31.12.2024
Numero totale dei membri del CdA		15	15
N. consiglieri che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione		15	15
% consiglieri che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione		100%	100%

Numero e percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione per genere								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	5	16	265	16	4	13	255	21
Uomini	13	38	202	19	15	34	209	22
Totale	18	53	467	35	19	47	464	43
Donne	100,0%	100,0%	99,2%	0,2%	100,0%	100,0%	99,6%	0,3%
Uomini	100,0%	97,4%	97,1%	0,4%	100,0%	100,0%	97,7%	0,5%
Percentuale	100,0%	98,1%	98,3%	0,3%	100,0%	100,0%	98,7%	0,3%

Numero e percentuale dei dipendenti a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Numero totale	18	49	421	11.566	19	47	468	12.185
Percentuale	100,0%	90,7%	88,6%	91,9%	100,0%	100,0%	99,6%	93,1%

Disclosure 205-2: Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure in materia di anticorruzione in Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Membri dei CdA a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione				
Italia	al 31.12.2025		al 31.12.2024	
	N. componenti	%	N. componenti	%
Totale	7	100%	8	100%

Percentuale dei membri del CdA che ha ricevuto formazione in materia di anticorruzione		
Italia	al 31.12.2025	al 31.12.2024
Numero totale dei membri del CdA	7	8
N. consiglieri che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	7	7
% consiglieri che hanno ricevuto formazione in materiale di anticorruzione	100,0%	87,5%

Numero e percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione per genere								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	0	5	56	1	0	5	55	2
Uomini	3	12	33	25	4	14	33	25
Totale	3	17	89	26	4	19	88	27
Donne	0,0%	100,0%	100%	0,1%	0,0%	100,0%	98,2%	0,3%
Uomini	100,0%	85,7%	91,7%	0,8%	100,0%	100,0%	97,1%	0,8%
Percentuale	100,0%	89,5%	96,7%	0,7%	100,0%	100,0%	97,8%	0,7%

Numero e percentuale dei dipendenti a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Numero totale	3	18	82	3.647	4	19	88	3.399
Percentuale	100,0%	94,7%	89,1%	94,7%	100,0%	100,0%	97,8%	92,4%

Disclosure 205-2: Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure in materia di anticorruzione in Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Membri dei CdA a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione				
Italia	al 31.12.2025		al 31.12.2024	
	N. componenti	%	N. componenti	%
Totale	22	100%	23	100%

Percentuale dei membri del CdA che ha ricevuto formazione in materia di anticorruzione		
Italia	al 31.12.2025	al 31.12.2024
Numero totale dei membri del CdA	22	23
N. consiglieri che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	22	22
% consiglieri che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	100,0%	95,7%

Numero e percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione per genere								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Donne	5	20	321	17	4	18	310	23
Uomini	16	50	235	44	19	48	242	47
Totale	21	70	556	61	23	66	552	70
Donne	100,0%	100,0%	99,4%	0,2%	100,0%	100,0%	99,4%	0,3%
Uomini	100,0%	94,3%	96,3%	0,6%	100,0%	100,0%	97,6%	0,6%
Percentuale	100,0%	95,9%	98,1%	0,4%	100,0%	100,0%	98,6%	0,4%

Numero e percentuale dei dipendenti a cui sono state comunicate procedure e politiche in materia di anticorruzione								
Italia	al 31.12.2025				al 31.12.2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Numero totale	21	67	503	15110	23	66	556	15.584
Percentuale	100,0%	91,8%	88,7%	92,3%	100,0%	100,0%	99,3%	93,0%

DATI RELATIVI ALLE PERFORMANCE ECONOMICHE

Disclosure 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito Coopservice S.Coop.p.A.

Prospetto di distribuzione del valore economico generato		
(valori espressi in migliaia di Euro)	2025	2024
Ricavi delle vendite	557.319.331	515.359.106
Altri proventi	17.217.765	23.038.628
Proventi finanziari	2.933.146	6.580.993
Proventi da partecipazioni	18.277.775	727.814
Utili/(Perdite) su cambi	-588	-301
Variazioni delle rimanenze	10.531.978	3.846.774
Valore economico generato dall'organizzazione	606.279.407	549.553.014
Costi operativi riclassificati	214.859.550	181.416.957
Materie prime e materiali di consumo utilizzati	64.330.183	55.522.082
Costi per servizi	123.448.709	101.200.540
Altri costi	27.080.658	24.694.335
Remunerazione del personale	349.056.989	330.927.519
Costi del personale	349.056.989	330.927.519
Remunerazione dei finanziatori	9.661.725	9.648.390
Oneri finanziari	9.661.725	9.648.390
Remunerazione dei soci	1.028.774	1.448.157
Distribuzione del risultato economico d'esercizio	1.028.774	1.448.157
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	1.866.467	2.757.239
Imposte correnti dell'esercizio	1.866.467	2.757.239
Comunità	323.361	311.339
Liberalità e sponsorizzazioni	323.361	311.339
Valore economico distribuito dall'organizzazione	576.796.866	526.509.601
Risultato economico d'esercizio destinato a riserve	5.334.764	8.396.319
Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	23.946.401	14.500.666
Imposte differite	201.376	146.428
Valore economico trattenuto dall'organizzazione	29.482.541	23.043.413

Disclosure 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito Istituto di
Vigilanza Coopservice S.p.A.

Prospetto di distribuzione del valore economico generato		
(Euro)	2025	2024
Ricavi delle vendite	173.258.919	162.199.204
Altri proventi	2.340.179	2.020.205
Proventi finanziari	2.189	8.979
Proventi da partecipazioni	483	345
Utili/(Perdite) su cambi	-	-
Variazioni delle rimanenze	335.510	-55.173
Valore economico generato dall'organizzazione	175.937.280	164.173.560
Costi operativi riclassificati	38.101.796	37.532.657
Materie prime e materiali di consumo utilizzati	5.400.332	4.962.525
Costi per servizi	28.184.007	28.353.017
Altri costi	4.517.457	4.217.115
Remunerazione del personale	135.971.245	122.572.029
Costi del personale	135.971.245	122.572.029
Remunerazione dei finanziatori	593.583	758.068
Oneri finanziari	593.583	758.068
Remunerazione degli azionisti	-	-
Distribuzione del risultato economico d'esercizio	-	-
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	261.799	1.231.838
Imposte correnti dell'esercizio	261.799	1.231.838
Comunità	5.500	300
Liberalità e sponsorizzazioni	5.500	300
Valore economico distribuito dall'organizzazione	174.933.923	162.094.892
Risultato economico d'esercizio destinato a riserve	-1.489.908	21.996
Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	2.367.445	2.292.733
Imposte differite	125.820	-236.061
Valore economico trattenuto dall'organizzazione	1.003.357	2.078.668

DATI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA

Disclosure 403-9: Infortuni sul lavoro dipendenti Coopservice S.Coop.p.A.

Infortuni sul lavoro		
Numero di incidenti	2025	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	7	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	425	429
Principali tipologie di incidenti sul lavoro	2025	2024
Tipologia 1 - Ferita/taglio	54	67
Tipologia 2 - Contusione/schiacciamento	268	285
Tipologia 3 - Lesione da sforzo: lesioni muscolari, ernia, ecc...	63	41
Altri infortuni	40	36
Dati temporali - Ore	2025	2024
Ore lavorate	17.083.953	17.109.900
Moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000
Tassi	2025	2024
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0,41	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	24,88	25,07

Disclosure 403-9: Infortuni sul lavoro dipendenti Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Infortuni sul lavoro		
Numero di incidenti	2025	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	2	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	116	117
Principali tipologie di incidenti sul lavoro	2025	2024
Tipologia 1 - Ferita/taglio	1	2
Tipologia 2 - Contusione/schiacciamento	60	48
Tipologia 3 - Lesione da sforzo: lesioni muscolari, ernia, ecc...	5	4
Altri infortuni	50	63
Dati temporali - Ore	2025	2024
Ore lavorate	7.767.848	7.167.978
Moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000
Tassi	2025	2024
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0,26	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	14,93	16,32

Disclosure 403-9: Infortuni sul lavoro dipendenti Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Infortuni sul lavoro		
Numero di incidenti	2025	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	9	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	541	546
Principali tipologie di incidenti sul lavoro	2025	2024
Tipologia 1 - Ferita/taglio	55	69
Tipologia 2 - Contusione/schiacciamento	328	333
Tipologia 3 - Lesione da sforzo: lesioni muscolari, ernia, ecc...	68	45
Altri infortuni	90	99
Dati temporali - Ore	2025	2024
Ore lavorate	24.851.801	24.277.878
Moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000
Tassi	2025	2024
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0,36	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	21,77	22,49

DATI RELATIVI ALLA CATENA DI FORNITURA

Disclosure 204-1: Proporzione di spesa verso fornitori locali Coopservice S.Coop.p.A.

Proporzione di spesa verso fornitori locali		
Area geografica	2025	2024
Italia	99,7%	99,5%
Estero	0,3%	0,5%

La ripartizione è stata effettuata tra il volume di spesa sostenuto da fornitori Italiani e quello sostenuto da fornitori esteri. Con l'accezione "local" è stato pertanto identificato il Paese Italia; oltre il 99,7% degli acquisti avviene da fornitori italiani.

Disclosure 204-1: Proporzione di spesa verso fornitori locali Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Proporzione di spesa verso fornitori locali		
Area geografica	2025	2024
Italia	99,8%	99,8%
Estero	0,2%	0,2%

Disclosure 204-1: Proporzione di spesa verso fornitori locali Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Proporzione di spesa verso fornitori locali		
Area geografica	2025	2024
Italia	99,7%	99,6%
Estero	0,3%	0,4%

DATI RELATIVI ALL'AMBIENTE

Disclosure 301-1: Materiali utilizzati per peso o volume Coopservice

Per il calcolo dei materiali, si è preso a riferimento la società Coopservice che utilizza prodotti essenzialmente per l'erogazione dei propri servizi di cleaning professionale, in particolare:

- detergenti, prodotti chimici e assimilati;
- carta (materiale di consumo);
- materiali di plastica per imballaggi.

Materiali utilizzati nello svolgimento dell'attività		
tipologia di prodotti utilizzati	2025	2024
	Consumo (Kg)	Consumo (Kg)
Totale prodotti detergenti	1.886.766	1.946.578
Prodotti chimici detergenti e disinfettanti	107.632	97.637
Prodotti chimici detergenti	1.058.226	1.127.780
Prodotti chimici detergenti per lavatrici	104.161	124.181
Prodotti chimici disincrostanti	200.215	200.007
Prodotti chimici disinfettanti	145.924	147.747
Prodotti chimici saponi	233.699	210.131
Prodotti chimici cera	21.462	21.186
Prodotti chimici professionali deceranti	12.474	15.187
Prodotti chimici deodoranti	2.972	2.722
Totale carta	2.023.186	2.115.212
Asciugamani	919.837	767.233
Carta igienica	656.757	787.902
Bobine di carta	44.485	50.153
Lenzuolini di carta	14.667	25.446
Altri materiali	387.439	484.478
Totale imballaggi e altro materiale in plastica	833.525	802.332
Peso complessivo delle principali materie prime	4.743.476	4.864.123
di cui		
Materiale rinnovabile	2.023.186	2.115.212
Materiale non rinnovabile	2.720.291	2.748.910

NOTA: Per il calcolo dell'energia e delle emissioni sono state considerate le due società Coopservice S.Coop.p.A. e Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A. in quanto condividono alcune infrastrutture, come ad esempio gli uffici della sede centrale di Via Rochdale a Reggio Emilia e altre filiali che fanno parte del perimetro di rendicontazione. Per questa ragione, la flotta aziendale fa riferimento all'intero parco mezzi composto dai veicoli di Coopservice per i servizi di cleaning, logistica e servizi tecnici ed energetici e dai veicoli che Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A. utilizza per lo svolgimento dei servizi di vigilanza e sicurezza.

Disclosure 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione					
Tipologia di consumo	U.M.	2025		2024	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
Combustibili non rinnovabili			181.697		179.059
Gas naturale	smc	66.905	2.455	97.312	3.337
Gasolio - Flotta aziendale	l	4.766.323	169.885	4.648.206	167.308
Benzina - Flotta aziendale	l	236.566	7.599	183.088	5.843
Metano - Flotta aziendale	kg	36.432	1.667	50.200	2.514
GPL - Flotta aziendale	l	3.717	91	2.219	57
Combustibili rinnovabili			5.173		3.572
HVO - Flotta aziendale	l	150.727	5.173	103.849	3.572
Energia elettrica acquistata			11.636		12.845
Fonti rinnovabili	kwh	3.226.414	11.615	760.168	2.737
Fonti non rinnovabili	kwh	5.891	21	2.807.944	10.109
Energia elettrica autoprodotta			3.231		1.480
di cui consumata	kwh	445.854	1.605	209.566	754
di cui immessa in rete	kwh	451.528	1.626	201.523	725
Totale consumi energia			200.111		196.231
Energia rinnovabile	GJ		18.393		7.063
Energia non rinnovabile	GJ		181.718		189.167

Conversioni e proprietà fisiche		
Unità di partenza	Unità di conversione	Fonte
Gas naturale riscaldamento	0,03669 GJ/smc	DEFRA 2025
Diesel/Gasolio autotrazione	1 litro di gasolio = 0,832 kg di gasolio 42,84 GJ/t	DEFRA 2025
Benzina autotrazione	1 litro di benzina = 0,746 kg di benzina 43,06 GJ/t	DEFRA 2025
Metano autotrazione (CNG)	45,745 GJ/t	DEFRA 2025
GPL autotrazione	1 litro di Gpl = 0,53 kg di Gpl 45,944 GJ/t	DEFRA 2025
HVO	34,32 MJ/l	DEFRA 2025
Tutte	1 Chilowattora [kWh] = 0,0036 Gigajoule [GJ]	DEFRA 2025
Kg a tonnellate	1000 kg = 1 t	DEFRA 2025

Disclosure 302-2: Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

Energia consumata al di fuori dell'organizzazione (1)					
Tipologia di consumo	U.M.	2025		2024	
		Totale	Totale GJ (2)	Totale	Totale GJ (2)
Energia elettrica per commessa	kWh	13.795.995	49.666	16.830.673	60.590
Gas metano per commessa	Smc	12.619.272	463.001	12.735.124	437.364
Gasolio per commessa	l	123.352	4.393	121.293	4.350
Gpl per commessa	l	29.289	726	27.334	702
Fluido per teleriscaldamento per commessa	l	1.241.680	44.216	1.097.198	39.348
Totale consumi energia			562.002		542.354

(1) I consumi di energia all'esterno dell'organizzazione includono i consumi di carburante per commessa (cat.11 GHG Protocol Corporate Value Chain Standard).

(2) Per il calcolo dell'energia consumata al di fuori dell'organizzazione sono stati utilizzati fattori di conversione Sphera MLC - Databases 2024.1. Tali fattori non sono rendicontati in quanto coperti da licenza di utilizzo. Per maggiori informazioni, consultare il sito web <https://sphera.com/product-sustainability-software/>.

Disclosure 302-3: Intensità energetica

Intensità energetica (3)			
	U.M.	2025	2024
Totale consumi energia	GJ	200.111	196.231
Valore della produzione	k€	760.598	705.443
Intensità energetica	GJ/k€	0,26	0,28

(3) Per il calcolo dell'intensità energetica si è utilizzato il totale dei consumi interni poiché più omogenei e concreti, soprattutto in ottica di comparabilità del dato nel tempo. I consumi correlati alle commesse (302-2) risultano infatti più volatili e possono aumentare o diminuire in modo spropositato a seconda degli appalti vinti.

Disclosure 305-1: Emissioni dirette di GHG - Scope 1

Emissioni Scope 1			
Tipologia	U.M.	2025	2024
Gas naturale	tCO ₂ eq	133	194
Gasolio per autotrasporto	tCO ₂ eq	12.253	11.680
Benzina per autotrasporto	tCO ₂ eq	489	382
Metano per autotrasporto	tCO ₂ eq	94	129
GPL	tCO ₂ eq	6	3
HVO	tCO ₂ eq	5	4
Adblue	tCO ₂ eq	2	-
Totale di emissioni Scope 1	tCO₂eq	12.983	12.391

Disclosure 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici - Scope 2

Emissioni Scope 2 (4)			
Tipologia	U.M.	2025	2024
Energia elettrica acquistata - Location based	tCO ₂ eq	966	1.026
Energia elettrica acquistata - Market based	tCO ₂ eq	3	1.284
Totale Scope 2 - Market Based	tCO₂eq	3	1.284

(4) Lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI Sustainability Reporting Standards 2016) prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2: "Location-based" e "Market-based". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica (fonte: Gabi). L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica (fonte: Gabi). In assenza di specifici accordi contrattuali tra l'Organizzazione ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale, laddove disponibile.

Disclosure 305-3: Altre emissioni di GHG indirette - Scope 3

Emissioni Scope 3 (5)			
Tipologia	U.M.	2025	2024
Cat. 1: Purchased Goods and services	tCO2eq	23.881	15.179
Cat. 2: Capital goods	tCO2eq	3.436	4.738
Cat. 3: Fuel- and energy related emissions	tCO2eq	3.520	3.430
Cat. 4: Upstream transport and distribution	tCO2eq	1.027	925
Cat. 5: Waste generated in operations	tCO2eq	23	19
Cat. 6: Business travel	tCO2eq	306	363
Cat. 7: Employee commuting	tCO2eq	22.408	22.500
Cat. 11: Use of sold products	tCO2eq	43.381	43.810
Cat. 12: End-of life treatment of sold products	tCO2eq	3.722	3.131
Totale Emissioni Scope 3	tCO2eq	101.705	94.094

(5) Per il calcolo delle emissioni GHG di Scope 3, in accordo con il GHG Protocol Corporate Standard e il Corporate Value Chain (Scope 3) Standards, sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:
 Per Categoria 1 e 2 sono stati utilizzati fattori Exiobase (2022) e fattori Product-Based Sphera MLC - Databases 2024.1;
 Per Categoria 3 sono stati utilizzati fattori DEFRA 2024;
 Per Categoria 6 e 7 è stato utilizzato un mix di fattori DEFRA 2024 e Sphera MLC - Databases 2024.1
 Per le restanti categorie (4, 5, 11, 12) sono stati utilizzati fattori Sphera MLC - Databases 2024.1. I fattori di emissione Sphera MLC - Databases 2024.1 sono coperti da licenza di utilizzo. Per maggiori informazioni, consultare il sito web <https://sphera.com/product-sustainability-software/>.

Tabella fattori di emissione in CO2eq			
Tipologia	U.M.	2024	Fonte
Scope 1			
Gas naturale	tCO2eq/smc	N/A	Sphera MLC-Databases 2024.1
On-Road vehicles (Diesel)	tCO2eq/litres	2,51279	Defra - 2024
On-Road vehicles (Benzina)	tCO2eq/litres	2,0844	Defra - 2024
On-Road vehicles (Metano)	tCO2eq/tonnes	2,56816	Defra - 2024
On-Road vehicles (GPL)	tCO2eq/litres	1,55713	Defra - 2024
Scope 2			
Energia elettrica - Location based	tCO2eq/kWh	N/A	Sphera MLC-Databases 2024.1
Energia elettrica - Market based	tCO2eq/kWh	N/A	Sphera MLC-Databases 2024.1

Disclosure 305-4: Intensità delle emissioni di GHG

Intensità delle emissioni GHG			
Tipologia	U.M.	2025	2024
Totale emissioni Scope 1	tCO2eq	12.983	12.391
Totale emissioni Scope 2 - Market Based	tCO2eq	3	1.284
Totale emissioni Scope 3	tCO2eq	101.705	94.094
Totale Emissioni	tCO2eq	114.691	107.769
Valore della produzione	k€	760.598	705.443
Intensità emissiva	tCO2eq/k€	0,151	0,153

Disclosure 306-3: Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento Coopservice S.Coop.p.A.

Rifiuti prodotti e smaltiti Tipologia	Mod. smaltimento	2025 Peso totale (kg)	2024 Peso totale (kg)
Rifiuti pericolosi	D9	1.560	-
	D13	719	-
	D15	12.320	13.854
	R12	11.872	11.041
	R13	25.729	23.509
Totale rifiuti pericolosi		52.200	48.404
Rifiuti non pericolosi	D9	14.062	375.574
	D13	4.170	1.209.600
	D14	1.568.630	-
	D15	2.704.275	2.388.794
	R3	105.000	36.340
	R4	2.400	8.440
	R5	13.150	23.950
	R12	374.220	362.680
	R13	2.239.452	915.758
Totale rifiuti non pericolosi		7.025.359	5.321.136

La modalità di smaltimento ci viene comunicata dal fornitore di cui ci avvaliamo per il recupero/smaltimento dei rifiuti.

I codici riportati in tabella fanno riferimento agli allegati B e C alla parte IV del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (Testo Unico Ambientale).

La lettera R identifica le operazioni di Recupero (es. recupero sostanze organiche, sostanza inorganiche, metalli); la lettera D si riferisce alle operazioni di smaltimento (es. inceneritore o discarica).

Disclosure 306-3: Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Rifiuti prodotti e smaltiti Tipologia	Mod. smaltimento	2025 Peso totale (kg)	2024 Peso totale (kg)
	R13	4.714	4.813
Totale rifiuti pericolosi		4.714	4.813
	D14	-	500
	R4	-	860
	R5	410	-
	R13	565	11.851
Totale rifiuti non pericolosi		975	13.211

Disclosure 306-3: Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento Coopservice S.Coop.p.A. + Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.

Rifiuti prodotti e smaltiti Tipologia	Mod. smaltimento	2025 Peso totale (kg)	2024 Peso totale (kg)
Rifiuti pericolosi	D9	1.560	-
	D13	719	-
	D15	12.320	13.854
	R12	11.872	11.041
	R13	30.443	28.322
Totale rifiuti pericolosi		56.914	53.217
Rifiuti non pericolosi	D9	14.062	375.574
	D13	4.170	1.209.600
	D14	1.568.630	-
	D15	2.704.275	2.388.794
	R3	105.000	36.840
	R4	2.400	9.300
	R5	13.560	23.950
	R12	374.220	362.680
	R13	2.240.017	927.609
Totale rifiuti non pericolosi		7.026.334	5.334.347

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE

Relazione della società di revisione indipendente sul Report Integrato 2025

Al Consiglio di Amministrazione di Coopservice S.Coop.p.A.,

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) del Report Integrato di Coopservice S.Coop.p.A. (di seguito la “Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, che include i dati e le informazioni della Società Coopservice S.Coop.p.A. e i dati e le informazioni della società controllata Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A..

Responsabilità degli amministratori per il Report Integrato

Gli amministratori di Coopservice S.Coop.p.A. sono responsabili per la redazione del Report Integrato in conformità ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Report Integrato.

Gli amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Report Integrato che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Coopservice S.Coop.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240, Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese
Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Toti 1 Tel. 071
2132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - Bologna 40124 Via Luigi Carlo Farini
12 Tel. 051 6186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - Firenze 50121
Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via del Mille 16 Tel. 081 36181 - Padova
35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - Parma 43121 Via Pisacane 1B Tel. 0521 275911 -
Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - Torino 10122 Via Santa Maria 11 Tel. 011
556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - Udine 33100 Piazza Belloni
9/10 Tel. 0432 25789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001.

www.pwc.com/it

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) ("IESBA Code") emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia 1), che richiede di configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Report Integrato rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nell'International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Report Integrato non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 (Revised) ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Report Integrato si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Report Integrato, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Report Integrato, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nei paragrafi “Bilancio separato | Coopservice”, “Bilancio separato | Istituto di Vigilanza Coopservice”, “Bilancio consolidato | Gruppo Coopservice” e “Capitale finanziario” del Report Integrato e i dati e le informazioni incluse nel Bilancio consolidato del Gruppo Coopservice, nel Bilancio d’esercizio della Società Coopservice S.Coop.p.A. e nel Bilancio d’esercizio della Società Istituto di Vigilanza Coopservice S.p.A.;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Report Integrato.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Coopservice S.Coop.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Report Integrato.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a livello di Società:
 - a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Report Integrato abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le sedi di Reggio Emilia e di Desenzano del Garda per Coopservice S.Coop.p.A. e per la sede di Firenze per Istituto Vigilanza Coopservice S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione, abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Limitazioni intrinseche nella redazione del Report Integrato

L'informativa fornita in merito alle emissioni di Scope 3 è soggetta a maggiori limitazioni intrinseche rispetto a quelle Scope 1 e 2, a causa della scarsa disponibilità e della precisione relativa delle informazioni utilizzate per definire le informazioni sulle emissioni Scope 3, sia di natura quantitativa sia di natura qualitativa, relative alla catena del valore.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Report Integrato della Società Coopservice S.Coop.p.A. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Report Integrato.

Verona, 2 luglio 2026

PricewaterhouseCoopers SpA



Alessandro Vincenzi
(Revisore legale)



Indirizzo

Via Rochdale 5
42122 Reggio Emilia

Contatti

0522 94011
info@coopservice.it

Web site

www.coopservice.it
www.vigilanzacoopservice.it
www.traslochicoopservice.com
futuring.coopservice.it