



COLSER
SERVIZI

Sustainability Report **2025**



Organizzazione: COLSER SOCIETÀ COOPERATIVA
ID Asserzione: FIDESG-SO-SR-COLSER-Rev.01 del 29-06-2026
Legale Rappresentante: Cristina Bazzini
Standard di riferimento: ISO17033:2020 - UNI/PdR 102:2021 SO.002
Standard del programma: Disciplinare Tecnico SUSTAINABLE ORGANIZATION® Rev. 8

Programme Operator: FidESG Srl Società Benefit
Programma: FidESG® – Sustainable Organization®
N° Registrazione FIDESG®: 0089 - SO - SR - 2026

Prima Registrazione: 07/08/2025
Aggiornamento del: 08/07/2026
Validità Registrazione: 31/12/2027

Rif. attestato di verifica e validazione N°: C799281 - COLSER SOCIETÀ COOPERATIVA - DNV



Firma del Legale Rappresentante

Firmato digitalmente da:
Cristina Bazzini
13/07/2026 12:59:20 UTC+0200



Progettazione, sviluppo e coordinamento a cura di:
ICStudio S.r.l.
Via Vittorio Emanuele, 33 50041 Calenzano (FI)
www.ics.it



SOMMARIO

LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	4	PROFILO DI SOSTENIBILITÀ	32
GUIDA ALLA LETTURA.....	5	3.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE.....	33
IL PROGRAMMA FIDESG® E IL MODELLO ORGANIZZAZIONE SOSTENIBILE®: Una risposta strutturata alle esigenze di affidabilità e trasparenza della rendicontazione aziendale di sostenibilità ESG	7	3.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT.....	34
		3.3 ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ	35
		3.4 CONTRIBUTO AGLI SDGS	44
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE	9	RISULTATI ED OBIETTIVI PER LE PRESTAZIONI ESG MOLTO RILEVANTI	46
1.1 STORIA DELLA SOCIETÀ	11	4.1 ENVIRONMENTAL (TRANSIZIONE ECOLOGICA ED ENERGETICA)	48
1.2 CHI SIAMO.....	12	4.2 SOCIAL (RESPONSABILITÀ SOCIALE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO)	52
1.3 IL GRUPPO COOPERATIVO	13	4.3 GOVERNANCE (GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI)	57
1.4 IDENTITÀ, MISSION, VISION E VALORI.....	14	4.4 DIGITAL TRANSFORMATION (TRASFORMAZIONE DIGITALE)	59
1.5 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	15	4.5 ECONOMICS & FINANCIAL (PERFORMANCE ECONOMICHE E INDICATORI DI AFFIDABILITÀ CREDITIZIA)	61
1.6 ORGANIGRAMMA SOCIETARIO	17	ALLEGATI	63
1.7 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO, POLITICA E VALORI.....	18	5.1 NOTE METODOLOGICHE E RIFERIMENTI PER IL REPORTING.....	64
CONTESTO TERRITORIALE E PRODUTTIVO	22	5.2 RISULTATI ED OBIETTIVI GLOBALI DELLE PRESTAZIONI ESG	65
2.1 RELAZIONE CON IL TERRITORIO	23	5.3 PROTOCOLLI PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI ESG	91
2.2 AZIONI PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE.....	25		
2.3 WELFARE AZIENDALE.....	26		
2.4 MERCATO DI RIFERIMENTO	27		

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,
anche quest'anno siamo lieti di condividere con voi il Bilancio di Sostenibilità di COLSER, uno strumento che rappresenta sempre più un momento fondamentale di confronto, trasparenza e responsabilità verso tutti coloro che interagiscono con la nostra realtà.

Dopo la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità, il 2025 segna un'evoluzione significativa del nostro percorso: abbiamo consolidato l'integrazione dei principi ESG all'interno delle nostre strategie e dei nostri processi, rafforzando la capacità dell'organizzazione di misurare, gestire e comunicare in modo sempre più strutturato i propri impatti economici, sociali e ambientali.

Questo documento racconta non solo i risultati raggiunti, ma anche il percorso di crescita che stiamo portando avanti, orientato alla creazione di valore condiviso e al miglioramento continuo. Un percorso che conferma la centralità delle persone e dei valori che da sempre guidano il nostro operare: trasparenza, inclusione ed equità.

Nel 2025, anno simbolico che celebra i 50 anni della nostra storia, abbiamo ulteriormente rafforzato la consapevolezza del ruolo che il nostro Gruppo riveste nel tessuto economico e sociale. I nostri servizi contribuiscono in modo concreto alla qualità della vita delle comunità, alla sicurezza degli spazi e a un utilizzo più responsabile delle risorse, generando un impatto positivo e diffuso sul territorio.

Parallelamente, abbiamo intensificato il nostro impegno su più fronti: dalla riduzione dell'impronta ambientale allo sviluppo di soluzioni innovative, dalla valorizzazione delle persone e delle competenze alla promozione di una cultura inclusiva e orientata al benessere. I risultati conseguiti testimoniano la solidità del nostro approccio e la crescente integrazione della sostenibilità nelle scelte strategiche e operative.

Essere sostenibili, per COLSER, significa adottare una visione integrata e di lungo periodo, capace di coniugare crescita economica, responsabilità sociale e tutela ambientale. Significa anche continuare a costruire relazioni solide con i territori e con le comunità, promuovendo collaborazioni e sinergie che amplificano il valore generato.

Il dialogo con i nostri stakeholder rimane un elemento chiave di questo percorso: il confronto continuo ci permette di orientare le nostre azioni, comprendere le priorità emergenti e migliorare costantemente le nostre performance. In un contesto sempre più complesso e sfidante, riteniamo che solo attraverso un impegno condiviso sia possibile affrontare le trasformazioni in atto e cogliere le opportunità future.

Desideriamo quindi esprimere un sincero ringraziamento a tutti i nostri collaboratori, clienti, partner e fornitori, che con il loro contributo quotidiano rendono possibile il raggiungimento dei nostri obiettivi e il progresso del nostro impegno verso uno sviluppo sostenibile.

Siamo consapevoli che il percorso intrapreso richiede continuità, responsabilità e visione. Per questo continueremo a lavorare con coerenza e determinazione per generare un impatto positivo duraturo, per le persone e per le generazioni future.

Buona lettura,

Cristina Bazzini
Presidente



GUIDA ALLA LETTURA

FINALITÀ E PRINCIPI DEL DOCUMENTO

Il Sustainability Report dell'azienda COLSER redatto su base volontaria e con cadenza annuale ha l'obiettivo di informare in modo affidabile e trasparente tutti gli stakeholder sui rischi, gli impatti e le strategie adottate dall'azienda negli ambiti ambientale, sociale e governance. Rappresenta un output del processo di rendicontazione aziendale di sostenibilità ESG che riporta in maniera organizzata, sistematica, oggettiva, quantitativa e verificabile, le attività svolte, i risultati conseguiti e gli impegni futuri.

QUADRO NORMATIVO E METODOLOGICO

Il Sustainability Report di COLSER si configura come Asserzione Etica di Responsabilità per lo Sviluppo Sostenibile (di seguito anche "Asserzione Etica di Sostenibilità") emessa in conformità alle norme UNI ISO/TS 17033:2020 e UNI/PdR 102:2021, attraverso l'adozione del Modello Sustainable Organization® del Programma (o schema) FidESG® approvato da Accredia per la verifica e validazione da parte di Enti Terzi indipendenti accreditati UNI CEI EN ISO/IEC 17029:2020 di Asserzioni Etiche di Sostenibilità emesse dalle Organizzazioni.

In applicazione al Modello Sustainable Organization®, COLSER ha adottato la metodologia della Valutazione di Doppia Rilevanza introdotta dalla Direttiva CSRD (UE 2022/2464), per identificare i Temi ESG più significativi sia in termini di impatto generato dall'Organizzazione verso l'esterno (inside-out), sia in relazione alle implicazioni finanziarie derivanti dal contesto esterno sull'azienda stessa (outside-in). L'impianto metodologico è basato su metriche e standard internazionali quali GRI (Global Reporting Initiative), ESRS (European Sustainability Reporting Standards), VSME (Voluntary Standards for Micro, Small and Medium-sized Enterprises) e SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) garantendo così una rendicontazione strutturata, confrontabile e conforme alle più recenti evoluzioni normative e alle aspettative degli stakeholder in ambito di sostenibilità.

CONTENUTI E STRUTTURA

Il Sustainability Report di COLSER raccoglie e illustra le informazioni e i dati storici e prospettici relativi alle performance ESG, descrivendo in modo quantitativo e dettagliato impatti, rischi, opportunità, strategie e obiettivi per ciascun Tema ESG e Tema ESG specifico individuato come "materiale", ossia emerso come rilevante dalla valutazione di doppia rilevanza finalizzata all'individuazione delle tematiche più significative per la Società e per gli stakeholder.

Al fine di consentire una lettura integrata delle informazioni fornite, per ciascuna area tematica del Sustainability Report, sono riportati anche gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs delle Nazioni Unite ad essa associati, a cui COLSER, contribuisce.

Le informazioni contenute nel Sustainability Report sono fornite dalla Direzione aziendale e sostenute da documenti ed evidenze oggettive provenienti da fonti ufficiali, approvate dal Consiglio di Amministrazione, e sottoposte a verifica e validazione di Enti Terzi indipendenti per garantire affidabilità e trasparenza.

DESTINATARI E PERIMETRO

Il presente documento è rivolto a tutti gli stakeholder di COLSER, inclusi dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali, istituzioni, investitori ed enti di certificazione. Il perimetro di rendicontazione che riguarda le attività svolte dalla società COLSER, comprende i dati storici relativi ai tre esercizi precedenti l'anno di rendicontazione e include proiezioni e obiettivi per il biennio successivo, al fine di fornire una visione di ampio periodo e trasparente delle performance aziendali e delle prospettive future.

Il Sustainability Report risponde, così, alla sentita esigenza di COLSER di illustrare ai propri stakeholder, in modo esauriente, le attività intraprese e i risultati raggiunti nell'implementazione delle pratiche di sostenibilità, ma anche di esporre gli impegni assunti dalla Società per il prossimo futuro.

GARANZIE DI QUALITÀ E AGGIORNAMENTO

L'affidabilità e l'integrità informativa dei dati e delle informazioni di sostenibilità contenuti nel Sustainability Report sono presidiate attraverso un sistema accreditato di assurance volontaria di parte terza. Il Sustainability Report di COLSER è infatti sottoposto ad un processo di valutazione indipendente svolto da un organismo di certificazione accreditato da Accredia UNI CEI EN ISO/IEC 17029:2020 che lo approva periodicamente rilasciando un Attestato di verifica e validazione con livello di garanzia ragionevole.

L'assurance volontaria copre la conformità ai Regolamenti e Disciplinari dello schema FidESG® e alle norme ISO/TS 17033:2020 e UNI/PdR 102:2021 in termini di completezza, veridicità, correttezza e ripetibilità dei dati e delle informazioni ESG dichiarati, o utilizzati per l'elaborazione del report.

Il presente documento è sottoposto ad un processo di registrazione e pubblicazione da parte del Programme Operator dello schema FidESG® a garanzia di unicità e tracciabilità. Ogni successiva revisione del Report — effettuata per aggiornamento periodico o in risposta a nuove normative o esigenze aziendali — deve essere sottoposta a una nuova valutazione di conformità agli standard di riferimento da parte di un organismo di certificazione accreditato da Accredia.



IL PROGRAMMA FIDESG® E IL MODELLO ORGANIZZAZIONE SOSTENIBILE®: Una risposta strutturata alle esigenze di affidabilità e trasparenza della rendicontazione aziendale di sostenibilità ESG

Il Programma (o schema) FidESG® nasce come risposta organica e strutturata alla crescente esigenza di garantire affidabilità e trasparenza alle asserzioni etiche di sostenibilità fornite volontariamente dalle Organizzazioni ai propri stakeholder. Si configura come uno schema di *assurance* volontario, progettato in conformità alle principali normative e agli standard internazionali di riferimento, per supportare le Organizzazioni — di qualunque settore, tipologia e dimensione — nella modellazione, gestione e comunicazione degli output della rendicontazione strategica di sostenibilità aziendale.

Lo schema è approvato da Accredia per la verifica e validazione delle Asserzioni Etiche di Sostenibilità emesse dalle Organizzazioni in conformità alle norme ISO/TS 17033:2020 e UNI/PdR 102:2021 (Circolare informativa ACCREDIA – DC N° 14-2024). *Sustainable Organization*® è il modello intersettoriale di rendicontazione strategica di sostenibilità del Programma FidESG®. Attraverso il Modello *Sustainable Organization*® del Programma FidESG®, le Organizzazioni sono guidate in un percorso strutturato di analisi e integrazione delle tematiche ESG nei processi strategici e operativi. Tale percorso è finalizzato alla misurazione, valutazione, miglioramento e comunicazione — in forma standardizzata e verificata da terze parti indipendenti — dei dati quantitativi e delle informazioni relative alle performance ESG, sia storiche sia prospettiche, nonché del livello di esposizione ai rischi ESG, attuali e potenziali, che possono generare impatti avversi sull'Organizzazione e sui suoi stakeholder.

Nel Modello *Sustainable Organization*® le questioni di Sostenibilità sono organizzate in 5 Ambiti ESG (detti anche Piallar ESG): Transizione Ecologica ed Energetica (E), Responsabilità Sociale e Salute e Sicurezza sul Lavoro (S), Gestione Aziendale e Qualità del Prodotto/Servizio (G), Trasformazione Digitale (d), Performance Economiche e Finanziarie (e). Gli ultimi due ambiti rappresentano specializzazioni tematiche strettamente connesse con la governance d'impresa.

L'impianto metodologico si basa su un database ESG conforme ai principali standard internazionali di rendicontazione di sostenibilità quali GRI, ESRS, VSME e SFDR, che attraverso una struttura "ad albero", partendo dai 5 Ambiti ESG, si articola in 26 Temi ESG e 136 Temi ESG Specifici, a cui sono associati oltre 1000 indicatori ESG quantitativi intersettoriali attualmente disponibili nella "Raccolta Dati Standard" del Modello *Sustainable Organization*®. A questa base informativa è inoltre possibile integrare ulteriori indicatori di sostenibilità di interesse (es: KPI dei Sistemi di Gestione ISO) attraverso le "Raccolte Dati on demand".

L'algoritmo validato del Modello (*ESG Management Maturity Model*) calcola con metriche quantitative e criteri oggettivi (indipendenti dal soggetto valutante) - secondo una scala di 5 livelli di maturità organizzativa - la capacità dell'Organizzazione di gestire e prevedere le prestazioni ESG e il livello di esposizione ai rischi e impatti ESG attuali e potenziali per ogni Ambito ESG, Tema ESG, Tema Specifico ESG e Indicatore ESG.

L'intero processo è gestito tramite la piattaforma digitale SaaS FidESG® integrata allo schema, che — nel rispetto dei Regolamenti e dei Disciplinari del Programma approvati da Accredia — supporta l'Organizzazione attraverso un *tool BPM web-based* articolato in 10 step che semplifica e velocizza tutte le fasi della rendicontazione ESG: dalla valutazione di doppia rilevanza (o doppia materialità) condotta in linea con la Direttiva CSRD (UE 2022/2464) secondo le prospettive della Rilevanza d'Impatto e di quella EconomicoFinanziaria, alla progettazione della base dati, all'applicazione dei protocolli digitali per la raccolta dati, alla valutazione quantitativa delle prestazioni ESG e all'analisi dei rischi e degli impatti ESG, fino all'elaborazione dei piani di miglioramento ESG, all'archiviazione delle evidenze oggettive in formato digitale e alla pubblicazione di due Asserzioni Etiche di Sostenibilità *Organization ESG Rating & Risk* e *Sustainability Report*.

L'*Organization ESG Rating* FidESG® è un profilo di sostenibilità che, per ciascun Ambito e Tema ESG, identifica la capacità dell'Organizzazione di gestire e prevedere i dati e le informazioni sulle prestazioni ESG di natura storica e prospettica, e il livello di esposizione ai Rischi e Impatti ESG Attuali e Potenziali.

Il *Sustainability Report* FidESG® è il documento che presenta, in forma strutturata e verificabile, le informazioni e i dati storici e prospettici relativi alle performance ESG dell'Organizzazione, descrivendo con metriche quantitative e in modo analitico rischi, impatti, strategie e obiettivi per ciascun Tema ESG e Tema ESG specifico identificato come materialmente rilevante per l'Organizzazione e per i suoi stakeholder dall'analisi di doppia rilevanza.

Le Asserzioni Etiche di Sostenibilità del Programma FidESG® sono sottoposte - anche singolarmente - a un processo di *assurance* volontario (verifica e validazione) condotto da un Organismo di Certificazione accreditato da Accredia ai sensi della UNI CEI EN ISO/IEC 17029:2020, finalizzato a valutare la conformità alle norme ISO/TS 17033:2020 e UNI/PdR 102:2021 e al Regolamento e ai Disciplinari Tecnici dello Schema FidESG®, sulla base dei criteri di completezza, veridicità, correttezza e ripetibilità delle informazioni e dei dati ESG utilizzati dall'Organizzazione e dichiarati nelle Asserzioni Etiche Organization ESG Rating & Risk e/o Sustainability Report.

In caso di esito positivo, l'Organismo di Certificazione rilascia due distinte *Dichiarazioni di Verifica e Validazione* — una relativa all'Organization ESG Rating e l'altra relativa al Sustainability Report — che attestano, rispettivamente e con livello di garanzia "limitato" o "ragionevole":

- la conformità del livello di esposizione ai rischi e impatti ESG attuali e potenziali dell'Organizzazione
- la conformità delle informazioni e dei dati quantitativi relativi alle prestazioni ESG di natura storica e prospettica utilizzati e dichiarati dall'Organizzazione

Grazie al mutuo riconoscimento internazionale — rappresentato in Italia da Accredia — le Dichiarazioni di Verifica e Validazione delle Asserzioni Etiche di Sostenibilità FidESG®, rilasciate dagli Organismi di Verifica e Validazione accreditati UNI CEI EN ISO/IEC 17029:2020, sono riconosciute in tutto il mondo come ugualmente affidabili.

Le Organizzazioni che superano con esito positivo le valutazioni condotte dagli Enti Terzi Indipendenti Accreditati ottengono le *Etichette Etiche di Sostenibilità FidESG®*: "Sustainable Organization® Rating" e/o "Sustainable Organization® Reporting".

Le Asserzioni Etiche di Sostenibilità approvate ed esportate in formato digitale dal software FidESG® sono sottoposte a un processo di registrazione da parte del Programme Operator, che provvede all'apposizione di un QR code identificativo e dell'Etichetta Etica FidESG® rilasciata, nonché alla marcatura con firma digitale dell'Organizzazione per garantirne originalità, tracciabilità e unicità. Le Asserzioni Etiche di Sostenibilità registrate vengono infine pubblicate nel "Registro FidESG® delle Organizzazioni Sostenibili" e rese disponibili alla consultazione degli stakeholder.

La gestione dello Schema è sottoposta a controlli sistematici e rigorosi da parte di Accredia, conferendo a FidESG® valenza di garanzia di affidabilità e imparzialità. In sintesi, lo Schema FidESG® rende disponibile alle aziende un sistema riconosciuto e validato per la gestione strategica della sostenibilità, favorendo trasparenza, miglioramento continuo, competitività e creazione di valore condiviso. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito www.fidesg.it



ESG Rating &
Reporting
Management
Programme

1

PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE

Storia della società

Chi siamo

Il gruppo cooperativo

Identità, Mission e Vision

Struttura organizzativa

Dichiarazione di impegno, politica e valori

Welfare Aziendale



50

ANNI DI STORIA



16

CERTIFICAZIONI
POSSEDUTE



0

INCIDENTI SULLA
CORRUZIONE

INFORMAZIONI GENERALI E CONTATTI	
Ragione Sociale	COLSER SOCIETÀ COOPERATIVA
Indirizzo (sede legale)	Via Giorgio Sidney Sonnino, 33A – 43126 Parma (PR), Italia
Altri indirizzi	Unità locali operative: Via Giorgio Sidney Sonnino, 35 – 43126 Parma (PR); Via Londra, 4 – 43010 Fontevivo (PR); Via Parigi, 6 – 43010 Fontevivo (PR); Via Mantova, 68 – 43123 Parma (PR). Altre filiali: Filiale di TRIESTE, Via G. e Sebastiano Caboto, 19/1 34147 Trieste; Filiale di VENEZIA, Via Alfonso Lamarmora, 12 30173 Mestre (VE); Filiale di CREMA, Via Crocetta, 19 26010 Ripalta Cremasca (CR); Filiale di SASSUOLO (MO), Via San Lorenzo, 32 41049 Sassuolo (MO); Filiale di PISA, Via Gioacchino Volpe, 140 56121 Pisa; Filiale di ROMA, Via Abruzzi, 25 00187
Telefono	+39 0521 497111
e-mail	info@colser.com
Sito web	www.colser.com
Numero dipendenti (al 31/12/2025)	5.208
Numero di ULA	3.596
Periodo e data di approvazione dell'ultimo bilancio di esercizio (gg/mm/aa)	01/01/2025 – 31/12/2025 Data di approvazione: 22/05/2026
Referente e responsabile compilazione ESG	Giorgio Barral

1.1 STORIA DELLA SOCIETÀ

- 1975** Fondazione di COLSER, con avvio delle attività nel settore della sanificazione e igiene ambientale, sia nel pubblico che nel privato
- 1986** Espansione oltre i confini provinciali, con crescita progressiva in nuovi territori.
- 1993** Apertura della prima filiale a Sassuolo, espandendo l'attività al settore industriale.
- 1998** Prosegue l'espansione in Lombardia con una filiale a Crema.
- 2000** Apre la terza filiale a Pisa, ampliando i servizi offerti in Toscana.
- 2001** Ingresso in un nuovo delicato settore di intervento, l'area sociale, con il rilancio del marchio Domus Parma, operante nel settore socioassistenziale (anziani, minori, disabili, psichiatria).
- 2003** Oltre all'ambito cleaning, si afferma anche nel settore dei multiservizi e dei servizi integrati.
- 2007** COLSER entra tra i primi 10 operatori in Italia nel cleaning ospedaliero e sanitario.
- 2008** Nasce il Gruppo Cooperativo COLSER-Auroradomus, frutto della partnership con la cooperativa sociale Aurora che si fonde, a sua volta, nel 2010 con la cooperativa Domus.
- 2014** Lancio del progetto Welfare Cooperativo, a sostegno dei soci e delle loro famiglie.
- 2018** Creazione delle divisioni COLSER TECH e COLSER GREEN, attraverso la quale COLSER ottiene la certificazione ECOLABEL UE per servizi di pulizia ambiente.
- 2020** COLSER affronta la pandemia con i propri operatori impegnati, al fianco di medici e infermieri, negli ospedali e nelle case di riposo.
- 2021** Nasce COLSER LOG, la nuova divisione per l'outsourcing logistico.
- 2022** 2023 COLSER diventa una realtà nazionale grazie a diverse aggiudicazioni Consip in Campania, Basilicata e Puglia. Apre la filiale di Roma da cui parte l'ampliamento dell'area Centro Sud.
- 2024** Cresce ancora la clientela, si rafforza la presenza nel Centro Sud grazie a numerose convenzioni, soprattutto a Roma (tra cui Ministeri dell'Interno, Lavoro e Imprese Made in Italy). La divisione Colser Log registra un forte incremento del fatturato, mentre Colser Tech vede un buon aumento nei servizi di building management.
- 2025** Celebrazione dei 50 anni di COLSER, un traguardo che conferma la solidità del percorso di crescita e il forte radicamento sul territorio. Le iniziative realizzate, dall'Assemblea dei Soci alla Cena di Gala con istituzioni, clienti e stakeholder, hanno rafforzato il senso di appartenenza e la visibilità del Gruppo. Nel 2026 COLSER sarà inoltre insignita del Premio Sant'Ilario, a riconoscimento del valore generato per la comunità.

**“Con impegno e professionalità, con amore
e dedizione, abbiamo costruito la nostra storia.
Dietro ogni gesto, dietro ogni traguardo raggiunto
c'è la volontà di essere sempre al vostro fianco.”**

1.2 CHI SIAMO

COLSER leader multiservizi in Italia, offre soluzioni avanzate prendendosi cura dei bisogni delle imprese, delle comunità e delle persone, migliorando ogni giorno gli ambienti dove si lavora e si vive il quotidiano. COLSER è specializzata nel settore cleaning in ambiente sanitario-ospedaliero, civile, industriale, specialistico e grandi interventi, in attività di facility management, tra cui front-office e portierato, help desk e servizi integrati, smart building management e manutenzione di impianti, logistica e trasporti speciali. L'Headquarter è a Parma, ma la dimensione aziendale implica la presenza di diverse filiali distribuite sul territorio nazionale, garantendo così un contatto diretto con le comunità in cui svolgiamo i nostri servizi.

Con una lunga esperienza nei servizi di cleaning nel settore sanitario, COLSER ha saputo negli anni ampliare i propri servizi sviluppando le divisioni Tech, Log e Green, entrando con successo in nuovi settori. Grazie, quindi, anche alla sua multidisciplinarietà, COLSER è diventata uno dei principali leader nel mercato del facility management, offrendo servizi in grado di coniugare innovazione, sensibilità ambientale, benessere della persona e qualità della prestazione.

LE DIVISIONI

COLSER affianca il cliente nella soddisfazione dei propri bisogni. Attraverso l'ascolto, l'analisi e la progettazione di una gestione completa del servizio, sviluppa soluzioni specifiche o integrabili, garantite da know-how avanzati, metodologie innovative, strumenti hi-tech e processi green-driven.

Pulizia, sanificazione e igiene ambientale in ambito sanitario, civile, agroalimentare e metalmeccanico, sanificazioni specialistiche in ambienti farmaceutici sterili o in ambito alimentare, servizi di disinfestazione, derattizzazione e grandi interventi. Nell'ambito del facility management, sono compresi anche i servizi integrati, tra cui office, custodia, portierato avanzato, ma anche servizi ausiliari di lavanderia, guardaroba e manutenzione del verde.

Con circa cinquant'anni di esperienza nel settore cleaning, sanificazione e igiene ambientale, COLSER è oggi leader multiservizi in Italia, in grado di offrire una suite completa di servizi suddivisi in quattro divisioni: COLSER cleaning & soft facility management, COLSER Green, COLSER Tech, COLSER Log.

Tali servizi vengono riconosciuti dai propri clienti per innovazione, efficienza, responsabilità sociale ed ambientale, generatori di benefici non solo economici, ma anche per il territorio in cui opera.

COLSER CLEANING & SOFT FACILITY MANAGEMENT

Pulizia, sanificazione e igiene ambientale in ambito sanitario, civile, agroalimentare e metalmeccanico, sanificazioni specialistiche in ambienti farmaceutici sterili o in ambito alimentare, servizi di disinfestazione, derattizzazione e grandi interventi. Nell'ambito del facility management, sono compresi anche i servizi integrati, tra cui office, custodia, portierato avanzato, ma anche servizi ausiliari di lavanderia, guardaroba e manutenzione del verde.



Divisione Building di COLSER

COLSER TECH

Manutenzione e ingegneria della manutenzione, impianti tecnologici, gestione manutentiva degli immobili, smart building management, in particolare Technology Management, BMS e Building Keeping.

COLSER GREEN

Divisione green di COLSER che eroga servizi di pulizia interna certificati Ecolabel UE a basso impatto ambientale attraverso l'adozione di sistemi e prodotti ecocompatibili, l'utilizzo di macchinari ad elevata efficienza energetica e la gestione della raccolta differenziata presso i siti di lavoro, grazie anche alla progettazione di contenitori personalizzati che rafforzano il messaggio di una corretta diversificazione degli scarti.



Divisione certificata EU Ecolabel



Divisione Logistica di COLSER

COLSER LOG

Trasporto merci in ambito sanitario, civile, pubblico e alimentare, movimentazione materiali e arredi, traslochi, handling opere d'arte e servizi aeroportuali, logistica sanitaria, logistica integrata, picking, stoccaggio e gestione magazzini.

1.3 IL GRUPPO COOPERATIVO

COLSER-AURORADOMUS

Il Gruppo, composto dalle tre realtà COLSER, Auroradomus e Saltatempo, è specializzato nell'erogazione di soluzioni qualificate, innovative e sostenibili dedicate alle imprese, agli enti, sia pubblici che privati, e alle persone. La multidisciplinarietà e l'eccellenza dei servizi, la spiccata propensione all'innovazione e alla responsabilità sociale e ambientale fanno sì che il Gruppo sia riconosciuto da clienti e stakeholder come un top player multiservizi sicuro e affidabile, in grado di collaborare in scenari digital e affrontare le sfide del futuro.

Le sinergie e la condivisione della conoscenza che si realizza tra le società del Gruppo permettono, inoltre, di attuare economie di scala che ne assicurano l'ottimizzazione delle risorse e l'avanzamento dei processi

COLSER nel 2001 coglie l'opportunità di apertura verso un nuovo ambito di intervento, il sociale, grazie all'operazione di rilancio di un marchio storico del terzo settore, Domus. Dopo qualche anno, sarà l'incontro con la cooperativa sociale Aurora, altra importante realtà del territorio, a dare vita ad un'innovativa progettualità nel panorama imprenditoriale con la nascita nel 2008 del Gruppo Cooperativo COLSER – Auroradomus.



gruppo
COLSER-AURORADOMUS

LE ALTRE DUE REALTÀ DEL GRUPPO



Cooperativa sociale ONLUS, opera nell'area sociale attraverso servizi che mettono al centro la persona nella sua integrità, psicologica e fisica. La gamma delle attività offerte varia in base alla tipologia dei beneficiari, ossia anziani, bambini, minori e disabili, e alla complessità assistenziale che essi richiedono. Auroradomus è oggi in grado di offrire affidabilità progettuale di elevato profilo, affiancata da sostenibilità dei costi di gestione.



Cooperativa sociale ONLUS di tipo B, è specializzata nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate all'interno di diverse realtà imprenditoriali del territorio, offrendo diversi servizi alle imprese. Dal 2010, accresce i valori del Gruppo, dando opportunità di crescita sia alle persone che alle aziende e amministrazioni pubbliche che devono ottemperare alla Legge 68/99. Saltatempo risponde così alle esigenze di professionalità e co-progettazione, stipulando col committente una partnership fondata su valori comuni.

1.4 IDENTITÀ, MISSION, VISION E VALORI

MISSION	VISION	VALORI
“Progettare ed erogare servizi alle imprese, alle comunità ed alle persone per fare impresa attraverso il lavoro e dare valore alle imprese con il lavoro” COLSER è nata per progettare ed erogare servizi che soddisfino i bisogni delle imprese, delle comunità e delle persone, prendendosi cura, con discrezione e professionalità, degli ambienti dove si lavora, si educa, si cura e si vive il quotidiano. Tali servizi vengono riconosciuti dai propri clienti per innovazione, efficienza, responsabilità sociale ed ambientale, generatori di benefici non sono economici, ma anche per il territorio in cui opera. La storia di COLSER si sviluppa attorno a un perno fondamentale: crescere come impresa con la giusta attenzione al business e ai risultati economici per essere protagonisti capaci in un mercato sempre più complesso e competitivo, ma restando fedeli ai propri valori.	“Essere dove c’è un bisogno che può essere trasformato in un servizio, per contribuire al benessere e alla qualità della vita delle persone, delle imprese e delle comunità in cui viviamo” COLSER è leader nei principali settori di attività, con un’accentuata propensione alla diversificazione, ai multiservizi e all’innovazione e con uno sguardo curioso all’internazionalizzazione. È una realtà in grado di affrontare le sfide del futuro con progetti innovativi che si inseriscono in un mercato sempre più competitivo, diventando partner indispensabile per i propri clienti.	“Migliorare la qualità della vita delle persone e delle comunità in cui operiamo attraverso il lavoro” COLSER concorre al benessere della collettività attraverso lo sviluppo e la salvaguardia dell’occupazione, garantendo equità economica mediante un’azione solidale e a tutela, anche normativa, dei lavoratori verso i quali si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. COLSER opera nel rispetto della legalità, con requisiti confermati dall’assegnazione del Rating di Legalità, e nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, promuovendo la trasparenza e la dignità personale e incoraggiando la democrazia partecipata. Valorizza le risorse umane con costante attenzione alla crescita professionale e personale, assicurata da attività formative incentrate sulla responsabilità soggettiva e organizzata. Contribuisce a tutelare l’ambiente tramite una serie di azioni rivolte a progettare e realizzare servizi eco-compatibili ed eco-sostenibili. Vive in stretta connessione con il territorio e attraverso azioni di responsabilità sociale contribuisce a migliorare la qualità della vita di tutti i membri della comunità in cui opera



1.5 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel 2025, COLSER adotta un **modello di governance tradizionale**, che vede la presenza di organi formali quali l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Comitato Esecutivo (CE), il Direttore Generale e le direzioni ad esso collegate. Sono altresì nominati i membri del collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza (OdV) quali organi di controllo.

L'**Assemblea dei Soci** è l'organo competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie riservate alla stessa dall'art. 35 dello Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** si compone di 15 membri ed è composto da soci eletti dall'Assemblea dei Soci, secondo quanto previsto dallo statuto. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa, esclusi quelli riservati all'Assemblea dalla Legge.

Il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione Cristina Bazzini ricopre anche il ruolo di Presidente del Comitato Esecutivo e ha la legale rappresentanza della Cooperativa.

Il **Vicepresidente** del Consiglio di Amministrazione, Giovanni Poletti, è anche membro del Comitato Esecutivo. Al Vicepresidente sono conferiti tutti i poteri del Presidente in caso di assenza e/o impedimento.

Al **consigliere delegato**, Giorgio Barral, sono conferiti dal Consiglio di Amministrazione i poteri e le funzioni in materia di igiene, salute e sicurezza, nominandolo conseguentemente Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e **Direttore Generale**.

Il **Comitato Esecutivo (CE)** è l'organo collegiale a cui il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte delle proprie attribuzioni per la gestione della Cooperativa, ed è composto da sei membri eletti dal Consiglio di Amministrazione ogni 3 anni. Il Comitato Esecutivo è l'Organo designato a mettere in atto le linee strategiche di indirizzo e gli obiettivi generali ed operativi della società e di supervisionare il corretto esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti alle diverse direzioni, riportando le proprie decisioni al Consiglio di Amministrazione. In capo al Comitato Esecutivo, oltre alle materie riservate alla sua competenza dalla legge e dallo

Statuto, vi è la definizione delle strategie, delle politiche e degli obiettivi correlati allo sviluppo sostenibile. I membri del CE, in qualità di figure di Direzione aziendale, approvano i dati e le relazioni periodiche inerenti alla sostenibilità. Con cadenza periodica il Comitato Esecutivo rendiconta al Consiglio di Amministrazione l'andamento del proprio operato e discute di eventuali criticità riscontrate nella gestione della Cooperativa.

Direttore Generale è eletto dal Consiglio di Amministrazione con lo scopo di assicurare il necessario coordinamento esecutivo delle disposizioni generali impartite dagli organi di gestione della società.

Il **Collegio Sindacale** si compone di 5 membri: 3 sindaci effettivi e 2 supplenti: il Presidente Enrico Ferrari. I sindaci effettivi Luca Romeo e Maria Laura Bianchi ed i sindaci supplenti Marco Vignali e Gian Pietro Menozzi.

COLSER si è dotata di un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, per vigilare sulle responsabilità per eventuali illeciti commessi nel presunto interesse dell'azienda e di coloro che vi lavorano.

Tale organismo si presenta come collegiale, composto da tre membri, tutti dotati dei necessari requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità.

Al fine di garantire la massima trasparenza dei processi aziendali e ridurre il rischio di fenomeni corruttivi, il Comitato Esecutivo, in conformità alla ISO 37001, ha attribuito alla **Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione** specifiche responsabilità e autorità.

In particolare, a tale funzione è demandato il compito di:

- supervisionare la definizione e l'implementazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- rappresentare il punto di riferimento per il sistema di gestione anticorruzione e per tutte le tematiche connesse a possibili condotte corruttive;
- garantire la conformità del sistema di gestione;
- riferire sulle performance del sistema al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Esecutivo e all'Organismo di Vigilanza.

Per prevenire possibili situazioni di conflitto di interessi, al momento della nomina di un consigliere viene attivato un processo di due diligence, finalizzato a segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali incarichi ricoperti presso altre aziende. Tale processo è applicato a tutte le figure apicali.

All'interno dell'organizzazione sono state definite dal Consiglio di Amministrazione specifiche deleghe di funzione. Fino a tutto il 2025 il **Direttore Tecnico** ha ricoperto il ruolo di **responsabile ambientale e responsabile HACCP** (procura novembre 2015) con delega di funzione, poteri e facoltà in materia di tutela dell'ambiente, di inquinamento, di gestione dei rifiuti e di sicurezza alimentare.

Politiche di Remunerazione

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è definito e approvato dall'Assemblea dei Soci. Per gli amministratori con incarichi specifici, la remunerazione è stabilita e approvata direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione del personale, a tutti i livelli e gradi, è definita secondo la politica retributiva aziendale, elaborata dalla Direzione Risorse Umane e dal Direttore Generale e successivamente approvata dal Comitato Esecutivo. È inoltre previsto un premio annuale collegato al raggiungimento dei risultati economico-finanziari dell'azienda.

Sono inoltre previste ulteriori forme di integrazione, tra cui:

- **Assistenza sanitaria:** garantita a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in conformità ai CCNL applicati;
- **Fringe benefits:**
 - **Automezzi aziendali:** assegnati secondo quanto previsto dalla policy aziendale approvata dal Comitato Esecutivo;
 - **Buoni di Natale:** assegnati dal Consiglio di Amministrazione ai lavoratori in base ai risultati economici annuali e ai criteri definiti dallo stesso.

COLSER si impegna a garantire equità retributiva e pari opportunità tra uomini e donne in tutti i ruoli aziendali, attraverso una politica retributiva inclusiva e attenta.

Il Gruppo Cooperativo Paritetico

Il Gruppo COLSER-Auroradomus ha costituito, per l'attività di direzione e coordinamento, un organismo di controllo denominato Comitato Paritetico, composto da 6 membri nominati dai Consigli di Amministrazione delle due società del gruppo. Il comitato è stato nominato il 7 agosto 2008 in sede di costituzione del Gruppo Cooperativo ed è così composto da:

Componente	Ruolo
CRISTINA BAZZINI	Presidente del Gruppo e Presidente di Colser
MARINA MORELLI	Presidente di Auroradomus
GIOVANNI POLETTI	Vicepresidente di Colser
MAURO CHIARI	Direttore Amministrativo di Colser
BARBARA GUIDOTTI	Vicepresidente di Auroradomus
ROBERTA LASAGNA	Vicepresidente di Auroradomus

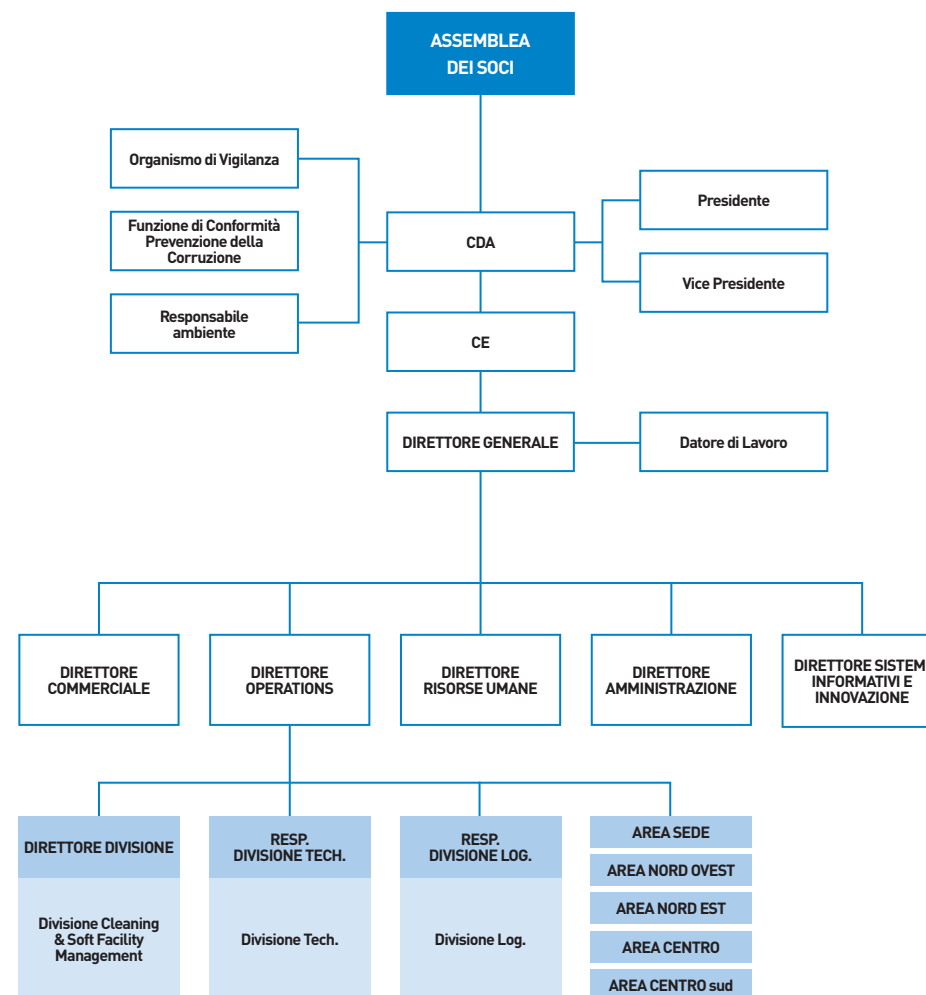
Le funzioni di questo organismo si esplicitano fondamentalmente:

- Nell'elaborazione e nello sviluppo di strategie di mercato comuni per l'acquisizione di nuovi clienti sia pubblici che privati;
- Nella gestione delle relazioni pubbliche e dei rapporti con il territorio;
- Nell'elaborazione e nello sviluppo di un percorso graduale di integrazione delle due cooperative fondanti che richiede la condivisione e lo scambio di tutte le informazioni aziendali;
- Nella partecipazione a procedure finalizzate all'affidamento di servizi da parte di Pubbliche Amministrazioni, organismi pubblici o altri soggetti ed enti di natura privata;
- Nell'individuazione e attuazione di forme di sinergia economico-finanziaria e organizzativa.

1.6 ORGANIGRAMMA SOCIETARIO

COMPOSIZIONE DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

CdA	Carica	Fascia d'Età	Sesso	In carica da	CdA Esecutivo
CRISTINA BAZZINI	Presidente	51-65	F	25/06/2021	Presidente
GIOVANNI POLETTI	Vicepresidente	51-65	M	25/06/2021	Membro
GIORGIO BARRAL	Direttore Generale e Consigliere Delegato	51-65	M	24/05/2024	Membro
MASSIMO VARACCA	Consigliere	51-65	M	25/06/2021	Membro
MAURO CHIARI	Consigliere	51-65	M	25/06/2021	Membro
CARMELO NICOLA PRATTICÒ	Consigliere	51-65	M	25/06/2021	Membro
LETIZIA SERAFINI	Consigliere	51-65	F	25/06/2021	
PAOLA CIPRIANI	Consigliere	51-65	F	25/06/2021	
GIULIANO NOTARI	Consigliere	30-50	M	25/06/2021	
LAURA IOTTI	Consigliere	30-50	F	25/06/2021	
CHIARA FERRARI	Consigliere	30-50	F	25/06/2021	
ROSANGELA BARBIERI	Consigliere	51-65	F	24/05/2024	
ELISABETTA CANDELETTI	Consigliere	30-50	F	24/05/2024	
GIACOMO GRILLO	Consigliere	30-50	M	24/05/2024	
TAMARA JALANBOU	Consigliere	51-65	F	24/05/2024	



1.7 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO, POLITICA E VALORI

ETICA NEL BUSINESS

Coltivare un'etica del business, per COLSER, significa offrire servizi che rispondano con responsabilità ai bisogni delle imprese, delle comunità e degli individui. COLSER si impegna quindi a garantire ambienti di lavoro e di vita migliori, operando con professionalità e dedizione e orientando ogni azione al benessere collettivo e al rispetto dei valori umani, oltre che al perseguimento degli obiettivi economici.



I principi e gli impegni, in coerenza con la mission e la vision aziendale, che COLSER rispetta nello svolgimento delle proprie attività, sono riportati nella Politica Integrata. La Politica Integrata, visionabile al QR Code in alto, rappresenta la volontà di COLSER di diffondere i principi e gli impegni che quotidianamente si assume nello svolgere le proprie attività.

ANTICORRUZIONE

Consapevole della natura fortemente lesiva della corruzione nei confronti degli interessi pubblici e della collettività, COLSER disapprova, vieta e condanna ogni forma di corruzione. La cultura della Cooperativa si fonda infatti su conformità alla legge, integrità, trasparenza e onestà. Per questo, i rapporti di business sono improntati ai principi di correttezza, imparzialità e collaborazione. COLSER ha adottato un **Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione** ricompreso nel Sistema di Gestione Integrato dell'impresa e **integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**, al fine di:

- garantire l'integrità della Cooperativa, rafforzandone il sistema di controllo interno;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali, assicurando il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto;
- sensibilizzare tutti i soggetti che, a vario titolo, collaborano o intrattengono relazioni con l'azienda sui principi di trasparenza e correttezza.

Come previsto dal D.lgs. 231/2001, è stato istituito un **Organismo di Vigilanza** con il compito di verificare il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e di Comportamento, nonché di riferire al Consiglio di Amministrazione in merito ad aggiornamenti, modifiche ed eventuali situazioni di mancato rispetto di quanto previsto. Al fine di garantire la massima trasparenza nei processi aziendali e ridurre il rischio di fenomeni corruttivi, COLSER ha certificato il proprio sistema di gestione secondo la norma UNI ISO 37001. In conformità a tale norma, il Comitato Esecutivo ha inoltre nominato un Responsabile per la prevenzione della corruzione. Nel triennio 2023-2025 non sono stati rilevati episodi di corruzione accertati che abbiano comportato il licenziamento di dipendenti, l'adozione di provvedimenti disciplinari o la risoluzione e il mancato rinnovo di contratti con partner commerciali. Inoltre, nel periodo di rendicontazione non sono state avviate cause legali pubbliche per corruzione nei confronti della Società o dei suoi dipendenti.

STRUMENTI DI SEGNALEZIONE

Eventuali casi di non conformità o criticità possono essere condivisi tramite:

- Indirizzo di posta elettronica: odv@colser.com
- Cassetta delle Idee a cui ogni dipendente può inviare, anche in forma anonima, idee, proposte e osservazioni volte a migliorare la vita in cooperativa. È possibile accedere a tale area dal sito web aziendale www.colser.com.

Segnalazioni Whistleblowing: in conformità al D.lgs. n. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea in contesto lavorativo. Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso l'applicativo:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Colser>

oppure a mezzo del servizio postale, in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata" e "All'attenzione della Funzione whistleblowing di COLSER", al seguente indirizzo: c/o COLSER SERVIZI SCRL Via G. Sonnino 33 -43100 Parma (PR). I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

RATING DI LEGALITÀ

L'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM) ha attribuito a COLSER il Rating massimo di legalità, con punteggio di tre stelle, assegnato alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Il Rating di legalità è stato introdotto come misura di garanzia per gli stakeholder, soprattutto nell'ambito del delicato settore degli appalti pubblici, con l'obiettivo di promuovere e premiare le imprese italiane che adottano comportamenti etici in ambito aziendale e una corretta gestione del proprio business. Infatti, oltre alla dimostrazione di assenza per le società e per i loro amministratori di qualsiasi reato di carattere amministrativo, tributario o penale, le aziende sono tenute a dimostrare l'adozione di modelli organizzativi rivolti a prevenire il ricorso a comportamenti illegittimi e a promuovere attraverso azioni di "Corporate Social Responsibility" il corretto e funzionale utilizzo delle risorse. Il massimo punteggio assegnato dall'AGCM indica il rispetto di tutti i requisiti stabiliti dall'Antitrust e attesta la virtuosità della società, oltre a costituire un criterio premiale nella valutazione delle offerte di gara, così come previsto dal Codice degli Appalti. COLSER, inoltre, è iscritta alla "White List" della Prefettura di Parma, risultando quindi impresa non soggetta a tentativi di infiltrazione mafiosa.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il patrimonio di COLSER si riflette nei suoi collaboratori. Attraverso il rispetto dei loro diritti, l'azienda contribuisce al miglioramento della società in cui opera. COLSER rifiuta categoricamente il lavoro minorile e ogni forma di lavoro forzato o coatto.

Il rispetto dei diritti umani e della persona-lavoratore è un principio fondamentale: sono pertanto esclusi comportamenti e linguaggi lesivi. L'azienda promuove inoltre la libertà di associazione e garantisce il rispetto delle normative vigenti in materia di salari, contributi, ferie e orario di lavoro. COLSER adotta un approccio improntato all'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, anche multipla o interconnessa, legata a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni

politiche, condizione sociale o fede religiosa, nonché a qualsiasi altra condizione che possa generare disparità.

Tale impegno è garantito dal mantenimento della certificazione etica SA8000, dalla certificazione UNI ISO 30415 per la promozione dei principi di diversità e inclusione e dalla certificazione UNI/PdR 125:2022 relativa alla parità di genere.

COLSER è soggetta a ispezioni e audit periodici da parte di enti indipendenti, finalizzati a verificare la conformità agli standard e a garantirne il rispetto all'interno dell'organizzazione e lungo l'intera catena del valore.

L'azienda si impegna inoltre a coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori, attraverso il Social Performance Team (SPT), nel monitoraggio, nel miglioramento e nella comunicazione del sistema SA8000, al fine di favorire la partecipazione di tutti gli stakeholder alla realizzazione della Politica Integrata Societaria.

QUALITÀ DEI SERVIZI

COLSER è costantemente impegnata nella progettazione e nell'erogazione di servizi orientati alla massima soddisfazione del cliente, nel rispetto dei requisiti di conformità applicabili e in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione. Per raggiungere tali obiettivi, l'azienda si impegna a rispettare contratti e capitoli, valutare rischi e opportunità, investire in tecnologie e nella manutenzione delle attrezzature, valorizzare le competenze del personale e selezionare fornitori qualificati e affidabili, coinvolgendoli nei processi operativi.

A supporto di questa politica, COLSER ha adottato un sistema di gestione per la qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015. A questo si aggiungono certificazioni specifiche per i servizi offerti, tra cui la UNI EN 16636:2015, relativa ai servizi di gestione e controllo delle infestazioni, e la UNI EN 13549:2003, che definisce i requisiti e le raccomandazioni per la misurazione della qualità nei servizi di pulizia. I requisiti delle norme volontarie sono integrati nel sistema di gestione aziendale e costituiscono parte delle prassi operative consolidate per l'erogazione dei servizi. Inoltre, con l'obiettivo di garantire qualità e sicurezza nei processi di trasporto, stoccaggio e distribuzione dei prodotti alimentari e degli imballaggi, COLSER ha ottenuto la certificazione dei propri magazzini secondo lo standard internazionale IFS Logistics.

SICUREZZA

COLSER si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e salubri, prevenendo lesioni e malattie professionali attraverso il rispetto dei requisiti legali e di altri requisiti applicabili, nonché mediante azioni volte a eliminare i pericoli e ridurre i rischi al minimo possibile. L'azienda promuove inoltre la partecipazione attiva e la consultazione dei lavoratori, con l'obiettivo di migliorare nel tempo il proprio sistema di gestione. Tale politica è supportata da un sistema di gestione certificato UNI EN ISO 45001:2023

AMBIENTE

Lo sviluppo economico genera valore solo se in equilibrio con l'ambiente. Per questo, COLSER adotta un approccio responsabile, analizzando attentamente l'impatto ambientale delle proprie attività e promuovendo pratiche sostenibili.

L'impegno si concretizza nell'uso consapevole di prodotti, macchinari e attrezzature, nella riduzione dell'impronta ecologica, negli investimenti in tecnologie innovative e nella preferenza per materiali certificati Ecolabel UE. L'adozione di un modello circolare consente inoltre di ottimizzare le risorse e ridurre gli sprechi.

La sostenibilità passa anche attraverso le persone, COLSER investe nella formazione continua dei collaboratori, promuovendo comportamenti sempre più responsabili nel lavoro quotidiano. Parallelamente, coinvolge attivamente i fornitori, condividendo obiettivi e buone pratiche per rafforzare un impegno comune verso un futuro più sostenibile.

Per garantire il rispetto degli standard ambientali, COLSER ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015. Inoltre, attraverso la divisione COLSER Green, ha ottenuto il marchio Ecolabel UE, che certifica i servizi di pulizia interna a basso impatto ambientale, rafforzando ulteriormente il proprio impegno per la sostenibilità.

RISK MANAGEMENT

COLSER adotta una gestione responsabile fondata sulla consapevolezza degli impatti, rischi e delle opportunità (IRO) a cui è esposta nello svolgimento delle proprie attività di business. La definizione di procedure specifiche a supporto dei sistemi di gestione integrati garantisce un quadro univoco di criteri per l'identificazione e la valutazione dei rischi. Con cadenza regolare, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, viene aggiornato il Risk Register e vengono definiti i piani di azione, le misure di mitigazione e le eventuali opportunità connesse alle diverse tipologie di rischio. L'analisi contenuta nel Risk Register è allineata ai temi materiali individuati nel capitolo 3.

APPROCCIO ALLA FISCALITÀ

COLSER si impegna a gestire con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti dalla normativa vigente e a collaborare, ove richiesto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte costituiscono non solo obblighi giuridici, ma anche elementi imprescindibili della responsabilità sociale dell'azienda. A tal fine, gli Amministratori e i loro collaboratori sono tenuti a:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento, anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire il costante adeguamento alle disposizioni fiscali;
- effettuare controlli per assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- verificare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di prevenire ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e documenti fiscali;
- assicurare la correttezza e la completezza delle imposte versate e dei crediti maturati nei confronti dell'erario.

VALUTAZIONI ESG

Le valutazioni ESG rappresentano la sintesi delle politiche, dei sistemi di gestione e dei presidi di controllo adottati da COLSER. Quindi, per misurare e migliorare costantemente le proprie performance in ambito di sostenibilità, COLSER si sottopone volontariamente a valutazioni ESG (Environmental, Social, Governance) attraverso piattaforme riconosciute a livello internazionale. Questi strumenti consentono di confrontare dati, azioni e strategie con quelli di altre aziende, offrendo opportunità di crescita e allineamento alle migliori pratiche di mercato. Attualmente, COLSER è valutata su piattaforme quali EcoVadis, Open-es e Synesgy, registrando un miglioramento progressivo dei propri punteggi nel tempo. Questo percorso di monitoraggio continuo conferma l'impegno dell'azienda verso una crescita sostenibile, trasparente e responsabile.



CERTIFICAZIONI



AMBIENTE

- UNI EN ISO 14001:2015 SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE
- UNI EN ISO 14064-1:2019 INVENTARIO EMISSIONI GHG
- UNI EN ISO 14067:2018 CARBON FOOTPRINT DEI SERVIZI
- FidESG Organization ESG Rating & Risk; Sustainability Report
- ECOLABEL UE
- F-GAS

QUALITÀ

- UNI EN ISO 9001:2015 SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ
- UNI EN 16636:2015 | PEST MANAGEMENT
- IFS LOGISTICS (VERS. 2.3) SERVIZI LOGISTICI E QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI
- UNI EN 13549:2003 SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA QUALITÀ PER I SERVIZI DI PULIZIA
- UNI 11926:2023 SERVIZI AUSILIARI ALLA SICUREZZA

SALUTE E SICUREZZA

- UNI EN ISO 45001:2023 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA
- ATTESTATO DI ASSEVERAZIONE ai requisiti del D.lgs n. 81/08 e della corretta adozione e della efficace attuazione dei requisiti del Modello di Organizzazione e Gestione della sicurezza.

ETICA E LEGALITÀ

- UNI ISO 37001:2016 SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- SA8000 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE
- UNI /PdR 125:2022 SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
- UNI ISO 30415:2021 SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: DIVERSITY & INCLUSION
- RATING DI LEGALITÀ ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

2

CONTESTO TERRITORIALE E PRODUTTIVO

Relazione con il territorio
Welfare aziendale
Mercato di riferimento



7

SEDI E FILIALI
IN TUTTA ITALIA



8

INIZIATIVE FATTE PER
LA SALVAGUARDIA DEL
PATRIMONIO LOCALE



11

INIZIATIVE CULTURALI



27

PROGETTI DI WELFARE
DISPONIBILI PER TUTTI I
DIPENDENTI NELL'ANNO

2.1 RELAZIONE CON IL TERRITORIO

Il 2025 è stato per COLSER un anno di intesa attività di **brand strategy**. Il focus è stato il 50° della cooperativa e ogni iniziativa è stata indirizzata a supporto di questo evento, culminato con una **serata di gala** per gli stakeholder esterni, organizzata il 12 settembre a Villa Malenchini a Parma.

La campagna social è iniziata ad aprile con il lancio del logo per i **50 anni di Colser** ed è proseguita per gran parte dell'anno, mentre il primo evento, dedicato a soci e dipendenti, ha avuto luogo durante **l'Assemblea Generale dei soci a maggio**.

Nel rispetto della propria identità aziendale l'anno è proseguito con diverse attività di partecipazione a progetti definiti con le istituzioni e le altre aziende del territorio. Tra i progetti rientra Welldone, network di wellbeing aziendale di cui COLSER è promotore insieme a Chiesi e Davines e che fa parte di "Parma, lo Ci Sto!". All'interno del network sono presenti diversi tavoli di discussione in ambito territori, salute, caregiver, D&I, lavoro e formazione.

Inoltre, a giugno 2025 Colser è entrata con il Gruppo, nell'Associazione Kilometro-verde Verde Parma un progetto nato nel 2015 con l'obiettivo di creare aree verdi e boschi permanenti sul territorio di Parma e provincia. Ad oggi, Kilometro Verde Parma ha piantato oltre 84.000 alberi e arbusti su una superficie di 85 ettari, contribuendo allo stoccaggio di circa 4.565 tonnellate di CO₂.

Di seguito le principali attività realizzate in collaborazione con altri enti del territorio locale:

- Organizzazione dell'Open Day Polo Infanzia 0-6 dell'Università di Parma gestito dal Gruppo
- Attività di lancio della cooperativa Saltatempo all'interno della brand strategy del Gruppo
- Partecipazione alla Fiera Issa pulire con uno stand in collaborazione con Concooperative Nazionale
- Attività di promozione in collaborazione con il network Welldone;
- Partecipazione al Torneo Betania
- Percorsi di integrazione sociale attraverso il progetto Next
- Attività di comunicazione per il lancio del bistro Oltre Lab
- Organizzazione della Cena di Gala per il 50° di Colser con la partecipazione di oltre 450 invitati
- Festival Open in collaborazione con Comune di Parma e IL PUNTO (gestito da Auroradomus)
- Presenza al Job Day 2025 organizzato dall'Università di Parma
- Partecipazione al progetto Play Green del Parma Calcio.
- Wellpoint itinerante dedicato al 50° di Colser
- Protezione Civile di Parma, donazione di un fuori strada attrezzato
- Comunità Santa Maria
- Comunità Betania

Per la Festa della Donna
Prendiamoci del tempo



Anche nel 2025, offriamo a tutte le nostre socie e dipendenti **screening senologici gratuiti.**

Un gesto concreto per **prendersi cura** di chi rappresenta la forza e il cuore pulsante del nostro Gruppo.



Colser ha partecipato inoltre a ottobre 2025 all'evento **D&I organizzato da Concooperative Alpe Adria** come partner selezionato per presentare le attività di promozione al proprio personale in materia di parità di genere, diversità ed inclusione.

Sempre ad Ottobre Colser ha partecipato al progetto del Parma Calcio 1913, **Play Green**, occupandosi della gestione della raccolta differenziata dei rifiuti con una cargo bike elettrica e un mezzo, sempre elettrico, di supporto per il trasporto durante le partite di campionato della serie A.

Il Gruppo Colser-Auroradomus ha preso in gestione lo spazio **Oltre Lab** attraverso la Cooperativa Saltatempo che si occupa dell'inserimento di persone con disabili-

tà. Il chiosco nel cuore dell'Oltretorrente a Parma è un presidio sociale di quartiere, in cui l'animazione culturale si sposa con la ristorazione etica e sostenibile.

Colser ha inoltre partecipato alla candidatura per il premio **We Welcome** progetto attraverso il quale l'UNHCR, Agenzia ONU per i rifugiati, premia con un logo le imprese che si sono distinte per aver favorito l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro e le realtà che le hanno sostenute.

Diverse sono state le attività di comunicazione aziendale sulle attività aziendali relative a parità ed inclusione; in particolare in occasione dell'8 marzo Festa della Donna Colser ha rinnovato di un'importante iniziativa di prevenzione dei tumori femminili attraverso **screening senologici gratuiti**.



2.2 AZIONI PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Anche nel corso del 2025 sono proseguite le attività con il network Welldone al fine di condividere e mettere a fattor comune le iniziative di wellbeing disponibili sul territorio e consentire alle aziende di **condividere esperienze e creare opportunità per iniziative interaziendali**. Da questo incontro è nata la partecipazione ai **Corporate Wellness Games**: Giochi interaziendali, patrocinati dal Comune di Parma e organizzati da Go Athletic Studio. L'evento coinvolge oltre 40 aziende del territorio accomunate dall'obiettivo di **rafforzare i legami interni attraverso lo sport in un contesto inclusivo e accessibile a tutti**. I giochi interaziendali rappresentano infatti un'importante occasione di team building, pensata per promuovere inclusione, collaborazione, spirito di squadra e benessere organizzativo, privilegiando la partecipazione e il divertimento rispetto alla competizione.

Nel 2025 COLSER ha scelto di collaborare con **l'Associazione Next** che si dedica alla creazione di **percorsi di integrazione sociale e lavorativa per persone in situazioni di fragilità**. Nel 2021, Next ha infatti lanciato il progetto Aula162 che prevede corsi di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo in Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, Campania, Puglia. L'obiettivo di COLSER è contribuire attivamente a questo processo, accogliendo in azienda chi, dopo un periodo di formazione e sviluppo delle competenze, è pronto a mettersi in gioco nel mondo del lavoro. Ad oggi, abbiamo già organizzato diversi incontri formativi, sia nella nostra Sede a Parma che a Fornovo, coinvolgendo persone provenienti da contesti diversi e spesso complessi. Di questi, già **una decina** sono entrati a far parte della nostra squadra

Durante il 2025 COLSER ha proseguito nella sua attività di promozione delle iniziative rivolte alla **parità di genere**, la diversità e l'inclusione attraverso le proprie iniziative di welfare. Tra le principali rientrano:

- Iniziative sulla salute: **campagna di prevenzione contro i tumori** in collaborazione con Fondazione ANT Italia Onlus attraverso la **clinica mobile** mediante screening gratuito della tiroide e dei nei.
- **Corso di consapevolezza finanziaria** per supportare i lavoratori e le lavoratrici nel migliorare la consapevolezza relativa alla gestione delle risorse economiche per una sana gestione del bilancio domestico come supporto all'emancipazione;
- **Corso di digitalizzazione**: corso di Weldigital per promuovere una miglior conoscenza nell'uso degli strumenti internet e pc per acquisire maggior autonomia.

- Corso di **italiano per stranieri** e corsi di inglese base ed avanzato
- **Sportello psicologico** un punto di ascolto telematico con l'obiettivo di promuovere il benessere psicologico come valore fondante della qualità della vita della persona.
- Corsi di fitness, yoga e ballo
- Convenzione **Giocampus Estate 2025**

Sempre nel campo della salute ha partecipato anche per il 2025 al **World Cancer Day** in collaborazione con l'AUSL di Parma e con Insieme con Te per il nuovo centro Oncologico di Parma. Per tutto il mese di febbraio i collaboratori sono stati coinvolti in appuntamenti dedicati agli **stili di vita sani, alla salute mentale e al benessere psico-fisico**, tra cui un seminario sulla gestione dello stress.

Sono state inoltre rinnovate una serie di convenzioni per promuovere la cultura, come ad esempio con il **Teatro Regio** e il **Teatro Due**, e per sostenere i dipendenti nel tempo libero. Tra queste è proseguita anche la collaborazione con **Parma Calcio 1913** e con il suo progetto **Parma Lens**. Attraverso il Gruppo, infatti, abbiamo sostenuto momenti di incontro anche intergenerazionale come, ad esempio, quello che si è tenuto a Traversetolo (Pr): un pomeriggio, organizzato in collaborazione con Pedemontana Sociale, che ha visto ospiti oltre che i giocatori del Parma Calcio maschile e femminile anche tanti bambini e anziani.

Colser ha partecipato inoltre a ottobre 2025 all'evento D&I organizzato da **Confcooperative Alpe Adria** come partner selezionato per presentare le attività di promozione al proprio personale in materia di parità di genere, diversità ed inclusione.

Colser è stata inoltre promotrice di alcune iniziative che si sono organizzate all'interno di **Oltre Lab**, il bistrò inclusivo gestito dalla cooperativa di tipo B Saltatempo, all'interno del quale viene svolta un'attività di inserimento lavorativo di ragazze e ragazzi con disabilità psicofisica. Sono state già organizzate diverse serate aperte ai colleghi del Gruppo, tra cui una serata di musica nella quale si è esibita la corporate band **The Closer**, nata spontaneamente, come iniziativa di welfare e team building, all'interno del Gruppo. Il gruppo musicale è infatti formato, su base volontaria, da dipendenti di Colser e Auroradomus e si è esibito sia in occasione delle Assemblee di maggio che come ospite musicale durante la cena di Gala a Villa Malenchini in occasione del 50° do Colser.

2.3 WELFARE AZIENDALE

Dal 2014, COLSER ha intrapreso un percorso costante volto a migliorare il benessere dei propri dipendenti, sviluppando una serie di iniziative di welfare aziendale. Partendo da un'attenta analisi dei bisogni, COLSER, insieme alle altre società del Gruppo, ha progressivamente ampliato la gamma di servizi e benefit offerti, dimostrando un impegno concreto nel migliorare la qualità della vita delle persone, sia nella sfera lavorativa sia in quella privata. Questo approccio favorisce un migliore equilibrio tra vita professionale e personale e contribuisce a rafforzare il senso di appartenenza.

Numerose iniziative gratuite, convenzioni aziendali, campagne di prevenzione, percorsi di benessere, corsi di formazione, piani di mobilità sostenibile e altre progettualità rendono questo uno dei percorsi di welfare aziendale più articolati nel panorama nazionale.

Ad oggi, le iniziative di welfare si articolano in quattro macro-ambiti: salute, famiglia, lavoro e sostenibilità. La lista completa delle iniziative è consultabile sul sito dedicato tramite il qr. code di fianco.



2.4 MERCATO DI RIFERIMENTO

In un contesto economico internazionale segnato da instabilità geopolitica, tensioni commerciali e rallentamento della crescita globale, il settore dei servizi conferma il proprio ruolo strategico a supporto di imprese e Pubbliche Amministrazioni. In Europa la crescita del PIL resta moderata (+1,4%), mentre in Italia (+0,7%) è sostenuta da consumi e investimenti, anche grazie al PNRR. In questo scenario, il mercato del facility management è in progressiva espansione, trainato dall'esternalizzazione dei servizi e da una crescente attenzione alla salute, alla qualità degli ambienti e alla sostenibilità.

In tale contesto opera COLSER, con una presenza diffusa sul territorio nazionale, in particolare nel Centro e Nord Italia, e una forte vocazione verso la committenza pubblica. Il suo posizionamento si basa su un'offerta integrata di servizi di facility management, che comprende igiene e sanificazione ambientale, servizi di accoglienza e portierato, logistica e facchinaggio, nonché progettazione, manutenzione e gestione di impianti tecnologici. Un modello organizzativo che consente di rispondere con efficacia alle esigenze di contesti complessi, garantendo continuità operativa, sicurezza ed efficienza.

1. COLSER CLEANING & SOFT FACILITY MANAGEMENT

La divisione COLSER Cleaning & soft facility management include i servizi specialistici di pulizia e sanificazione svolti presso grandi complessi ospedalieri, farmaceutici, civili, agroalimentari e metalmeccanici.

Comprende, inoltre, le sanificazioni specialistiche in ambienti farmaceutici sterili o in ambito agroalimentare, i grandi interventi e i servizi di disinfestazione e derattizzazione.

Nell'ambito del facility management, COLSER si occupa anche di servizi integrati tra cui l'office (front-office, help desk, reception), il portierato, la custodia e la sorveglianza degli immobili; servizi di smart building management e interventi di innovazione tecnologica; servizi ausiliari di lavanderia, guardaroba e manutenzione del verde.



A. SANIFICAZIONE E IGIENE AMBIENTALE

Sanificazioni ambiente sanitario e ospedaliero rappresentano il core business dell'area servizi del Gruppo. È proprio nel settore sanitario e ospedaliero che COLSER ha sviluppato maggiori esperienze, grazie alla gestione di servizi specialistici presso grandi complessi ospedalieri presenti su tutto il territorio nazionale, anche a seguito dell'aggiudicazione dei grandi convenzionamenti in ambito Consip Sanità e Intercenter ER. COLSER è oggi tra i primi 10 player nazionali nel settore dei servizi di pulizia e sanificazione. Le attività in questi ambienti, sia ordinarie che straordinarie, seguono attente procedure di gestione e controllo con un'innovativa gestione anagrafica, con l'obiettivo primario di salvaguardare la salute di pazienti, ospiti e operatori.

Disinfezione specializzata di ambienti, anche in ambito ospedaliero, dove vengono svolti il 40% dei servizi di pulizia e sanificazione e dove è stato fondamentale garantire continuità lavorativa durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Al fianco delle procedure di disinfezione touch, sono state introdotte metodologie di intervento diversificate in base alla tipologia di ambiente e proposte tecniche di



disinfezione per nebulizzazione o atomizzazione elettrostatica, utilizzando principi attivi specifici come l'ipoclorito di sodio, il perossido di idrogeno stabilizzato e prodotti a base alcolica superiore al 70%. Tutte le operazioni sono svolte da professionisti altamente specializzati e formati, anche nelle attività di vestizione e svestizione dei DPI adeguati che, al termine delle attività, vengono correttamente smaltiti.

Sanificazione reparti produttivi e ambienti civili: dall'ambiente farmaceutico, nel quale fanno la differenza le metodologie innovative di intervento in ambienti sterili, altamente critici e specializzati, agli ambienti alimentari, dove l'elevata complessità si riscontra nelle prestazioni di cleaning e di sanificazione nei settori pasta, prodotti da forno, sughi e derivati, carni e salumi, acque minerali, dolciumi, cioccolato, farine e cereali. COLSER sviluppa proposte di gestione tecnico-economiche in grado di approcciare realtà complesse e articolate anche in ambienti, come quello metalmeccanico, che richiedono una capacità di intervento specifica e puntuale da concordare con il committente nelle metodologie e nei tempi. Il modello di servizio COLSER si sviluppa, infatti, intorno ai programmi produttivi dell'azienda, secondo i cicli di produzione e le finestre temporali disponibili, sempre nell'ottica di una gestione integrata, coordinata ed efficiente. Anche gli ambienti civili, come Amministrazioni Pubbliche, plessi scolastici, realtà sociosanitarie e assistenziali, ma anche tutta l'impresa privata, richiedono interventi sempre più specialistici, che permettano la continuità delle attività lavorative in ambienti puliti, sanificati e disinfettati.

Sanificazioni specialistiche e grandi interventi. COLSER interviene in tempi brevi e con attrezzature e sistemi innovativi anche in ambienti che richiedono interventi specialistici: come la sanificazione delle aree sterili nelle aziende farmaceutiche, i lavori in altezza, la pulizia di pannelli fotovoltaici, silos e facciate, trattamenti antigraffiti e su pavimentazioni non tradizionali, oltre che trattamenti di superfici con l'applicazione di tecnologie fotocatalitiche. Squadre di operatori specializzati sono, inoltre, in grado di intervenire con attrezzature adeguate nelle situazioni più complesse e urgenti con interventi approfonditi come sgrossature di fine cantiere, interventi straordinari in ambienti ospedalieri ad alto rischio.

Disinfestazione e derattizzazione ambientale. Per comprendere e analizzare l'entità dell'infestazione, COLSER effettua sempre un'accurata ispezione degli spazi e, solo sulla base dei rilievi effettuati, viene individuata la metodologia più adatta utilizzando strumenti e prodotti a norma di legge e idonei alla risoluzione della problematica.

Tutte le attività vengono pianificate e monitorate attraverso un portale web dedicato, condiviso con la committenza. Attraverso l'utilizzo di sistemi digitalizzati, ogni dato viene registrato in tempo reale e condiviso tra tutti gli stakeholder.

B. SOFT FACILITY MANAGEMENT

Office e servizi integrati: Vengono effettuati servizi di portierato e custodia degli immobili sia nel settore pubblico che per le grandi imprese private. I servizi di portineria si diversificano in base alla richiesta del committente. All'interno delle residenze universitarie, ad esempio, si svolgono interventi di custodia e vigilanza rispetto all'accesso degli studenti residenti all'interno delle strutture, all'utilizzo degli spazi comuni per le attività di studio e attività di sorveglianza degli ambienti, al fine di verificare il rispetto delle regole previste dagli atenei. I servizi di portierato comprendono, in diverse situazioni, il controllo accessi dei mezzi pesanti. Si effettuano, infatti, servizi di accoglienza e gestione della circolazione di autoarticolati e autotreni all'interno dei siti produttivi. Inoltre, sono sempre più richieste le attività di security per gestire le situazioni di sicurezza ed emergenza di un luogo. In ambito sanitario, inoltre, vengono svolte attività di supporto all'atterraggio degli elicotteri del 118, l'assistenza in arrivo all'equipe esterna trapianti, oltre che servizi di attivazione cerca persone con l'ausilio di strumenti digitalizzati che individuano il livello di urgenza.

Front Office & Help Desk: COLSER offre sia alle Amministrazioni Pubbliche che all'impresa privata una vasta gamma di attività di front office e back office. Servizi che vanno dall'accoglienza degli ospiti alla gestione di attività come il servizio posta, interfaccia unica per la segnalazione e gestione di guasti, malfunzionamenti e richieste di supporto tecnico e operativo (attraverso sistemi di Trouble Ticketing on-line), attivabile anche su ambiti di manutenzione non gestiti direttamente da COLSER. Le segreterie vengono organizzate con l'inserimento di personale specificatamente formato e, in relazione alle esigenze, in possesso delle competenze linguistiche e informatiche adeguate alla tipologia di servizio richiesto. Vengono, inoltre, svolti servizi di assistenza alla regia e alle riprese TV, soprattutto in occasione di conferenze stampa.

Gestioni ambientali: L'esperienza maturata nei servizi di sanificazione delle strutture ospedaliere ha permesso lo sviluppo di numerose attività nell'ambito della gestione ambientale dei rifiuti (sia generici, che sanitari pericolosi) che richiedono particolari sistemi di raccolta, stoccaggio e smaltimento oltre all'utilizzo di appropriati dispositivi di protezione individuale per gli operatori. Inoltre, vengono offerti servizi connessi alla raccolta differenziata come il confezionamento, la movimentazione interna, lo stoccaggio temporaneo presso le aree ecologiche, il trasporto esterno verso i siti di conferimento finale (impianti di smaltimento o piattaforme di recupero), la fornitura e la logistica dei contenitori/ imballaggi per il confezionamento di tutte le tipologie di rifiuto.



Servizi museali: COLSER è in grado di gestire servizi di accoglienza e informazioni presso musei o luoghi di interesse culturale con operatori multilingue in grado di utilizzare strumentazioni tecnologicamente avanzate. Il personale competente è in grado di svolgere servizi di assistenza didattica per le scuole e visite guidate multilingue, oltre all'organizzazione di tour guidati per mostre ed eventi.

Gestione e manutenzione del verde: COLSER propone interventi di progettazione, cura, manutenzione e gestione del verde pubblico e privato. Si prevedono, inoltre, interventi che vanno dal diserbo chimico al taglio dell'erba, dalla potatura delle siepi alla rasatura, zappatura e concimazione del terreno con l'impiego di personale adeguatamente formato e nel pieno rispetto dell'ambiente.

Lavanderia e guardaroba: vengono erogati servizi di lavanderia, lavanolo e gestione del guardaroba presso strutture ospedaliere e socioassistenziali, pubbliche e private. Importante segmento del servizio è la gestione dei guardaroba, dove personale qualificato svolge, in locali messi a disposizione della committenza, una pluralità di attività che comprendono il ritiro, l'identificazione, il lavaggio, il rammentando, lo stiro e la riconsegna della biancheria presso i punti di utilizzo. Il tutto, attraverso tecnologia RFID, tunnel di lettura e riconcilio informatizzato.

2. COLSER TECH

Manutenzione e ingegneria della manutenzione, impianti tecnologici, gestione manutentiva degli immobili, smart building management, in particolare Technology Management, BMS e Building Keeping.

COLSER Tech è la divisione specializzata nella manutenzione e gestione degli edifici e degli impianti, che completa l'offerta dei servizi di facility management integrando un know-how tecnico-gestionale di eccellenza proveniente dalle maggiori realtà impiantistiche italiane. COLSER Tech opera nel settore industriale farmaceutico (manutenzione utility e depositi farmaceutici a temperatura controllata), nel settore terziario evoluto (banche, centri direzionali) e nella gestione di RSA e appalti museali, con particolare attenzione alle condizioni termoisolometriche ambientali per la conservazione del patrimonio storico-artistico e progetti illuminotecnici mirati alla valorizzazione delle opere d'arte. Svolge, inoltre, interventi di Smart Building Management, in particolare attività di Technology BMS - Building Management, BMS e Building Keeping.



Manutenzioni e Ingegneria della manutenzione: Servizi di gestione, conduzione e manutenzione di tutte le utilities di edificio, compreso il coordinamento e la supervisione, con attività di rendicontazione periodica e puntuale e l'utilizzo di software specifici. Ingegneria della manutenzione, con analisi e definizione delle politiche manutentive in funzione di controllo diagnostico periodico, trend analysis e dell'evoluzione tecnologica, gestione impiantistica ed energetica globale con CMMS. Gestione in outsourcing di tutte le attività non core del processo produttivo del cliente, compresa la gestione manutentiva del building.

Impianti tecnologici: Progettazione, realizzazione e gestione di impianti tecnologici civili ed industriali; impianti elettrici, quadri elettrici e cabine di trasformazione, meccanici e speciali, centrali termiche idriche e frigorifere; impianti di condizionamento, H.V.A.C., idrosanitari e reti antincendio; impianti di spegnimento e rivelazione incendio e gas; impianti di illuminazione, sicurezza, elettronici; impianti di produzione energia elettrica, termica e frigorifera da fonti alternative e impianti di processo alimentari e farmaceutici. Adeguamenti impiantistici, comprese opere civili e finiture, soluzioni volte al risparmio energetico e al contenimento dei fenomeni di inquinamento ambientale, oltre all'utilizzo di tecnologie innovative filter less, a basso consumo e a basso impatto ambientale per l'abbattimento degli inquinanti e delle polveri sottili, al fine di garantire ambienti più puliti e più facilmente sanificabili.



Building keeping. Interventi strutturati e dedicati per la minuta manutenzione e piccole riparazioni (idrauliche, elettriche, arredi e finiture, etc.), piccoli lavori di muratura, ripristino di tinteggiatura interna e piccoli traslochi.

Smart Building Management: Technology Management

Interventi di innovazione tecnologica e infrastrutturale delle aule didattiche, tra cui full outsourcing e manutenzione (ordinaria e straordinaria) delle tecnologie audio/video e ICT per la didattica, per la comunicazione (es. sistemi di Digital Signage) e per l'informazione agli utenti (es. Info Point e Way Finding) negli spazi comuni, gestione di guasti, malfunzionamenti e richieste di supporto tecnico e operativo.

BMS - Building Management System

Tutti gli asset impiantistici sono gestiti attraverso BMS (Building Management System) di ultima generazione (SAUTER, SIEMENS, etc.). Il sistema computerizzato di supervisione degli impianti tecnologici ha le seguenti funzioni principali: permette il comando, la regolazione e la taratura da remoto degli impianti di condizionamento, il controllo intelligente degli apparati di climatizzazione, la veicolazione degli allarmi per l'attivazione degli interventi, il controllo dello stato dei componenti più

importanti della distribuzione elettrica (bassa tensione e media tensione), il controllo parametri dei componenti elettrici critici (trasformatori, gruppi elettrogeni, etc.) e i comandi d'illuminazione interna, esterna e delle parti comuni.

Building Monitoring

Monitoraggio dei parametri ambientali, dello stato di manutenzione di strutture ed impianti, dell'utilizzo dei sistemi tecnologici e dei flussi negli spazi in gestione. Il feedback continuo degli ambienti permette di gestirli con maggiore efficacia ed efficienza e di minimizzare i consumi disaggregandoli per zone, per singola stanza o per abitudini personali.

Gestione manutentiva del settore farmaceutico. Alla gestione manutentiva integrata dei depositi farmaceutici a temperatura controllata (ambiente GDP certificato LEED Gold v4.1 O+M), si aggiungono i servizi manutentivi alle utilities degli stabilimenti produttivi farmaceutici (ambienti GMP), in cui avviene la produzione dei farmaci. Ci si riferisce, in particolare, agli impianti HVAC di stabilimento, centrali termiche, centrali frigorifere, torri evaporative, impianti di produzione ad aria compressa, impianti di addolcimento, centrali PW Purified Water, sistema di depurazione dell'acqua, gestione delle acque reflue, etc. La conduzione e manutenzione avviene con il personale di presidio di diversa specializzazione (conduttori generatori di vapore, termotecnici, elettrostrumentali), che garantisce il servizio su turni, con il coordinamento di un Site Manager dedicato. Il servizio prevede la presenza e il supporto al cliente durante tutte le ispezioni di Enti Terzi Governativi (Aifa, FDA, Ministero della salute, etc.).

3. COLSER LOG

Trasporto merci in ambito sanitario, civile, pubblico e alimentare, movimentazione materiali e arredi, traslochi, handling opere d'arte e servizi aeroportuali, logistica sanitaria, logistica integrata, picking, stoccaggio e gestione magazzini.



Movimentazione merci e gestione magazzini: comprende una vasta serie di interventi: deposito merci e stoccaggio su un totale di circa 61mila mq di magazzini, gestione degli ordini in entrata e in uscita, pianificazione del fabbisogno, prevenzione delle rotture di stock, picking, etichettatura e, a fine linea produttiva, gestione della merce per lotti e scadenze, gestione imballaggi, campionature, consolidamento e programmazione spedizioni, urgenze, resi di non conformità, controllo qualitativo. Il tutto con gestione informatica e digitalizzata dell'intero flusso di magazzino.

Servizi di trasporto: si intendono i servizi di deposito e logistica distributiva, occupandosi della risoluzione delle problematiche di amministrazione del magazzino e di gestione dei flussi fisici ed informativi delle merci. In particolare, servizi di ricezione, controllo movimentazione e trasporto dei beni di magazzino, economici e farmaceutici, oltre a servizi di distribuzione dei centri urbani, con approccio integrato e innovativo alla city logistics.

Servizi di Traslochi e facchinaggio. Le maestranze qualificate e i mezzi appositamente allestiti consentono le attività di facchinaggio, traslochi, smontaggio arredi in completa sicurezza, anche grazie a squadre costituite da professionalità specifiche per il trasporto, l'imballaggio, lo smontaggio e il rimontaggio degli arredi, a seguito di sopralluoghi e briefing preparatori. Niente viene lasciato al caso, le attività che solitamente sono "straordinarie" per i più, per i professionisti di COLSER sono la quotidianità, attraverso l'utilizzo di autoscale, elevatori e attrezzature specifiche.

Servizi di trasporti speciali e opere d'arte. COLSER vanta una ventennale esperienza nella movimentazione di materiali particolarmente preziosi dal punto di vista artistico. L'attenta progettazione del trasferimento, effettuata con attrezzature all'avanguardia, è fondamentale per garantire il trasferimento in sicurezza di opere d'arte come quadri, statue, monili, manufatti, documenti, libri antichi. L'offerta è completata dalla certificazione dell'imballaggio e dalle procedure amministrative, assicurative e autorizzative verso le Belle Arti.

Gestioni aeroportuali. Tra le attività di movimentazione carichi e gestioni logistiche emergono le attività di assistenza a terra, attività di pista, operazioni di carico/scarico e pulizia aeromobili. Collaboratori altamente specializzati e formati sono in grado di svolgere operazioni di grande impatto come il de-icing e anti-icing di ali, carlinghe e piste, spinta e traino degli aeromobili tramite mezzi speciali, operazioni di parcheggio e messa in moto degli aerei.

Logistica Sanitaria. COLSER Log è altamente qualificata come agente contabile di beni per la gestione di magazzini in ambito sanitario, sia pubblico che privato. Si occupa della gestione di sottoscore e riordini, con particolare attenzione alla shelf-life e con applicazione del metodo FEFO. La gestione dei lotti avviene su sistemi software WMS dedicati o su ERP del cliente, che garantiscono il pieno controllo e l'ottimizzazione dei processi del magazzino, moltiplicandone l'efficienza e la redditività. Oltre ai magazzini automatizzati (armadi verticali, robot "good to man"), vengono impiegate attrezzature di movimentazione con alimentazione agli ioni di litio. Viene effettuato il trasporto in ADR per rifiuti speciali, pericolosi o in classificazione ATP per farmaci, beni economici, chemioterapici, galenici, cam-



pioni biologici, dispositivi biomedicali, apparecchiature di laboratorio. Infine, il servizio di trasloco in ambito sanitario coinvolge interi complessi ospedalieri, ma anche singoli reparti, trattando il trasferimento di letti, frigoriferi industriali, laboratori, apparecchiature, ecc.

4. COLSER GREEN

Attraverso la divisione green di COLSER, l'azienda è da diversi anni certificata ECOLABEL (n. IT/052/006), ovvero è in grado di svolgere servizi di pulizia interna adattando specifiche metodologie operative, macchinari e materiali che consentono di erogare il servizio a basso impatto ambientale, continuando a garantire un elevato livello di qualità ed efficienza. Il servizio di pulizia certificato Ecolabel prevede l'adozione di sistemi e prodotti ecocompatibili, panni in microfibra, carta riciclata e interfogliata per limitare gli sprechi, macchinari di comprovata efficienza energetica e la gestione della raccolta differenziata presso i siti di lavoro, grazie alla progettazione di contenitori personalizzati per ogni tipologia di scarto che rafforzano il messaggio di un corretto smistamento dei rifiuti. COLSER effettua una specifica formazione specializzata a tutto il personale coinvolto nelle mansioni di pulizia green-driven. Tutte le attività sono supportate da piani di comunicazione volti a sostenere i valori dei progetti e a promuovere la cultura dell'educazione ambientale.



3

PROFILO DI SOSTENIBILITÀ

Scopo e campo di applicazione
del documento e dell'Organizzazione
Stakeholder engagement
Analisi di doppia rilevanza
Contributi agli SDG



39

TEMI ESG SPECIFICI
RISULTATI RILEVANTI DAL
PROCESSO DI DOPPIA
MATERIALITÀ



11

CATEGORIE DI
STAKEHOLDERS
CONSIDERATE



212

INDICATORI
RENDICONTATI



3.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE

Scopo del presente documento è descrivere il profilo di sostenibilità e le prestazioni ESG dell'Organizzazione COLSER.

COLSER con sede in Via Giorgio Sidney Sonnino, 33A – 43126 Parma (PR), Italia, con codice ATECO 81.21 è una GRANDE impresa che svolge le seguenti attività:

SERVIZI INTEGRATI AGLI IMMOBILI E AREE ESTERNE:

- Progettazione, sviluppo ed erogazione di servizi integrati per immobili e aree esterne (piazze, parcheggi, strade)
- Pulizia manuale e meccanica
- Sanificazione e disinfezione
- Disinfestazione e derattizzazione
- Servizi di igiene ambientale
- Raccolta di rifiuti speciali
- Manutenzione aree a verde

SERVIZI DI CUSTODIA E SUPPORTO:

- Custodia, sorveglianza e portierato
- Servizi di reception
- Servizi di ausiliario
- Servizi ausiliari di supporto alla persona in ambito:
 - educativo-scolastico
 - sanitario
 - sociale

LOGISTICA, TRASPORTI E MAGAZZINO:

- Movimentazione e trasporto merci e cose in genere
- Facchinaggio
- Ricondizionamento merci
- Gestione magazzini
- Servizi di logistica conto terzi

IMPIANTI TECNOLOGICI ED ENERGIA:

- Progettazione, costruzione, installazione, manutenzione e conduzione di:
 - impianti termici
 - impianti di condizionamento
 - impianti idrosanitari
 - impianti elettrici
- Realizzazione e gestione di impianti per la produzione di energia (es. fotovoltaico)

SERVIZI TECNICI SPECIALIZZATI

- Videoispezione di impianti e condotte
- Pulizia, bonifica e sanificazione di condotte aeree

GESTIONE RIFIUTI

- Intermediazione di rifiuti senza detenzione

SERVIZI SU AUTOMEZZI

- Pulizia e lavaggio interno ed esterno di automezzi
- Sanificazione e disinfezione di automezzi

I dati e le informazioni relative al profilo dell'Organizzazione ed alle prestazioni ESG sono di natura storica per il periodo di rendicontazione 2023 – 2025 e prospettica per il periodo di rendicontazione 2026 – 2027.

I dati e le informazioni di natura storica sono aggiornati in riferimento al periodo di esercizio dal 01/01/2025 al 31/12/2025 e l'ultimo Bilancio di esercizio è stato approvato in data 22/05/2026.

Il presente documento è stato redatto in conformità al Disciplinare Tecnico SU-SUSTAINABLE ORGANIZATION® Rev.08 del 02/05/2024.

3.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

COLSER crede fermamente nella collaborazione con i propri stakeholder, considerati partner fondamentali nel percorso di crescita aziendale. Attraverso una comunicazione costante e trasparente, COLSER promuove un dialogo partecipativo e costruttivo con tutte le principali categorie di stakeholder, di seguito elencate:

- Autorità legislative, regolamentari e di controllo
- Clienti
- Banche/finanziarie
- Enti di formazione
- Enti di certificazione
- Movimento cooperativo
- Sindacati e RLS
- Comunità locale e territorio
- Fornitori/Appaltatori/Subappaltatori
- Lavoratori
- Aziende del gruppo cooperativo.

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi e l'individuazione dei temi materiali rappresentano un pilastro fondamentale della rendicontazione di sostenibilità. I temi identificati attraverso questo processo guidano le decisioni aziendali e orientano le azioni volte a mitigare i rischi e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità.

Il processo di identificazione dei temi materiali si è articolato nelle seguenti attività:

1. ANALISI DEL CONTESTO:

Benchmark delle principali reportistiche dei peer e competitor e analisi dei principali framework di sostenibilità di settore riconosciuti a livello internazionale (es. GRI, ESRs, VSME).

2. DEFINIZIONE DI UNA LISTA DI IMPATTI:

Identificazione degli impatti attuali o potenziali, sia negativi sia positivi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i diritti umani, generati da COLSER attraverso le proprie attività e relazioni di business.

3. VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA:

Gli impatti identificati sono stati valutati in base alla loro significatività:

- **Internamente**, tramite una votazione del Top Management
- **Esternamente**, attraverso la somministrazione di un questionario alle seguenti categorie di stakeholder:
 - Clienti privati
 - Fornitori
 - Lavoratori
 - Clienti pubblici

4. PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI IDENTIFICATI:

Sulla base delle valutazioni raccolte, sono stati individuati gli impatti prioritari, successivamente raggruppati nei temi materiali.

5. VALUTAZIONE FINALE:

L'elenco dei temi materiali è stato sottoposto a revisione e validazione da parte del Top Management.

3.3 ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

COLSER ha intrapreso da molti anni un percorso di responsabilità sociale d'impresa (CSR) e, a partire dal 2023, ha compiuto un significativo passo avanti, integrando la sostenibilità in modo più consapevole nelle proprie strategie. L'obiettivo è generare valore economico, sociale e ambientale per le persone, le comunità e i territori in cui opera, contribuendo a uno sviluppo più equilibrato, inclusivo e duraturo. Questo rinnovato impegno si fonda sull'analisi di materialità, descritta nel paragrafo precedente, che ha permesso di individuare i temi chiave su cui concentrare la rendicontazione nel Report di Sostenibilità. A partire da tali risultati, COLSER ha avviato una successiva fase di approfondimento, appunto l'analisi di doppia materialità, volta a comprendere in modo più puntuale gli impatti ambientali e finanziari generati dalle proprie attività. Grazie a questo percorso, sono state iden-

tificate gli ambiti, le tematiche ESG specifiche più rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder, ponendo le basi per la definizione di obiettivi e target di miglioramento. Di seguito il risultato dell'analisi:

Glossario e definizioni:	IPP: Impatti positivi potenziali
INE: Impatti negativi effettivi	RE: Rischi effettivi
INP: Impatti negativi potenziali	RP: Rischi potenziali
IPE: Impatti positivi effettivi	OE: Opportunità effettive
	OP: Opportunità potenziali

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Environment	Acqua e risorse marine	Consumo idrico	INE: Utilizzo di acqua di terzi per lo svolgimento dei servizi di pulizia, sanificazione e disinfezione con ripercussioni sulla disponibilità della risorsa idrica.	RP: Potenziale riduzione del fatturato a causa della parziale o totale irreperibilità della risorsa idrica per fornire i servizi contrattualizzati connessi alla pulizia, sanificazione e disinfezione
Environment	Biodiversità, Ecosistemi ed Uso suolo	Altro (Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità)	INP: Impatto potenziale causato da eventuali proprie attività su siti in prossimità di aree sensibili a livello di biodiversità.	RP: Rischio potenziale di limitazioni operative e vincoli su specifiche commesse in aree sensibili a livello ambientale
Environment	Cambiamenti climatici	Emissioni climalteranti	INE: Contributo al climate change mediante emissioni GHG dirette e indirette energetiche, legate alle attività svolte nelle sedi e siti della Società. Emissioni indirette che si verificano nella catena del valore dell'organizzazione, sia a monte che a valle come risultato delle attività svolte.	OP: Adeguamento della linea di business e dei fornitori ai parametri ESG imposti dalla comunità Europea tramite la CSRD.

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Environment	Cambiamenti climatici	Energia	INE: Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione dello stock energetico.	RP: Potenziale riduzione del fatturato a causa della parziale o totale irreperibilità delle risorse energetiche per fornire i servizi contrattualizzati
Environment	Catena di fornitura	Gestione ambientale della catena di fornitura	IPE: Incremento nell'uso di prodotti chimici certificati (es. CAM, Ecolabel)	RP: Rischio connesso alla potenziale mancata reperibilità di determinati prodotti in caso di cambio normativo all'interno dell'UE
Environment	Inquinamento	Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari	INP: Impatto sulla salute umana e sui dipendenti che operano nei servizi di pulizia, sanificazione e disinfezione e/o in altri ambienti di lavoro in caso di danni ambientali causati da uso prolungato e/o eccessivo di prodotti chimici	RP: Rischio potenziale di incremento dei costi legati a normative più restrittive sull'utilizzo di prodotti chimici
Environment	Politiche, azioni e target ambientali	Politiche, azioni e target ambientali	IPP: Definizione di un piano di sviluppo sostenibile che possa andare in contro alle aspettative degli stakeholder interni ed esterni	RP: Vincoli di partecipazione a bandi e gare connessi all'utilizzo di materiali riciclabili e/o riusabili e conseguente aumento dei costi nel breve termine per approvvigionamenti ad-hoc per gare con requisiti più stringenti
Environment	Uso risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	INP: Utilizzo significativo di materiali e prodotti chimici necessari all'erogazione dei servizi con impatti potenziali sul consumo di risorse naturali	RP: Vincoli di partecipazione a bandi e gare connessi all'utilizzo di materiali riciclabili e/o riusabili e conseguente aumento dei costi nel breve termine per approvvigionamenti ad-hoc per gare con requisiti più stringenti
Environment	Uso risorse ed economia circolare	Rifiuti	INE: Impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro smaltimento in discarica.	RP: Errato conferimento e smaltimento dei rifiuti da parte dei centri idonei al trattamento dei rifiuti.
Social	Catena di fornitura	Gestione Sociale della Catena di fornitura	INP: Casi di violazione dei diritti umani lungo la catena del valore in termini di lavoro minorile e lavoro forzato.	RP: Rischio reputazionale potenziale connesso ad eventuali casi di corruzione o altre violazioni legali accertate da parte di fornitori di Colser OP: Privilegiare forniture di organizzazioni e soggetti che sposino le politiche di Colser permette nel lungo periodo una stabilizzazione delle forniture e una fluida catena di approvvigionamento
Social	Comunità locale e comunità interessate	Coinvolgimento e sviluppo sociale della comunità locale	IPE: Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali sul territorio con conseguenti impatti economici diretti/indiretti sulle comunità locali.	OP: Capacità di miglioramento reputazionale connesso a coinvolgimento e al benessere della comunità e dell'offerta di lavoro

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Social	Diritti umani	Incidenti e violazione diritti umani	INP: Casi di violazione dei diritti umani lungo la catena del valore e all'interno dell'azienda in termini di lavoro minorile e lavoro forzato	OP: Privilegiare una catena di fornitura con organizzazioni e soggetti che sposino le politiche di Colser e presidiare la tematica internamente tramite l'ufficio legale.
Social	Diversità e Inclusione	Diversità (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)	INP: Impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni (legate al genere, età, etnia, ecc.) o altre pratiche non inclusive.	OP: Rispetto delle diversità e promozione di un clima aziendale inclusivo grazie ad attività e iniziative aziendali che contrastino le discriminazioni
Social	Diversità e Inclusione	Formazione e sviluppo delle competenze (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)	IPP: Contributo allo sviluppo professionale dei lavoratori con conseguente miglioramento della qualità di soddisfazione e qualità del lavoro dei dipendenti.	OE: Miglioramento della qualità del servizio e aumento della produttività con conseguente impatto positivo sui ricavi
Social	Forza Lavoro Propria	Caratteristiche dei lavoratori	IPE: Promozione del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati, all'interno di un ambiente di lavoro sano e stimolante	OE: Miglioramento della capacità operativa e continuità dei servizi grazie a un'ampia e solida base occupazionale
Social	Forza Lavoro Propria	Coinvolgimento lavoratori e loro rappresentanti	IPE: Capacità di garantire offerta di lavoro a persone in condizioni di precarietà sociale, come immigrati o con bassa scolarizzazione INP: Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio.	OE: Incremento dell'efficienza operativa e riduzione del turnover con impatti positivi sulla stabilità dei ricavi
Social	Forza Lavoro Propria	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi (Condizioni di lavoro)	IPE: Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva	RP: Rigidità della contrattazione con soggetti delegati OE: Stabilità delle relazioni industriali e riduzione del rischio di interruzioni operative con impatti positivi sulla continuità dei ricavi

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Social	Forza Lavoro Propria	Occupazione sicura (Condizioni di lavoro)	IPE: Politiche di remunerazione eque atte a eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità.	RP: Potenziale rischio di indisponibilità e/o irreperibilità delle risorse umane necessarie per erogare i servizi contrattualizzati, causata dal cambiamento sociale connesso all'aumento della scolarizzazione e della scarsa indisponibilità dei giovani a svolgere mansioni operative OP: Potenziale opportunità connessa alla capacità di generare fatturato tramite la sempre maggiore disponibilità di risorse umane immigrate o in condizioni di marginalità sociale tramite associazioni nazionali o regionali di settore
Social	Politiche, azioni e target sociali	Politiche, azioni e target Sociali e per la Sicurezza sul lavoro	IPP: Pianificazione pluriennale di obiettivi di miglioramento che puntino al miglioramento continuo degli standard di sicurezza, sia per stakeholders interni che esterni	OE: Riduzione dei costi legati a infortuni e non conformità attraverso sistemi di gestione strutturati
Social	Salute e sicurezza sul lavoro	Qualità dell'ambiente di lavoro	IPE: Rispetto delle diversità e promozione di un clima aziendale inclusivo grazie ad attività e iniziative aziendali che contrastino le discriminazioni. Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale	OE: Incremento della produttività e riduzione dei costi legati a turnover e assenteismo
Social	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro (Condizioni di Lavoro)	INP: Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni. Insorgere di patologie dovute a svolgimento di servizi attraverso attività e uso di prodotti e/o macchinari non salubri o rischiosi	OE: Mitigazione del rischio tramite l'aggiornamento e pubblicazione costante dei documenti di valutazione del rischio per tutti i dipendenti.

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Governance	Catena di fornitura	Gestione della Catena di fornitura	IPP: Privilegiare forniture di organizzazioni e soggetti che abbiano esplicitamente sposato le politiche del gruppo INE: Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare riguardo agli aspetti ambientali, sociali ed economici.	RP: Rischio potenziale connesso a problematiche geopolitiche e/o sanitarie che causino carenza o mancanza di approvvigionamenti connessi a materiali e/o prodotti strategici per garantire l'erogazione dei servizi contrattualizzati OP: Privilegiare forniture diversificate tramite organizzazioni e soggetti che sposino le politiche di Colser permette nel lungo periodo una stabilizzazione delle forniture e una fluida catena di approvvigionamento
Governance	Clienti e Consumatori	Mercato	IPP: Supporto allo sviluppo locale attraverso contribuzioni e donazioni alle associazioni del territorio dove l'Organizzazione è fisicamente presente	RP: Rischio di riduzione del fatturato dovuto a forte competizione in gare pubbliche e private
Governance	Clienti e Consumatori	Riservatezza (Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali)	INP: Potenziale impatto negativo nei confronti dei propri dipendenti in caso di attacchi hacker con furto identità	RP: Rischio reputazionale connesso a furti di documentazione digitale sensibile
Governance	Clienti e Consumatori	Salute e Sicurezza del consumatore (Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali)	INP: Consumo eccessivo e/o improprio di prodotti chimici nelle sedi dei clienti	RP: Rischio di penali contrattuali o perdita di commesse in caso di servizi non conformi agli standard richiesti
Governance	Condotta delle imprese	Incidenti di Corruzione attiva e passiva	INP: Possibili casi di pratiche non conformi nei processi di gara con impatti sulla trasparenza e sulla reputazione aziendale	RP: Danno reputazionale connesso a potenziali casi di collusioni in quanto l'Organizzazione è attiva in gare pubbliche
Governance	Condotta delle imprese	Influenza politica e lobby	INP: Interazione con la Pubblica Amministrazione nell'ambito delle gare, con potenziali effetti indiretti sulla trasparenza e sull'equilibrio competitivo	RP: Potenziali collusioni in quanto Organizzazione attiva in gare pubbliche
Governance	Condotta delle imprese	Organizzazione	INP: Mancato rispetto delle aspettative di crescita del personale (es. piani di sviluppo carriera), con conseguente impatto negativo sulla loro soddisfazione.	RP: Potenziali problematiche di garanzia di fornitura dei servizi contrattualizzati connesse ad alti tassi di turnover delle risorse umane

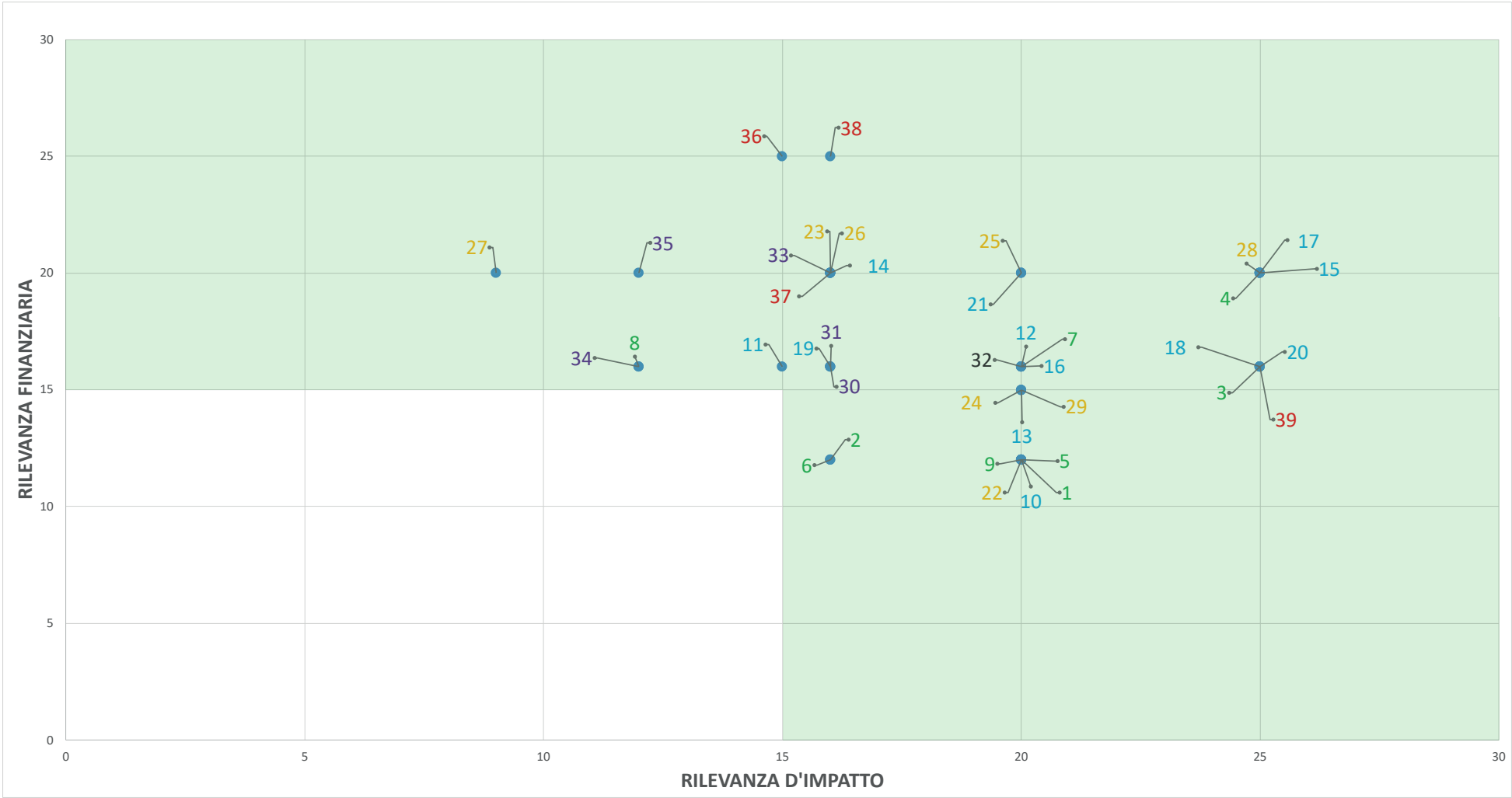
AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Governance	Politiche, azioni e target governance	Coinvolgimento stakeholder	IPE: Ascolto del territorio e degli stakeholder tramite la partecipazione a tavoli collettivi pubblici e la partecipazione in associazioni di categoria e non. Messa a disposizione di canali di comunicazione per tutti gli stakeholder oltre che ai presidi fissi sul territorio nazionale.	OP: Rafforzamento relazioni istituzionali e miglior posizionamento sul mercato
Digital Transformation	Automazione e digitalizzazione dei processi	Digitalizzazione dei processi	INP: Impatto negativo connesso a potenziali licenziamenti di dipendenti che operano in settori ad alto sviluppo tecnologico di automazione dei processi	RP: Potenziale riduzione delle commesse in caso di sviluppo tecnologico e automazione dei processi per i quali attualmente il servizio è fornito da Colser OP: Potenziale riduzione dei costi connessi alle risorse umane in caso di utilizzo di processi digitalizzati
Digital Transformation	Automazione e digitalizzazione dei processi	Investimenti per l'innovazione	IPP: Sviluppo potenziale di soluzioni innovative per migliorare la qualità del lavoro dei propri dipendenti e conseguentemente dei servizi erogati	RP: Costi di investimento elevati con impatti sul breve periodo sulla liquidità OP: Riduzione dei costi operativi e aumento della produttività
Digital Transformation	Competenze Digitali	Competenze Digitali	IPE: Aumento competenze in ambito digitale del personale con conseguente aumento dell'efficienza del lavoro svolto e maggior soddisfazione del personale.	OP: Miglioramento dell'efficienza operativa con conseguente riduzione dei costi RP: Rischio di inefficienze e maggiori costi in caso di gap di competenze digitali
Digital Transformation	Politiche, azioni e target innovazione digitale	Politiche, azioni e target di innovazione digitale	IPP: Sviluppo di strategie digitali orientate all'efficienza dei processi e al miglioramento delle performance operative	OP: La programmazione e le politiche IT sono orientate al migliorare l'efficienza del lavoro ed aggiornare i flussi di lavoro con una conseguente riduzione dei costi operativi.
Digital Transformation	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	Uso di tecnologie informatiche, cybersecurity	INP: Possibile perdita o compromissione di dati aziendali e dei clienti in caso di attacchi informatici	RP: Rischio di danno reputazionale in caso di attacchi hacker che possano rubare identità digitale dipendenti e/o informazioni commerciali proprie della cooperativa o dei propri clienti OP: Migliorare i sistemi informatici di difesa, aumentare la consapevolezza e la formazione tra i dipendenti per ridurre i rischi connessi alla cybersecurity.
Digital Transformation	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	Uso di WEB & Social Media	IPE: Presenza e vicinanza della cooperativa a tutti i lavoratori e non ma anche alla comunità locale attraverso i diversi contenuti tematici pubblicati sui diversi social aziendali.	OP: Aumento competitivo su mercato grazie a campagne social di presentazione delle attività della cooperativa

AMBITO	TEMA ESG	TEMA ESG SPECIFICI	RILEVANZA D'IMPATTO	RILEVANZA FINANZIARIA
			IMPATTI NEGATIVI/POSITIVI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Economic & Financial	Investimenti e immobilizzazioni	Investimenti e immobilizzazioni	IPP: Investimenti strategici in tecnologie e asset finalizzati al miglioramento della qualità del servizio e della competitività	OP: Aumento competitivo su mercato grazie a investimenti strategici su processi e/o beni che migliorino il servizio
Economic & Financial	Politiche, azioni e target economico-finanziari	Politiche, azioni e target economico-finanziari	IPP: Offerta di servizi di qualità, in grado di rispondere alle esigenze dei propri clienti sia pubblici che privati	OP: Miglioramento della capacità di generazione del fatturato e fidelizzazione dei clienti grazie all'offerta di servizi di qualità allineati alle esigenze del mercato pubblico e privato
Economic & Financial	Prestazioni Economiche	Prestazioni economiche	IPE: Generazione di valore economico distribuito agli stakeholder attraverso le attività operative	OP: Migliorare la creazione di valore economico-finanziario
Economic & Financial	Prestazioni Finanziarie	Redditività	INP: Riduzione dei margini operativi legata all'incremento dei costi di energia, lavoro e approvvigionamenti	OE: Maggiori capacità assunzionali, sviluppo economico-finanziario maggiore

MATRICE DI DOPPIA RILEVANZA

- Legenda Colori Ambiti
- Environmental
 - Social
 - Governance
 - Digital Transformation
 - Economics & Financial

Nel grafico di seguito si riportano i Temi ESG Specifici rilevanti ottenuti attraverso la valutazione di Doppia Rilevanza per Colser:



Legenda

N.	Tema ESG Specifico
1	Consumo Idrico (Acque e Risorse Marine)
2	Altro (Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità)
3	Emissioni climalteranti
4	Energia
5	Gestione ambientale della catena di fornitura
6	Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari
7	Politiche, azioni e target ambientali
8	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse
9	Rifiuti
10	Gestione Sociale della Catena di fornitura
11	Coinvolgimento e sviluppo sociale della comunità locale
12	Incidenti e violazione diritti umani
13	Diversità (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)
14	Formazione e sviluppo delle competenze (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)
15	Caratteristiche dei lavoratori
16	Coinvolgimento lavoratori e loro rappresentanti
17	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi (Condizioni di lavoro)
18	Occupazione sicura (Condizioni di lavoro)
19	Politiche, azioni e target Sociali e per la Sicurezza sul lavoro
20	Qualità dell'ambiente di lavoro
21	Salute e Sicurezza sul lavoro (Condizioni di Lavoro)

N.	Tema ESG Specifico
22	Gestione della Catena di fornitura
23	Mercato
24	Riservatezza (Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali)
25	Salute e Sicurezza del consumatore (Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali)
26	Incidenti di Corruzione attiva e passiva
27	Influenza politica e lobby
28	Organizzazione
29	Coinvolgimento stakeholder
30	Digitalizzazione dei processi
31	Investimenti per l'innovazione
32	Competenze Digitali
33	Politiche, azioni e target di innovazione digitale
34	Uso di tecnologie informatiche, cybersecurity
35	Uso di WEB & Social Media
36	Investimenti e immobilizzazioni
37	Politiche, azioni e target economico-finanziari
38	Prestazioni economiche
39	Redditività

3.4 CONTRIBUTO AGLI SDGS

Nel nostro impegno quotidiano verso un futuro sostenibile, ci ispiriamo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) promossi dalle Nazioni Unite. Questi 17 obiettivi rappresentano una guida globale per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, dalle disuguaglianze economiche alle questioni ambientali. Attraverso le

nostre attività, contribuiamo concretamente al raggiungimento di 7 di questi obiettivi, confermando il nostro impegno a generare valore sociale, ambientale ed economico. Di seguito, evidenziamo come le nostre iniziative supportano direttamente alcuni degli SDGs più rilevanti



SDG 1 Sconfiggere la povertà

Contribuiamo attivamente alla lotta contro la povertà, creando opportunità di lavoro e sviluppo per persone di tutto il mondo. Attualmente, il 23% del nostro personale è costituito da lavoratori stranieri, dimostrando il nostro impegno per l'inclusione economica e sociale più ampia. Grazie a questo, forniamo a persone provenienti da contesti vulnerabili l'opportunità di migliorare le proprie condizioni di vita e di ottenere una stabilità economica.



SDG 3 Salute e benessere

Garantire la sicurezza e il benessere psicofisico dei nostri dipendenti è una priorità assoluta. Creiamo ambienti di lavoro sicuri e promuoviamo attivamente iniziative di prevenzione della salute, sia fisica che mentale, per tutti i nostri collaboratori. Questo approccio proattivo non solo accresce il benessere complessivo, ma assicura anche una cultura del benessere che abbraccia ogni aspetto della vita professionale e personale dei dipendenti.



SDG 4 Istruzione di qualità

Crediamo fermamente che l'istruzione e la formazione continua siano fondamentali per la crescita professionale e personale dei nostri dipendenti. Oltre a corsi di lingua italiana offerti al personale straniero per favorire una migliore integrazione, COLSER investe costantemente nella formazione professionale di tutti i collaboratori, assicurando che le loro competenze siano sempre allineate alle esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione. In aggiunta, attraverso il nostro welfare aziendale, mettiamo a disposizione numerosi corsi che non solo arricchiscono il bagaglio di competenze tecniche e trasversali, ma promuovono anche la crescita personale. Tra le iniziative offerte figurano corsi di digitalizzazione, scrittura creativa, cucina e make-up. Questi programmi formativi mirano a stimolare la curiosità e il miglioramento delle competenze dei dipendenti, contribuendo a una forza lavoro più qualificata e motivata, con un impatto positivo sia a livello professionale che individuale.



SDG 5 Parità di genere

La promozione della parità di genere è uno dei pilastri fondamentali della nostra strategia aziendale. Il 70% della nostra forza lavoro è composta da donne. Creiamo un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, dove a ogni persona vengono offerte le stesse opportunità di carriera e crescita, indipendentemente dal genere.

**SDG 8****Lavoro dignitoso e crescita economica**

Nel quadro della mission di COLSER, si trova l'obiettivo di offrire posti di lavoro dignitosi a persone di ogni età, genere e abilità. La nostra azienda si impegna a favorire l'occupazione giovanile e l'inserimento di persone con disabilità, contribuendo così allo sviluppo economico inclusivo e sostenibile. Creiamo opportunità

lavorative che rispettano i diritti dei lavoratori e offrono condizioni lavorative sicure e giuste.

**SDG 12****Consumo e produzione responsabili**

Nell'ambito della nostra politica ambientale, lavoriamo per ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni, in particolare concentrandoci sulla riduzione dei rifiuti e sul miglioramento dei tassi di riciclaggio. Favoriamo il riutilizzo dei materiali e promuoviamo pratiche di sostenibilità all'interno della nostra cate-

na di approvvigionamento, invitando anche i nostri partner a impegnarsi nell'adottare processi più sostenibili. In collaborazione con la comunità locale, adottiamo pratiche che rendono le nostre operazioni meno impattanti. Questi sforzi sono parte integrante della nostra strategia di sostenibilità, volta a garantire un utilizzo più consapevole e responsabile delle risorse naturali.

**SDG 13****Lotta al cambiamento climatico**

COLSER adotta pratiche e utilizza prodotti a basso impatto ambientale per ridurre l'impatto delle nostre attività sul clima. Nel 2019, attraverso la divisione COLSER GREEN, abbiamo ottenuto la certificazione Ecolabel UE, specifica per la pulizia degli ambienti interni, un riconoscimento che testimonia il nostro impegno a operare nel rispetto degli standard ambientali più elevati. Questa certificazione conferma il nostro approccio responsabile e rispettoso dell'ambiente.

4

RISULTATI ED OBIETTIVI PER LE PRESTAZIONI ESG MOLTO RILEVANTI

Environmental

Social

Governance

Digital Transformation

Economics & Financial



HIGHLIGHTS 2025

488,21 MWh CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	5.208 DIPENDENTI DI CUI IL 67,9% DONNE E 32,1% UOMINI	99,34% DEGLI ACQUISTI EFFETTUATO DA FORNITORI ITALIANI
0,31 TONNELLATE RIFIUTI PRODOTTI PER MILIONE DI EURO DI FATTURATO NEL 2025 (-6,74% RISPETTO AL 2024)	27 PROGETTI DI WELFARE DISPONIBILI	99,9% TEMPO IN CUI I SISTEMI INFORMATICI, SERVER, RETI SONO STATI EFFETTIVAMENTE OPERATIVI, FUNZIONANTI E ACCESSIBILI AGLI UTENTI
102 TONNELLATE DI CO₂ EQUIVALENTE PER MILIONE DI EURO DI FATTURATO NEL 2025 (-37,89% RISPETTO AL 2024)	5,84 ORE DI FORMAZIONE MEDIE EROGATE AI DIPENDENTI	152.018.558 € DI RICAVI DELLE VENDITE E PRESTAZIONI

4.1 ENVIRONMENTAL (TRANSIZIONE ECOLOGICA ED ENERGETICA)

La sostenibilità ambientale rappresenta un elemento strutturale del modello operativo di COLSER, in quanto strettamente connesso alla natura dei servizi erogati, caratterizzati da un utilizzo intensivo di risorse, energia e materiali lungo l'intero ciclo di fornitura. In tale contesto, l'Organizzazione adotta un approccio orientato al monitoraggio continuo delle proprie performance ambientali, con l'obiettivo di garantire un equilibrio tra crescita operativa, efficienza nell'utilizzo delle risorse e contenimento degli impatti ambientali generati.

Il controllo sistematico degli indicatori ambientali consente di analizzare le dinamiche evolutive dei consumi e delle emissioni, individuare eventuali criticità e definire interventi progressivi di miglioramento, in coerenza con le principali linee di sviluppo del settore dei multiservizi.

Obiettivi e azioni di miglioramento

Le azioni previste sono orientate a un miglioramento progressivo delle performance ambientali attraverso:

- riduzione dell'intensità emissiva sulla base della carbon footprint
- mantenimento dell'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili
- progressiva conversione della flotta aziendale
- incremento dell'utilizzo di carburanti alternativi (HVO)
- riduzione dei consumi energetici attraverso interventi di efficientamento
- estensione dei criteri ambientali alla catena di fornitura
- mantenimento del livello zero di incidenti ambientali e non conformità

4.1.1 UTILIZZO DELLE RISORSE IDRICHE

Il consumo di acqua rappresenta un elemento essenziale per lo svolgimento delle attività di cleaning e sanificazione. Nelle sedi di proprietà, nel triennio 2023–2025 si registra un incremento progressivo dei prelievi da rete, passati da 7.753,70 mc a 8.676,38 mc. L'analisi dei dati non evidenzia anomalie o variazioni improvvise, ma un trend lineare riconducibile alla crescita delle attività aziendali d'ufficio.

In questo contesto, la gestione della risorsa idrica nelle sedi di proprietà e sui cantieri è orientata alla riduzione degli sprechi attraverso:

- il miglioramento dei sistemi di dosaggio e diluizione dei prodotti;
- l'ottimizzazione delle procedure operative;
- la sensibilizzazione del personale sull'utilizzo efficiente della risorsa.

Nel periodo considerato non risultano siti operativi situati in prossimità di aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, confermando un'esposizione limitata a impatti diretti sugli ecosistemi.

4.1.2 EMISSIONI E CAMBIAMENTI CLIMATICI

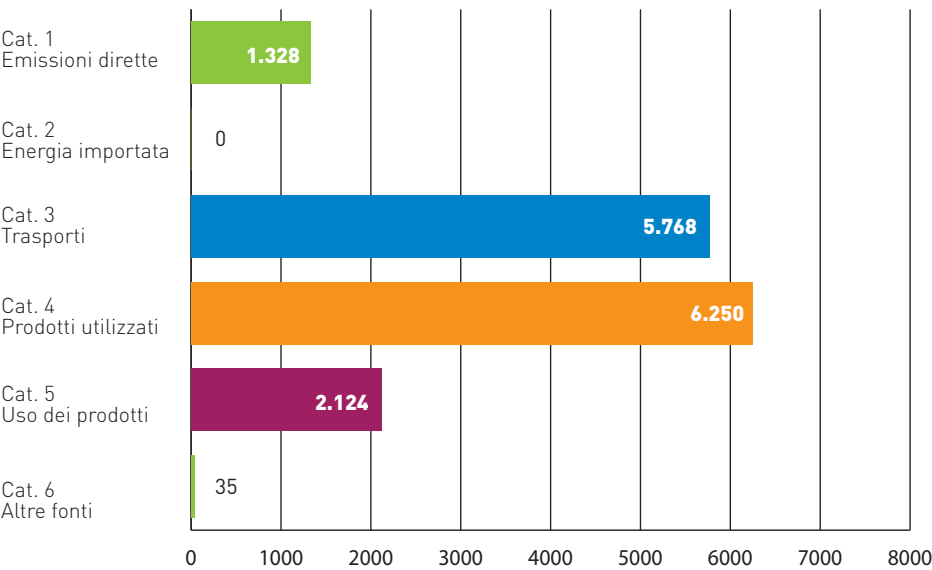
Le emissioni di gas serra (GHG) caratterizzano tutte le attività svolte da COLSER, di conseguenza, il monitoraggio e la gestione sono di rilevante importanza.

La rendicontazione è condotta secondo la norma UNI EN ISO 14064-1:2019, che classifica le emissioni in sei categorie in base alla relazione con il controllo esercitato dall'Organizzazione, in continuità con i tre ambiti (Scope) previsti dal GHG Protocol. Le emissioni complessive ammontano a 15.649 tCO₂eq secondo l'approc-



cio location-based e a 15.504 tCO₂eq secondo l'approccio market-based, quest'ultimo applicato in virtù dell'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate da Garanzia d'Origine. Le emissioni dirette (Categoria 1, corrispondente allo Scope 1) derivano principalmente dalla combustione della flotta aziendale, con un contributo prevalente dei mezzi alimentati a gasolio, e si attestano su valori complessivamente coerenti con l'utilizzo dei mezzi aziendali. Le emissioni indirette da energia importata (Categoria 2, corrispondente allo Scope 2) risultano pari a zero secondo l'approccio market-based, grazie all'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili, rappresentando un elemento di stabilità e contenimento dell'impronta di carbonio. Le emissioni indirette da trasporti (Categoria 3), dai prodotti utilizzati dall'Organizzazione (Categoria 4), associate all'uso dei prodotti erogati (Categoria 5) e da altre fonti (Categoria 6), che insieme corrispondono allo Scope 3, costituiscono la quota più rilevante dell'impronta complessiva. Nel complesso, l'intensità emissiva rispetto al fatturato evidenzia un miglioramento, segnale di una progressiva ottimizzazione tra crescita economica e impatto ambientale.

Emissioni GHG per categoria (tCO₂eq) - market-based



4.1.3 CONSUMI ENERGETICI

I consumi energetici risultano fortemente legati all'utilizzo della flotta aziendale e alle attività organizzative.

Nel triennio si osserva:

- un incremento dei consumi di combustibili non rinnovabili tra 2023 e 2024;
- una sostanziale stabilizzazione nel 2025;
- un andamento costante dei consumi energetici rispetto al fatturato (intensità energetica invariata);

Parallelamente, si registra una crescita significativa nell'utilizzo di combustibili alternativi (oli vegetali/HVO), che rappresenta un primo passo verso la riduzione progressiva dell'impatto emissivo.

L'energia elettrica, interamente approvvigionata da fonti rinnovabili, contribuisce al mantenimento di livelli nulli per le emissioni indirette di Scope 2.

L'utilizzo di carburanti rappresenta una delle principali fonti di impatto ambientale diretto per COLSER.

Nel periodo analizzato:

- il consumo di gasolio cresce nel 2024 in linea con l'aumento delle attività, per poi ridursi leggermente nel 2025;
- il consumo di benzina evidenzia un incremento progressivo;
- il consumo di metano mostra una dinamica variabile ma complessivamente contenuta.

Tali andamenti riflettono la centralità della mobilità operativa nel modello di business. In un'ottica di miglioramento, l'Organizzazione ha avviato un percorso di progressiva transizione energetica della flotta, orientato alla riduzione dei combustibili tradizionali e all'incremento dell'utilizzo di carburanti alternativi.

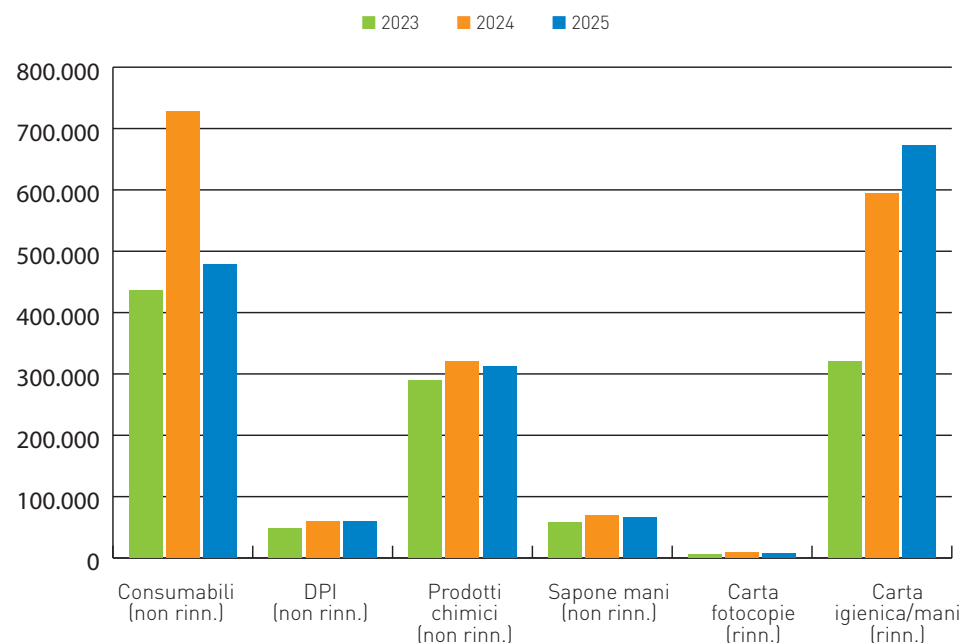
4.1.5 USO DELLE RISORSE E MATERIALI

L'utilizzo di materiali, in particolare consumabili, prodotti chimici, DPI e materiale igienico è direttamente connesso all'erogazione dei servizi.

Nel triennio si osserva:

- un incremento dei materiali non rinnovabili nel 2024;
- una successiva riduzione nel 2025;
- un aumento significativo dei materiali rinnovabili, in particolare carta igienica e carta mani.

Consumo di materiali per indicatore (Kg) - 2023-2025



L'andamento dei consumi riflette la dinamica operativa dell'organizzazione e l'evoluzione del perimetro dei servizi erogati. L'azienda monitora costantemente l'impiego delle risorse con l'obiettivo di migliorarne l'efficienza e di orientare progressivamente gli approvvigionamenti verso materiali a minore impatto ambientale.

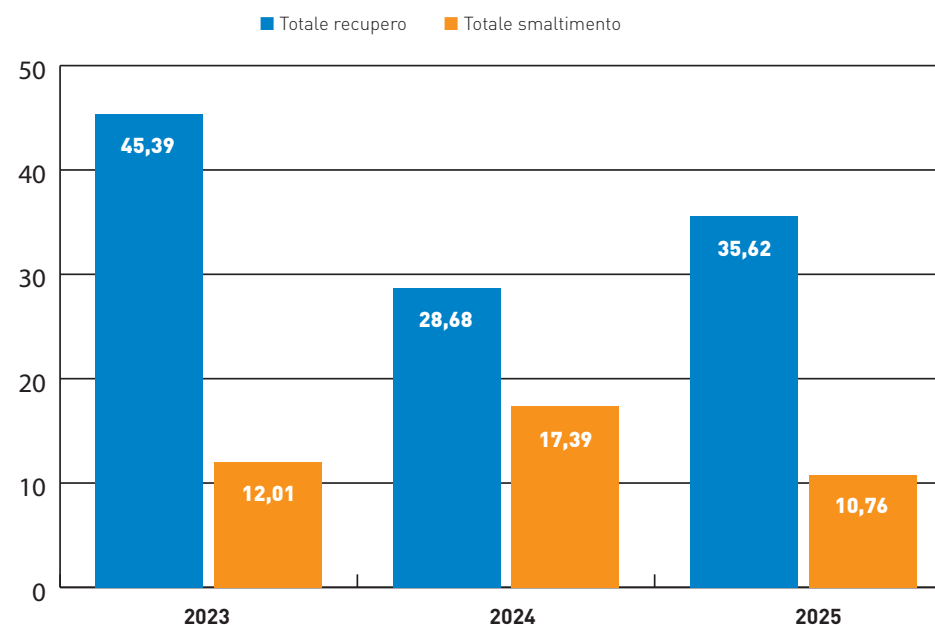
4.1.6 GESTIONE DEI RIFIUTI

La gestione dei rifiuti rappresenta un ambito rilevante per COLSER, in quanto strettamente legato alle attività operative. Ai fini della rendicontazione, i quantitativi di rifiuti sono determinati sulla base dei Formulare di Identificazione dei Rifiuti (FIR), con riferimento alla copia di ritorno controfirmata dal destinatario, e consolidati nella dichiarazione annuale MUD. Il dato esprime pertanto i rifiuti effettivamente avviati a destino nel corso dell'anno solare, criterio che può comportare uno sfasamento temporale rispetto all'effettivo momento della produzione poiché i materiali generati al termine di un esercizio e mantenuti in deposito temporaneo

concorrono infatti al dato dell'anno in cui vengono conferiti. Tale specifica garantisce la piena tracciabilità documentale del flusso. L'analisi del triennio evidenzia una progressiva riduzione dell'intensità dei rifiuti rispetto al fatturato, passata da 468,64 a 305,09 kg per milione di euro, a fronte di una quantità complessiva sostanzialmente stabile. Tale andamento riflette un miglioramento dell'efficienza nell'uso delle risorse, riconducibile in larga parte alla crescita del volume di attività più che a una contrazione dei rifiuti in valore assoluto. La gestione privilegia il recupero rispetto allo smaltimento: nell'ultimo esercizio la quota avviata a recupero si attesta intorno al 77% del totale. Si osserva una variabilità nei flussi tra recupero e smaltimento, riconducibile alla natura dei servizi erogati e alle attività manutentive.

La gestione dei rifiuti pericolosi, pur riguardando quantitativi contenuti, costituisce un'area di particolare attenzione. L'Organizzazione monitora costantemente i relativi flussi con l'obiettivo di accrescere la quota destinata a recupero, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

Rifiuti per destinazione (ton) - 2023-2025



4.1.7 CATENA DI FORNITURA E GESTIONE AMBIENTALE
INDIRETTA

Nel periodo analizzato, l'integrazione di criteri ambientali nella selezione dei fornitori risulta in fase iniziale, con i primi fornitori valutati nel 2025.

Questo rappresenta l'avvio di un percorso strutturato volto a:

- qualificare la filiera secondo criteri ESG
- migliorare il controllo degli impatti indiretti
- aumentare la trasparenza e la tracciabilità dei fornitori

4.1.8 OBIETTIVI STRATEGICI AMBIENTALI

Le azioni previste per il miglioramento delle performance ambientali si inseriscono in un percorso strutturato volto a integrare progressivamente gli obiettivi di sostenibilità nelle dinamiche di sviluppo della Cooperativa. In questo contesto, l'Organizzazione ha avviato interventi orientati alla riduzione dell'intensità emissiva attraverso l'elaborazione e l'aggiornamento dei piani di Carbon Footprint, fina-

lizzati sia al miglioramento della qualità dei dati sia all'individuazione di leve di riduzione delle emissioni dirette e indirette. Parallelamente, viene garantita la continuità dell'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate, assicurando il mantenimento di emissioni indirette contenute.

Un ruolo centrale è rappresentato dalla progressiva conversione della flotta aziendale, affiancata dall'incremento dell'utilizzo di carburanti alternativi, in particolare HVO, con l'obiettivo di ridurre il ricorso ai combustibili tradizionali. Contestualmente, le attività di efficientamento energetico interessano sia le sedi sia i processi operativi, tramite l'applicazione di policy di gestione dei consumi, l'adozione delle indicazioni derivanti dalle diagnosi energetiche e il monitoraggio continuo degli indicatori.

L'Organizzazione ha inoltre avviato un percorso di estensione dei criteri ambientali alla catena di fornitura, attraverso la valutazione progressiva dei fornitori secondo logiche ESG, al fine di rafforzare il presidio degli impatti indiretti. Infine, viene confermato l'impegno al mantenimento di elevati standard di controllo e prevenzione, con l'obiettivo di garantire l'assenza di incidenti ambientali e non conformità, attraverso sistemi di gestione strutturati e attività formative dedicate.

Tema ESG	TEMA Esg Specifico	Indicatore	Descrizione dell'obiettivo e delle Azione di Miglioramento
Biodiversità, Ecosistemi ed Uso suolo	Altro (Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità)	Numero dei siti in prossimità di zone protette o di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità	Proseguiamo delle necessarie valutazioni di impatto ambientale periodiche in modo da garantire il rispetto continuo dei vincoli normativi
Cambiamenti climatici	Emissioni climalteranti	Emissioni di GHG di ambito 2	Previsto mantenimento del contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine
Cambiamenti climatici	Emissioni climalteranti	Emissioni lorde GES ambito 2 mercato	Previsto mantenimento del contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine
Cambiamenti climatici	Energia	Consumo totale di energia di combustibili da carbone e prodotti del carbone	Previsto mantenimento del contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine
Inquinamento	Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari	Numero totale di sversamenti	Prevista formazione al personale in fase di assunzione in merito alla gestione dei prodotti chimici e dei potenziali sversamenti. Prevista predisposizione della procedura di gestione delle emergenze che include gli sversamenti e organizzazione prove periodiche di gestione delle emergenze
Inquinamento	Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari	Numero totale di sanzioni non monetarie in materia ambientale	E' presente un sistema di gestione ambientale e la relativa la politica per la gestione e il rispetto delle prescrizioni legali.

4.2 SOCIAL (RESPONSABILITÀ SOCIALE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO)

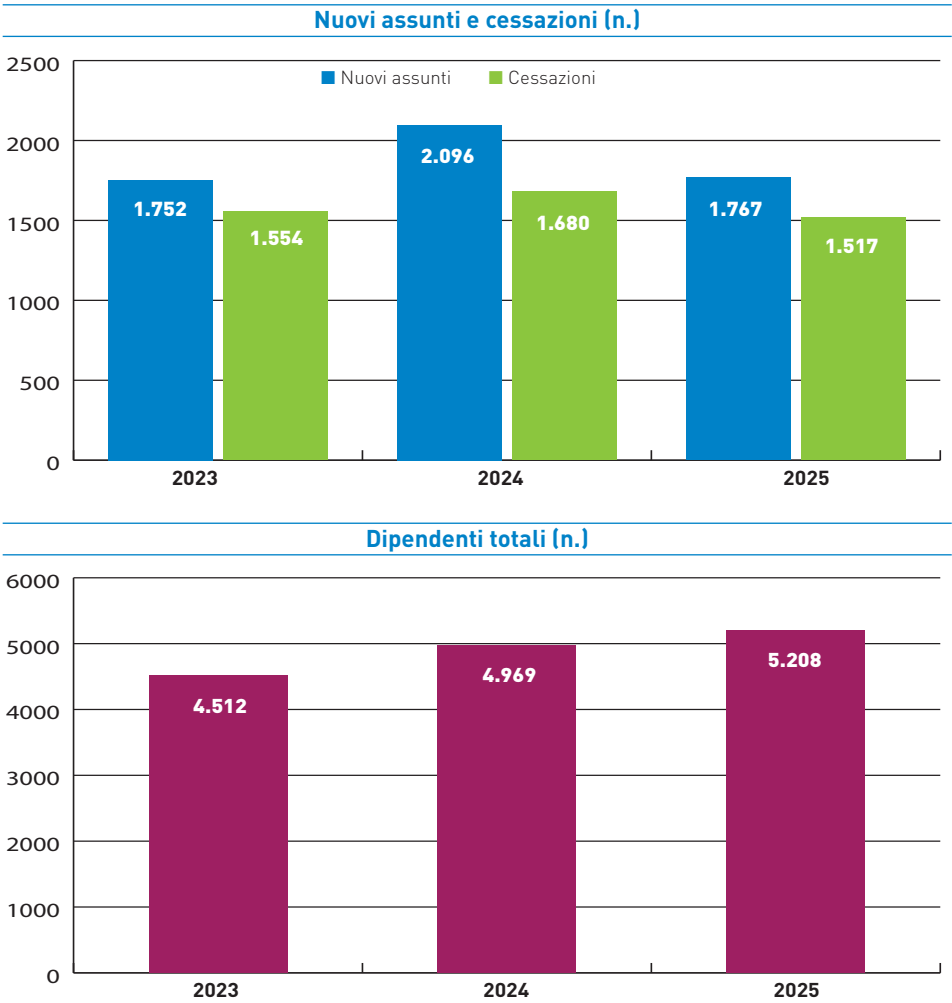
COLSER, nello svolgimento e nell'erogazione dei servizi offerti alla comunità, partecipa al benessere delle imprese, degli enti e delle persone che ne fanno parte attraverso la condivisione, l'applicazione e la promozione di valori etici e morali. Questi valori si traducono in una gestione responsabile delle risorse umane, nello sviluppo e nella salvaguardia dei propri collaboratori, nell'equità economica e nel rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

4.2.1 STRUTTURA E DINAMICHE OCCUPAZIONALI DELLA FORZA LAVORO

Nel triennio analizzato si registra una crescita progressiva della forza lavoro, passata da 4.512 dipendenti nel 2023 a 5.208 nel 2025, coerentemente con lo sviluppo delle attività operative. Tale aumento è accompagnato da un numero significativo di nuovi ingressi, pur in presenza di un turnover elevato, caratteristico del settore e riconducibile principalmente ai cambi di appalto.

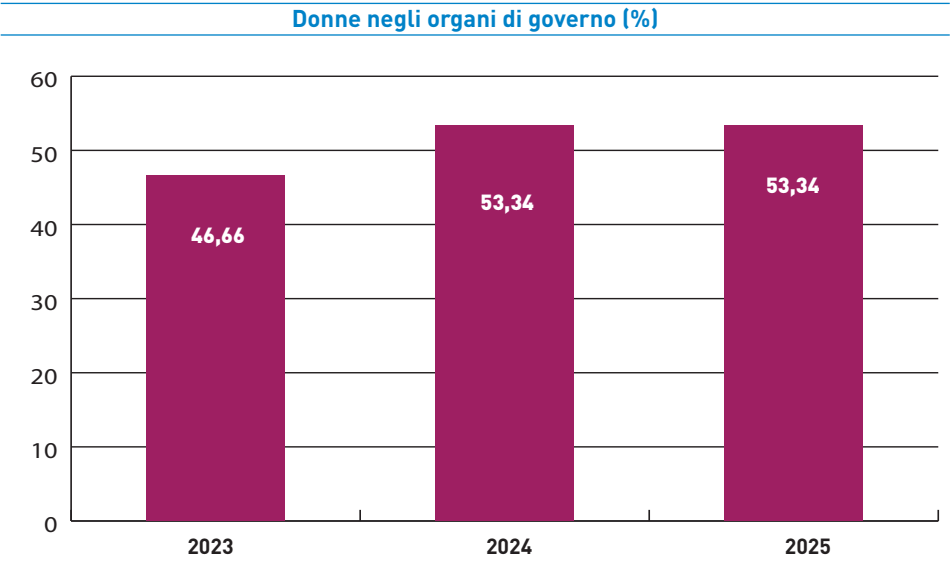
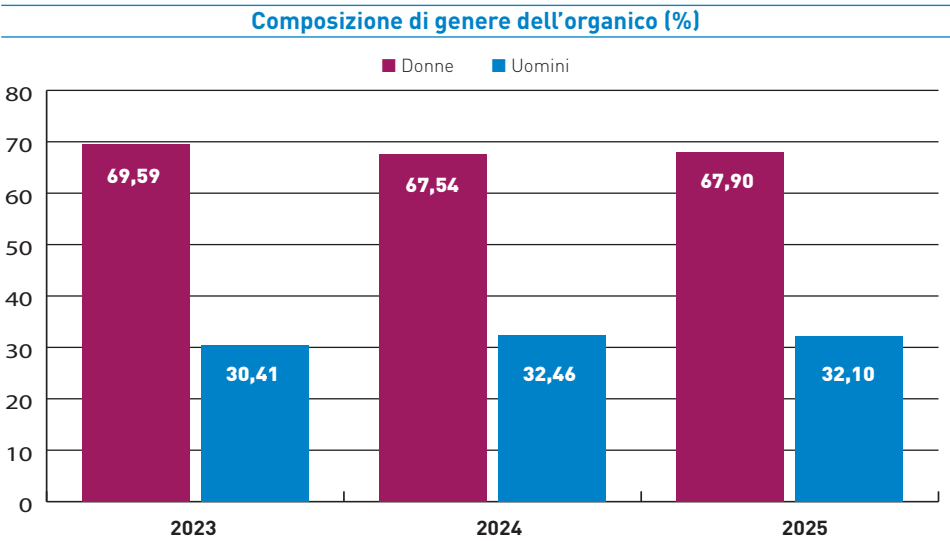
La composizione della popolazione aziendale si caratterizza per una forte incidenza della componente femminile, stabilmente prossima al 68%, e per una distribuzione anagrafica orientata verso le fasce di età più mature, con una crescente incidenza degli over 50. Questo evidenzia, da un lato, un elevato livello di stabilizzazione della forza lavoro, dall'altro una potenziale criticità legata al ricambio generazionale.

La struttura contrattuale conferma un'elevata incidenza dei rapporti a tempo indeterminato, superiore all'87%, e una significativa diffusione del part-time, che rappresenta una caratteristica strutturale del settore e consente flessibilità nella gestione operativa.



4.2.2 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

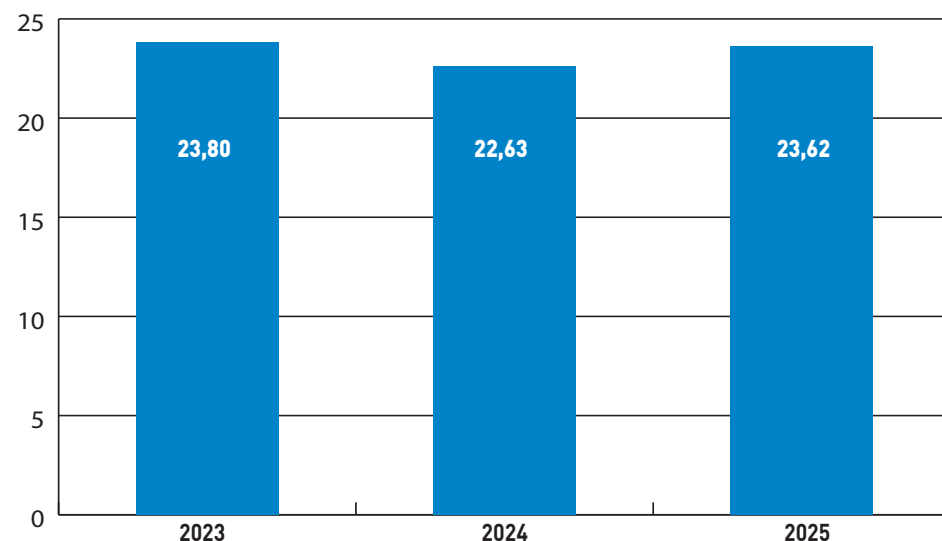
Colser si caratterizza, come già menzionato, per un’elevata presenza femminile, stabile intorno al 68% dell’organico, e per un livello di rappresentanza superiore al 50% negli organi di governo a partire dal 2024. L’azienda rivaluta periodicamente la distribuzione delle deleghe con budget di spesa nelle cariche apicali presenti in organigramma. Le politiche di inclusione adottate risultano efficaci, anche grazie all’applicazione delle politiche previste dal sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, come dimostrato dall’assenza di episodi di discriminazione nel periodo analizzato. In parallelo, il sistema formativo evidenzia una riduzione delle ore medie pro-capite, passate da 7,12 a 5,84 ore. Tale flessione non riflette un minore impegno formativo, bensì la diluizione del monte ore complessivo su un organico in forte crescita, e si accompagna a una concentrazione dell’attività sui temi della sicurezza e a una distribuzione differenziata tra le diverse qualifiche professionali. In prospettiva, l’Organizzazione individua margini di incremento del quantitativo di attività formative, in particolare sulle competenze tecniche e professionali.



4.2.3 SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEI LAVORATORI

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un elemento strutturale del modello organizzativo di COLSER. Tutti i lavoratori risultano coperti da un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 45001 e operano nel rispetto di procedure codificate e controlli sistematici. Nel triennio non si registrano decessi, mentre il tasso di infortuni si mantiene complessivamente stabile, in linea con la tipologia delle attività svolte. I casi di malattie professionali risultano limitati e non strutturali. La copertura integrale dei lavoratori da parte dei contratti collettivi nazionali conferma un elevato livello di tutela formale delle condizioni di lavoro. Sul fronte del benessere, si evidenzia un aumento progressivo delle iniziative di welfare, passate da 20 a 27 progetti nel triennio, unitamente a un maggiore ricorso agli strumenti di sostegno alla genitorialità, come il congedo parentale. Tali elementi confermano l’attenzione dell’Organizzazione al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori.

Tasso di infortuni sul lavoro



4.2.4 COMUNITÀ E CATENA DI FORNITURA

COLSER mantiene un ruolo attivo nei territori in cui opera, attraverso iniziative di coinvolgimento della comunità locale e la partecipazione a programmi di sviluppo, con un numero di attività sostanzialmente stabile nel periodo e in lieve aumento nell'ultimo anno. Sul fronte della catena di fornitura, l'integrazione dei criteri sociali risulta ancora in fase iniziale, con le prime attività strutturate di valutazione dei fornitori avviate nell'esercizio di rendicontazione. Questo rappresenta un primo passo verso un processo più articolato di qualificazione ESG della filiera, finalizzato al rafforzamento del presidio sugli impatti sociali indiretti e a una maggiore coerenza tra obiettivi aziendali e comportamenti dei partner.

4.2.5 OBIETTIVI STRATEGICI SOCIALI

Le azioni di miglioramento in ambito sociale si inseriscono in un percorso evolutivo volto a rafforzare la qualità del lavoro, la stabilità occupazionale e l'integrazione dei principi ESG nei processi aziendali e nella catena del valore. In tale contesto, l'Organizzazione ha definito un insieme di interventi orientati, in primo luogo, al consolidamento dei sistemi di tutela e inclusione, attraverso il mantenimento di politiche aziendali finalizzate alla prevenzione di episodi discriminatori e al rafforzamento della parità di trattamento e di accesso alle opportunità professionali.

Parallelamente, è previsto un rafforzamento delle attività formative, mediante l'implementazione di sistemi di formazione a distanza, l'adesione a programmi di sviluppo delle competenze e l'introduzione di strumenti evoluti per la pianificazione e il monitoraggio dei percorsi formativi. Tali interventi sono finalizzati a migliorare la copertura e l'efficacia delle attività formative, con particolare attenzione alle competenze tecniche, organizzative e di sicurezza. Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda l'integrazione dei criteri sociali nella gestione della catena di fornitura, attraverso il progressivo coinvolgimento dei fornitori strategici in processi di valutazione ESG e l'utilizzo di piattaforme dedicate. Questo percorso consente di estendere il presidio degli impatti sociali anche oltre i confini diretti dell'Organizzazione, rafforzando la coerenza complessiva del modello di sostenibilità.

In ambito territoriale, l'Organizzazione prevede il mantenimento di un livello stabile di iniziative di coinvolgimento della comunità locale, orientando le attività verso collaborazioni strutturate con gli stakeholder e i network territoriali.

Infine, viene confermato l'impegno al mantenimento di elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso il presidio dei sistemi di gestione certificati, il rafforzamento delle attività formative e l'intensificazione delle attività di audit sui contesti operativi più critici, con l'obiettivo di garantire la continuità dei risultati raggiunti in termini di prevenzione degli infortuni e tutela dei lavoratori.

Tema ESG	Tema ESG specifico	Indicatore	Azione di miglioramento
Catena di fornitura	Gestione Sociale della Catena di fornitura	Numero di fornitori valutati sulla base dei loro impatti sociali	Sono stati coinvolti i primi 20 fornitori critici attraverso l'ufficio acquisti chiedendo documentazione in merito alle tematiche ESG. È stato richiesto ai principali fornitori di prodotti (per fatturato) l'adesione alla piattaforma EcoVadis.
Comunità locale e comunità interessate	Coinvolgimento e sviluppo sociale della comunità locale	Numero di attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e/o programmi di sviluppo	Viene effettuata un'analisi periodica delle opportunità di collaborazione tra le realtà del territorio segnalate attraverso i tavoli di lavoro esistenti e il network di COLSER.
Diritti umani	Incidenti e violazione diritti umani	Numero totale di episodi di discriminazione	È presente un sistema di gestione per la parità ed inclusione e la relativa politica per la prevenzione degli episodi di discriminazione.
Diversità e Inclusione	Diversità (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)	Percentuale donne con remunerazione variabile	L'attuale politica retributiva non prevede retribuzione variabili per entrambi i sessi.
Diversità e Inclusione	Formazione e sviluppo delle competenze (Parità di trattamento e di opportunità per tutti)	Ore medie di formazione COMPLESSIVE	Implementazione di nuovi sistemi formazione FAD. Progetto di adesione al Fondo Nuove Competenze. Progetto utilizzo piattaforma Zucchetti per pianificazione della formazione con revisione dei piani formativi. Valutazione periodica delle esigenze formative sulle tematiche aziendali
Forza Lavoro Propria	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi (Condizioni di lavoro)	Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	Secondo la politica integrata, tutti i lavoratori vengono assunti nel rispetto dei contratti collettivi nazionali.
Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro (Condizioni di Lavoro)	Tasso decessi a seguito di infortuni sul lavoro dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.
Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro (Condizioni di Lavoro)	Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (Numero di infortuni con gravi conseguenze/Numero di ore lavorate * 1.000.000)	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.
Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro (Condizioni di Lavoro)	Tasso infortuni sul lavoro dei dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.

Tema ESG	Tema ESG specifico	Indicatore	Azione di miglioramento
Salute e sicurezza sul lavoro	Qualità dell'ambiente di lavoro	Lavoratori propri dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	Programmato il mantenimento della certificazione ISO 45001, presenza di un sistema di gestione della sicurezza e presente asseverazione in conformità a quanto prescritto dall'Art. 51 comma 3-bis (ex D.lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs. 106/09 e s.m.i.)
Salute e sicurezza sul lavoro	Qualità dell'ambiente di lavoro	Numero di casi di malattie professionali registrabili tra i dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione periodica di procedure e istruzioni, maggior numero di audit sui cantieri critici.
Salute e sicurezza sul lavoro	Qualità dell'ambiente di lavoro	Numero di decessi derivanti da malattie professionali interni	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione periodica di procedure e istruzioni, maggior numero di audit sui cantieri critici.

4.3 GOVERNANCE (GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI)

La dimensione della governance rappresenta un elemento fondante per il presidio dei rischi, la trasparenza nella gestione e l'integrazione dei principi ESG nei processi decisionali. In tale ambito, Colser adotta un approccio strutturato basato su sistemi di controllo, procedure formalizzate e modelli organizzativi orientati alla conformità normativa e alla prevenzione dei rischi operativi, di conformità e reputazionali.

4.3.1 STRUTTURA DI GOVERNO E MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel triennio analizzato, la struttura di governance si caratterizza per una sostanziale stabilità, con un Consiglio di Amministrazione composto da 15 membri. La composizione evidenzia una presenza equilibrata tra le diverse fasce anagrafiche, con una prevalenza di membri over 50 e una rappresentanza consolidata anche nella fascia 30–50 anni.

Sotto il profilo della parità di genere, il Consiglio di Amministrazione presenta una composizione sostanzialmente paritetica, in coerenza con l'impegno dell'Organizzazione formalizzato anche attraverso la certificazione UNI/PdR 125:2022. Il modello organizzativo è orientato alla continuità e al presidio strategico delle attività, con una stabilità nella composizione degli organi di governo che consente di garantire coerenza nelle linee di indirizzo e nella gestione dei processi decisionali.

4.3.2 ETICA DEL BUSINESS, COMPLIANCE E SISTEMI DI CONTROLLO

L'Organizzazione opera nel rispetto di principi di integrità, legalità e trasparenza, supportati da sistemi di gestione e modelli organizzativi finalizzati alla prevenzione dei rischi.

Nel periodo analizzato non si registrano:

- episodi di corruzione
- azioni legali relative a comportamenti anticoncorrenziali
- violazioni rilevanti in ambito normativo

Questi risultati evidenziano l'efficacia dei sistemi di controllo adottati, tra cui il modello organizzativo, i presidi interni e le attività di monitoraggio e audit. È inoltre presente un presidio strutturato in materia di privacy e sicurezza dei dati, senza evidenza di violazioni, reclami o furti di dati, a conferma dell'affidabilità dei sistemi informativi e delle procedure di gestione.

4.3.3 GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA E QUALITÀ DEI SERVIZI

La gestione della catena di fornitura evidenzia un numero elevato e variabile di fornitori, coerente con la distribuzione territoriale delle attività. La quota di spesa destinata a fornitori italiani si mantiene prossima al 99%, confermando un modello di approvvigionamento radicato sul mercato nazionale e a supporto dell'economia locale. Il numero di nuovi fornitori mostra una significativa variabilità nel periodo, legata principalmente alle dinamiche operative e ai cambi di appalto. In relazione alla qualità dei servizi, si evidenzia un livello generalmente elevato di conformità, con un numero limitato di non conformità rilevate nel 2025 e una capacità di gestione pari al 100% in termini di chiusura delle stesse. Tali risultati riflettono l'efficacia dei sistemi di monitoraggio e controllo implementati, nonché l'integrazione dei requisiti di qualità e sicurezza nei processi operativi.

4.3.4 RELAZIONE CON IL TERRITORIO E INIZIATIVE DI GOVERNANCE

Colser mantiene un impegno costante nelle iniziative di supporto al territorio e di valorizzazione del patrimonio locale, con un numero complessivo di interventi stabile nel triennio, sebbene in lieve riduzione negli ultimi anni.

Tali attività si inseriscono in un approccio più ampio di responsabilità sociale d'impresa, volto a rafforzare il legame con gli stakeholder locali e a contribuire allo sviluppo sostenibile dei contesti di riferimento.

4.3.5 OBIETTIVI STRATEGICI DI GOVERNANCE

Le azioni in ambito governance sono orientate al rafforzamento dei sistemi di controllo, alla prevenzione dei rischi e alla progressiva integrazione dei principi di responsabilità e trasparenza nei processi decisionali e operativi. In questo contesto, l'Organizzazione conferma l'obiettivo di mantenere elevati standard di compliance, attraverso il consolidamento dei sistemi di gestione esistenti e il monitoraggio continuo dei principali rischi, con particolare attenzione alla prevenzione della corruzione, alla conformità normativa e alla tutela della concorrenza.

Un ambito prioritario riguarda la sicurezza dei dati e la protezione delle informazioni. È previsto il mantenimento e il costante aggiornamento delle infrastrutture IT e delle procedure di gestione dei dati, in linea con il quadro normativo vigente, insieme allo svolgimento di verifiche periodiche e attività di controllo da parte delle funzioni competenti.

Parallelamente, l'Organizzazione intende rafforzare i presidi sulla qualità e sicurezza dei servizi, attraverso l'intensificazione delle attività di audit sui cantieri, il potenziamento della formazione operativa e l'introduzione di ulteriori controlli nei contesti più critici. L'obiettivo è ridurre progressivamente il numero di non conformità, mantenendo al contempo una piena capacità di gestione e chiusura delle stesse.

Per la catena di fornitura è previsto un progressivo sviluppo delle attività di due diligence e valutazione dei fornitori, con l'obiettivo di migliorare la qualificazione dei partner commerciali e rafforzare il presidio dei rischi lungo la filiera. Questo percorso si inserisce in una più ampia integrazione dei criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio.

Infine, l'Organizzazione conferma l'impegno a mantenere un sistema di governance stabile e coerente, in grado di supportare le strategie di crescita e garantire nel tempo elevati livelli di affidabilità, trasparenza e integrità nella gestione aziendale.

Tema ESG	TEMA Esg Specifico	Indicatore	Descrizione dell'obiettivo e delle Azione di Miglioramento
Clienti e Consumatori	Riservatezza (Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali)	Numero totale rilevato di furti di dati dei clienti	Sono presenti infrastrutture IT e sistemi di protezione tali da garantire la sicurezza dei dati.
Clienti e Consumatori	Riservatezza (Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali)	Numero totale delle denunce ricevute e comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti	Sono presenti e periodicamente aggiornate le informative e le procedure per la gestione dei dati secondo il GDPR e vengono effettuate verifiche periodiche da parte del DPO.
Clienti e Consumatori	Salute e Sicurezza del consumatore (Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali)	% delle non conformità chiuse rispetto alle non conformità rilevate su tematiche di salute e sicurezza	Mantenimento del sistema di gestione salute e sicurezza
Condotta delle imprese	Incidenti di (Corruzione attiva e passiva)	Incidenti sulla corruzione	Mantenere il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Promuovere la sensibilizzazione periodica dei dipendenti effettuare la Due Diligence dei partner in affari.
Condotta delle imprese	Influenza politica e lobby	Numero di azioni legali in corso o completate riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche	Mantenere il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ed il modello 231. Promuovere la sensibilizzazione periodica dei dipendenti effettuare la Due Diligence dei partner in affari. Effettuare audit periodici da parte dell'ODV e da parte di consulenti esterni e dell'ente di certificazione.

4.4 DIGITAL TRANSFORMATION (TRASFORMAZIONE DIGITALE)

La trasformazione digitale rappresenta per COLSER una leva strategica di supporto all'efficienza operativa, al miglioramento dei processi decisionali e alla qualità dei servizi erogati. In coerenza con la natura multiservizi e la forte distribuzione territoriale delle attività, l'Organizzazione sviluppa un percorso di digitalizzazione progressivo, orientato all'ottimizzazione dei flussi di lavoro, al potenziamento delle infrastrutture informatiche e al rafforzamento delle competenze digitali.

4.4.1 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E EFFICIENZA OPERATIVA

Nel triennio analizzato si evidenzia un livello elevato ma variabile di adozione dei sistemi digitali, con un system adoption rate che passa da valori molto alti nel 2023 a una contrazione nel 2024, seguita da un recupero nel 2025. Tale andamento riflette l'introduzione e il progressivo consolidamento degli strumenti digitali all'interno dell'Organizzazione, nonché i tempi fisiologici di adattamento da parte degli utenti. Le performance dei servizi IT evidenziano un livello complessivamente elevato di efficacia, con una percentuale di richieste di supporto risolte prossima al 100% lungo tutto il periodo. Questo indica la presenza di un presidio strutturato e reattivo nella gestione delle esigenze interne e nel mantenimento della continuità operativa.

4.4.2 INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE E SVILUPPO TECNOLOGICO

Gli investimenti in ambito digitale risultano significativi e articolati, con allocazioni rivolte sia al miglioramento dei processi aziendali sia allo sviluppo di soluzioni per la gestione operativa. Dopo un picco nel 2023, si registra una successiva stabilizzazione nel 2025, coerente con una logica di ottimizzazione degli interventi e di consolidamento delle piattaforme già implementate.

Le risorse sono state destinate in particolare:

- alla digitalizzazione dei processi decisionali e amministrativi;
- allo sviluppo e aggiornamento degli applicativi gestionali;
- al miglioramento delle infrastrutture hardware e software;

Nel complesso, gli investimenti evidenziano un approccio orientato alla continuità e all'evoluzione progressiva, piuttosto che a trasformazioni radicali, in linea con le esigenze operative della Cooperativa.

4.4.3 COMPETENZE DIGITALI E UTILIZZO DEGLI STRUMENTI

Le competenze digitali rappresentano un ambito di sviluppo rilevante, con una percentuale di personale formato che evidenzia una dinamica discontinua nel triennio, passando da valori elevati nel 2023 a una contrazione nel 2024, seguita da una parziale ripresa nel 2025.

Tale andamento suggerisce l'opportunità di evolvere la pianificazione delle attività formative in ambito digitale, per favorire un'adozione ancora più efficace degli strumenti e ottimizzare il ritorno degli investimenti in tecnologia. Parallelamente, si registra una crescente presenza digitale dell'Organizzazione, con un aumento progressivo delle interazioni sui canali web e social e un ampliamento degli strumenti di comunicazione verso gli stakeholder.

4.4.4 INFRASTRUTTURE IT, SICUREZZA E ACCESSIBILITÀ

L'Organizzazione garantisce livelli elevati di affidabilità e continuità dei sistemi informatici, con un system uptime stabile al 99,90% nel triennio e una copertura completa dei servizi tramite sistemi di protezione antivirus.

Questi dati evidenziano un elevato livello di resilienza delle infrastrutture IT e un presidio efficace dei rischi legati alla sicurezza informatica. In parallelo, il costante monitoraggio delle performance dei sistemi e l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate consentono di garantire l'accessibilità dei servizi e la protezione dei dati aziendali e dei clienti.

Nel complesso, il percorso di trasformazione digitale di Colser si configura come un processo graduale e strutturato, orientato al miglioramento continuo dell'efficienza operativa, alla sicurezza dei sistemi e allo sviluppo delle competenze necessarie a supportare l'evoluzione del modello di business.

4.4.5 OBIETTIVI STRATEGICI DIGITAL TRANSFORMATION

Le azioni previste nell'ambito della Digital Transformation sono orientate al rafforzamento dell'efficienza operativa, alla diffusione degli strumenti digitali e al miglioramento della qualità dei sistemi informativi a supporto delle attività aziendali. In tale contesto, l'Organizzazione prevede il consolidamento del livello di adozione dei sistemi digitali, attraverso il progressivo allineamento tra utenti e piattaforme utilizzate, al fine di garantire un utilizzo più efficace e uniforme degli strumenti disponibili.

Parallelamente, viene confermato un approccio strutturato agli investimenti in innovazione, mediante la pianificazione periodica delle esigenze hardware e software e l'allocatione di budget dedicati al miglioramento dei processi, allo sviluppo degli applicativi e all'adeguamento delle infrastrutture tecnologiche. Tali interven-

ti sono finalizzati a garantire la continuità operativa e a supportare l'evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali.

Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda il rafforzamento delle competenze digitali del personale, attraverso percorsi formativi dedicati e l'introduzione di sistemi innovativi di gestione della formazione. Questo consente di sostenere l'adozione delle soluzioni tecnologiche e di migliorare l'efficacia dei processi interni.

Sul fronte della comunicazione digitale e della presenza online, l'Organizzazione prevede azioni volte all'incremento della visibilità e delle interazioni sui canali web e social, attraverso attività strutturate di comunicazione e monitoraggio delle performance. Infine, si conferma il mantenimento di elevati standard di sicurezza e affidabilità dei sistemi informatici, tramite l'adozione di soluzioni di protezione avanzate e sistemi di ridondanza, con l'obiettivo di garantire la continuità dei servizi e la tutela dei dati aziendali e dei clienti.

Tema ESG	Tema ESG specifico	Indicatore	Azione di miglioramento
Automazione e digitalizzazione dei processi	Investimenti per l'innovazione	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorare l'organizzazione delle funzioni aziendali (es. acquisto/personalizzazione software per controllo di gestione), informatizzazione dei processi decisionali (firme elettroniche, accettazione contratti digitale, ...), rispetto al fatturato	Rivalutate annualmente le esigenze HW e SW aziendali e predisposto buget di spesa.
Automazione e digitalizzazione dei processi	Investimenti per l'innovazione	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su metodologie di gestione del lavoro (manutenzione e consulenza SW) rispetto al fatturato	Sviluppo e aggiornamento continuo degli applicativi in uso in collaborazione con l'ufficio IT e consulenti esterni.
Automazione e digitalizzazione dei processi	Investimenti per l'innovazione	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per miglorie informatiche di processo (HW e SW nuovi) rispetto al fatturato	Analisi periodica per monitoare le esigenze di acquisto di nuovi dispositivi hardware.
Automazione e digitalizzazione dei processi	Investimenti per l'innovazione	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su prodotti/ servizi offerti, rispetto al fatturato	Rivalutate annualmente le esigenze HW e SW aziendali e predisposto budget di spesa.
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	Uso di WEB & Social Media	Numero utenti/sessioni/visualizzazioni giornaliere sito web e/o interazioni su canali social	Aumento del traffico sul sito internet e sui canali social tramite campagne di comunicazione.
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	Uso di tecnologie informatiche, cybersecurity	System Uptime: % di tempo in cui i sistemi informatici, server, reti sono stati effettivamente operativi, funzionanti e accessibili agli utenti	Sono presenti procedure e sistemi di ridondanza tali da garantire il corretto e continuo funzionamento dei sistemi IT
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	Uso di tecnologie informatiche, cybersecurity	% di tempo effettivo di copertura dei servizi informatici con sistemi di protezione antivirus	Sono presenti procedure e sistemi di ridondanza tali da garantire il corretto e continuo funzionamento dei sistemi IT

4.5 ECONOMICS & FINANCIAL (PERFORMANCE ECONOMICHE E INDICATORI DI AFFIDABILITÀ CREDITIZIA)

La dimensione economico-finanziaria rappresenta un elemento centrale per garantire la sostenibilità nel tempo del modello operativo di Colser, caratterizzato da una preponderante incidenza del costo del lavoro e da dinamiche competitive proprie del settore dei multiservizi. In tale contesto, l'Organizzazione adotta un approccio orientato al mantenimento dell'equilibrio economico, alla generazione di valore per gli stakeholder e al presidio della redditività, in coerenza con lo sviluppo delle attività.

4.5.1 ANDAMENTO ECONOMICO E CREAZIONE DI VALORE

Nel triennio analizzato si evidenzia una crescita significativa dei ricavi, passati da circa 122 milioni di euro nel 2023 a oltre 152 milioni nel 2025, confermando un rafforzamento del posizionamento competitivo e un'espansione delle attività operative.

Il valore economico generato presenta una dinamica coerente con tale crescita, mentre la quota distribuita agli stakeholder rimane elevata, riflettendo la natura cooperativa dell'Organizzazione e la centralità della redistribuzione del valore. In particolare, la componente principale del valore distribuito è destinata ai dipendenti, seguita dai fornitori e dai costi operativi, a testimonianza del forte impatto economico sul sistema produttivo e occupazionale.

Il valore economico non distribuito evidenzia una lieve riduzione nel periodo, segnalando una maggiore incidenza dei costi operativi rispetto alla crescita dei ricavi.

Euro in Migliaia	2025	2024	Variazione
RICAVI DELLE VENDITE	152.019	140.801	7,97%
EBITDA	3.779	3.981	-5,07%
% su ricavi	2,49%	2,83%	
Ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti	-2.635	-3.521	-25,17%
EBIT	2.603	2.691	-3,29%
% su ricavi	1,71%	1,91%	
UTILE NETTO	1.884	2.200	-14,39%
% su ricavi	1,24%	1,56%	
CAPITALE CIRCOLANTE NETTO	5.160	9.880	-47,78%
% su ricavi	3,39%	7,02%	
CAPITALE INVESTITO	16.851	22.127	-23,84%
ROI %	1,20%	0,50%	
Posizione Finanziaria Netta (PFN)	-26.440	-19.779	33,68%
Indebitamento finanziario netto/EBITDA	7,00	4,97	
PATRIMONIO NETTO	43.291	41.907	3,30%
Indebitamento finanziario netto/Patrimonio netto	0,61	0,47	
ROE %	4,40%	6,20%	-29,03%

4.5.2 STRUTTURA DEI COSTI E DISTRIBUZIONE DEL VALORE

La struttura dei costi riflette le caratteristiche del settore, con una prevalenza della componente lavoro, che rappresenta la quota principale del valore distribuito. Nel triennio si registra un incremento significativo dei valori destinati ai dipendenti e ai fornitori, coerente da un lato con l’espansione delle attività e con la crescita del volume d’affari dall’altro con i rinnovi dei contratti collettivi applicati. Le quote destinate alla Pubblica Amministrazione e al sistema finanziario risultano complessivamente contenute, mentre la distribuzione ai soci evidenzia una dinamica variabile nel tempo, in linea con le politiche interne e con l’andamento economico complessivo. Nel complesso, il modello economico evidenzia una forte capacità di generare e redistribuire valore lungo la filiera, pur in presenza di una pressione crescente sui costi operativi.

4.5.3 PERFORMANCE FINANZIARIE E MARGINALITÀ

L’analisi degli indicatori di redditività evidenzia una riduzione dei principali margini nel periodo considerato. In particolare, si osserva un calo dell’EBITDA, del risultato operativo e degli indicatori di ritorno sugli investimenti (ROA, ROE, ROI), che riflette l’aumento dei costi e le dinamiche molto competitive del mercato, mentre il ROI si evidenzia in ripresa. Nonostante tale contrazione la lieve flessione, l’Organizzazione mantiene ottimi livelli di sostenibilità economico-finanziaria, supportati da una crescita dei ricavi e da un contenimento degli oneri finanziari, che si attestano su valori estremamente contenuti e stabili nel triennio. L’andamento complessivo evidenzia quindi un contesto caratterizzato da crescita dei volumi e pressione sulla marginalità, elemento tipico del settore di riferimento.

4.5.4 INVESTIMENTI E POLITICHE ECONOMICO-FINANZIARIE

Nel periodo analizzato, gli investimenti sostenuti mostrano una significativa variabilità, con un valore elevato nel 2023, seguito da una riduzione nel 2024 e da una successiva ripresa nel 2025. Tale andamento riflette una logica di pianificazione degli interventi e di allocazione selettiva delle risorse, orientata al miglioramento dei processi e al supporto dello sviluppo operativo. Gli obiettivi economico-finanziari risultano costanti nel triennio, a testimonianza di una linea strategica stabile e coerente, focalizzata sul consolidamento della crescita e sul mantenimento dell’equilibrio economico.

Nel complesso, l’approccio adottato evidenzia una gestione prudentiale e orientata alla continuità, in cui gli investimenti vengono calibrati in funzione delle esigenze operative e delle condizioni di mercato.

4.5.3 OBIETTIVI STRATEGICI ECONOMICI

Le azioni previste in ambito economico-finanziario sono orientate al rafforzamento della capacità di generazione di valore, al mantenimento dell’equilibrio economico e al miglioramento progressivo della redditività, in un contesto caratterizzato da elevata competitività e da una forte incidenza dei costi operativi. In tale quadro, l’Organizzazione prevede di proseguire il percorso di crescita dei ricavi attraverso il consolidamento delle aree di business esistenti, lo sviluppo territoriale, in particolare nel centro-sud Italia, e l’attivazione di sinergie tra le diverse divisioni, al fine di ampliare il portafoglio clienti e incrementare le opportunità commerciali. Parallelamente, le politiche economico-finanziarie sono orientate al contenimento e all’ottimizzazione dei costi, con particolare attenzione alla gestione della struttura operativa e all’efficientamento dei processi, in modo da mitigare la pressione sulla marginalità evidenziata nel periodo analizzato. Tale approccio consente di sostenere la crescita mantenendo un adeguato livello di sostenibilità economica nel medio-lungo periodo. Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda la gestione degli investimenti, che sarà progressivamente orientata a interventi mirati al miglioramento dell’efficienza operativa e al supporto delle strategie di crescita, attraverso una pianificazione selettiva e coerente con le esigenze organizzative e le condizioni di mercato. Nel complesso, l’Organizzazione si pone l’obiettivo di consolidare il proprio posizionamento competitivo, garantendo al contempo continuità nella creazione e distribuzione del valore agli stakeholder e preservando l’equilibrio economico-finanziario anche in scenari caratterizzati da elevata variabilità e complessità.

Tema ESG	Tema ESG specifico	Indicatore	Azione di miglioramento
Prestazioni Economiche	Prestazioni economiche	Valore economico diretto generato: ricavi	Continuare il rafforzamento delle aree. Sviluppare area centro sud (nuove gare in ambito pubblico). Creare sinergie e cross selling tra le divisioni per acquisire nuovi clienti.

5

ALLEGATI

Note metodologiche e riferimenti per il reporting
Risultati ed obiettivi globali delle prestazioni ESG
Protocolli per la gestione delle prestazioni ESG

5.1 NOTE METODOLOGICHE E RIFERIMENTI PER IL REPORTING

Il presente documento è stato redatto in conformità al Disciplinare Tecnico Sustainable Organization® in rev. 01 del 04.06.2026

Sono inoltre stati utilizzati come riferimenti i seguenti standard e documenti:

- GRI Standards - Global Reporting Initiative;
- ESRS – European Sustainability Reporting Standards;
- VSME ESRS - Voluntary reporting standard for Small-Medium Enterprises;
- Linee Guida OCSE per una condotta aziendale responsabile;
- ISO 26000;
- ISAE 3000 (Revised);
- Regolamento UE Delegato del 31/07/2023;
- Ulteriori metodologie e metriche riconosciute a livello internazionale, ove applicabili.

5.2 RISULTATI ED OBIETTIVI GLOBALI DELLE PRESTAZIONI ESG

DATI STORICI ENVIRONMENT

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Acque e Risorse Marine	SO.01.01.01.008	Consumo di acqua da rete per gli edifici di proprietà	mc	7.753,70	8.552,00	8.676,38
Biodiversità, Ecosistemi ed Uso suolo	SO.01.02.01.001	Numero dei siti in prossimità di zone protette o di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità	Nr	0,00	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.001	Emissioni di GHG di ambito 1	tCO2eq	1.084,50	1.350,00	1.328,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.002	Emissioni di GHG di ambito 2	tCO2eq	0,00	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.003	Emissioni di GHG di ambito 3	tCO2eq	15.641,17	21.770,00	14.176,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.008.01	Intensità emissioni GHG su fatturato complessivo in ml	tCO2eq/mln€	136,55	164,20	101,99
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.015	Emissioni lorde GES ambito 2 mercato	tCO2eq	0,00	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.016	Emissioni lorde GES ambito 2 posizione	tCO2eq	135,35	117,00	116,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.019	Emissioni lorde GES ambito 3, 4. Trasporto e distribuzione a monte	tCO2eq	6.583,37	7.682,00	6.250,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.020	Emissioni lorde GES ambito 3. 3.Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)	tCO2eq	7.327,25	11.527,00	5.768,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.021	Emissioni lorde GES ambito 3, 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	tCO2eq	1.731,10	2.561,00	2.124,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.022	Emissioni lorde GES ambito 3, 6. Viaggi d'affari	tCO2eq	0,00	0,00	35,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.002	Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	491,53	494,49	488,21
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.003	Consumo totale di energia di combustibili da carbone e prodotti del carbone	MWh	0,00	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.009	Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia non rinnovabile	GJ	14.637,26	18.528,64	18.679,40

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.018	Consumo di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia rinnovabile - Oli vegetali	GJ	103,77	416,73	826,57
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.025	Consumo di diesel dei veicoli di proprietà	Lt	355.256,07	446.499,94	436.567,47
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.028	Consumo di metano dei veicoli di proprietà	Kg	1.881,00	2.223,85	1.228,51
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.044	Intensità energetica: consumi interni /fatturato	kWh/€	0,04	0,04	0,04
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.058	Consumi di energia elettrica	GJ	1.769,49	1.780,10	1.757,56
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.064	Consumo di benzina dei veicoli di proprietà	Lt	45.443,00	54.301,00	59.244,73
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.068	Consumo di gas naturale totale	mc	5.865,00	5.688,00	5.424,00
Catena di fornitura	SO.01.04.01.001	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	%	0,00	0,00	0,00
Catena di fornitura	SO.01.04.01.005	Numero fornitori valutati in relazione agli impatti ambientali	Nr	0,00	0,00	2,00
Inquinamento	SO.01.05.02.001	Numero totale di sversamenti	Nr	0,00	0,00	0,00
Inquinamento	SO.01.05.02.003	Numero totale di sanzioni non monetarie in materia ambientale	Nr	00,00	00,00	0,00
Politiche, azioni e target ambientali	SO.01.06.01.001	Numero di obiettivi fissati legati al clima	Nr	0,00	2,00	5,00
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.57	Quantità totale di rifiuti prodotti/fatturato complessivo in mln €	Ton/mln €	0,47	0,33	0,31
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.24	Rifiuti pericolosi destinati a recupero	ton	10,39	3,54	1,99
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.25	Rifiuti non pericolosi a recupero	ton	35,00	25,14	33,63
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.26	Totale rifiuti inviati a recupero	ton	45,39	28,68	35,62
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.27	Rifiuti pericolosi a smaltimento	ton	0,01	0,35	0,94
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.28	Rifiuti non pericolosi a smaltimento	ton	12,00	17,04	9,82
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.29	Totale rifiuti inviati a smaltimento	ton	12,01	17,39	10,76
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.019	Materiali non rinnovabili utilizzati (Consumabili)	kg	436.591,00	728.518,69	478.083,00

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.020	Materiali non rinnovabili utilizzati (DPI)	kg	48.445,00	59.426,53	59.014,00
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.021	Materiali non rinnovabili utilizzati (prodotti chimici)	kg	288.752,00	320.257,80	311.367,00
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.022	Materiali non rinnovabili utilizzati (Sapone mani)	kg	58.461,00	68.829,70	65.859,63
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.023	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta fotocopie)	kg	5.806,00	9.068,60	6.699,00
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.024	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta igienica e carta mani)	kg	320.486,00	593.909,16	672.698,60

DATI PROSPETTICI E OBIETTIVI STRATEGICI ENVIRONMENT

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Acque e Risorse Marine	SO.01.01.01.008	Consumo di acqua da rete per gli edifici di proprietà	nd	mc	nd	nd
Biodiversità, Ecosistemi ed Uso suolo	SO.01.02.01.001	Numero dei siti in prossimità di zone protette o di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità	Nella valutazione di potenziali nuove costruzioni viene effettuata la valutazione di impatto ambientale tale da garantire il rispetto dei vincoli normativi.	Nr	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.001	Emissioni di GHG di ambito 1	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.002	Emissioni di GHG di ambito 2	Viene mantenuto il contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine.	tCO2eq	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.003	Emissioni di GHG di ambito 3	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.008.01	Intensità emissioni GHG su fatturato complessivo in ml	Il piano di miglioramento presentato all'interno del Carbon Footprint Report 2026 prevede: 1. Miglioramento della stima dei dati 2. Riduzione delle emissioni	tCO2eq/ mln€	101,05	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.015	Emissioni lorde GES ambito 2 mercato	Viene mantenuto il contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine.	tCO2eq	0,00	0,00

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.016	Emissioni lorde GES ambito 2 posizione	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.019	Emissioni lorde GES ambito 3, 4. Trasporto e distribuzione a monte	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.020	Emissioni lorde GES ambito 3. 3.Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.021	Emissioni lorde GES ambito 3, 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.022	Emissioni lorde GES ambito 3, 6. Viaggi d'affari	nd	tCO2eq	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.002	Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	Presente la policy per la gestione delle temperature negli edifici. Riduzione progressiva di 2 tep e 1 tep nei prossimi due anni seguendo quanto suggerito da diagnosi energetica 2023.	MWh	464,95	453,32
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.003	Consumo totale di energia di combustibili da carbone e prodotti del carbone	Viene mantenuto il contratto in essere con il fornitore di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile garantiti da Garanzia d'Origine.	MWh	0,00	0,00
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.009	Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia non rinnovabile	nd	GJ	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.018	Consumo di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia rinnovabile - Oli vegetali	Conversione progressiva della flotta aziendale verso veicoli con classi meno inquinanti. Incrementare il consumo di HVO attraverso comunicazione dell'ufficio acquisti ai dipendenti. Ipotizzato un aumento del consumo di HVO del +10% annuo ed una conseguente diminuzione del 10% del Diesel tradizionale.	GJ	909,23	1000,16

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.025	Consumo di diesel dei veicoli di proprietà	Conversione progressiva della flotta aziendale verso veicoli con classi meno inquinanti. Incrementare il consumo di HVO attraverso comunicazione dell'ufficio acquisti ai dipendenti. Ipotizzato un aumento del consumo di HVO del +10% annuo ed una conseguente diminuzione del 10% del Diesel tradizionale.	Lt	392.910,72	353.619,65
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.028	Consumo di metano dei veicoli di proprietà	nd	Kg	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.044	Intensità energetica: consumi interni /fatturato	nd	kWh/€	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.058	Consumi di energia elettrica	nd	GJ	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.064	Consumo di benzina dei veicoli di proprietà	nd	Lt	nd	nd
Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.068	Consumo di gas naturale totale	nd	mc	nd	nd
Catena di fornitura	SO.01.04.01.001	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	nd	%	nd	nd
Catena di fornitura	SO.01.04.01.005	Numero fornitori valutati in relazione agli impatti ambientali	Sono stati coinvolti i primi 20 fornitori critici attraverso l'ufficio acquisti chiedendo documentazione in merito alle tematiche ESG. è stato richiesto ai principali fornitori di prodotti (per fatturato) l'adesione alla piattaforma EcoVadis.	Nr	4,00	6,00
Inquinamento	SO.01.05.02.001	Numero totale di sversamenti	In fase di assunzione viene effettuata formazione al personale in merito alla gestione dei prodotti chimici e dei potenziali sversamenti. È predisposta la procedura di gestione delle emergenze che include gli sversamenti. Vengono organizzate prove periodiche di gestione delle emergenze.	Nr	0,00	0,00
Inquinamento	SO.01.05.02.003	Numero totale di sanzioni non monetarie in materia ambientale	E' presente un sistema di gestione ambientale e la relativa la politica per la gestione e il rispetto delle prescrizioni legali.	Nr	0,00	0,00
Politiche, azioni e target ambientali	SO.01.06.01.001	Numero di obiettivi fissati legati al clima	nd	Nr	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.57	Quantità totale di rifiuti prodotti/fatturato complessivo in mln €	nd	Ton/mln €	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.24	Rifiuti pericolosi destinati a recupero r13	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.25	Rifiuti non pericolosi a recupero	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.26	Totale rifiuti inviati a recupero	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.27	Rifiuti pericolosi a smaltimento	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.28	Rifiuti non pericolosi a smaltimento	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.29	Totale rifiuti inviati a smaltimento	nd	ton	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.019	Materiali non rinnovabili utilizzati (Consumabili)	nd	kg	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.020	Materiali non rinnovabili utilizzati (DPI)	nd	kg	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.021	Materiali non rinnovabili utilizzati (prodotti chimici)	nd	kg	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.022	Materiali non rinnovabili utilizzati (Sapone mani)	nd	kg	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.023	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta fotocopie)	nd	kg	nd	nd
Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.024	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta igienica e carta mani)	nd	kg	nd	nd

DATI STORICI SOCIAL

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Catena di fornitura	SO.02.01.01.002	Numero di fornitori valutati sulla base dei loro impatti sociali	Nr	0,00	0,00	2,00
Catena di fornitura	SO.02.01.01.009	% nuovi fornitori selezionati con criteri sociali	%	0,00	0,00	0,00
Comunità locale e comunità interessate	SO.02.02.01.001.01	Numero di attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e/o programmi di sviluppo	Nr	10,00	8,00	11,00
Diritti umani	SO.02.03.01.005	Numero totale di episodi di discriminazione	Nr	0,00	0,00	0,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.002	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Femminile	Ore	5,44	4,90	4,64
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.003	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Maschile	Ore	10,96	9,88	8,39
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.005	Ore medie Formazione erogate agli impiegati	Ore	20,99	11,66	10,05
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.006	Ore medie Formazione erogate agli operai	Ore	6,51	6,32	5,61
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.007	Ore medie Formazione erogate ai dirigenti	Ore	0,00	0,00	28,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.008	Ore medie Formazione erogate ai quadri	Ore	23,38	8,54	26,27
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.014	Percentuale di donne all'interno degli organi di governo dell'organizzazione	%	46,66	53,34	53,34
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.026.02	Numero degli impiegati totali	Nr	185,00	185,00	206,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.027.02	Numero degli operai totali	Nr	4.322,00	4.772,00	4.988,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.028.02	Numero dei quadri totali	Nr	4,00	12,00	11,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.031	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	%	69,59	67,54	67,90
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.032	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	%	44,44	40,98	40,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.034	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	%	26,67	26,67	31,25
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.035	Percentuale promozioni donne su base annua	%	40,00	36,25	37,50
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.036	Percentuale donne con remunerazione variabile	%	0,00	0,00	0,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.002	Ore medie di formazione COMPLESSIVE	ore	7,12	6,52	5,84
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.037	Ore medie di formazione tema "SICUREZZA"	ore	5,44	5,18	4,66
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.038	Ore medie di formazione tema "SPECIFICO/TECNICO"	ore	0,91	0,94	0,68
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.039	Ore medie di formazione tema: "AMBIENTE"	ore	0,01	0,00	0,02
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.040	Ore medie di formazione tema: "HACCP"	ore	0,06	0,02	0,03
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.041	Ore medie di formazione tema: "PROFESSIONALE"	ore	0,53	0,17	0,32
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.042	Ore medie di formazione tema: "QUALITÀ"	ore	0,17	0,20	0,13

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.001	Numero dipendenti totali	Nr	4.512	4.969	5.208
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.009	Numero nuovi assunti	Nr	1.752	2.096	1.767
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.024	Percentuale di individui con meno di 30 anni	%	8,13	8,73	8,64
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.025	Percentuale di individui con più di 50 anni	%	49,22	50,41	51,57
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.026	Percentuale di individui tra 30 e 50 anni	%	42,64	40,85	39,78
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.034	Persone dipendenti a tempo determinato - Totale	Nr	518	597	560
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.041	Persone dipendenti a tempo parziale	Nr	3.651	3.885	4.067
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.047	Persone dipendenti a tempo pieno - Totale	Nr	3.884	1.084	1.141
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.060	Persone dipendenti a tempo indeterminato - Totale	Nr	3.954	4.322	4.579
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.072	Tasso di assunzioni	%	38,33	42,18	33,93
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.078	Tasso di assunzioni donne	%	36,66	39,90	32,15
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.082	Tasso di assunzioni uomini	%	43,8	46,93	37,68
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.119	Percentuale dirigenti COMPLESSIVI	%	0,02	0,00	0,06
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.120	Percentuale quadri COMPLESSIVI	%	0,09	0,24	0,21
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.121	Percentuale quadri UOMINI	%	0,09	0,20	0,15
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.122	Percentuale quadri DONNE	%	0,00	0,04	0,06
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.123	Percentuale impiegati COMPLESSIVI	%	4,10	3,72	3,96
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.124	Percentuale impiegati UOMINI	%	1,42	1,23	1,42
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.125	Percentuale impiegati DONNE	%	2,68	2,50	2,53
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.126	Percentuale operai COMPLESSIVI	%	95,79	96,04	95,78
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.127	Percentuale operai UOMINI	%	28,90	31,01	30,47
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.128	Percentuale operai DONNE	%	66,89	65,02	65,30
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.129	Percentuale dipendenti UOMINI	%	30,41	32,46	32,10
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.130	Percentuale dipendenti DONNE	%	69,59	67,54	67,90
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.145	Numero dei dirigenti totali	Nr	1,00	0,00	3,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.147	% totale dei dipendenti a tempo parziale sul totale dei dipendenti	%	80,82	78,18	78,09
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.152	% dipendenti tempo indeterminato genere femminile su totale dipendenti a tempo indeterminato	%	61,95	59,95	60,43
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.153	% dipendenti tempo indeterminato genere maschile su totale dipendenti a tempo indeterminato	%	25,69	27,03	27,50

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.155	% dipendenti tempo indeterminato sul totale dipendenti	%	87,63	86,98	87,92
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.156	% dirigenti di genere maschile rispetto al totale dirigenti	%	0,00	0,00	0,06
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.157	% dirigenti di genere femminile rispetto al totale dirigenti	%	0,02	0,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.160	Numero di lavoratori tirocinanti e stagisti	Nr	0,00	1,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.162	Percentuale dipendenti a tempo pieno rispetto al totale dipendenti	%	19,08	21,82	21,91
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.163	Numero dipendenti totali per ogni milione di € di fatturato	Nr/1.000.000€	27.147,52	28.335,86	29.189,43
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.164	% dipendenti UOMINI a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	%	18,79	18,27	18,18
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.165	% dipendenti DONNE a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	%	62,12	59,91	59,91
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.167	% dipendenti DONNE a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	%	7,03	6,88	6,57
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.168	% dipendenti a tempo determinato rispetto al totale dipendenti	%	11,48	12,01	10,76
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.169	% dipendenti UOMINI a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	%	4,45	5,13	4,19
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.170	% dipendenti a tempo pieno DONNE rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	%	7,47	7,63	7,99
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.171	% dipendenti a tempo pieno UOMINI rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	%	11,61	14,19	13,92
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.172	Età media della forza lavoro	Nr	47,25	47,90	47,54
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.173	% degli stagisti rispetto al totale dipendenti	%	0,00	0,02	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.174	% dipendenti in stage UOMINI rispetto al totale dipendenti in stage	%	0,00	0,02	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.175	% dipendenti in stage DONNE rispetto al totale dipendenti in stage	%	0,00	0,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.176	% quadri tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale quadri	%	0,00	0,06	0,08
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.177	% quadri sotto i 30 anni rispetto al totale quadri	%	0,00	0,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.178	% impiegati sopra i 50 anni rispetto al totale impiegati	%	1,31	1,27	1,44
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.179	% impiegati tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale impiegati	%	2,3	2,05	2,09
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.180	% impiegati sotto i 30 anni rispetto al totale impiegati	%	0,49	0,40	0,42
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.181	% operai sotto i 30 anni rispetto al totale operai	%	7,65	8,33	8,22
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.182	% operai tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale operai	%	40,34	38,74	37,62
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.183	% operai sopra i 50 anni rispetto al totale operai	%	47,81	48,96	49,94

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.184	% quadri sopra i 50 anni rispetto al totale quadri	%	0,09	0,18	0,13
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.185	% dirigenti sotto i 30 anni rispetto al totale dirigenti	%	0,00	0,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.186	% dirigenti tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale dirigenti	%	0,00	0,00	0,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.187	% dirigenti sopra i 50 anni rispetto al totale dirigenti	%	0,02	0,00	0,06
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.02.005	Numero progetti di welfare disponibili per tutti i dipendenti nell'anno	Nr	20,00	22,00	27,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.03.004	Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	%	100,00	100,00	100,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.014	Numero di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale - Genere Femminile	Nr	103,00	113,00	124,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.015	Numero di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale - Genere Maschile	Nr	38,00	47,00	58,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.020	Numero totale di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale	Nr	141,00	160,00	182,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.037	Tasso di turnover	%	74,92	79,65	64,54
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.040	Tasso di turnover - Genere femminile	%	49,67	52,63	40,96
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.041	Tasso di turnover - Genere maschile	%	25,24	27,02	23,58
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.045	Tasso di turnover < 30 anni	%	6,71	12,72	13,78
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.046	Tasso di turnover > 50 anni	%	20,87	32,97	21,97
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.047	Tasso di turnover tra 30 e 50 anni	%	22,09	33,96	28,79
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.048	Numero Cessazioni nel periodo rendicontato COMPLESSIVI	Nr	1.554,00	1.680,00	1.517,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.057	Tasso di cessazioni donne < 30 anni	%	3,13	2,59	2,63
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.058	Tasso di cessazioni donne > 50 anni	%	9,95	11,52	7,51
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.059	Tasso di cessazioni donne 30-50 anni	%	10,51	10,27	8,47
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.060	Tasso di cessazioni uomini < 30 anni	%	3,24	2,57	3,40
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.061	Tasso di cessazioni uomini > 50 anni	%	3,17	4,03	3,26
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.062	Tasso di cessazioni uomini 30-50 anni	%	5,21	4,45	4,54
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.069	Tasso di assunzioni DONNE sotto i 30 anni	%	3,58	3,75	3,64
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.070	Tasso di assunzioni DONNE sopra i 50 anni	%	10,92	12,34	8,10
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.071	Tasso di assunzioni UOMINI sotto i 30 anni	%	4,10	3,80	4,11
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.072	Tasso di assunzioni UOMINI sopra i 50 anni	%	4,08	5,08	3,11
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.073	Tasso di assunzioni DONNE tra i 30 e i 50 anni	%	11,58	12,15	10,61

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.074	Tasso di assunzioni UOMINI tra i 30 e i 50 anni	%	5,44	7,09	6,41
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.075	Numero dipendenti intermittenti totali	Nr	40,00	49,00	69,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.076	% dipendenti intermittenti DONNE	%	0,62	0,70	0,90
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.077	% dipendenti intermittenti UOMINI	%	0,27	0,28	0,42
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.081	% dipendenti intermittenti	%	0,89	0,99	1,32
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.078	Tasso di cessazione dipendenti totale	%	34,45	33,95	29,13
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.079	Tasso di cessazione dipendenti UOMINI	%	37,36	32,75	34,09
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.080	Tasso di cessazione dipendenti DONNE	%	33,19	34,52	26,78
Politiche, azioni e target Sociali e per la Sicurezza sul lavoro	SO.02.06.02.003	Numero di obiettivi fissati legati alla riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria	Nr	6,00	6,00	3,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.010	Tasso decessi a seguito di infortuni sul lavoro dipendenti	Nr	0,00	0,00	0,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.012	Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (Numero di infortuni con gravi conseguenze/Numero di ore lavorate * 1.000.000)	Nr	0,17	0,00	0,15
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.014	Tasso infortuni sul lavoro dei dipendenti	Nr	23,80	22,63	23,62
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.004	Lavoratori propri dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	%	100,00	100,00	100,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.006	Numero di casi di malattie professionali registrabili tra i dipendenti	Nr	0,00	2,00	0,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.007	Numero di decessi derivanti da malattie professionali interni	Nr	0,00	0,00	0,00

DATI PROSPETTICI E OBIETTIVI STRATEGICI SOCIAL

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Catena di fornitura	SO.02.01.01.002	Numero di fornitori valutati sulla base dei loro impatti sociali	Sono stati coinvolti i primi 20 fornitori critici attraverso l'ufficio acquisti chiedendo documentazione in merito alle tematiche ESG. È stato richiesto ai principali fornitori di prodotti (per fatturato) l'adesione alla piattaforma EcoVadis.	Nr	4,00	6,00
Catena di fornitura	SO.02.01.01.009	% nuovi fornitori selezionati con criteri sociali	nd	%	nd	nd
Comunità locale e comunità interessate	SO.02.02.01.001.01	Numero di attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e/o programmi di sviluppo	Viene effettuata un'analisi periodica delle opportunità di collaborazione tra le realtà del territorio segnalate attraverso i tavoli di lavoro esistenti e il network di COLSER.	Nr	9,00	9,00
Diritti umani	SO.02.03.01.005	Numero totale di episodi di discriminazione	È presente un sistema di gestione per la parità ed inclusione e la relativa politica per la prevenzione degli episodi di discriminazione.	Nr	0,00	0,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.002	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Femminile	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.003	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Maschile	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.005	Ore medie Formazione erogate agli impiegati	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.006	Ore medie Formazione erogate agli operai	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.007	Ore medie Formazione erogate ai dirigenti	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.008	Ore medie Formazione erogate ai quadri	nd	Ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.014	Percentuale di donne all'interno degli organi di governo dell'organizzazione	nd	%	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.026.02	Numero degli impiegati totali	nd	Nr	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.027.02	Numero degli operai totali	nd	Nr	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.028.02	Numero dei quadri totali	nd	Nr	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.031	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	nd	%	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.032	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	nd	%	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.034	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	nd	%	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.035	Percentuale promozioni donne su base annua	nd	%	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.036	Percentuale donne con remunerazione variabile	L'attuale politica retributiva non prevedere retribuzione variabili per entrambi i sessi.	%	0,00	0,00
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.002	Ore medie di formazione COMPLESSIVE	Implementazione di nuovi sistemi formazione FAD. Progetto di adesione al Fondo Nuove Competenze. Progetto utilizzo piattaforma Zucchetti per pianificazione della formazione con revisione dei piani formativi. Valutazione periodica delle esigenze formative sulle tematiche aziendali	ore	6,52	7,51
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.037	Ore medie di formazione tema "SICUREZZA"	nd	ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.038	Ore medie di formazione tema "SPECIFICO/TECNICO"	nd	ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.039	Ore medie di formazione tema: "AMBIENTE"	nd	ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.040	Ore medie di formazione tema: "HACCP"	nd	ore	nd	nd
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.041	Ore medie di formazione tema: "PROFESSIONALE"	nd	ore	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.042	Ore medie di formazione tema: "QUALITÀ"	nd	ore	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.001	Numero dipendenti totali	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.009	Numero nuovi assunti	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.024	Percentuale di individui con meno di 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.025	Percentuale di individui con più di 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.026	Percentuale di individui tra 30 e 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.034	Persone dipendenti a tempo determinato - Totale	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.041	Persone dipendenti a tempo parziale	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.047	Persone dipendenti a tempo pieno - Totale	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.060	Persone dipendenti a tempo indeterminato - Totale	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.072	Tasso di assunzioni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.078	Tasso di assunzioni donne	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.082	Tasso di assunzioni uomini	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.119	Percentuale dirigenti COMPLESSIVI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.120	Percentuale quadri COMPLESSIVI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.121	Percentuale quadri UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.122	Percentuale quadri DONNE	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.123	Percentuale impiegati COMPLESSIVI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.124	Percentuale impiegati UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.125	Percentuale impiegati DONNE	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.126	Percentuale operai COMPLESSIVI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.127	Percentuale operai UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.128	Percentuale operai DONNE	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.129	Percentuale dipendenti UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.130	Percentuale dipendenti DONNE	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.145	Numero dei dirigenti totali	nd	Nr	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.147	% totale dei dipendenti a tempo parziale sul totale dei dipendenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.152	% dipendenti tempo indeterminato genere femminile su totale dipendenti a tempo indeterminato	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.153	% dipendenti tempo indeterminato genere maschile su totale dipendenti a tempo indeterminato	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.155	% dipendenti tempo indeterminato sul totale dipendenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.156	% dirigenti di genere maschile rispetto al totale dirigenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.157	% dirigenti di genere femminile rispetto al totale dirigenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.160	Numero di lavoratori tirocinanti e stagisti	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.162	Percentuale dipendenti a tempo pieno rispetto al totale dipendenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.163	Numero dipendenti totali per ogni milione di € di fatturato	nd	Nr/1.000.000€	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.164	% dipendenti UOMINI a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.165	% dipendenti DONNE a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.167	% dipendenti DONNE a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.168	% dipendenti a tempo determinato rispetto al totale dipendenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.169	% dipendenti UOMINI a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.170	% dipendenti a tempo pieno DONNE rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.171	% dipendenti a tempo pieno UOMINI rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	nd	%	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.172	Età media della forza lavoro	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.173	% degli stagisti rispetto al totale dipendenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.174	% dipendenti in stage UOMINI rispetto al totale dipendenti in stage	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.175	% dipendenti in stage DONNE rispetto al totale dipendenti in stage	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.176	% quadri tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale quadri	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.177	% quadri sotto i 30 anni rispetto al totale quadri	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.178	% impiegati sopra i 50 anni rispetto al totale impiegati	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.179	% impiegati tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale impiegati	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.180	% impiegati sotto i 30 anni rispetto al totale impiegati	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.181	% operai sotto i 30 anni rispetto al totale operai	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.182	% operai tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale operai	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.183	% operai sopra i 50 anni rispetto al totale operai	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.184	% quadri sopra i 50 anni rispetto al totale quadri	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.185	% dirigenti sotto i 30 anni rispetto al totale dirigenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.186	% dirigenti tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale dirigenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.187	% dirigenti sopra i 50 anni rispetto al totale dirigenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.02.005	Numero progetti di welfare disponibili per tutti i dipendenti nell'anno	nd	Nr	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.03.004	Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	Secondo la politica integrata, tutti i lavoratori vengono assunti nel rispetto dei contratti collettivi nazionali.	%	100,00	100,00
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.014	Numero di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale - Genere Femminile	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.015	Numero di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale - Genere Maschile	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.020	Numero totale di dipendentiche hanno usufruito del congedo parentale	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.037	Tasso di turnover	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.040	Tasso di turnover - Genere femminile	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.041	Tasso di turnover - Genere maschile	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.045	Tasso di turnover < 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.046	Tasso di turnover > 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.047	Tasso di turnover tra 30 e 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.048	Numero Cessazioni nel periodo rendicontato COMPLESSIVI	nd	Nr	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.057	Tasso di cessazioni donne < 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.058	Tasso di cessazioni donne > 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.059	Tasso di cessazioni donne 30-50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.060	Tasso di cessazioni uomini < 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.061	Tasso di cessazioni uomini > 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.062	Tasso di cessazioni uomini 30-50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.069	Tasso di assunzioni DONNE sotto i 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.070	Tasso di assunzioni DONNE sopra i 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.071	Tasso di assunzioni UOMINI sotto i 30 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.072	Tasso di assunzioni UOMINI sopra i 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.073	Tasso di assunzioni DONNE tra i 30 e i 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.074	Tasso di assunzioni UOMINI tra i 30 e i 50 anni	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.075	Numero dipendenti intermittenti totali	nd	Nr	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.076	% dipendenti intermittenti DONNE	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.077	% dipendenti intermittenti UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.081	% dipendenti intermittenti	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.078	Tasso di cessazione dipendenti totale	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.079	Tasso di cessazione dipendenti UOMINI	nd	%	nd	nd
Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.080	Tasso di cessazione dipendenti DONNE	nd	%	nd	nd
Politiche, azioni e target Sociali e per la Sicurezza sul lavoro	SO.02.06.02.003	Numero di obiettivi fissati legati alla riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria	nd	Nr	nd	nd
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.010	Tasso decessi a seguito di infortuni sul lavoro dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.	Nr	0,00	0,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.012	Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (Numero di infortuni con gravi conseguenze/Numero di ore lavorate * 1.000.000)	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.	Nr	0,00	0,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.014	Tasso infortuni sul lavoro dei dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione procedure per settore alimentare e logistico, maggior numero di audit sui cantieri critici.	Nr	22,91	22,22
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.004	Lavoratori propri dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	Programmato il mantenimento della certificazione ISO 45001, presenza di un sistema di gestione della sicurezza e presente asseverazione in conformità a quanto prescritto dall'Art. 51 comma 3-bis (ex D.lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs. 106/09 e s.m.i.)	%	100,00	100,00

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.006	Numero di casi di malattie professionali registrabili tra i dipendenti	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione periodica di procedure e istruzioni, maggior numero di audit sui cantieri critici.	Nr	0,00	0,00
Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.007	Numero di decessi derivanti da malattie professionali interni	Formazione del personale, mantenimento sistema di gestione salute e sicurezza, redazione/revisione periodica di procedure e istruzioni, maggior numero di audit sui cantieri critici.	Nr	0,00	0,00

DATI STORICI GOVERNANCE

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Catena di fornitura	SO.03.01.01.001	n° totale di fornitori	Nr	889,00	868,00	969,00
Catena di fornitura	SO.03.01.01.009	Totale nuovi fornitori	Nr	160,00	24,00	366,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.001	Numero totale rilevato di furti di dati dei clienti	Nr	0,00	0,00	0,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.004	Numero totale delle denunce ricevute e comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti	Nr	0,00	0,00	0,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.006	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Estero)	%	0,45	0,36	0,66
Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.007	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Italia)	%	99,55	99,64	99,34
Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.008	Numero di non conformità riguardanti salute e sicurezza di prodotti e servizi (enti di controllo, enti di certificazione e audit interni sul sistema) ¹	Nr	0,00	2,00	3,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.009	% delle non conformità chiuse rispetto alle non conformità rilevate su tematiche di salute e sicurezza	%	100,00	100,00	100,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.02.007	Incidenti sulla corruzione	Nr	0,00	0,00	0,00

¹ Sono esclusi dal calcolo i rilievi provenienti da audit interni

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Condotta delle imprese	SO.03.03.04.010	Numero di azioni legali in corso o completate riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche	Nr	0,00	0,00	0,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.006	Composizione CdA < 30 anni uomini	Nr	0,00	0,00	0,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.007	Composizione CdA >50 anni uomini	Nr	7,00	5,00	5,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.008	Composizione CdA 30-50 anni uomini	Nr	1,00	2,00	2,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.009	Composizione CdA < 30 anni donne	Nr	0,00	0,00	0,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.010	Composizione CdA >50 anni donne	Nr	5,00	5,00	5,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.011	Composizione CdA 30-50 anni donne	Nr	2,00	3,00	3,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.012	Numero membri del CdA	Nr	15,00	15,00	15,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.013	Età media del CdA	Nr	58,00	56,00	56,00
Politiche, azioni e target governance	SO.03.04.01.001	Iniziative per la salvaguardia e conservazione del patrimonio culturale locale	Nr	10,00	9,00	8,00

DATI PROSPETTICI E OBIETTIVI STRATEGICI GOVERNANCE

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Catena di fornitura	SO.03.01.01.001	n° totale di fornitori	nd	Nr	nd	nd
Catena di fornitura	SO.03.01.01.009	Totale nuovi fornitori	nd	Nr	nd	nd
Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.001	Numero totale rilevato di furti di dati dei clienti	Sono presenti infrastrutture IT e sistemi di protezione tali da garantire la sicurezza dei dati.	Nr	0,00	0,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.004	Numero totale delle denunce ricevute e comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti	Sono presenti e periodicamente aggiornate le informative e le procedure per la gestione dei dati secondo il GDPR e vengono effettuate verifiche periodiche da parte del DPO.	Nr	0,00	0,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.006	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Estero)	nd	%	nd	nd
Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.007	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Italia)	nd	%	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.008	Numero di non conformità riguardanti salute e sicurezza di prodotti e servizi (enti di controllo, enti di certificazione e audit interni sul sistema)	Numero di Audit programmati sui cantieri maggiore dell'anno precedente. Formazione del personale in cantiere. Formazione aggiuntiva per supporto agli audit. Implementare i controlli in cantiere da parte del personale preposto.	Nr	2,00	1,00
Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.009	% delle non conformità chiuse rispetto alle non conformità rilevate su tematiche di salute e sicurezza	Mantenimento del sistema di gestione salute e sicurezza	%	100,00	100,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.02.007	Incidenti sulla corruzione	Mantenere il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Promuovere la sensibilizzazione periodica dei dipendenti effettuare la Due Diligence dei partner in affari.	Nr	0,00	0,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.04.010	Numero di azioni legali in corso o completate riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche	Mantenere il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ed il modello 231. Promuovere la sensibilizzazione periodica dei dipendenti effettuare la Due Diligence dei partner in affari. Effettuare audit periodici da parte dell'ODV e da parte di consulenti esterni e dell'ente di certificazione.	Nr	0,00	0,00
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.006	Composizione CdA < 30 anni uomini	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.007	Composizione CdA >50 anni uomini	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.008	Composizione CdA 30-50 anni uomini	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.009	Composizione CdA < 30 anni donne	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.010	Composizione CdA >50 anni donne	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.011	Composizione CdA 30-50 anni donne	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.012	Numero membri del CdA	nd	Nr	nd	nd
Condotta delle imprese	SO.03.03.05.013	Età media del CdA	nd	Nr	nd	nd
Politiche, azioni e target governance	SO.03.04.01.001	Iniziative per la salvaguardia e conservazione del patrimonio culturale locale	nd	Nr	nd	nd

DATI STORICI DIGITAL TRANSFORMATION

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.004	System Adoption Rate (Numero di utenti attivi effettivi annui rispetto al numero di utenti totali)	%	86	73	78,48
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.005	% di richieste di supporto informatico da interni risolte, rispetto al totale delle richieste ricevute da interni	%	101,27	95,53	98,27
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.006	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorare l'organizzazione delle funzioni aziendali (es. acquisto/personalizzazione software per controllo di gestione), informatizzazione dei processi decisionali (firme elettroniche, accettazione contratti digitale, ...), rispetto al fatturato	%	0,89	0,42	0,46
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.008	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su metodologie di gestione del lavoro (manutenzione e consulenza SW) rispetto al fatturato	%	0,41	0,34	0,37
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.009	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorie informatiche di processo (HW e SW nuovi) rispetto al fatturato	%	0,48	0,08	0,10
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.010	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su prodotti/servizi offerti, rispetto al fatturato	%	0,89	0,42	0,46
Competenze Digitali	SO.04.02.01.001	Percentuale dipendenti che hanno ricevuto formazione su temi connessi alla digitalizzazione	%	35,68	5,41	13,11
Politiche, azioni e target innovazione digitale	SO.04.03.01.001.01	Numero di obiettivi definiti innovazione digitale sul totale degli obiettivi di miglioramento	Nr	0,00	3,00	3,00
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.001	Numero di canali web/social attivi	Nr	6,00	6,00	7,00
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.002	Numero utenti/sessioni/visualizzazioni giornaliere sito web e/o interazioni su canali social	Nr	60.462,00	145.138,00	149.000,00
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.004	System Uptime: % di tempo in cui i sistemi informatici, server, reti sono stati effettivamente operativi, funzionanti e accessibili agli utenti	%	99,90	99,90	99,90
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.005	% di tempo effettivo di copertura dei servizi informatici con sistemi di protezione antivirus	%	100,00	100,00	100,00

DATI PROSPETTICI E OBIETTIVI STRATEGICI DIGITAL TRANSFORMATION

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.004	System Adoption Rate (Numero di utenti attivi effettivi annui rispetto al numero di utenti totali)	nd	%	nd	nd
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.005	% di richieste di supporto informatico da interni risolte, rispetto al totale delle richieste ricevute da interni	nd	%	nd	nd
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.006	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorare l'organizzazione delle funzioni aziendali (es. acquisto/personalizzazione software per controllo di gestione), informatizzazione dei processi decisionali (firme elettroniche, accettazione contratti digitale, ...), rispetto al fatturato	Rivalutate annualmente le esigenze HW e SW aziendali e predisposto buget di spesa.	%	0,85	nd
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.008	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su metodologie di gestione del lavoro (manutenzione e consulenza SW) rispetto al fatturato	Sviluppo e aggiornamento continuo degli applicativi in uso in collaborazione con l'ufficio IT e consulenti esterni.	%	0,46	nd
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.009	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorie informatiche di processo (HW e SW nuovi) rispetto al fatturato	Analisi periodica per monitorare le esigenze di acquisto di nuovi dispositivi hardware.	%	0,39	nd
Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.010	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su prodotti/servizi offerti, rispetto al fatturato	Rivalutate annualmente le esigenze HW e SW aziendali e predisposto budget di spesa.	%	0,85	nd
Competenze Digitali	SO.04.02.01.001	Percentuale dipendenti che hanno ricevuto formazione su temi connessi alla digitalizzazione	nd	%	nd	nd
Politiche, azioni e target innovazione digitale	SO.04.03.01.001.01	Numero di obiettivi definiti innovazione digitale sul totale degli obiettivi di miglioramento	nd	Nr	nd	nd
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.001	Numero di canali web/social attivi	nd	Nr	nd	nd
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.002	Numero utenti/sessioni/visualizzazioni giornaliere sito web e/o interazioni su canali social	Aumento del traffico sul sito internet e sui canali social tramite campagne di comunicazione.	Nr	151.980,00	155.020,00

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.004	System Uptime: % di tempo in cui i sistemi informatici, server, reti sono stati effettivamente operativi, funzionanti e accessibili agli utenti	Sono presenti procedure e sistemi di ridondanza tali da garantire il corretto e continuo funzionamento dei sistemi IT	%	100,00	100,00
Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.005	% di tempo effettivo di copertura dei servizi informatici con sistemi di protezione antivirus	Sono presenti procedure e sistemi di ridondanza tali da garantire il corretto e continuo funzionamento dei sistemi IT	%	100,00	100,00

DATI STORICI ECONOMICS & FINANCIAL

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Investimenti e immobilizzazioni	SO.05.01.01.002	Investimenti Sostenuti nell'esercizio	€	2.433.120,00	786.803,00	912.526,00
Politiche, azioni e target economico-finanziari	SO.05.02.01.001.01	Numero di obiettivi di tipo economico/finanziario	Nr	2,00	2,00	2,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.002	Valore economico diretto generato: ricavi	€	122.489.598,00	140.800.900,00	152.018.558,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.003	Valore economico non distribuito	€	5.047.904,00	4.267.341,00	4.046.821,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.039	Valore economico distribuito	€	120.433.602,00	139.402.652,00	150.764.175,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.040	Valore economico distribuito (Ai soci)	€	2.299.362,00	783.000,00	835.000,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.041	Valore economico distribuito (comunità)	€	99.464,00	93.374,00	82.308,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.042	Valore economico distribuito (dipendenti)	€	95.995.339,00	107.298.373,00	115.475.731,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.043	Valore economico distribuito (fornitori e costi operativi)	€	21.912.501,00	30.509.562,00	33.462.589,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.044	Valore economico distribuito (Pubblica amministrazione)	€	54.635,00	655.521,00	840.887,00
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.045	Valore economico distribuito (sistema finanziario)	€	72.301,00	62.822,00	67.660,00
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.006	EBIT + proventi finanziari - oneri finanziari + proventi straordinari - oneri straordinari/ricavi	%	3,93	1,85	1,66
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.007	EBITDA - ammortamenti + proventi gestione accessoria - oneri gestione accessoria/ricavi	%	5,09	2,87	2,09

Tema ESG	Codice	Indicatore	Unità di misura	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.008	M.O.L. su ricavi - margine operativo lordo per ogni unità di ricavo	%	5,04	2,83	2,49
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.009	Oneri finanziari/ricavi	%	0,07	0,06	0,05
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.010	Oneri finanziari/MOL	%	2,05	2,05	1,92
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.011	ROA - Return on Assets	%	5,72	2,40	1,90
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.012	ROE - Return on Equity	%	11,90	5,20	4,40
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.013	ROI - Return on Investments	%	3,10	0,50	1,20
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.014	ROS - Return on Sales	%	2,10	0,33	0,75

DATI PROSPETTICI E OBIETTIVI STRATEGICI ECONOMICS & FINANCIAL

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Investimenti e immobilizzazioni	SO.05.01.01.002	Investimenti Sostenuti nell'esercizio	nd	€	nd	nd
Politiche, azioni e target economico-finanziari	SO.05.02.01.001.01	Numero di obiettivi di tipo economico/finanziario	nd	Nr	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.002	Valore economico diretto generato: ricavi	Continuare il rafforzamento delle aree. Sviluppare area centro sud (nuove gare in ambito pubblico). Creare sinergie e cross selling tra le divisioni per acquisire nuovi clienti.	€	150.366.226,00	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.003	Valore economico non distribuito	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.039	Valore economico distribuito	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.040	Valore economico distribuito (Ai soci)	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.041	Valore economico distribuito (comunità)	nd	€	nd	nd

Tema ESG	Codice	Indicatore	Azione di miglioramento	Unità di misura	Anno 2026	Anno 2027
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.042	Valore economico distribuito (dipendenti)	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.043	Valore economico distribuito (fornitori e costi operativi)	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.044	Valore economico distribuito (Pubblica amministrazione)	nd	€	nd	nd
Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.045	Valore economico distribuito (sistema finanziario)	nd	€	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.006	EBIT + proventi finanziari - oneri finanziari + proventi straordinari - oneri straordinari/ricavi	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.007	EBITDA - ammortamenti + proventi gestione accessoria - oneri gestione accessoria/ricavi	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.008	M.O.L. su ricavi - margine operativo lordo per ogni unità di ricavo	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.009	Oneri finanziari/ricavi	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.010	Oneri finanziari/MOL	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.011	ROA - Return on Assets	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.012	ROE - Return on Equity	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.013	ROI - Return on Investments	nd	%	nd	nd
Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.014	ROS - Return on Sales	nd	%	nd	nd

5.3 PROTOCOLLI PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI ESG

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
1.ENVIRONMENTAL	Acque e Risorse Marine	SO.01.01.01.008	Consumo di acqua da rete per gli edifici di proprietà	RACQ	Annuale	Consumi idrici 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Biodiversità, Ecosistemi ed Uso suolo	SO.01.02.01.001	Numero dei siti in prossimità di zone protette o di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità	HSE	Annuale	analisi ambientale 2025-compresso
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.001	Emissioni di GHG di ambito 1	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.002	Emissioni di GHG di ambito 2	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.003	Emissioni di GHG di ambito 3	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.008.01	Intensità emissioni GHG su fatturato complessivo in ml	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.015	Emissioni lorde GES ambito 2 mercato	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.016	Emissioni lorde GES ambito 2 posizione	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.019	Emissioni lorde GES ambito 3, 4. Trasporto e distribuzione a monte	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.020	Emissioni lorde GES ambito 3. 3.Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.021	Emissioni lorde GES ambito 3, 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.04.022	Emissioni lorde GES ambito 3, 6. Viaggi d'affari	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.002	Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	RACQ	Annuale	Cancellation Statement 202602100000815 2025-01-01 2025-12-31 489 COLSER società cooperativa

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.003	Consumo totale di energia di combustibili da carbone e prodotti del carbone	RACQ	Annuale	Cancellation Statement 202602100000815 2025-01-01 2025-12-31 489 COLSER società cooperativa
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.009	Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia non rinnovabile	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.018	Consumo di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia rinnovabile - Oli vegetali	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.025	Consumo di diesel dei veicoli di proprietà	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.028	Consumo di metano dei veicoli di proprietà	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.044	Intensità energetica: consumi interni /fatturato	RSG	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.058	Consumi di energia elettrica	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.064	Consumo di benzina dei veicoli di proprietà	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Cambiamenti climatici	SO.01.03.05.068	Consumo di gas naturale totale	RACQ	Annuale	Consumi ed emissioni 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Catena di fornitura	SO.01.04.01.001	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Catena di fornitura	SO.01.04.01.005	Numero fornitori valutati in relazione agli impatti ambientali	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Inquinamento	SO.01.05.02.001	Numero totale di sversamenti	HSE	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
1.ENVIRONMENTAL	Inquinamento	SO.01.05.02.003	Numero totale di sanzioni non monetarie in materia ambientale	HSE	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
1.ENVIRONMENTAL	Politiche, azioni e target ambientali	SO.01.06.01.001	Numero di obiettivi fissati legati al clima	DIG	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.01.01	Quantità totale di rifiuti prodotti/fatturato complessivo in ml	RSG	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.24	Rifiuti pericolosi destinati a recupero r13	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.25	Rifiuti non pericolosi a recupero r13	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.26	Totale rifiuti inviati a recupero r13	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.27	Rifiuti pericolosi a smaltimento in d15	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.28	Rifiuti non pericolosi a smaltimento in d15	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.04.29	Totale rifiuti inviati a smaltimento in d15	HSE	Annuale	Estratto rifiuti 22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.019	Materiali non rinnovabili utilizzati (Consumabili)	RSG	Annuale	Consumabili_2025
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.020	Materiali non rinnovabili utilizzati (DPI)	RSG	Annuale	DPI_2025
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.021	Materiali non rinnovabili utilizzati (prodotti chimici)	RSG	Annuale	Prodotti Chimici 2025
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.022	Materiali non rinnovabili utilizzati (Sapone mani)	RSG	Annuale	Prodottii_Igiene_2025
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.023	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta fotocopie)	RSG	Annuale	analisi consumo carta_22 25
1.ENVIRONMENTAL	Uso risorse ed economia circolare	SO.01.07.01.024	Materiali rinnovabili utilizzati (Carta igienica e carta mani)	RSG	Annuale	Prodottii_Igiene_2025
2. SOCIAL	Catena di fornitura	SO.02.01.01.002	Numero di fornitori valutati sulla base dei loro impatti sociali	RACQ	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
2. SOCIAL	Catena di fornitura	SO.02.01.01.009	% nuovi fornitori selezionati con criteri sociali	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
2. SOCIAL	Comunità locale e comunità interessate	SO.02.02.01.001.01	Numero di attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e/o programmi di sviluppo	REL	Annuale	Indicatori FIDESG web e social 2025
2. SOCIAL	Diritti umani	SO.02.03.01.005	Numero totale di episodi di discriminazione	DRU	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.002	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Femminile	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.003	Ore Formazione media erogate a dipendenti - Genere Maschile	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.005	Ore medie Formazione erogate agli impiegati	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.006	Ore medie Formazione erogate agli operai	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.007	Ore medie Formazione erogate ai dirigenti	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.01.008	Ore medie Formazione erogate ai quadri	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.014	Percentuale di donne all'interno degli organi di governo dell'organizzazione	DRU	Annuale	Organigramma IN VIGORE dal 01.04.2025_ver2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.026.02	Numero degli impiegati totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.027.02	Numero degli operai totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.028.02	Numero dei quadri totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.031	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.032	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.034	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	DRU	Annuale	Organigramma IN VIGORE dal 01.04.2025_ver2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.035	Percentuale promozioni donne su base annua	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.03.036	Percentuale donne con remunerazione variabile	DRU	Annuale	Politica retributiva

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.002	Ore medie di formazione COMPLESSIVE	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.037	Ore medie di formazione tema "SICUREZZA"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.038	Ore medie di formazione tema "SPECIFICO/TECNICO"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.039	Ore medie di formazione tema: "AMBIENTE"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.040	Ore medie di formazione tema: "HACCP"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.041	Ore medie di formazione tema: "PROFESSIONALE"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Diversità e Inclusione	SO.02.04.05.042	Ore medie di formazione tema: "QUALITÀ"	DRU	Annuale	Estratto formazione 2025 + Estratto formazione 24 23 22 rev2
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.001	Numero dipendenti totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.009	Numero nuovi assunti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.024	Percentuale di individui con meno di 30 anni	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.025	Percentuale di individui con più di 50 anni	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.026	Percentuale di individui tra 30 e 50 anni	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.034	Persone dipendenti a tempo determinato - Totale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.041	Persone dipendenti a tempo parziale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.047	Persone dipendenti a tempo pieno - Totale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.060	Persone dipendenti a tempo indeterminato - Totale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.072	Tasso di assunzioni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.078	Tasso di assunzioni donne	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.082	Tasso di assunzioni uomini	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.119	Percentuale dirigenti COMPLESSIVI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.120	Percentuale quadri COMPLESSIVI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.121	Percentuale quadri UOMINI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.122	Percentuale quadri DONNE	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.123	Percentuale impiegati COMPLESSIVI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.124	Percentuale impiegati UOMINI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.125	Percentuale impiegati DONNE	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.126	Percentuale operai COMPLESSIVI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.127	Percentuale operai UOMINI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.128	Percentuale operai DONNE	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.129	Percentuale dipendenti UOMINI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.130	Percentuale dipendenti DONNE	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.145	Numero dei dirigenti totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.147	% totale dei dipendenti a tempo parziale sul totale dei dipendenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.152	% dipendenti tempo indeterminato genere femminile su totale dipendenti a tempo indeterminato	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.153	% dipendenti tempo indeterminato genere maschile su totale dipendenti a tempo indeterminato	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.155	% dipendenti tempo indeterminato sul totale dipendenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.156	% dirigenti di genere maschile rispetto al totale dirigenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.157	% dirigenti di genere femminile rispetto al totale dirigenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.160	Numero di lavoratori tirocinanti e stagisti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.162	Percentuale dipendenti a tempo pieno rispetto al totale dipendenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.163	Numero dipendenti totali per ogni milione di € di fatturato	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.164	% dipendenti UOMINI a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.165	% dipendenti DONNE a tempo parziale rispetto al totale a tempo parziale	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.167	% dipendenti DONNE a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.168	% dipendenti a tempo determinato rispetto al totale dipendenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.169	% dipendenti UOMINI a tempo determinato rispetto al totale a tempo determinato	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.170	% dipendenti a tempo pieno DONNE rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.171	% dipendenti a tempo pieno UOMINI rispetto al totale dipendenti a tempo pieno	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.172	Età media della forza lavoro	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.173	% degli stagisti rispetto al totale dipendenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.174	% dipendenti in stage UOMINI rispetto al totale dipendenti in stage	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.175	% dipendenti in stage DONNE rispetto al totale dipendenti in stage	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.176	% quadri tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale quadri	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.177	% quadri sotto i 30 anni rispetto al totale quadri	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.178	% impiegati sopra i 50 anni rispetto al totale impiegati	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.179	% impiegati tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale impiegati	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.180	% impiegati sotto i 30 anni rispetto al totale impiegati	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.181	% operai sotto i 30 anni rispetto al totale operai	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.182	% operai tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale operai	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.183	% operai sopra i 50 anni rispetto al totale operai	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.184	% quadri sopra i 50 anni rispetto al totale quadri	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.185	% dirigenti sotto i 30 anni rispetto al totale dirigenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.186	% dirigenti tra i 30 e i 50 anni rispetto al totale dirigenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.01.187	% dirigenti sopra i 50 anni rispetto al totale dirigenti	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.02.005	Numero progetti di welfare disponibili per tutti i dipendenti nell'anno	REL	Annuale	ANALISI DATI WELFARE 2025 estratto

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.03.004	Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	DRU	Annuale	Politica integrata
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.014	Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale - Genere Femminile	RPA	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.015	Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale - Genere Maschile	RPA	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.020	Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	RPA	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.037	Tasso di turnover	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.040	Tasso di turnover - Genere femminile	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.041	Tasso di turnover - Genere maschile	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.045	Tasso di turnover < 30 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.046	Tasso di turnover > 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.047	Tasso di turnover tra 30 e 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.048	Numero Cessazioni nel periodo rendicontato COMPLESSIVI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.057	Tasso di cessazioni donne < 30 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.058	Tasso di cessazioni donne > 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.059	Tasso di cessazioni donne 30-50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.060	Tasso di cessazioni uomini < 30 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.061	Tasso di cessazioni uomini > 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.062	Tasso di cessazioni uomini 30-50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.069	Tasso di assunzioni DONNE sotto i 30 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.070	Tasso di assunzioni DONNE sopra i 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.071	Tasso di assunzioni UOMINI sotto i 30 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.072	Tasso di assunzioni UOMINI sopra i 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.073	Tasso di assunzioni DONNE tra i 30 e i 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.074	Tasso di assunzioni UOMINI tra i 30 e i 50 anni	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.075	Numero dipendenti intermittenti totali	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.076	% dipendenti intermittenti DONNE	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.077	% dipendenti intermittenti UOMINI	DRU	Annuale	Estraz. Power BI social 2025
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.078	Tasso di cessazione dipendenti totale	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.079	Tasso di cessazione dipendenti UOMINI	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Forza Lavoro Propria	SO.02.05.04.080	Tasso di cessazione dipendenti DONNE	DRU	Annuale	dati HR numerici rev 3
2. SOCIAL	Politiche, azioni e target Sociali e per la Sicurezza sul lavoro	SO.02.06.02.003	Numero di obiettivi fissati legati alla riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria	HSE	Annuale	Relazione SPP e riesame anno 2025
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.010	Tasso decessi a seguito di infortuni sul lavoro dipendenti	HSE	Annuale	8. Analisi statistica infortuni 2025
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.012	Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (Numero di infortuni con gravi conseguenze/Numero di ore lavorate * 1.000.000)	HSE	Annuale	8. Analisi statistica infortuni 2025

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.01.014	Tasso infortuni sul lavoro dei dipendenti	HSE	Annuale	8. Analisi statistica infortuni 2025
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.004	Lavoratori propri dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	RSG	Annuale	Certificato ISO 45001
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.006	Numero di casi di malattie professionali registrabili tra i dipendenti	HSE	Annuale	8. Analisi statistica infortuni 2025
2. SOCIAL	Salute e sicurezza sul lavoro	SO.02.07.02.007	Numero di decessi derivanti da malattie professionali interni	HSE	Annuale	8. Analisi statistica infortuni 2025
3. GOVERNANCE	Catena di fornitura	SO.03.01.01.001	n° totale di fornitori	RACQ	Annuale	Fornitori movimentati 2025
3. GOVERNANCE	Catena di fornitura	SO.03.01.01.009	Totale nuovi fornitori	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.001	Numero totale rilevato di furti di dati dei clienti	DIG	Annuale	A1-BCP Ed.1 Rev.1
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.01.004	Numero totale delle denunce ricevute e comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti	DIG	Annuale	Audit DPO
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.006	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Estero)	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.03.007	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (Italia)	RACQ	Annuale	Catena di fornitura 22 25
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.008	Numero di non conformità riguardanti salute e sicurezza di prodotti e servizi (enti di controllo, enti di certificazione e audit interni sul sistema)	RSG	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
3. GOVERNANCE	Clienti e Consumatori	SO.03.02.05.009	% delle non conformità chiuse rispetto alle non conformità rilevate su tematiche di salute e sicurezza	RSG	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.02.007	Incidenti sulla corruzione	LEG	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.04.010	Numero di azioni legali in corso o completate riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi antitrust e pratiche monopolistiche	LEG	Annuale	Codice Etico
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.006	Composizione CdA < 30 anni uomini	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.007	Composizione CdA >50 anni uomini	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.008	Composizione CdA 30-50 anni uomini	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.009	Composizione CdA < 30 anni donne	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.010	Composizione CdA >50 anni donne	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.011	Composizione CdA 30-50 anni donne	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.012	Numero membri del CdA	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Condotta delle imprese	SO.03.03.05.013	Età media del CdA	DIG	Annuale	Visura 22 05 2026
3. GOVERNANCE	Politiche, azioni e target governance	SO.03.04.01.001	Iniziative per la salvaguardia e conservazione del patrimonio culturale locale	REL	Annuale	Indicatori FIDESG web e social 2025
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.004	System Adoption Rate (Numero di utenti attivi effettivi annui rispetto al numero di utenti totali)	DSI	Annuale	Indici digitalizzazione
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.01.005	% di richieste di supporto informatico da interni risolte, rispetto al totale delle richieste ricevute da interni	DSI	Annuale	Indici digitalizzazione
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.006	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorare l'organizzazione delle funzioni aziendali (es. acquisto/personalizzazione software per controllo di gestione), informatizzazione dei processi decisionali (firme elettroniche, accettazione contratti digitale, ...), rispetto al fatturato	RAM	Annuale	Spese e budget IT 22 25
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.008	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su metodologie di gestione del lavoro (manutenzione e consulenza SW) rispetto al fatturato	RAM	Annuale	Spese e budget IT 22 25
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.009	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per migliorie informatiche di processo (HW e SW nuovi) rispetto al fatturato	RAM	Annuale	Spese e budget IT 22 25
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Automazione e digitalizzazione dei processi	SO.04.01.02.010	€ spesi nell'ultimo anno solare in investimenti per innovazioni su prodotti/servizi offerti, rispetto al fatturato	RAM	Annuale	Spese e budget IT 22 25

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Competenze Digitali	SO.04.02.01.001	Percentuale dipendenti che hanno ricevuto formazione su temi connessi alla digitalizzazione	DRU	Annuale	Formazione in materia di digitalizzazione
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Politiche, azioni e target innovazione digitale	SO.04.03.01.001.01	Numero di obiettivi definiti innovazione digitale sul totale degli obiettivi di miglioramento	DIG	Annuale	COLSER Riesame integrato 2025
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.001	Numero di canali web/social attivi	REL	Annuale	Indicatori FIDESG web e social 2025
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.01.002	Numero utenti/sessioni/visualizzazioni giornaliere sito web e/o interazioni su canali social	REL	Annuale	Panoramica analytics Colser 2025
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.004	System Uptime: % di tempo in cui i sistemi informatici, server, reti sono stati effettivamente operativi, funzionanti e accessibili agli utenti	DSI	Annuale	Host Uptime
4. DIGITAL TRANSFORMATION	Sviluppo tecnologico ed accesso alla tecnologia	SO.04.04.02.005	% di tempo effettivo di copertura dei servizi informatici con sistemi di protezione antivirus	DSI	Annuale	A1-BCP Ed.1 Rev.1
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Investimenti e immobilizzazioni	SO.05.01.01.002	Investimenti Sostenuti nell'esercizio	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2. xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Politiche, azioni e target economico-finanziari	SO.05.02.01.001.01	Numero di obiettivi di tipo economico/finanziario	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2. xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.002	Valore economico diretto generato: ricavi	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.003	Valore economico non distribuito	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.039	Valore economico distribuito	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.040	Valore economico distribuito (Ai soci)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.041	Valore economico distribuito (comunità)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.042	Valore economico distribuito (dipendenti)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025

Ambito	Tema ESG	Codice	Indicatore	Responsabilità	Frequenza	Documento/Registrazione
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.043	Valore economico distribuito (fornitori e costi operativi)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.044	Valore economico distribuito (Pubblica amministrazione)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Economiche	SO.05.03.02.045	Valore economico distribuito (sistema finanziario)	RAM	Annuale	riclassificazione BDS 2025
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.006	EBIT + proventi finanziari - oneri finanziari + proventi straordinari - oneri straordinari/ricavi	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.007	EBITDA - ammortamenti + proventi gestione accessoria - oneri gestione accessoria/ricavi	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.008	M.O.L. su ricavi - margine operativo lordo per ogni unità di ricavo	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.009	Oneri finanziari/ricavi	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.010	Oneri finanziari/MOL	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.011	ROA - Return on Assets	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.012	ROE - Return on Equity	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.013	ROI - Return on Investments	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx
5. ECONOMIC e FINANCIAL	Prestazioni Finanziarie	SO.05.04.03.014	ROS - Return on Sales	DAM	Annuale	Indicatori FIDESG economia e finanza_2026.02.20_ver2.xlsx



COLSER SOCIETÀ COOPERATIVA

Via Giorgio Sidney Sonnino, 33A

43126 Parma (PR), Italia

+39 0521 497111

www.colser.com

[Gruppo COLSER-Auroradomus](#)

