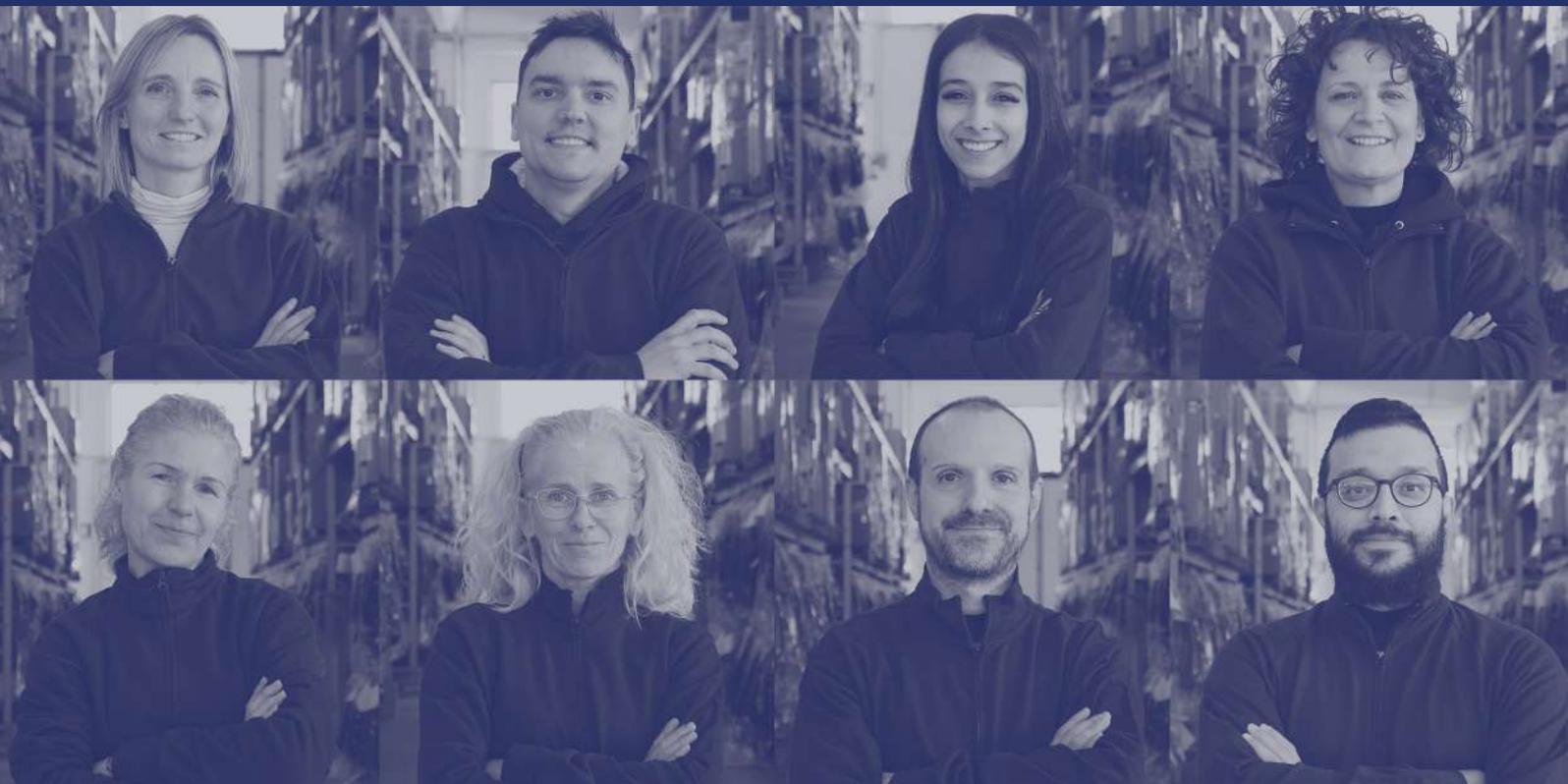




# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

**2022 | 2023**



# Indice

Lettera agli stakeholder	4
Highlights 2022-2023	6
Nota metodologica	8
Gli stakeholder di DebbyLine	10
Analisi di doppia materialità	11
DebbyLine e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	16

## 1. Identità aziendale 20

La storia di DebbyLine	22
Mission e valori aziendali	24

## 2. L'impatto sociale 28

Attrazione e benessere delle risorse umane	29
Diversità e inclusione	35
Formazione e sviluppo del capitale umano	36
Salute e sicurezza dei lavoratori	39
Sostegno alla comunità	43

## 3. La gestione d'impresa in DebbyLine 48

Le funzioni aziendali	49
Etica e integrità	51

Supply chain responsabile	54
Sicurezza informatica e tutela della privacy	58
Soddisfazione del cliente	60
Innovazione, ricerca e digitalizzazione	61
Performance economica	65

## 4. L'impatto ambientale 70

Efficientamento energetico di sedi e magazzino	71
Cambiamento climatico ed emissioni	74
Gestione dei rifiuti	79
Gestione degli imballaggi e delle materie prime	82

Informazioni di dettaglio	88
GRI Content Index	106

# Lettera agli stakeholder

Care Lettrici e Cari Lettori,

a nome della comunità di DebbyLine, è con piacere che vi do il benvenuto alla lettura del nostro Report di Sostenibilità 2023. **Ne siamo particolarmente orgogliosi** perché ci ha permesso di fare un percorso collettivo di crescita e di consolidare il percorso che negli ultimi anni abbiamo intrapreso verso la sostenibilità, che ci ha portato a rafforzare i valori della nostra organizzazione e a integrare la nostra responsabilità nei confronti del futuro del pianeta e del benessere delle nostre persone.

Con soddisfazione quindi vi presentiamo il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, relativo al biennio 2022-2023, **alla cui realizzazione hanno partecipato tutte le nostre prime linee**, con la collaborazione

di tante persone di DebbyLine, il cui operato e impegno si sono rivelati fondamentali per incrementare la sostenibilità dei principali processi aziendali.

Grazie all'impegno a livello di governance aziendale, abbiamo compiuto significativi progressi nella costruzione di un sistema di gestione integrato, come anche nella rendicontazione di sostenibilità, analizzando i diversi processi aziendali mediante le metodologie più recenti e riconosciute. In particolare, l'analisi di materialità è stata svolta attraverso la metodologia della materialità d'impatto, alla quale è stata aggiunta la materialità finanziaria introdotta dalla recente **Corporate Social Responsibility Directive (CSRD)**.



Questo corposo lavoro ci ha portato ad essere allineati alla CSRD, l'abbiamo fatto con la consapevolezza di volerci dotare di uno strumento strategico utile, sebbene attualmente DebbyLine non sia nel perimetro di applicazione di questa norma.

Dal punto di vista sociale, il benessere delle nostre persone ed il miglioramento delle condizioni lavorative rappresentano obiettivi che abbiamo sempre presenti, per i quali lavoriamo creativamente e sui quali concentriamo gran parte dei nostri sforzi, introducendo soluzioni migliorative e avviando diverse iniziative.

Nel 2023 è stato introdotto uno dei progetti ai quali siamo più legati, il **Dw-Health, il progetto di fisioterapia offerto gratuitamente ai collaboratori** di DebbyLine.

Trovandoci in una filiera, quella del tessile, spesso monitorata in tema di qualità e correttezza dei rapporti di lavoro, perseguiamo nell'andare controcorrente. Rispettosi del nostro business e fedeli ad obiettivi di continuità, abbiamo scelto di avvalerci

solo di risorse proprie e personale stagionale somministrato, eliminando qualsiasi forma di subappalto. Crediamo che la qualità del nostro servizio non possa che procedere in parallelo con la qualità della vita delle nostre persone e con la dignità del lavoro.

Significativo è stato anche il nostro impegno in campo ambientale. Attualmente, **utilizziamo circa il 90% di energie rinnovabili per le nostre attività**, e questo ci consente di ridurre annualmente le emissioni di CO<sub>2</sub> di cui siamo responsabili. Inoltre, continuiamo a investire nella ricerca e nell'implementazione di soluzioni più sostenibili per i materiali e gli imballaggi, oltre che per la sicurezza e l'efficientamento energetico delle strutture in cui operiamo.

Siamo orgogliosi dei risultati raggiunti e felici di poter affermare che la sostenibilità rappresenta uno dei principali elementi di valore della nostra azienda.

Intraprendere questa strada non è stato semplice e siamo consapevoli delle grandi sfide che ci attenderanno nei prossimi anni, ma siamo fieri di aver preso questa decisione che si sta rivelando vincente e che porterà benefici a tutti i nostri stakeholder.

# Highlights 2022 - 2023

## Governance

0

Incidenti in termini di corruzione

2023

Avvio del **Progetto Supply Chain** finalizzato alla mappatura e analisi ESG della propria catena di fornitura

+54%

Di utile nel 2022

+144%

Di utile nel 2023

Fornitori di DebbyLine			
	u.m.	2022	2023
Fornitori italiani	N.	357	384
di cui entro il raggio di 100 km	N.	280	288
Fornitori stranieri	N.	1	2

## L'impatto sociale

2023

Avvio di Dw-Health, il progetto di fisioterapia offerto gratuitamente ai lavoratori DebbyLine

# CERTIFICAZIONE ASSE.CO

Sulla corretta gestione dei rapporti di lavoro

# UNI ISO 45001

Che attesta il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro

97%

Dei dipendenti a tempo indeterminato nel 2022

1.634

Ore di formazione obbligatoria

98%

Dei dipendenti a tempo indeterminato nel 2023

4.216

Ore di formazione volontaria

## L'impatto ambientale

# UNI ISO 14001

Che attesta l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale

+6%

Consumo energetico a fronte di +5 stabilimenti (vs 2021) e +4 mezzi aziendali (vs 2021)

2,3%

Aumento delle emissioni di CO<sub>2</sub> a fronte di un aumento del valore della produzione del 61% (2021 vs 2023)



# Nota metodologica

Il presente documento è il secondo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “Bilancio” o “documento”) di DebbyLine s.r.l. Unipersonale (nel seguito anche “DebbyLine” o “Società”), con cui la Società intende riassumere e far conoscere ai propri stakeholder le attività e i progetti svolti in ambito economico, sociale e ambientale, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla performance di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022-2023 fa riferimento al periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2023 ed è stato redatto in conformità ai GRI Standard 2021 secondo l'opzione *in accordance*. Il riferimento metodologico seguito per l'analisi di Materialità è quello previsto dagli standard GRI 2021 (GRI 3: Material Topics 2021).

Il fine del presente documento è quello di offrire una rendicontazione in grado di mostrare l'evoluzione delle performance ESG nel corso del tempo.

Alla fine del documento, nella sezione GRI *Content Index*, sono segnalati tutti gli standard e indicatori a cui si è fatto riferimento. Laddove possibile sono stati presentati i dati relativi al 2021, con l'obiettivo di fornire una visione completa dell'evoluzione della Società dal punto di vista ESG.

Le informazioni riportate nel documento sono state raccolte attraverso apposite

schede raccolta dati e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le *best practice* in materia di rendicontazione non finanziaria. L'eventuale ricorso a stime è sempre opportunamente segnalato nel testo.

Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, è possibile utilizzare il seguente indirizzo: [sustainability@debbyline.it](mailto:sustainability@debbyline.it)



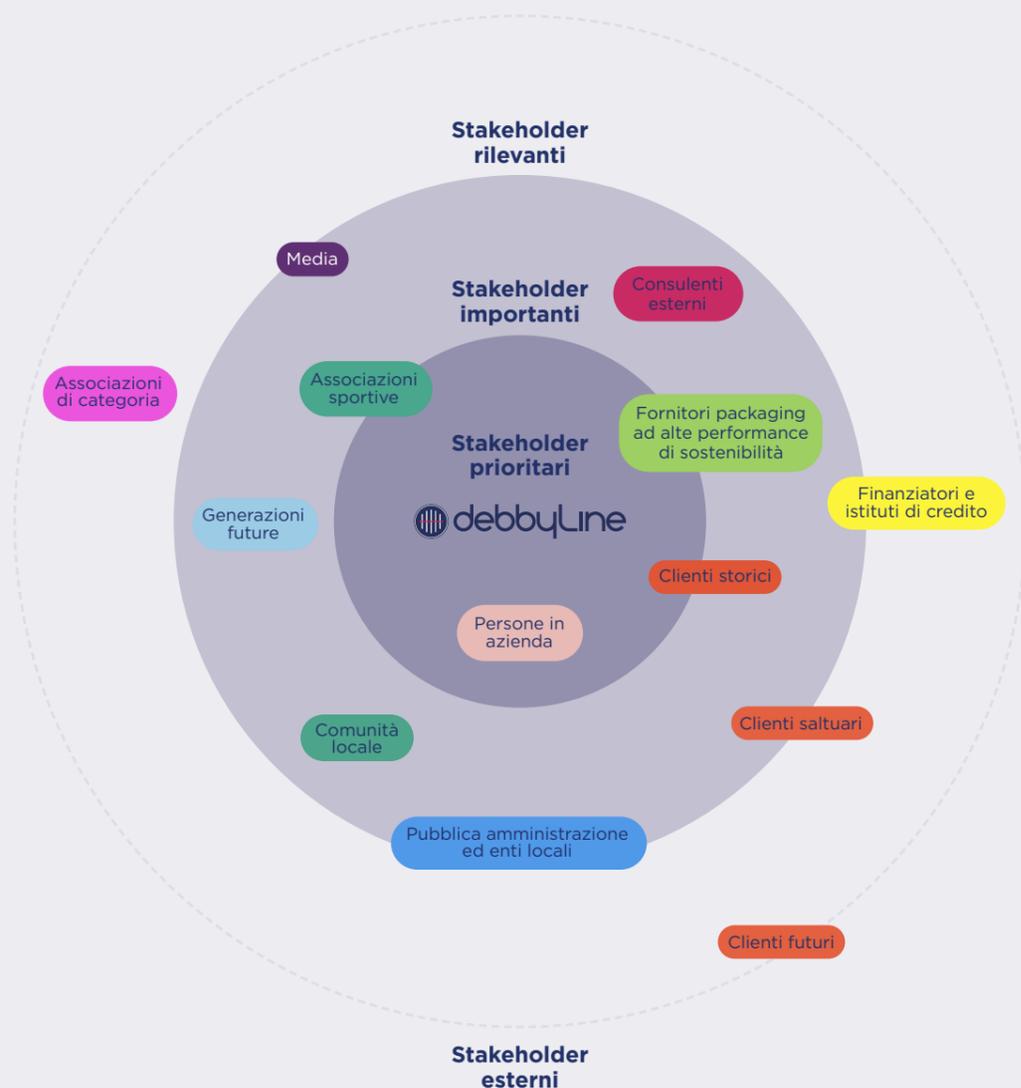
**L'impegno nel costruire questo documento è stato orientato all'obiettivo di offrire una rendicontazione in grado di mostrare l'evoluzione delle performance ESG di DebbyLine nel corso del tempo.**

# Gli stakeholder di DebbyLine

Si definiscono *stakeholder* tutti gli individui, enti o istituzioni che nutrono in qualche modo un interesse nell'attività svolta dalla Società e che possono, allo stesso tempo, esercitare un'influenza sul suo operato.

Il *management* interno ha svolto un'attività

di individuazione degli stakeholder rilevanti per la Società, valutandoli in base al loro livello di influenza e al loro grado di dipendenza da esso. Tale attività si è concretizzata in una precisa mappatura delle categorie di portatori di interessi di DebbyLine.



# Analisi di doppia materialità

In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità 2021 di DebbyLine sono stati identificati i temi ambientali, sociali ed economico-gestionali più rilevanti per la Società, attraverso la metodologia prevista dal GRI 101.

Nel 2023 sono entrati in vigore i nuovi standard GRI. In particolare, la metodologia per l'individuazione e la valutazione degli impatti ESG generati dalle organizzazioni è descritta dal GRI 3. In virtù di questa importante novità, nel 2023 l'Analisi di Materialità è stata opportunamente aggiornata e accompagnata dall'identificazione degli impatti più significativi dell'azienda sull'economia, l'ambiente, le persone e i diritti umani.

Il processo che ha portato alla definizione dei temi materiali e dei relativi impatti generati da DebbyLine si è sviluppato nelle seguenti fasi:

➤ **Analisi del contesto** in cui l'organizzazione opera, approfondendo gli aspetti legati alla sua attività (ad esempio, mission, strategia, prodotti/ servizi offerti), al contesto di sostenibilità (ad esempio, questioni economiche, ambientali e sociali) e agli stakeholder;

➤ **Individuazione degli impatti effettivi e potenziali** (positivi e negativi) sull'economia, sull'ambiente, sulle persone e sui diritti umani che l'organizzazione produce nell'ambito

della sua attività e dei rapporti di business;

➤ **Valutazione della loro portata**, cioè l'importanza e la significatività che un impatto ha rispetto all'organizzazione.

Per la valutazione degli impatti, è stata seguita la metodologia prevista dallo standard GRI 3, che riguarda la **materialità d'impatto**, con l'aggiunta della prospettiva della **materialità finanziaria**. Una doppia prospettiva che si allinea già con quanto richiesto dalla direttiva europea sulla reportistica di sostenibilità, denominata "CSRD" (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Con la **materialità d'impatto** (o inside-out) la rilevanza di una questione di sostenibilità viene valutata tenendo conto degli impatti effettivi e potenziali (positivi e negativi) che l'impresa produce sull'ambiente, sulle persone e sui loro diritti umani.

Con la **materialità finanziaria** (o outside-in) la rilevanza di una questione di sostenibilità viene valutata dal punto di vista finanziario, valutando quindi se comporta effetti finanziari, rischi e opportunità sull'organizzazione.

La tabella seguente rappresenta l'output dell'analisi di materialità svolta. Si sottolinea che il *final score* rappresenta il livello di significatività più alto tra i livelli di significatività definiti per i singoli impatti.

# Temi ambientali

Tema di sostenibilità	Inside-out/ Outside-in	Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi	Livello di significatività (rappresentativo del final score)
Efficientamento energetico di sedi e magazzino	Inside-out	↑ Sensibilizzazione verso un uso efficiente e sostenibile dell'energia. Minore impatto ambientale attraverso l'implementazione di soluzioni di autoproduzione energetica.	●●●●○
		↓ Inefficienze nell'uso di energia elettrica a causa di un mancato efficientamento di impianti, macchinari ed edifici.	
	Outside-in	↑ Ottenimento di incentivi e agevolazioni. Maggiore attrazione nei confronti degli istituti di credito e dei clienti sensibili a tali tematiche (conseguenze economiche e reputazionali).	
		↓ Maggiore pressione fiscale e/o sanzioni. Perdita di clienti chiave. Discontinuità delle forniture.	
Cambiamento climatico ed emissioni	Inside-out	↑ Minore contributo al cambiamento climatico attraverso iniziative di riduzione della propria Carbon Footprint (es. ottimizzazione dei viaggi). Contributo positivo alle dinamiche di logistica inversa del settore tessile.	●●●●○
		↓ Produzione di emissioni incrementali da parte di mezzi e macchine causate da inefficienze nell'organizzazione della logistica.	
	Outside-in	↑ Ottenimento di incentivi e agevolazioni. Maggiore attrazione nei confronti degli istituti di credito per le proprie performance ambientali. Contributo fattivo alla riduzione degli impatti della filiera del tessile (conseguenze economiche e reputazionali).	
		↓ Difficoltà nella pianificazione delle attività e conseguente spreco di risorse a causa dell'instabile alternanza delle stagioni causata dal cambiamento climatico. Perdite economiche causate dai sempre più frequenti eventi meteorologici estremi che potrebbero causare danni ad edifici/macchinari.	
Gestione dei rifiuti	Inside-out	↑ Sensibilizzazione del personale nel ridurre la produzione di rifiuti e nel gestirli correttamente. Contributo a una maggiore circolarità nel settore, favorendo la reintroduzione nel mercato di beni resi o di fine stagione.	●●●●○
		↓ Impatto negativo sull'ambiente causato da un'ineadeguata gestione dei rifiuti. Impatti economici negativi legati ad esborsi maggiori per inefficienze nella gestione dei rifiuti.	
	Outside-in	↑ Maggiore attrattività sul mercato e nei confronti degli istituti di credito conseguente a percorsi di certificazione nell'ambito della gestione ambientale dell'organizzazione. Possibilità di diversificazione del business nell'ambito della circolarità del settore tessile.	
		↓ Sanzioni legate a violazioni di normative in materia di gestione dei rifiuti (conseguenze economiche e reputazionali).	
Gestione degli imballaggi e delle materie prime	Inside-out	↑ Contributo a rendere il settore del fashion più attenta e sostenibile nella scelta dei materiali attraverso specifici approvvigionamenti nell'ambito del packaging. Sensibilizzazione di tutti i clienti nella scelta di materiali per imballaggio più sostenibili, entro i limiti consentiti dai contratti di fornitura.	●●●●○
		↓ Impatto ambientale causato dalla mancanza di progettazione e ricerca di soluzioni più sostenibili.	
	Outside-in	↑ Miglioramento reputazionale dell'azienda grazie alla sua attenzione nei confronti della gestione degli imballaggi (es. R-PET, legno, carta e cartone certificati) - (conseguenze reputazionali). Ottenimento di sgravi fiscali (credito d'imposta) per l'acquisto di materiali più sostenibili.	
		↓ Sanzioni legate al ritardo nell'adeguamento a normative attuali e future.	

# Temi sociali

Tema di sostenibilità	Inside-out/ Outside-in	Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi	Livello di significatività (rappresentativo del final score)
Salute e sicurezza dei lavoratori	Inside-out	↑ Attività di prevenzione di infortuni sul lavoro e malattie professionali realizzata sia attraverso l'adozione delle migliori pratiche di rispetto della normativa, sia attraverso iniziative specifiche erogate come welfare aziendale. Creazione di un ambiente di lavoro sicuro e gestione delle malattie professionali.	●●●●○
		↓ Aumento del tasso di infortuni dovuto alla scarsa gestione della salute e sicurezza dei lavoratori in azienda.	
	Outside-in	↑ Miglioramento della reputazione derivante dalla percezione dell'azienda come attivamente impegnata nell'ambito della sicurezza dei lavoratori.	
		↓ Cause legali e/o sanzioni da parte delle autorità a causa del verificarsi di infortuni gravi o ricorrenti (conseguenze economiche e reputazionali).	
Attrazione e benessere delle risorse umane	Inside-out	↑ Creazione di un ambiente di lavoro attrattivo e dinamico. Organizzazione aziendale che prevede benefit e piani welfare che supportano in maniera specifica e per ciascuna persona la pianificazione di azioni destinate al benessere fisico (maggiore soddisfazione del personale).	●●●●○
		↓ Insoddisfazione del personale causata da un contesto lavorativo che non recepisce le esigenze contemporanee (ad esempio in termini di flessibilità e benefit).	
	Outside-in	↑ Mantenimento di un'elevata retention del personale (fidelizzazione dei talenti).	
		↓ Aumento del turnover e/o difficoltà nell'attrarre nuovi talenti, con possibilità di discontinuità nell'erogazione del servizio.	
Diversità e inclusione	Inside-out	↑ Valorizzazione delle diversità e parità di trattamento in fase di recruiting e durante il rapporto di lavoro.	●●●●○
		↓ Scarso monitoraggio dell'effettiva interiorizzazione da parte del personale dei principi di diversità e inclusione. Aumento degli episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.	
	Outside-in	↑ Reputazione positiva dell'azienda in quanto ambiente di lavoro inclusivo (con conseguenze in termini di retention e attrattività).	
		↓ Cause legali derivanti da episodi di discriminazione e/o abusi o per mancanza dei presidi previsti dalla normativa (es. whistleblowing) - (rischio finanziario e reputazionale)	
Formazione e sviluppo del capitale umano	Inside-out	↑ Adeguata formazione del personale e previsione di piani di crescita professionale attraverso iniziative specifiche dedicate alle varie funzioni aziendali.	●●●●○
		↓ Personale non adeguatamente formato o insoddisfatto che non è in grado di contribuire alla produttività aziendale (ad esempio a causa di piani di carriera inadeguati).	
	Outside-in	↑ Maggiore retention dei clienti e possibilità di nuove acquisizioni date dall'elevata formazione e professionalità del personale, in grado di rispondere alle diverse esigenze.	
		↓ Perdita di risorse chiave a causa di piani di formazione e carriera inadeguati. (conseguenze sulla performance aziendale)	
Sostegno alla comunità	Inside-out	↑ Promozione attiva e costante di attività sportive e sociali sul territorio.	●●●●○
		↓ Discontinuità nell'erogazione dei sostegni al territorio.	
	Outside-in	↑ Integrazione con il territorio, allargamento del perimetro degli stakeholder e miglioramento della reputazione aziendale (opportunità reputazionale).	
		↓ Aumento di richieste di supporto e sponsorship cui l'azienda non è in grado di far fronte senza porre un rischio alla sua solidità e continuità (rischio reputazionale).	

# Temi di governance

Tema di sostenibilità	Inside-out/ Outside-in	Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi	Livello di significatività (rappresentativo del final score)
<b>Etica e integrità</b>	Inside-out	↑ Contributo fattivo alla creazione di un sistema trasparente, etico e rispettoso delle normative (es. fiscali). Capacità di presidiare il tema mediante procedure e buone prassi che riducano al minimo i rischi di non conformità. Maggiore capacità di fidelizzazione di clienti e fornitori allineati alle strategie aziendali.	●●●●○
		↓ Assenza o mancanza di rispetto dei presidi che tutelano i valori di etica e integrità in azienda ovvero discontinuità nella messa in atto delle procedure prestabilite. Scarsa presenza di iniziative che garantiscano la diffusione di buone pratiche all'interno dell'azienda.	
	Outside-in	↑ Instaurarsi di una robusta reputazione rispetto al profilo etico aziendale con conseguente valutazione positiva da parte di soggetti esterni (es. istituzioni pubbliche, investitori, banche) - (opportunità reputazionali e finanziarie).	
		↓ Applicazione di sanzioni, perdita di clienti e rischio reputazionale a causa del mancato rispetto delle normative. (rischio finanziario).	
<b>Supply chain responsabile</b>	Inside-out	↑ Adozione di politiche di gestione responsabile della supply chain da un punto di vista ambientale e sociale (es. scelta di partner commerciali responsabili) a partire dalle pratiche di reclutamento fornitori.	●●●●○
		↓ Impatti negativi sotto i profili sociale e ambientale a causa di una gestione della supply chain poco responsabile.	
	Outside-in	↑ Attrazione di nuovi fornitori che siano allineati con i valori aziendali e capacità di fidelizzazione di quelli storici. Miglioramento reputazionale lungo tutta la catena del valore derivante dalla collaborazione con fornitori che adottano pratiche sostenibili (opportunità = acquisizione di nuovi clienti).	
		↓ Perdita di clienti chiave o di potenziali clienti per mancanza di adeguata attenzione alla gestione responsabile della supply chain (ricadute reputazionali ed economiche: es. perdita di clienti chiave o di potenziali clienti).	
<b>Sicurezza informatica e tutela della privacy</b>	Inside-out	↑ Implementazione di presidi adeguati agli obblighi normativi, formazione del personale e attività di controllo.	●●●●○
		↓ Scarso monitoraggio dell'effettiva formazione e allenamento del personale alle tematiche di sicurezza informatica e tutela della privacy e all'uso dei presidi aziendali implementati.	
	Outside-in	↑ Miglioramento della reputazione aziendale in virtù della sua affidabilità in termini di protezione dei dati.	
		↓ Cause legali per mancato adempimento degli obblighi. Perdita di benefici competitivi a causa del furto di informazioni aziendali riservate. (conseguenze economiche e reputazionali).	
<b>Soddisfazione del cliente</b>	Inside-out	↑ Miglioramento della qualità dei servizi per garantire una maggiore soddisfazione del cliente attraverso la cooperazione nella formulazione di soluzioni innovative in risposta alle diverse esigenze.	●●●●○
		↓ Incapacità di soddisfare completamente le esigenze del cliente e/o ritardo nella risposta alle sue sollecitazioni.	
	Outside-in	↑ Possibilità di instaurare rapporti di partnership con i clienti e i fornitori con l'obiettivo di ottenere obiettivi condivisi in ambito ESG. Rafforzamento del proprio posizionamento sul mercato (conseguente aumento del fatturato e del parco clienti e fidelizzazione di quelli già acquisiti).	
		↓ Richieste eccessive e/o incoerenti da parte dei clienti che potrebbero comportare eccessivi carichi di lavoro o cause legali legate a situazioni di non conformità.	

<b>Innovazione, ricerca e digitalizzazione</b>	Inside-out	↑ Miglioramento delle opportunità di crescita professionale del personale grazie alla possibilità di aumentare il proprio bagaglio di competenze e aumento del benessere del personale grazie a una distribuzione più equilibrata dei carichi di lavoro.	●●●●○
		↓ Riduzione dei posti di lavoro a causa di uno sviluppo del business non coerente con le implementazioni realizzate in termini di competenze digitali e legate all'innovazione.	
	Outside-in	↑ Possibile aumento del fatturato in virtù dell'aumento di produttività ottenuto.	
		↓ Minore competitività ottenuta per ridotti investimenti e/o mancata acquisizione di opportunità derivanti dall'innovazione.	
<b>Performance economica</b>	Inside-out	↑ Capacità di cogliere opportunità di mercato attraverso la realizzazione di investimenti finalizzati allo sviluppo sostenibile aziendale (es. efficientamento energetico, acquisizione di finanziamenti pubblici).	●●●●○
		↓ Impatto sociale ed economico negativo sulle persone di DebbyLine e sugli stakeholder causato da una gestione economica e finanziaria che non garantisce la continuità aziendale.	
	Outside-in	↑ Maggiore attrattività per gli istituti di credito e per i partner commerciali.	
		↓ Perdita di clienti e dipendenti per inadeguate garanzie di solidità patrimoniale e finanziaria.	

# DebbyLine e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, definita dalle Nazioni Unite nel 2015, esprime il piano di azione globale per lo sviluppo sostenibile, attraverso il contrasto a problemi di rilevanza universale quali povertà, fame, mancanza di istruzione, cambiamenti climatici, disparità di genere, mancato accesso ad acqua ed energia pulite.

I **17 Obiettivi** dell'Agenda (*Sustainable Development Goals - SDGs*) sono stati declinati in 169 target da raggiungere entro il **2030**.

**DebbyLine si impegna a contribuire all'iniziativa**

**delle Nazioni Unite, con la convinzione che il proprio approccio e la propria visione di business siano coerenti con i fini dichiarati all'interno dell'Agenda 2030.**

La tabella nella pagina affianco identifica gli **SDGs** ai quali DebbyLine si impegna a contribuire, evidenziando il collegamento alle tematiche materiali precedentemente identificate.

# Sustainable governance goals su cui DebbyLine ha esercitato un impatto





# 1. Identità aziendale

- 1.1 La storia di DebbyLine
- 1.2 Mission e valori aziendali

# 15

Magazzini in  
totale 180.000 mq

Scopri di più a p. 22

# Identità aziendale

DebbyLine è una società di logistica integrata inserita nella catena del valore del settore del fashion nata nel 1994 in provincia di Treviso, grazie all'intuizione del suo fondatore Luca Pavin a seguito di alcune esperienze maturate in concomitanza con la rapida espansione del settore dell'abbigliamento. L'ampia conoscenza del settore, la tenacia, la professionalità, la trasparenza e l'ottimo rapporto costruito negli anni con i clienti, hanno permesso a DebbyLine di diventare un'azienda di successo, in grado di gestire ogni dettaglio del processo distributivo.

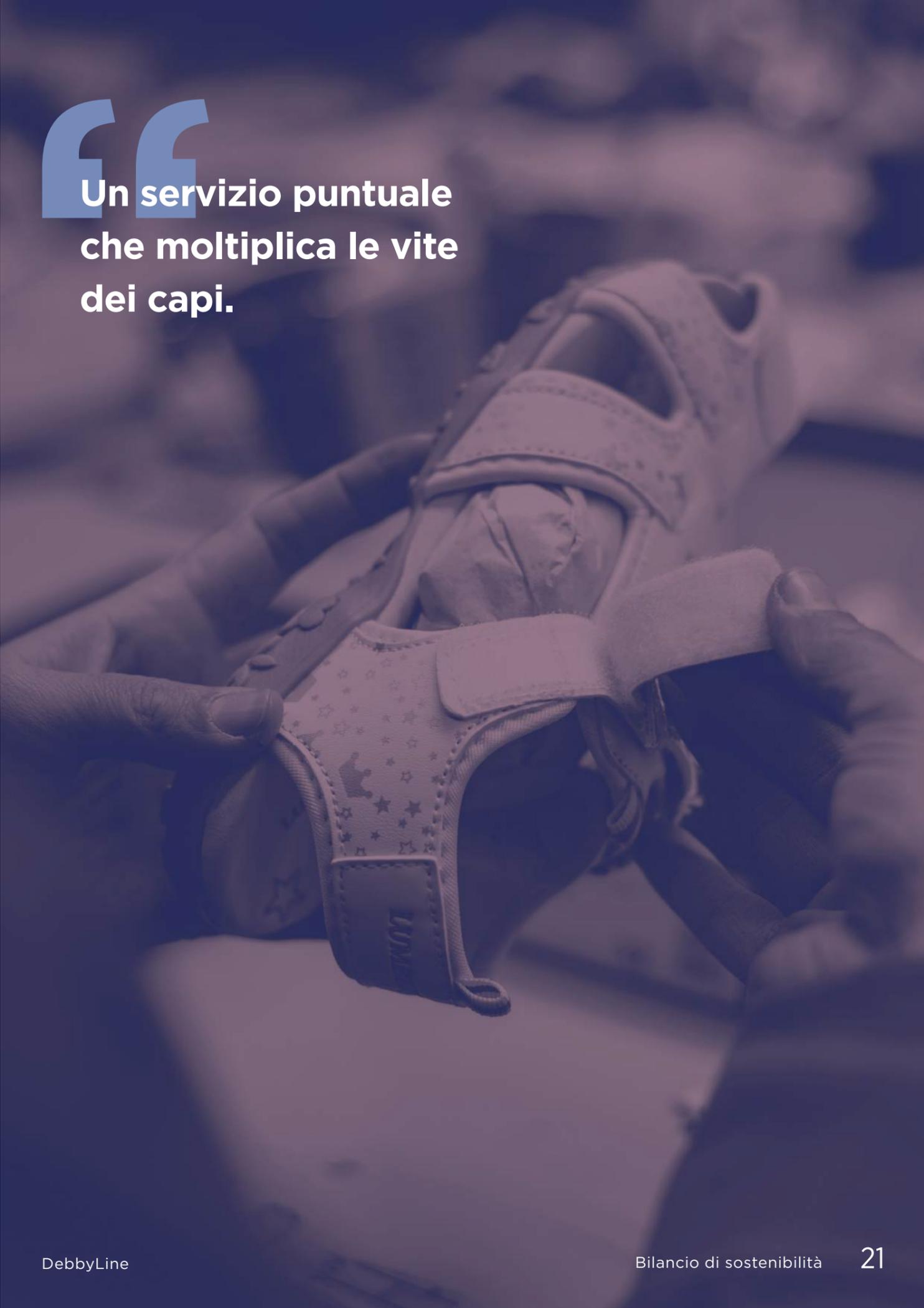
I servizi di logistica integrata offerti dalla Società sono:

- **ricevimento e stoccaggio merci:** una volta ricevuta e scaricata, la merce viene stoccata in appositi spazi dedicati a ciascuno specifico cliente nel rispetto di esigenze particolari e differenziate. Presso le sedi di DebbyLine vengono svolti controlli qualitativi e documentali;
- **picking:** in base all'ordine del cliente, la merce viene prelevata dalla scaffalatura precedentemente mappata. Per lo svolgimento di questa fase, vengono utilizzati dei lettori di codice a barre a radiofrequenza, che permettono una rapida identificazione della merce;
- **spedizioni:** la merce prelevata viene confezionata con imballi e modalità adatte al tipo e alla quantità di prodotto,

in modo da preservarne la qualità. La merce imballata viene poi consegnata ai corrieri.

**Inoltre, DebbyLine offre servizi specifici per il settore del tessile e l'industria dell'abbigliamento: gestione produzioni, materie prime e prodotto finito, e-commerce, reverse logistic, ricondizionamento e stiro, finissaggio pre e post-tintoria, controllo qualità del prodotto finito e delle materie prime.**

Al 31/12/2023 la Società, oltre alla sede, ha 15 magazzini, per un totale di circa 180.000 mq, dislocati tra la provincia di Treviso e Padova.



Un servizio puntuale che moltiplica le vite dei capi.

# La storia di DebbyLine

Sviluppo volume mq di magazzino nel corso degli anni



Sviluppo volume mq di magazzino nel corso degli anni



# Mission e valori aziendali

La mission di DebbyLine è affiancare i propri clienti, diventando per loro, non un semplice fornitore, ma un partner fondamentale e affidabile per la logistica e la cura del prodotto. La Società fornisce un supporto alla crescita sostenibile di tutta la filiera, poiché interviene per offrire nuove opportunità ai prodotti contrastando le logiche del fast fashion.

I valori che contraddistinguono DebbyLine sono:

- **rispetto e ascolto** delle persone che lavorano in azienda attraverso il riconoscimento di un'attenzione particolare finalizzata alla valorizzazione delle stesse e a garantire il loro benessere fisico e mentale, contribuendo alla creazione di una realtà lavorativa migliore;
- **affidabilità e orientamento** al cliente per fornire un servizio personalizzato e di alta qualità;
- **tecnologia e innovazione** dei propri processi attraverso attrezzature e strumenti all'avanguardia.

Inoltre, DebbyLine, riflettendo la filosofia e la passione del proprietario Luca, ex giocatore professionista di rugby, da sempre prende come modello i valori dello sport e li applica nell'organizzazione lavorativa.



**DebbyLine è diventata una grande azienda grazie a impegno, passione, massima trasparenza e dedizione delle persone che la compongono.**

**Efficienti, trasparenti e flessibili: pronti a soddisfare ogni esigenza di business.**



## 2. L'impatto sociale

- 2.1 Attrazione e benessere delle risorse umane
- 2.2 Diversità e inclusione
- 2.3 Formazione e sviluppo del capitale umano
- 2.4 Salute e sicurezza dei lavoratori
- 2.5 Sostegno alla comunità

# 79,8%

percentuale femminile nel 2023

Scopri di più a p. 35

# L'impatto sociale

Il benessere dei dipendenti è un **elemento fondamentale** per DebbyLine, che si impegna ogni giorno per creare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante.

Debby line ha scelto di impiegare solo risorse proprie **eliminando qualsiasi forma di subappalto.**

# Attrazione e benessere delle risorse umane

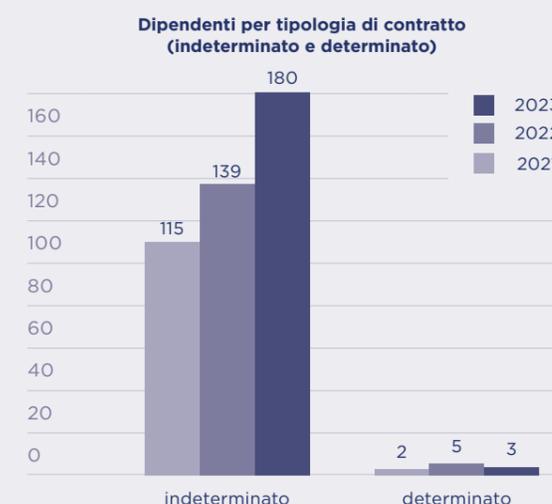
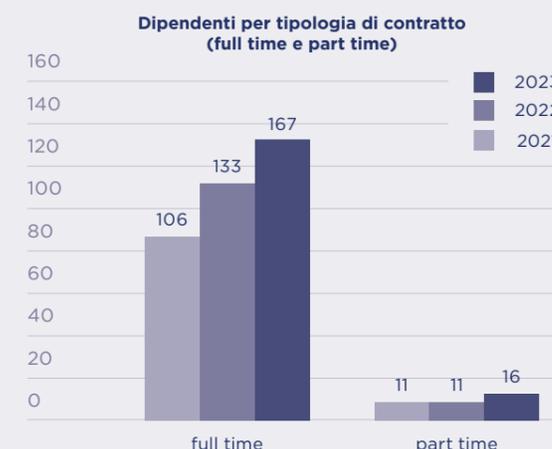


Le persone in DebbyLine sono considerate un valore primario per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

A tal fine, la Società si impegna a **motivare e valorizzare il loro percorso di crescita professionale.**

Il ritmo stagionale del settore tessile incide fortemente sulla gestione delle risorse, rappresentando una sfida soprattutto nei momenti di picco che si verificano in alcuni mesi dell'anno. In questi periodi, per la Società è necessario affiancare al personale dipendente dell'organico in somministrazione. Per gestire nel migliore dei modi questa necessità, DebbyLine ha affrontato una proficua negoziazione con i sindacati di riferimento, sviluppando con loro un accordo nel quale, tra le varie tematiche, viene sancito che il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione e a tempo determinato presso la Società non può superare il 40% del numero totale di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Questo impegno è di particolare valore per DebbyLine dal momento che rappresenta un'estensione di quanto previsto dalla normativa (limite del 30%). Inoltre, si sottolinea che la gran parte dei lavoratori somministrati in forza

presso DebbyLine sono esclusi dal computo del 40%, in quanto si tratta di lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) 651/2014<sup>1</sup>.



<sup>1</sup>Il Regolamento Europeo 651/2014 definisce "lavoratore svantaggiato" chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni: non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; aver superato i 50 anni di età; essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

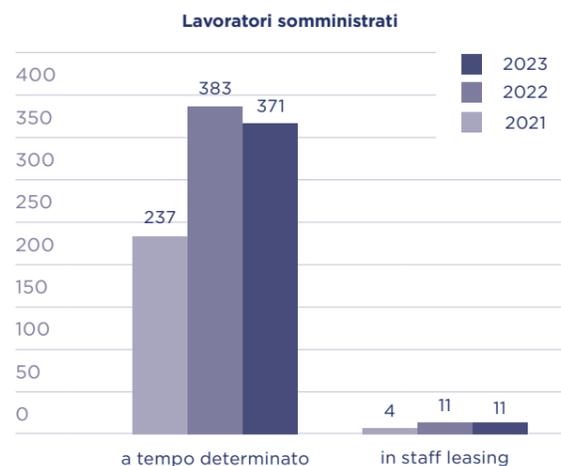
L'organico aziendale nel biennio si presenta come segue:

- 2022: 144** dipendenti, il **92%** risulta assunto con contratto a tempo pieno e il **97%** con contratto a tempo indeterminato;
- 2023: 183** dipendenti, il **91%** risulta assunto con contratto a tempo pieno e il **98%** con contratto a tempo indeterminato.

Per la gestione dei lavoratori somministrati, la Società collabora da tempo esclusivamente con un'agenzia, Lavoropiù S.p.A., che rappresenta ormai il partner storico di riferimento.

I lavoratori somministrati abitualmente in forza presso DebbyLine possono essere a **tempo determinato** o a **tempo indeterminato** (in *staff-leasing*) e vengono impiegati in modo continuativo. Non di rado accade che, in base alle necessità, i lavoratori somministrati vengono poi assunti dalla Società.

Nel **2022**, i lavoratori somministrati in forza presso DebbyLine sono **394** (di cui il 97% a tempo determinato e il 3% in *staff leasing*), mentre nel **2023** sono **382** (di cui il 97% a tempo determinato e il 3% in *staff leasing*).



Tutti i lavoratori, anche quelli somministrati, sono coperti dal **CCNL per il settore tessile**.

DebbyLine si impegna a curare e coltivare il rapporto con il personale interinale in maniera il più possibile sovrapponibile a quanto fa verso il personale assunto in maniera diretta. **Tutto il personale, infatti, accede alle stesse opportunità di formazione e crescita, beneficia degli stessi servizi interni e viene coinvolto in frequenti momenti di confronto**, anche nel caso in cui il contratto termini senza un'assunzione.

Per DebbyLine **le persone sono il centro**: l'impegno nella cura della relazione diretta è fondamentale e imprescindibile. L'impegno a curare il rapporto con dipendenti e collaboratori ha portato la Società ad ottenere, nel 2022, la certificazione **ASSE.CO** che attesta la corretta gestione dei rapporti di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015. In particolare, la certificazione riconosce che DebbyLine rispetta tutte le normative in vigore in merito a: disposizioni in materia di lavoro, contrattazione collettiva, retribuzione dei dipendenti e regolare versamento dei contributi.

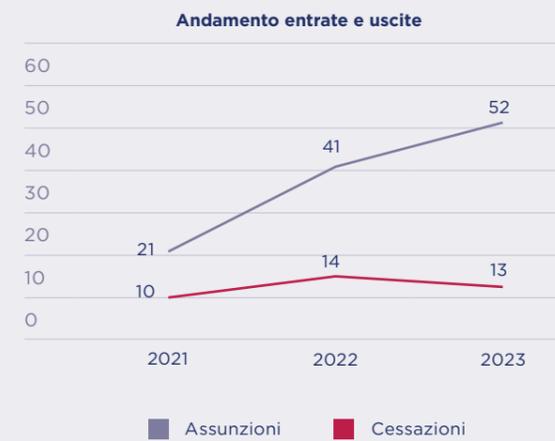
Il **processo di recruiting** è diverso a seconda che si tratti di:

- personale impiegatizio in forza negli uffici**, assunto attraverso siti web, LinkedIn, ma anche attraverso modalità informali come le conoscenze e/o il passaparola;
- personale operativo in forza in magazzino**, assunto principalmente attraverso l'agenzia di somministrazione.

Il percorso di inserimento del personale prosegue poi attraverso un **percorso di accompagnamento**, che dal 2022 è

rivolto a tutta la popolazione aziendale ed è orientato anche alla verifica delle competenze. Sono inoltre previsti momenti di confronto tra le risorse appena assunte e il responsabile. In particolare, ciò viene fatto in prossimità della scadenza del periodo di prova e periodicamente nel corso del primo anno.

Nel corso del biennio, conseguentemente alla notevole crescita di DebbyLine, la Società ha ampliato il proprio organico, assumendo **93** persone (di cui 41 nel 2022 e 52 nel 2023). Le cessazioni sono state **27** (di cui 14 nel 2022 e 13 nel 2023).



A fronte dell'elevato numero di ingressi, il turnover positivo<sup>2</sup> è pari al **35%** nel 2022 e al **36%** nel 2023. Il turnover negativo<sup>3</sup>, invece, è pari al **12%** nel 2022 e al **9%** nel 2023.

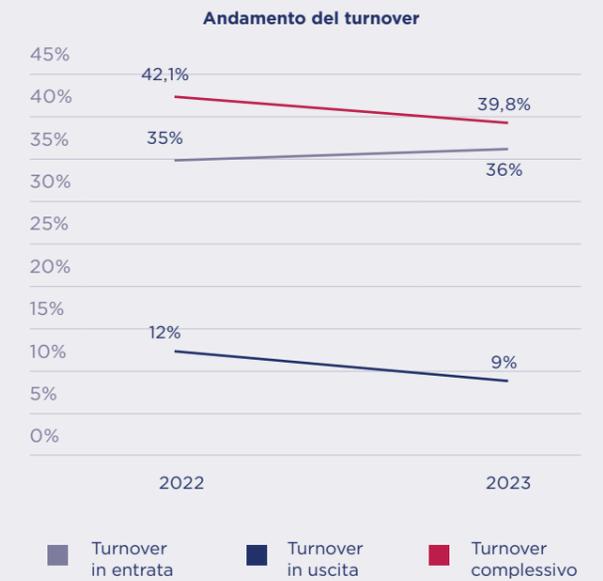
Si evidenzia un turnover complessivo<sup>4</sup> del **42,1%** nel 2022 e del **39,8%** nel 2023. Durante il rapporto di lavoro, vengono abitualmente organizzati dei colloqui con l'ufficio personale, sia per la segnalazione di problematiche e criticità, ma anche per indagare su eventuali attività formative

<sup>2</sup>Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo: n° assunti/organico inizio periodo x 100

<sup>3</sup>Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° usciti/organico inizio periodo x 100

<sup>4</sup>Il tasso di turnover complessivo è stato calcolato nel seguente modo: (assunti + usciti nel periodo) / organico medio del periodo x 100. L'organico medio è stato calcolato facendo una media dell'organico al 31.12 di due anni consecutivi.

necessarie e di interesse. Infatti, per la proprietà è fondamentale ascoltare e coinvolgere costantemente il personale.



## Il benessere dei dipendenti e le attività di welfare rappresentano, in DebbyLine, uno dei principali pilastri nella gestione delle risorse umane.

Nel corso del 2023, a 100 donne del personale è stata data la possibilità di usufruire, gratuitamente e presso le sedi aziendali, di una mammografia con **WelfareCare**. Si tratta di iniziative dal grande impatto poiché contribuiscono a supportare azioni di prevenzione non sempre accessibili in maniera gratuita e frequente.

I momenti di prevenzione verranno sicuramente riproposti anche in futuro ed



è intenzione della Società estenderli anche agli uomini.

Inoltre, tutti i dipendenti diretti hanno accesso al fondo Sanimoda, un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria della moda. Al personale dipendente e al personale in staff-leasing vengono riconosciuti anche dei buoni cadhoc fruibili in vario modo, ad esempio per alimentari, carburante auto, etc.

Tra gli impegni di DebbyLine a favore del personale si evidenzia la promozione di un **adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata**. La Società ha stipulato degli accordi con le risorse impiegate per lo svolgimento dello *smart-working* e si impegna a disincentivare il lavoro straordinario.

L'attenzione verso il benessere dei dipendenti si declina anche nel sostegno verso le responsabilità familiari degli stessi.

In particolare, nel biennio hanno usufruito del **congedo parentale** 14 donne (rispettivamente 6 nel 2022 e 8 nel 2023).

**Inoltre, con la volontà di essere un supporto durante e dopo il periodo di maternità/paternità, la Società applica una totale flessibilità a favore dei neogenitori, cercando di progettare insieme la ripresa lavorativa con tempi e modalità che corrispondano alle specifiche necessità e desideri delle persone coinvolte.**

#### Obiettivi futuri:

- ▶ Elaborazione e formalizzazione di una procedura per la gestione delle risorse umane;
- ▶ Attivazione di ulteriori servizi legati al benessere psico-fisico delle persone DebbyLine (ad esempio, la presenza di un/una psicologo/a a disposizione del personale);
- ▶ Organizzazione di attività di *team building*, per intensificare i legami tra le persone e incrementare lo spirito di squadra.

# Il progetto di Fisioterapia

**Fortemente voluto dal proprietario Luca, che ha coltivato una grande cultura per lo sport ed il benessere fisico, dal 2023 è attivo il Dw-Health, il progetto di fisioterapia offerto gratuitamente ai lavoratori di DebbyLine.**

Il progetto prevede un percorso personalizzato di valutazione fisioterapica e interventi mirati ed è seguito da un team **composto da 3 fisioterapisti e un laureato in scienze motorie.**

Il percorso si struttura nelle seguenti fasi:

- una visita specialistica della durata di 45 minuti;
- una valutazione della situazione individuale, contestualizzata nell'ambito delle mansioni che il soggetto svolge;
- un programma individuale di terapie in ambulatorio e/o circuiti di esercizi mirati in palestra;
- monitoraggio continuo della situazione individuale dei lavoratori.

Tutte le attività vengono svolte **gratuitamente all'interno dell'orario di lavoro.**

La palestra è stata ricavata a seguito della ristrutturazione di un immobile in prossimità della sede principale.

# Diversità e inclusione



Creare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo è un elemento cruciale per DebbyLine, che condanna qualunque tipo

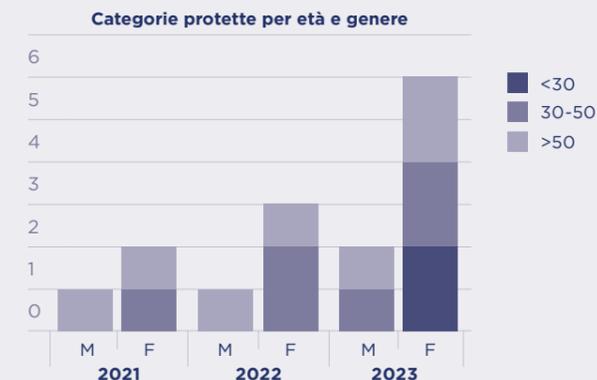
di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione e appartenenza a gruppi politici.

La gran parte dei dipendenti di DebbyLine sono donne, che rappresentano il **78,5%** della popolazione aziendale nel 2022 e il **79,8%** nel 2023.

All'interno delle singole categorie professionali la distribuzione è la seguente:

- **nel 2022:** tra gli impiegati il 32% sono uomini e il 68% sono donne, mentre tra gli operai il 40% sono uomini e il 60% sono donne;
- **nel 2023:** tra gli impiegati il 32% sono uomini e il 68% sono donne, mentre tra gli operai il 36% sono uomini mentre il 64% sono donne.

L'attenzione della Società è rivolta anche all'inclusione dei soggetti appartenenti alle categorie protette. In particolare, la Società s'impegna a svolgere la propria attività in conformità alla normativa vigente<sup>5</sup> e attualmente ha superato l'obbligo normativo.



In particolare, nel 2022 le persone appartenenti a categorie protette sono 4, mentre nel 2023 sono 7.

**L'inserimento delle persone viene curato singolarmente, in qualche caso è stata creata una mansione ad hoc** che ben si armonizzasse con le possibilità del lavoratore/lavoratrice e nel rispetto delle forme di disabilità presenti.

## Obiettivi futuri:

- Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125.

<sup>5</sup>La Legge 68/1999 promuove l'inserimento lavorativo degli individui affetti da disabilità e invalidità psico-fisiche e gravi patologie (c.d. categorie protette). Le imprese hanno l'obbligo di inserimento di un certo numero di categorie protette sulla base del numero di dipendenti.

# Formazione e sviluppo del capitale umano



In DebbyLine, la formazione del personale è considerata un fattore decisivo per la crescita dell'azienda.

**Disporre di personale altamente qualificato permette di garantire un servizio di qualità e, di conseguenza, di costruire una relazione stabile e duratura con il cliente.**

Nel corso del biennio, sono state erogate **1.634 ore di formazione obbligatoria e 4.216 ore di formazioni volontaria**,

coinvolgendo 234 dipendenti nel 2022 e 247 nel 2023. In particolare, è stata erogata un'approfondita attività formativa ai Logistic Leader. Il corso, diviso in due tranches, ha affrontato i seguenti argomenti:

- Comunicazione efficace e ascolto attivo;
- KPI della logistica;
- Logistica terziarizzata;
- Progettare il magazzino;
- Rischi del magazzino poco organizzato;
- Indice di rotazione;

- Gestione a vista sul posto di lavoro;
- Metodo delle 5S;
- Team Building e Team Working;
- Dalla Logistica Classica all'E-commerce;
- Automazione e Tecnologie della Logistica;
- Workshop Lego Serious Play.

Inoltre, con la volontà di predisporre piani formativi che includano corsi di formazione per il personale più operativo, la Società ha erogato un questionario per mappare eventuali argomenti di interesse.

In materia di avanzamenti di carriera, i passaggi di qualifica si collocano principalmente nella fascia di età fra i 18 e i 30 anni e dimostrano l'interesse di DebbyLine a puntare sul miglioramento professionale del proprio personale e privilegiare la formazione interna per valorizzare le proprie risorse e garantire loro la possibilità di una carriera all'interno dell'azienda stessa.

La Società è sempre aperta e disponibile ad ospitare soggetti in stage, sia nelle attività impiegate, sia in quelle di magazzino. In particolare, vengono spesso stipulati accordi con diverse scuole superiori del territorio, in particolare

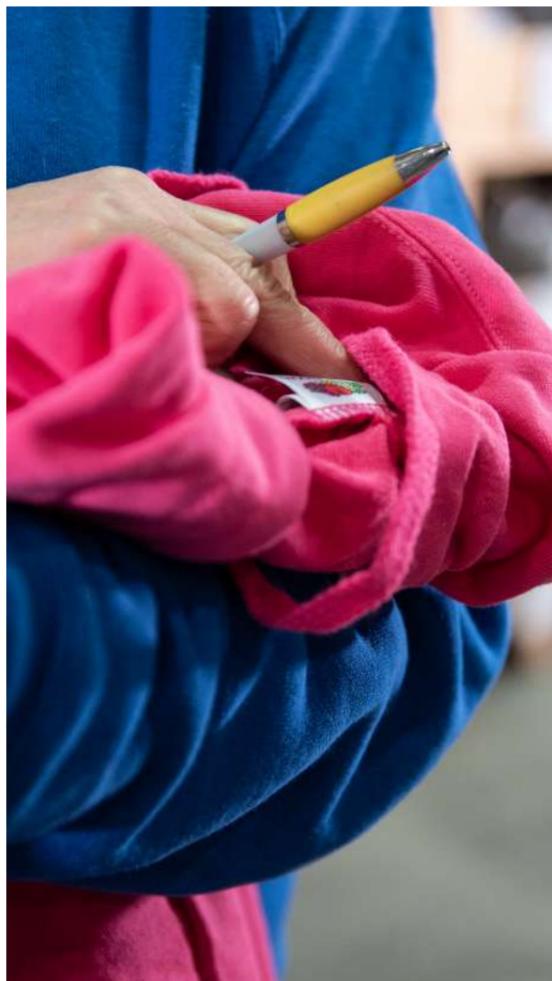
**Disporre di personale altamente qualificato permette di garantire un servizio di qualità e, di conseguenza, di costruire una relazione stabile e duratura con il cliente.**

ITIS, per lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro. Unitamente al docente/capo progetto vengono definiti gli obiettivi e le finalità dell'attività di tirocinio.

Al termine del tirocinio viene organizzato un colloquio conclusivo con lo studente e viene redatta una relazione finale.

### Obiettivi futuri:

- Sviluppo dell'attività di home boarding e creazione di un welcome kit;
- Erogazione di formazione in materia di diversità e inclusione;
- Erogazione di formazione volontaria anche per il personale operativo;
- Sviluppo di un sistema di KPIs che permetta la valutazione del personale.



# Salute e sicurezza dei lavoratori



DebbyLine presta particolare attenzione alla **tutela della salute e della sicurezza** del proprio personale, impegnandosi

quotidianamente a creare un ambiente sano e sicuro e alimentando, attraverso le attività formative, un'adeguata cultura sul tema.

In conformità al D.lgs. 81/2008, per ogni stabilimento viene redatto il **Documento di Valutazione dei rischi**<sup>6</sup>. La struttura è attualmente in una fase evolutiva, in quanto, per rendere più agevole lo svolgimento delle attività ispettive e la definizione di direttive e istruzioni, si è deciso di riaccorpere i DVR delle singole unità, creando un unico DVR. I documenti di valutazione dei rischi vengono adeguatamente aggiornati ogni qualvolta viene inserita una nuova mansione.

La valutazione dei rischi ha evidenziato quali principali rischi per il personale operativo il sollevamento di pesi e l'assunzione di particolari posture durante l'utilizzo dei macchinari.

**Il rischio chimico, legato all'utilizzo di sostanze pericolose, si è notevolmente ridotto negli ultimi anni, grazie all'eliminazione del percloroetilene un tempo utilizzato per operazioni di smacchiatura dei capi.**

Per uno stabilimento si pone attenzione al tema della gestione delle sostanze chimiche, si tratta di sostanze in parziale esenzione ADR (accordo europeo per il trasporto internazionale di merci pericolose) che quindi richiedono attenzione anche in fase di smaltimento.

Per ogni nuovo stabilimento viene svolta fin da subito l'analisi dei rischi, con il fine di uniformarli al sistema di gestione adottato e in modo da individuare eventuali elementi strutturali sui quali intervenire. Inoltre, almeno una volta l'anno vengono svolti degli audit interni per ogni stabilimento.

L'implementazione di un sistema di gestione sempre più strutturato ha fatto sì che, nel corso del biennio, sia avvenuta una riorganizzazione del personale preposto, un passaggio necessario per sostenere la crescita aziendale che si è rivelato sfidante dal momento che ha richiesto un cambiamento evolutivo da parte del personale storicamente impiegato in azienda.

In particolare, sono stati definiti i ruoli e le attività ed è stata erogata formazione in materia. Inoltre, per garantire un adeguato presidio, il ruolo del preposto non è stato necessariamente affidato al responsabile di magazzino, ma è stato selezionato esclusivamente fra il personale adatto e disposto a svolgere questo ruolo.



Nel 2022 DebbyLine ha ottenuto la certificazione **ISO 45001**, che attesta la conformità degli ambienti di lavoro ai requisiti di sicurezza previsti, e la certificazione **ISO 14001**, che attesta la conformità del Sistema di Gestione Ambientale interno.

**Il Sistema di Gestione Integrato Ambientale e della Salute e Sicurezza (SGAS)** della Società è stato implementato in tutti gli ambienti di lavoro secondo quanto previsto dalle già menzionate norme ISO. I processi coinvolti nel campo di applicazione del SGAS riguardano sia i processi operativi che quelli direzionali e di supporto.

In particolare, **tra i processi operativi si evidenziano:**

- ▾ logistica integrata;
- ▾ ricondizionamento e stiro;
- ▾ gestione prodotto finito;
- ▾ gestione materie prime;
- ▾ controllo qualità prodotto finito e materie prime;
- ▾ finissaggio, pre-post tintoria.

**Tra i processi direzionali e di supporto si evidenziano:**

- ▾ valutazione delle prestazioni;
- ▾ gestione delle risorse umane;
- ▾ gestione del cambiamento;
- ▾ individuazione e gestione delle non conformità e delle opportunità per il miglioramento;

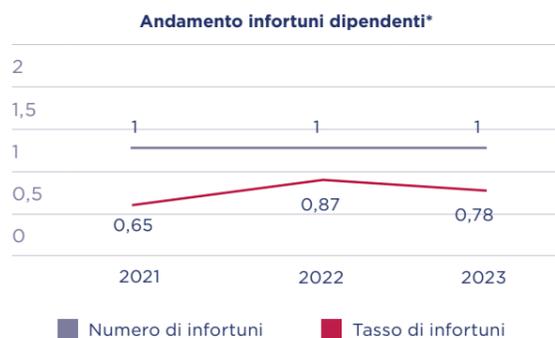
- ▾ valutazione dei rischi SSL e della significatività degli aspetti ambientali;
- ▾ preparazione e risposta alle emergenze.

Rientrano nel campo di applicazione del SGAS anche alcune attività gestite da terzi in regime di appalto di servizi, ad esempio la manutenzione degli edifici e degli impianti e i trasporti.

Il personale viene adeguatamente informato in occasione dell'aggiornamento del Sistema di Gestione Integrato. L'aggiornamento del Sistema è il risultato di *meeting* periodici con le varie figure interessate, ad esempio, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, il Datore di Lavoro e il responsabile HR, durante i quali vengono condivise valutazioni, idee e informazioni anche inerenti al sistema di gestione SGAS. Inoltre, vengono organizzati incontri periodici tra il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

Il personale preposto ha facoltà di allontanare i lavoratori da situazioni pregiudizievoli che possono essere causa di infortuni o malattia. A seguito di eventuali incidenti sul lavoro viene predisposta apposita modulistica nella quale descrivere lo scenario dell'accadimento. Attraverso l'approfondimento da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, vengono valutate eventuali azioni migliorative e/o correttive da intraprendere.

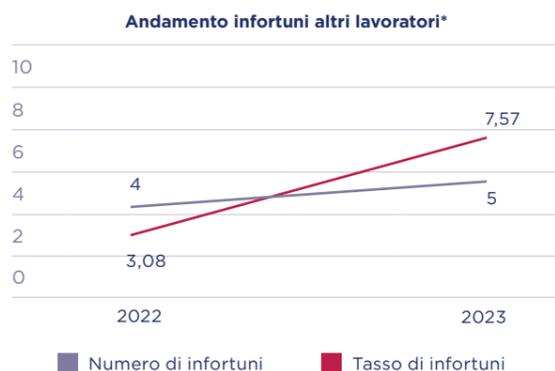
Il trend degli infortuni sul lavoro relativo al personale dipendente è costante negli ultimi tre anni, a fronte di una riduzione delle ore lavorate rispetto al 2021. Nello specifico, è stato registrato, per ogni anno, 1 infortunio sul lavoro.



\*Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrati / Numero di ore lavorate \* 200.000

Per i lavoratori non dipendenti, il trend infortunistico è coerente nel biennio 2022-2023, registrando rispettivamente 4 e 5 infortuni sul lavoro, a fronte di un numero di ore lavorate in diminuzione.

Si sottolinea che non sono stati conteggiati gli infortuni in itinere, in quanto la Società non si occupa delle attività di trasporto.



\*Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrati / Numero di ore lavorate \* 200.000

Per una maggiore efficienza nella calendarizzazione delle attività di monitoraggio sanitario, a settembre 2023 è stato sostituito il **medico competente**. In questo modo è stato possibile garantire lo svolgimento della visita medica per l'avvio del rapporto di lavoro nel corso delle prime due settimane di lavoro. Inoltre, presso uno

degli stabilimenti è presente l'ambulatorio medico per lo svolgimento delle visite dei lavoratori durante l'orario di servizio. **Da settembre 2023 tutti gli stabilimenti sono dotati di defibrillatore.**

La Società, anche per comunicare ufficialmente novità in materia di salute e sicurezza, utilizza come principale canale comunicativo con i lavoratori le e-mail e i messaggi telefonici.

Le attività formative svolte ed erogate al personale riguardano la formazione generale e specifica, la formazione in materia di antincendio, le tecniche di primo soccorso e l'utilizzo defibrillatore. Per diffondere una maggiore consapevolezza e sensibilità rispetto al tema, al personale stagionale viene erogata almeno la formazione generale. Inoltre, sono previsti momenti formativi e di aggiornamento anche per il RLS e tutto il personale preposto.

#### Obiettivi futuri:

- Introduzione del monitoraggio dei *near miss*;
- Aggiornamento della procedura legata al rischio stress-lavoro correlato

# Sostegno alla comunità



DebbyLine, attraverso diverse attività e iniziative, contribuisce allo sviluppo socio-culturale ed economico del territorio. La gran parte delle iniziative sono rivolte al mondo dello sport.

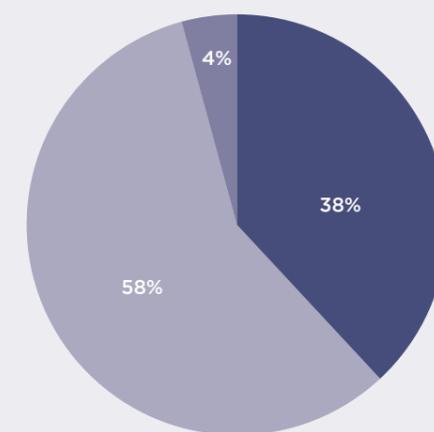
**La Società, infatti, attribuisce un grande valore allo sport che ritiene un'esperienza in grado di offrire occasioni di crescita morale e sociale preziose.**

DebbyLine supporta alcune squadre sportive giovanili del territorio con **l'obiettivo di promuovere la cultura e i valori dello sport tra le nuove generazioni**. Il supporto della Società consiste non solo nel sostegno economico, ma anche nell'acquisto di attrezzatura e nell'organizzazione di tornei. Inoltre, la Società sponsorizza anche alcune squadre professionistiche come l'Imoco Volley, che milita in serie A1, la Benetton Rugby, che milita nello United Rugby Championship e il Treviso rugby integrato con Rugby Paese e Comitato Veneto federazione rugby.

Accanto all'impegno nel mondo dello sport, DebbyLine sostiene l'associazione **Bambini delle fate**, che finanzia progetti di inclusione sociale a favore di bambini e ragazzi con autismo e altre disabilità.

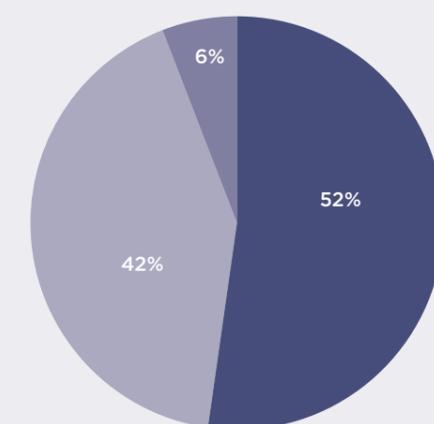
Da diversi anni DebbyLine garantisce

Sostegno alla comunità - 2022



Supporto alle attività sportive locali  
Partecipazione di utilità sociale  
Sponsorizzazioni

Sostegno alla comunità - 2023



Supporto alle attività sportive locali  
Partecipazione di utilità sociale  
Sponsorizzazioni



l'assistenza logistica per la consegna del **Calendario Perazza**.

Ogni anno le atlete dell'Imoco Volley e gli atleti della Benetton Rugby e del Treviso Basket realizzano degli scatti fotografici, inseriti poi all'interno di un calendario, il cui ricavato viene utilizzato per sostenere progetti ed iniziative benefiche. Nel 2022 e nel 2023 i fondi sono stati destinati all'Istituto Oncologico Veneto (IOV).

#### Obiettivi futuri:

- Continuare a dare sostegno alle squadre sportive e alle iniziative benefiche;
- Realizzare operazioni di recupero di aree degradate della città di Treviso.





## 3. La gestione d'impresa in DebbyLine

- 3.1 Le funzioni aziendali
- 3.2 Etica e integrità
- 3.3 Supply chain responsabile
- 3.4 Sicurezza informatica e tutela della privacy
- 3.5 Soddisfazione del cliente
- 3.6 Innovazione, ricerca e digitalizzazione
- 3.7 Performance economica

# 2024

anno del progetto  
Supply Chain

Scopri di più a p. 57

# La gestione d'impresa in DebbyLine

**Il fondatore e socio unico di DebbyLine è Luca Pavin, che ricopre anche la carica di Amministratore Unico.**

**La funzione di controllo viene svolta da un revisore legale dei conti in carica da aprile 2022 con termine di mandato a dicembre 2024.**

**+31%**

Ricavi 2022 rispetto al 2021

**+59%**

Ricavi 2023 rispetto al 2021

**+41%**

MOL 2022 rispetto al 2021

**+97%**

MOL 2023 rispetto al 2021

## Le funzioni aziendali

DebbyLine è caratterizzata da una **struttura organizzativa funzionale** con la Direzione Generale a capo di tutte le funzioni aziendali.

Le singole funzioni aziendali vengono gestite da un responsabile di funzione in costante comunicazione con la Direzione Generale. Nello specifico, i responsabili di funzione sono i seguenti: *Control Manager, Logistic Controller & Planning Manager, Operation Manager, Human Resources Manager, IT, Purchasing & Facility Manager.*

La funzione di Operations, vede, al di sotto dell'Operation Manager, ulteriori soggetti che lo affiancano nel controllo dell'andamento delle performance produttive e di raggiungimento degli obiettivi di consegna della merce.

Le tematiche legate alla sostenibilità vengono gestite dalla Direzione Generale e dal Responsabile Sistema di Gestione e Bilancio Sostenibile. Inoltre, è presente una figura che si occupa dell'ottenimento e del rinnovo delle certificazioni.

L'organigramma rappresentato di seguito, che tiene conto delle modifiche realizzate nei primi mesi del 2024 e finalizzate a strutturare maggiormente le diverse funzioni aziendali, è in continuo aggiornamento. Infatti, nel corso del 2024, in concomitanza all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125, verrà costituito anche il comitato sulla parità di genere.





# Etica e integrità



Per DebbyLine è fondamentale condurre la propria attività nel rispetto dei **principi etici**, della **legalità** e **trasparenza**.

## L'impegno per una gestione etica dei rapporti con i fornitori verrà formalizzato nel corso del 2024 attraverso la redazione del primo Codice di Condotta Fornitori.

Inoltre, in prospettiva futura, la Società vorrebbe impegnarsi nella predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico.

La Società si è dotata di un **Regolamento aziendale** che tutti i lavoratori devono rispettare, pena la previsione di sanzioni previste dal CCNL di riferimento.

I principali argomenti disciplinati dal Regolamento riguardano:

- **comportamenti in Azienda e obblighi del collaboratore:** vengono descritti gli obblighi (ad esempio, riservatezza e fedeltà) e i divieti (ad esempio, fumare e consumare bevande alcoliche) che i lavoratori devono rispettare;
- **utilizzo di strumenti, mezzi e materiali di proprietà aziendale:** viene descritto il corretto utilizzo degli strumenti e

degli indumenti aziendali. In particolare, si sottolinea l'utilizzo in sicurezza di macchinari e attrezzature, anche informatiche, e l'adeguato utilizzo degli indumenti di lavoro e viene disciplinata la riconsegna delle dotazioni di servizio al termine del rapporto di lavoro;

- **ambiente di lavoro:** si richiede il mantenimento dell'ordine e della pulizia nei vari locali aziendali (compresa la singola postazione lavorativa). Inoltre, nell'ottica di ridurre i propri consumi energetici e il proprio impatto ambientale, è richiesto lo spegnimento di luci e/o altri strumenti non utilizzati;
- **disposizioni aziendali:** in questa sezione vengono disciplinati diversi aspetti come i permessi, le pause, l'utilizzo di smartphone per motivi personali, la rilevazione delle presenze, l'orario di lavoro, etc.

Per favorire un ambiente di lavoro etico e trasparente, da dicembre 2023 è attiva la **piattaforma Whistleblowing** per segnalare, anche anonimamente, eventuali illeciti commessi nello svolgimento delle funzioni aziendali. Fino ad oggi non sono mai state ricevute segnalazioni.

Inoltre, la Società è aperta al ricevimento di segnalazioni anche in maniera più informale, intervenendo, in ogni caso, telefonicamente o organizzando dei colloqui con il soggetto interessato.

**L'impegno per una gestione etica dei rapporti con i fornitori verrà formalizzato nel corso del 2024 attraverso la redazione del primo Codice di Condotta Fornitori.**

**Obiettivi futuri:**

- Predisposizione, nel corso del 2024, del primo Codice di Condotta Fornitori;
- Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico aziendale



# Supply Chain responsabile



Lo sviluppo di relazioni stabili e durature, l'attenzione alla qualità e alla sicurezza e il rispetto per l'ambiente sono per DebbyLine gli elementi

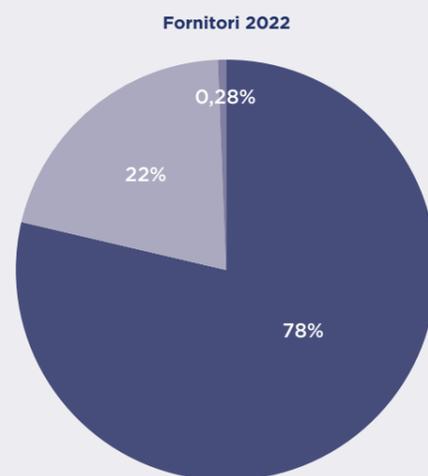
alla base della scelta dei propri fornitori.

**DebbyLine predilige la scelta di fornitori locali, nell'ottica di sostenere e contribuire a sviluppare il contesto territoriale in cui è inserita.**

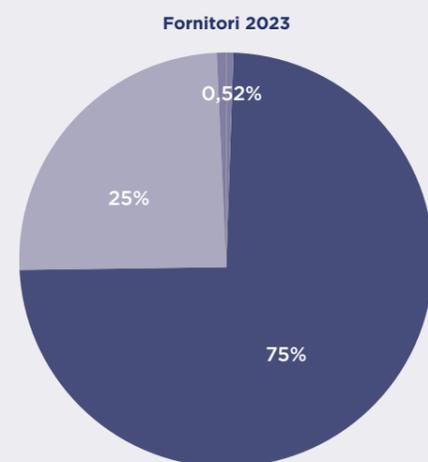
Infatti, instaurare relazioni con fornitori del territorio contribuisce non solo allo sviluppo economico territoriale, ma ha anche un impatto positivo sull'ambiente. La quasi totalità dei fornitori sono italiani, con sede principalmente nelle province di Treviso, Padova e Vicenza.

Attualmente la Società non dispone di una procedura formalizzata per la selezione dei fornitori. Come spesso avviene in questo settore, buona parte dei fornitori è imposta dai clienti stessi, in particolare, nel caso di DebbyLine, i fornitori imposti rappresentano circa il 30% del numero totale di fornitori. Ciononostante l'impegno nella selezione per quelli che la società può scegliere si concretizzerà in un impegno formale nel 2024 che porterà alla redazione del Codice di Condotta Fornitori.

Nello scegliere i propri fornitori, DebbyLine tiene conto principalmente delle prestazioni



- Altri fornitori italiani
- Fornitori stranieri
- Fornitori locali (entro 100 km)



- Altri fornitori italiani
- Fornitori stranieri
- Fornitori locali (entro 100 km)

tecniche ed economiche di prodotti e servizi ma anche, sempre di più, dell'aspetto

## DebbyLine predilige la scelta di fornitori locali, nell'ottica di sostenere e contribuire a sviluppare il contesto territoriale in cui è inserita.

ambientale. Proprio in quest'ottica, la Società intende lavorare per inserire tra i criteri di scelta dei propri fornitori gli aspetti di sostenibilità ambientale e sociale.

**Sui fornitori sui quali la Società ha potere di scelta, viene realizzata una costante attività di sensibilizzazione in merito alle tematiche di sostenibilità e di ricerca di materiali più sostenibili** (per maggiori informazioni si rimanda al capitolo Gestione degli imballaggi e materie prime).

Quando possibile, DebbyLine attiva dialoghi su queste tematiche anche con i propri clienti, per incentivarli a scegliere fornitori più sostenibili.



# Il progetto Supply Chain

Nel 2024, DebbyLine intraprenderà un ambizioso progetto di **mappatura e analisi ESG della propria Supply Chain**, con l'obiettivo di rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità e la trasparenza dei rapporti con i fornitori.

Il progetto avrà inizio con una **mappatura dettagliata dei fornitori della Società**, per comprendere meglio l'attuale panorama della Supply Chain e identificare le aree di intervento prioritario. Questo primo passo sarà fondamentale per avere una visione chiara e completa di tutti i partner commerciali coinvolti.

Successivamente, la Società procederà a redigere il proprio **Codice di Condotta Fornitori**, un documento essenziale che stabilirà le linee guida e i requisiti che i fornitori dovranno rispettare per collaborare con DebbyLine. Questo codice sarà costruito intorno ai principi ESG, coprendo temi cruciali come diritti dei lavoratori, salute e sicurezza e rispetto dell'ambiente.

In una fase seguente, sarà elaborato un **Questionario di Compliance ESG**, prevalentemente qualitativo. Questo questionario sarà poi distribuito a un panel di fornitori selezionati su base campionaria. I criteri di selezione dei fornitori includeranno, tra gli altri la tipologia, la significatività, la strategicità e la rischiosità. L'obiettivo è raccogliere dati accurati e rappresentativi che possano guidare le successive analisi.

Parallelamente, sarà condotta **un'analisi approfondita della procedura aziendale del ciclo passivo** e dei relativi punti di controllo in ambito ESG. Questa revisione mirerà a identificare eventuali aree di miglioramento e a rafforzare i meccanismi di controllo esistenti.

Tutte queste attività confluiranno **nell'integrazione del processo di qualifica, selezione e monitoraggio dei fornitori**. Questo nuovo approccio permetterà a DebbyLine di valutare e selezionare i propri fornitori non solo in base a criteri economici e qualitativi, ma anche tenendo conto degli aspetti ambientali, sociali e di governance.

Grazie a questo progetto, DebbyLine sarà in grado di costruire una **Supply Chain più sostenibile, trasparente e responsabile**.

## Obiettivi futuri:

- ▶ Avvio di un progetto di mappatura e analisi della supply chain della Società, anche attraverso la somministrazione di un questionario ESG;
- ▶ Redazione di un Codice di Condotta Fornitori, da far sottoscrivere agli attori della propria supply chain;
- ▶ Creazione di una funzione aziendale che si occupi dell'ottimizzazione delle fasi di movimentazione e logistica con l'obiettivo di ottenere l'efficienza strategica, operativa ed organizzativa.

# Sicurezza informatica e tutela della privacy



DebbyLine gestisce il tema della sicurezza informatica e della tutela della privacy secondo quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679

*General Data Protection Regulation (GDPR).*

Dal punto di vista operativo, la Società si è affidata ad un'azienda esterna, che, con cadenza settimanale, effettua aggiornamenti e controlli. Il presidio garantito da questo fornitore è di altissimo livello, i test di sicurezza vengono svolti con cadenza regolare e molto ravvicinata.

Per ragioni di sicurezza, i PC aziendali richiedono il cambio password ogni tre mesi e di *default* è prevista la disconnessione dopo 5 minuti di inattività. Inoltre, i PC legati ad account sensibili, ad esempio Risorse Umane, richiedono la doppia autenticazione.

I *device* utilizzati per l'operatività aziendale (ad esempio, computer, tablet, terminali, etc.) in qualità di end point sono dotati di agenti di sicurezza (*end point agent*) che monitorano lo stato di sicurezza del dispositivo stesso all'interno del perimetro aziendale.

Tutte le reti sono segmentate e isolate e ogni categoria di device è isolata in reti separate (stampanti, allarmi, reti pc, server, etc.). Anche ogni magazzino ha una rete dedicata e segmentata come appena descritto. Inoltre, ogni magazzino è dotato anche di infrastrutture "filtro" che regolano

il traffico tra una sede e l'altra e tra le varie reti.

## Obiettivi futuri:

- Organizzare ed erogare formazione al personale sui temi della cybersecurity e della privacy.



Tutti i magazzini sono dotati di apparati di controllo perimetrale, un dispositivo di sicurezza che permette di monitorare il traffico di dati in entrata e in uscita da una rete.

# Soddisfazione del cliente



DebbyLine gestisce un totale di 26 clienti, di cui il 98% del settore della moda. alla base della scelta dei propri fornitori.

I principali aspetti sui quali si basa il rapporto con la clientela sono la sicurezza e la qualità del servizio.

## Sicurezza

Tutti i magazzini hanno ottenuto la Certificazione di prevenzione incendi (CPI) e sono dotati di impianti di sorveglianza, nonché di impianto perimetrale esterno. La sicurezza dei magazzini è attiva 24 ore su 24 grazie al collegamento diretto con un centro specializzato.

## Qualità

Per DebbyLine è fondamentale offrire ai propri clienti un servizio qualitativamente elevato, per questo motivo la Società investe fortemente nell'automazione e nelle nuove tecnologie.

I clienti, oltre ad avere un rapporto costante con la proprietà, si interfacciano con i responsabili operativi di magazzino, ciascuno dei quali segue uno o più clienti nel rispetto delle specifiche esigenze. I principali canali di comunicazione con i clienti sono le e-mail, le telefonate, nonché lo scambio di file dati sulle interfacce che permettono la comunicazione diretta tra il sistema ERP del cliente e il sistema di gestione magazzino

cliente e il sistema di gestione magazzino sviluppato per l'azienda in maniera customizzata o indicato dal cliente.

Al momento, non ci sono procedure formalizzate di segnalazione dei reclami.

### Obiettivi futuri:

- Inserimento di una figura che si occupi della funzione commerciale
- Introdurre questionari per valutare il livello di soddisfazione della clientela
- Introdurre KPIs sull'efficienza

# Innovazione, ricerca e digitalizzazione



La gran parte delle attività IT di DebbyLine è costruita su misura per i clienti, che danno disposizioni in merito alla modalità di gestione

della loro merce e spesso scelgono i sistemi informatici da utilizzare.

Per i nuovi clienti, la Società propone il sistema di gestione sviluppato da una software house esterna, che viene sviluppato a stretto contatto con l'ufficio IT e, vista la sua alta possibilità di personalizzazione, a volte addirittura modificato e configurato dall'ufficio IT. Il sistema di gestione è stato pensato per massimizzare l'efficienza nella gestione della merce con la possibilità di garantire i massimi risultati in termini di qualità e sicurezza e che permette di gestire adeguatamente i processi, diminuendo notevolmente i rischi connessi alla sua attività.

La merce, una volta arrivata in magazzino, viene scaricata dai mezzi e sottoposta a controlli quantitativi e di confronto con i documenti inviati dal cliente. In seguito, i dati sono caricati nel sistema informatico, attraverso la tecnologia della radiofrequenza che permette di ottimizzare le diverse attività.

La merce viene poi stoccata negli appositi spazi, mantenendo traccia, sempre a livello informatico, della singola SKU (*Stock Keeping Unit*) del cliente. Attraverso la SKU DebbyLine è in grado di identificare e

tracciare la merce all'interno del magazzino.

Nel suo complesso, il sistema WMS (Warehouse Management System) permette di:

- **registrare** l'intera movimentazione della merce dalle fasi di ricevimento a quelle di spedizione;
- **localizzare** la merce nelle diverse fasi del processo;
- **supportare** le movimentazioni interne.

La merce, una volta trasferita presso i magazzini, viene scaricata dai mezzi e sottoposta a un controllo quantitativo, tipicamente a collo, mediante confronto con la documentazione di consegna.

Qualora l'accordo con il cliente lo preveda la merce viene sottoposta a un controllo qualitativo tipicamente di natura statistica.

Si procede pertanto con il ricevimento della merce scansionando i prodotti attraverso terminali in radiofrequenza.

La merce viene associata in apposite locazioni sistemiche e ciò consente un pieno controllo della reperibilità dei prodotti a livello di SKU (*Stock Keeping Unit*).

Il WMS, a fronte degli ordini di spedizione ricevuti, supporta l'attività di prelievo dal magazzino sempre attraverso l'utilizzo di terminali in radiofrequenza.



**I magazzini sono dotati di impianti WMS (*Warehouse Management System*) che gestiscono la merce in entrata e in uscita e le movimentazioni interne.**

La merce prelevata viene quindi trasferita in apposite postazioni di imballo che permettono di generare le unità di movimentazione, tipicamente colli, ed eventualmente di associarle sistematicamente a unità di trasporto, tipicamente pallets.

Una volta che la merce è caricata presso i mezzi di spedizione, le unità di movimentazione o di trasporto vengono scansionate a terminale per registrare l'avvenuta consegna agli spedizionieri.

**Per le spedizioni tramite corriere sono previste delle integrazioni sistemiche tra i WMS che comprendono l'uso di piattaforme “multi corriere” che permettono di stampare le lettere di vettura da applicare esternamente ai colli e prenotare il ritiro da parte dei corrieri.**

Per studiare l'andamento della produzione e individuare eventuali aspetti di miglioramento, DebbyLine si è dotata di un sistema di analisi dell'efficienza del lavoro. In particolare, incrociando una serie di dati, ad esempio il numero di pezzi imballati in una giornata per uno specifico cliente, è possibile determinare le ore impiegate per lo svolgimento di una data attività, ovvero le quantità lavorate per un singolo cliente consentendo di monitorare importanti elementi di produttività che consentono il miglioramento continuo del rendimento aziendale.

Da alcuni anni, la Società ha avviato una collaborazione con il Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali dell'Università degli Studi di Padova per

lo sviluppo di *layout* di magazzino da applicare a stabilimenti da acquistare o da progettare. Inoltre, attraverso questa collaborazione, vengono anche analizzati alcuni loro processi per individuare eventuali aspetti sui cui intervenire con il fine di aumentare la produttività, soprattutto per lo *stock* delle merci, per il prelievo e l'organizzazione delle spedizioni. reti.

#### **Obiettivi futuri:**

- Avvio di uno studio per la mappatura dei processi di DebbyLine finalizzato ad individuare eventuali innovazioni di sistema e/o di processo da introdurre
- Introduzione di sistemi di business intelligence nelle logiche di magazzino
- Creazione di una funzione di Ricerca e Sviluppo



# Performance economica



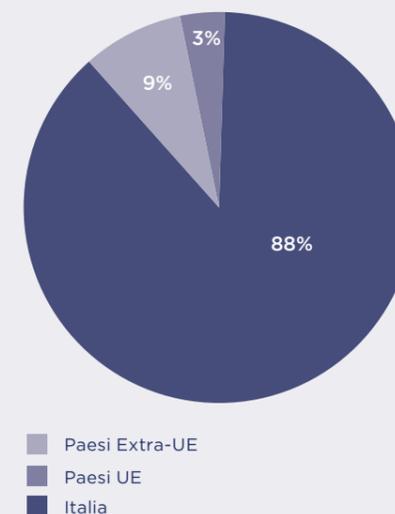
Il settore della logistica nell'ambito tessile e della moda ha vissuto, negli ultimi anni, una rapida crescita.

DebbyLine nel biennio ha avuto un positivo andamento della gestione, portando ad un consolidamento della crescita dei ricavi, pari a **16.032.153 €** nel **2022** e a **19.468.815 €** nel **2023** (rispettivamente +31% e +59% rispetto al 2021).

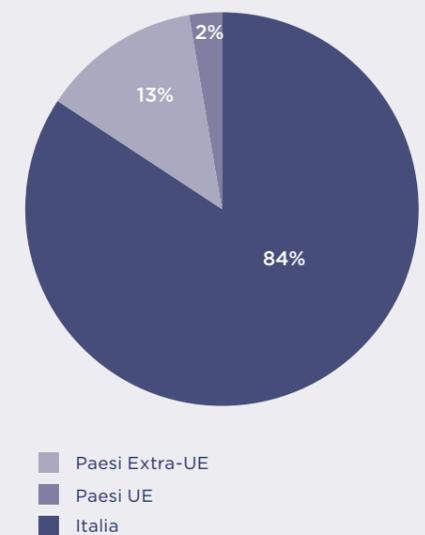
Il **marginale operativo lordo** del 2022 è stato pari a **1.996.465 €**, mentre nel 2023 è stato pari a **2.782.851 €** (rispettivamente +41% e +97% rispetto al 2021).

Anche l'**utile**, pari a **773.496 €** nel 2022 e **1.219.783 €** nel 2023, si mostra in crescita rispetto al 2021 (rispettivamente +54% e +144%).

Suddivisione dei ricavi per area geografica (2022)



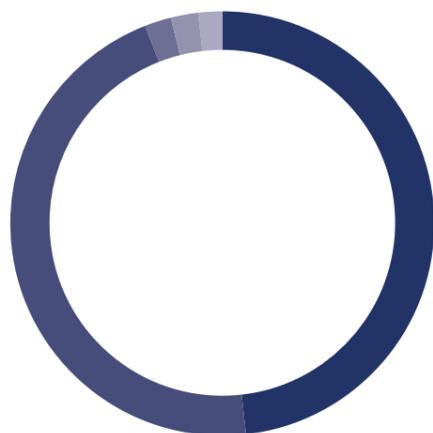
Suddivisione dei ricavi per area geografica (2023)



Nel corso del 2022, il **valore economico distribuito** agli stakeholder interni ed esterni è stato di **14.830.235 €**, dei quali la quasi totalità è stata ripartita tra pagamenti ai fornitori (48,85%) e retribuzioni e benefit al personale (45,32%). Gli altri stakeholder che hanno beneficiato del valore economico distribuito sono la Pubblica Amministrazione (2,45%), le banche e istituzioni finanziarie (1,73%) e la comunità (1,68%).

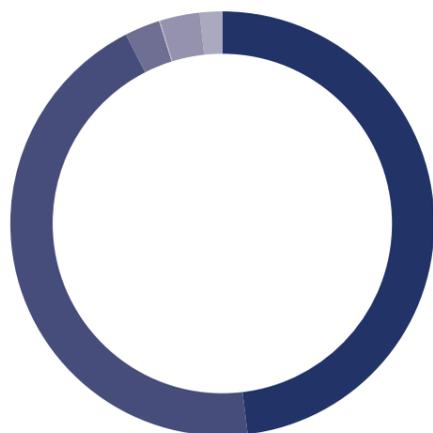
Similare la situazione nel 2023: il **valore economico distribuito** di **17.945.133 €** è stato infatti ripartito tra pagamenti ai fornitori (48,07%), retribuzioni e benefit al personale (44,68%), pagamenti alla Pubblica Amministrazione (3,36%), pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (2,39%) e sostegno alla comunità (1,50%).

Valore economico distribuito  
2022



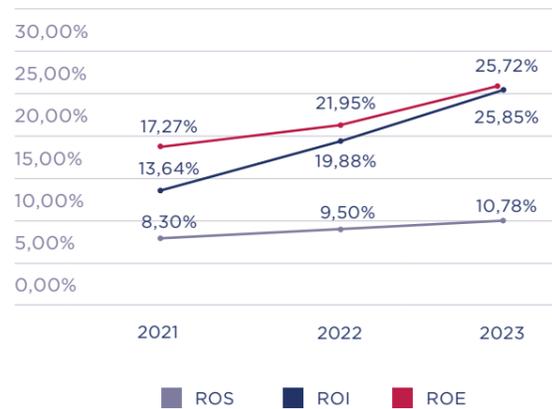
- 1,64% pagamenti a favore della comunità
- 2,45% pagamenti alla PA
- 1,73% pagamenti a banche e istituzioni
- 45,32% retribuzioni e benefit
- 48,85% pagamenti ai fornitori

Valore economico distribuito  
2023



- 1,50% pagamenti a favore della comunità
- 3,36% pagamenti alla PA
- 2,39% pagamenti a banche e istituzioni
- 44,68% retribuzioni e benefit
- 48,07% pagamenti ai fornitori

Indici di redditività



■ ROS ■ ROI ■ ROE



L'andamento economico positivo della Società nel biennio è confermato anche dagli **indici di redditività**.



## 4. L'impatto ambientale

- 4.1 Efficiamento energetico di sedi e magazzino
- 4.2 Cambiamento climatico ed emissioni
- 4.3 Gestione dei rifiuti
- 4.4 Gestione degli imballaggi e delle materie prime

# 90%

dell'energia elettrica da fonti rinnovabili

Scopri di più a p. 76

# L'impatto ambientale

Negli ultimi anni DebbyLine ha avviato il suo **percorso verso la sostenibilità ambientale** attraverso il monitoraggio dei propri consumi energetici e delle emissioni prodotte, l'utilizzo razionale delle risorse e la riduzione degli sprechi.

# Efficientamento energetico di sedi e magazzino



**Per DebbyLine investire nell'efficienza energetica**

**dei propri stabilimenti è fondamentale per rendere la Società e le sue attività sempre più sostenibili.**



\* L'indice di intensità energetica è stato calcolato come segue:  
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione / (Valore della produzione \* 1.000.000)

L'impegno di DebbyLine nell'efficientamento energetico è evidenziato dall'**indice di intensità energetica**, che esprime l'efficienza energetica di un'organizzazione. L'indice, calcolato come il rapporto tra i consumi energetici e il valore della produzione, nel

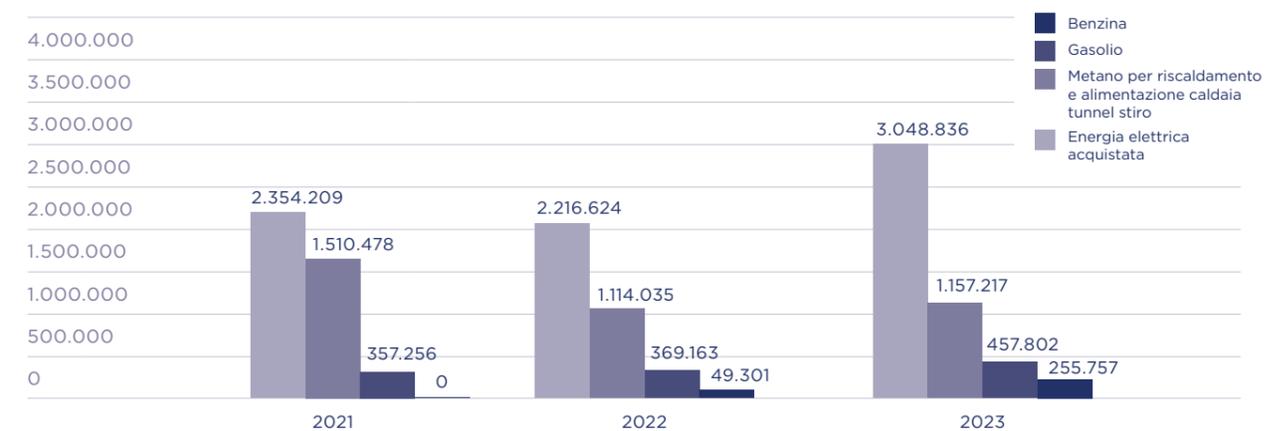
biennio ha avuto un andamento più che positivo. Come evidenziato dal grafico, si è registrato un importante calo nel 2022, ed un leggero aumento nel 2023. Ciò significa che, nonostante l'aumento del valore della produzione, DebbyLine è stata in grado di utilizzare energia in maniera più efficiente.

I principali **consumi energetici** sono legati all'**energia elettrica** acquistata per la gestione dei vari stabilimenti e al **metano** per il riscaldamento, l'alimentazione della caldaia del tunnel stiro e l'alimentazione della flotta aziendale.

Il consumo di energia elettrica, legato principalmente all'illuminazione degli stabilimenti, è aumentato nel biennio a seguito dell'acquisizione di nuovi stabilimenti (+5 rispetto al 2021). Anche l'aumento dei consumi di gasolio e benzina è legato all'ampliamento della flotta (+ 4 mezzi rispetto al 2021). Per maggiori informazioni sulla flotta aziendale si rimanda al paragrafo seguente *Cambiamento climatico ed emissioni*.

“  
**Negli stabilimenti di proprietà, è stata avviata la progressiva sostituzione delle luci tradizionali con luci LED a basso consumo e uno dei magazzini (già dal 2018) è stato dotato di sistemi di luci LED ad accensione automatica che si attivano al passaggio.**

Consumi energetici (MJ)



**Obiettivi futuri:**

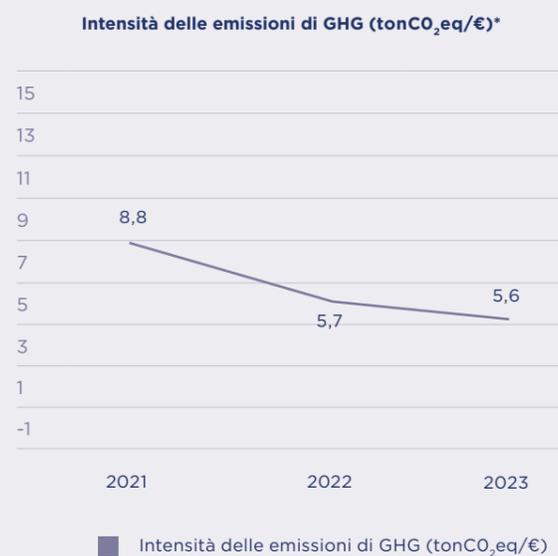
- ▾ Progressiva sostituzione delle luci tradizionali con luci LED a basso consumo presso gli stabilimenti in locazione.

# Cambiamento climatico ed emissioni



Per ridurre il proprio impatto ambientale, DebbyLine è impegnata nella riduzione delle proprie emissioni.

L'indice di intensità delle emissioni, calcolato come il rapporto tra le emissioni Scope 1 e 2 prodotte e il valore della produzione, ha registrato un calo nel 2022, confermato nel 2023. Questo dimostra che DebbyLine, nonostante l'aumento del valore della produzione, è riuscita ad emettere un quantitativo minore di emissioni di CO<sub>2</sub>.



\*L'indice di intensità delle emissioni è stato calcolato come segue:  
Emissioni totali dell'organizzazione/ (Valore della produzione\*1.000.000)

Sebbene DebbyLine non si occupi del trasporto della merce, attività interamente gestita dal cliente, si è dotata di una piccola

## flotta di mezzi aziendali.

Nel corso degli anni, infatti, l'aumento dei volumi produttivi e il conseguente ingresso di nuovi magazzini hanno richiesto l'ampliamento della flotta aziendale per permettere al personale di spostarsi tra i vari stabilimenti. In particolare, nel biennio sono state noleggiate, tramite contratto a lungo termine, tre auto EURO 6 e un'auto EURO 4.

Flotta DebbyLine (n.)

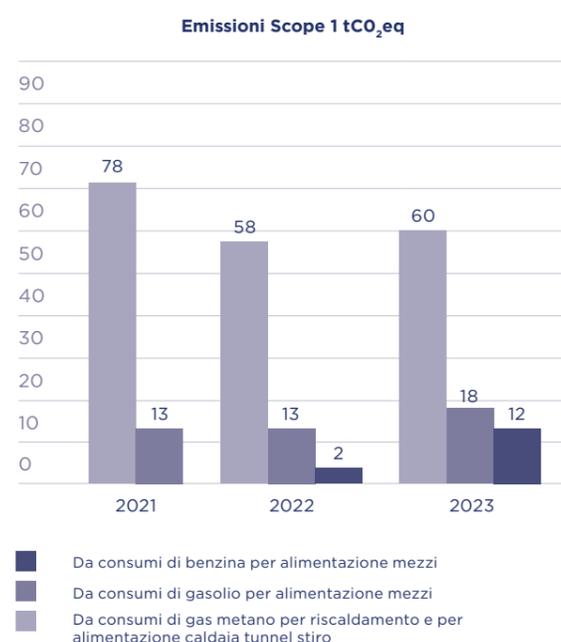
	Euro	Alimentazione	2021	2022	2023
Trasporto merce	Euro 4	Gasolio	2	2	2
	Euro 2	Gasolio	1	1	1
Automezzi aziendali	Euro 6	Gasolio	-	-	1
	Euro 6	Benzina	-	2	2
	Euro 5	Gasolio	1	1	1
	Euro 4	Gasolio	-	1	1
<b>Totale</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

**La Società misura il contributo delle proprie attività al fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2<sup>7</sup>.**

<sup>7</sup> Per il dettaglio sui fattori di emissione utilizzati si rimanda alle tabelle finali contenute nelle informazioni di dettaglio.



Le **emissioni Scope 1** comprendono le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Nel caso di DebbyLine, si tratta quindi delle emissioni causate dalla **flotta aziendale, dall'impianto di riscaldamento e** quelle legate all'alimentazione della **caldaia per il tunnel stiro.**



Circa il 90% dell'energia elettrica utilizzata proviene da fonti rinnovabili e alimenta tutti gli stabilimenti di proprietà e la gran parte di quelli in locazione.

Il restante 10% dell'energia elettrica utilizzata proviene da fonti fossili e viene utilizzata per l'alimentazione di alcuni immobili in locazione, la cui gestione, in materia di utenze energetiche, ricade sul proprietario. DebbyLine è costantemente impegnata in attività di confronto e sensibilizzazione dei locatari degli immobili per individuare e attivare soluzioni che permettano di avere un minore impatto ambientale.

Le emissioni Scope 2 possono essere calcolate secondo il metodo *location-*

*based*, ossia utilizzando il mix energetico della rete elettrica nazionale, o *market-based*, che riflette le scelte energetiche dell'organizzazione e permette di considerare la quota di energia rinnovabile acquistata. In quest'ultimo caso, i fattori di emissione saranno pari a zero.



Il grafico rappresenta le emissioni Scope 2 *market-based* effettivamente prodotte da DebbyLine, che vedono un quantitativo di CO<sub>2</sub> emesse diverso da zero a causa del 10% di energia proveniente dal mix energetico nazionale che contiene anche fonti fossili, e le emissioni Scope 2 *location-based* che DebbyLine avrebbe prodotto se avesse utilizzato esclusivamente il mix energetico nazionale.

**Grazie al ricorso ad energia da fonti rinnovabili per il 90% della fornitura, DebbyLine realizza, ogni anno, un risparmio medio di CO<sub>2</sub> di circa il 90%.**

In materia di gas fluorurati (F-gas), utilizzati in una vasta gamma di attività come refrigerazione e condizionamento

**Circa il 90% dell'energia elettrica utilizzata proviene da fonti rinnovabili e alimenta tutti gli stabilimenti di proprietà e la gran parte di quelli in locazione.**

dell'aria, DebbyLine effettua un controllo sulle perdite ogni due anni, per gli impianti già installati, mentre per i nuovi viene fatto al momento dell'installazione. Ad oggi non sono mai emerse evidenze di perdite che hanno necessitato di rabbocchi da parte dei manutentori.

#### Obiettivi futuri:

- Acquisto di auto e mezzi elettrici e installazione di colonnine di ricarica negli stabilimenti.



# Gestione dei rifiuti

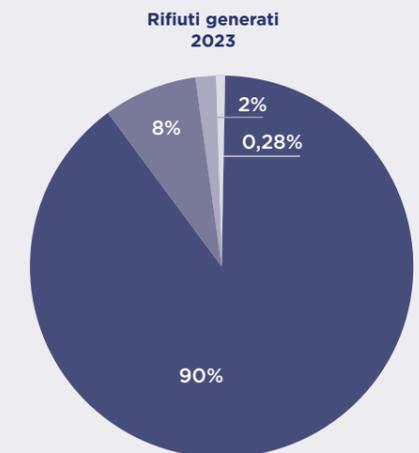
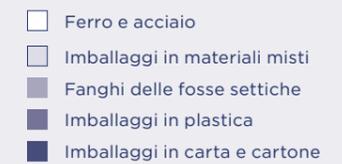
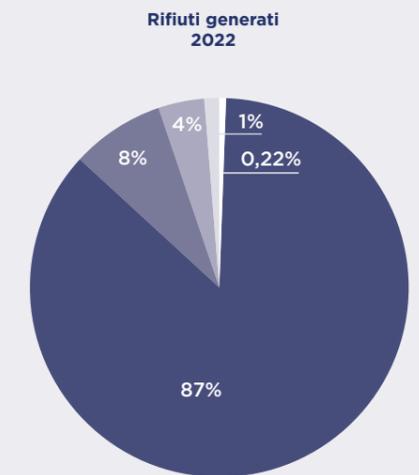


Al fine di ridurre il proprio impatto ambientale, DebbyLine si impegna a gestire adeguatamente i rifiuti prodotti, rispettando tutti gli adempimenti previsti dalla legge.

I rifiuti prodotti vengono smaltiti principalmente tramite l'azienda municipalizzata (trattandosi di carta utilizzata negli uffici, plastica, secco indifferenziato e umido). La restante parte di rifiuti, viene invece ritirata da un'azienda specializzata. Si tratta prevalentemente di rifiuti inviati ad iniziative di circolarità per i quali sono stati sottoscritti dei contratti con aziende specializzate e autorizzate al trattamento rifiuti (ad esempio, cartiere per il cartone utilizzato nella produzione) che ritirano i materiali a fronte di un riconoscimento economico che DebbyLine ha deciso di contabilizzare in maniera puntuale e separata dal resto della produzione per poter destinare le somme ricavate ad iniziative che supportino il continuo miglioramento delle sue performance in tema di gestione dei materiali e di circolarità. Nel 2023 la cifra ottenuta è stata pari a circa 20.000€.

**La gran parte dei rifiuti prodotti nel biennio è riconducibile in larga misura ad imballaggi di carta e cartone, seguono poi imballaggi in plastica, fanghi delle fosse settiche ed**

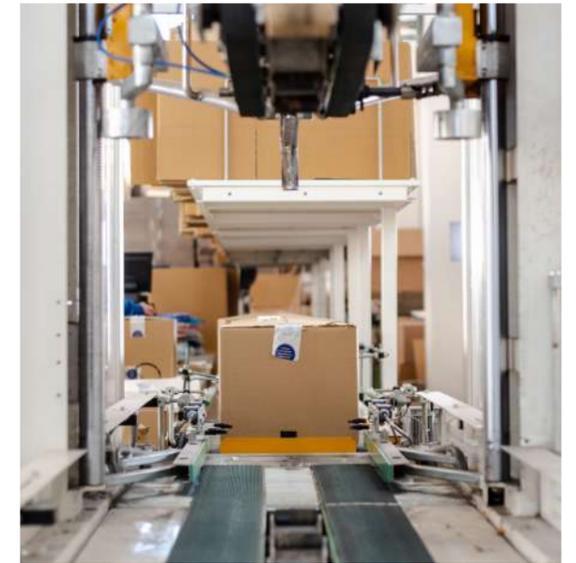
#### imballaggi in materiali misti.





Nel 2023, all'interno della voce "Altro" sono stati ricompresi 1.760 kg di ferro e acciaio e 153 kg di rifiuti pericolosi, tutti gestiti nel rispetto delle indicazioni normative. Nello specifico, tra i rifiuti pericolosi si evidenziano batterie al piombo (83,7%), imballaggi metallici contenenti matrici solide pericolose (9,8%), imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (5,9%) e assorbenti, materiali filtranti e stracci contaminati da sostanze pericolose (0,7%).

Per sensibilizzare ed educare il personale ad una corretta differenziazione dei rifiuti, in tutti gli stabilimenti sono state apposte delle locandine. Inoltre, sono stati installati nuovi punti di raccolta dei rifiuti costantemente monitorati e gestiti secondo la normativa di settore. Periodicamente, o quando i quantitativi sono in procinto di eccedere i volumi massimi, le aziende che forniscono il servizio vengono contattate per programmare il ritiro dei rifiuti.



# Gestione degli imballaggi e delle materie prime

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

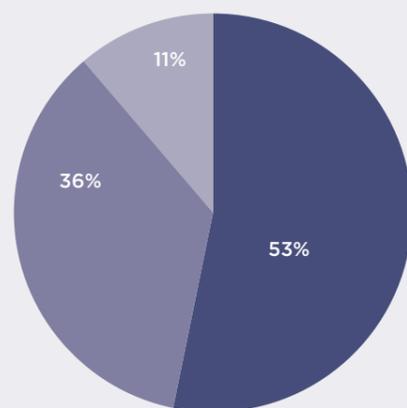


La gran parte dei materiali approvvigionati da DebbyLine è costituita dagli imballaggi della merce, per i quali, nella gran parte dei casi, vengono utilizzati fornitori scelti dal cliente.

In alcuni casi, il cliente seleziona materiali alternativi e più sostenibili, ma nei casi in cui questo non avviene, è DebbyLine stessa a proporre materiali alternativi e/o iniziative di circolarità. Ad esempio, la Società è riuscita ad introdurre, per alcuni clienti, il nastro adesivo in carta che, sebbene più costoso di quello classico, permette di facilitare il recupero dell'imballo.

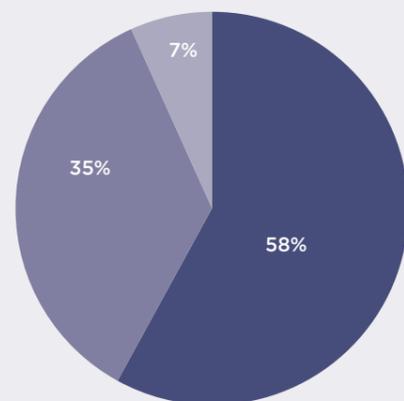
**I principali materiali utilizzati sono la plastica, la carta e il cartone e il legno. La plastica proviene al 100% da riciclo e viene utilizzata principalmente in forma di sacchetto per imbustare la merce, il cartone è 100% certificato FSC e il 70% proviene da riciclo.**

Materiali utilizzati per peso nel 2022



Plastica  
Carta/cartone  
Legno

Materiali utilizzati per peso nel 2023



Plastica  
Carta/cartone  
Legno



Nel 2022 DebbyLine ha introdotto un'importante iniziativa di circolarità, che consiste nel riutilizzare i bancali in legno usati e/o rotti. In particolare, questi vengono venduti e ritirati dal fornitore che utilizza il materiale per realizzare nuovi bancali, poi riacquistati da DebbyLine. Nel corso del 2022 è stato riutilizzato oltre il 15% dei bancali, mentre nel 2023 oltre il 35%.

La gestione dei prodotti chimici, utilizzo e conservazione, utilizzati in diverse fasi dell'attività, è svolta secondo principi di trasparenza e tracciabilità, oltre che in modo conforme alla normativa vigente. In particolare, nel 2022, la Società ha sostituito tutti i prodotti per la smacchiatura dei tessuti con alternative a minore impatto ambientale. Inoltre, per le attività di pulizia è stato introdotto l'utilizzo del dosatore e di prodotti biodegradabili.





# Informazioni di dettaglio

# Governance

## Tema materiale: Etica e integrità

### GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

Incidenti confermati di corruzione e misure adottate			
N. incidenti legati alla corruzione	2021	2022	2023
Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati licenziati per motivi di corruzione	0	0	0
Numero totale di incidenti di confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali	0	0	0
Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali casi	0	0	0
Numero totale degli incidenti confermati di corruzione	0	0	0

### GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali

Proporzione di spesa verso fornitori locali						
	2021		2022		2023	
	N.	Fatturato (€)	N.	Fatturato (€)	N.	Fatturato (€)
<b>Fornitori italiani</b>	277	7.647.813	357	11.205.965	384	13.195.031
<i>Di cui entro 100 Km</i>	223	4.671.544	280	6.969.454	288	8.495.041
<b>Fornitori stranieri</b>	2	20.236	1	31.717	2	69.582
<i>Turchia</i>	1	18.836	1	31.717	1	67.024
<i>Olanda</i>	1	1.400	-	-	-	-
<i>Spagna</i>	-	-	-	-	1	2.558

### GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Valore economico diretto generato e distribuito 2022-2023 (€)		
	2022	2023
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>16.052.350</b>	<b>19.831.428</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>14.830.235</b>	<b>17.945.133</b>

Costi operativi per beni e servizi	7.245.041	8.626.166
Retribuzione e benefit	6.721.798	8.018.307
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	256.931	429.365
Pagamenti alla PA	363.470	602.314
Pagamenti a favore della comunità	242.995	268.981
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>1.222.114</b>	<b>1.886.295</b>

# L'impatto sociale

## Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane

### GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere									
N. dipendenti	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	0	2	2	1	4	5	2	1	3
Determinato	45	70	115	54	85	139	62	118	180
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>117</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>144</b>	<b>64</b>	<b>119</b>	<b>183</b>

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (full time e part time), per genere									
N. dipendenti	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	45	61	106	55	78	133	64	103	167
Part time	0	11	11	0	11	11	0	16	16
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>117</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>144</b>	<b>64</b>	<b>119</b>	<b>183</b>

Numero totale di dipendenti per categorie di impiego (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai), per genere									
N. dipendenti	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	12	20	32	10	21	31	12	25	37
Operai	33	52	85	45	68	113	52	94	146
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>117</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>144</b>	<b>64</b>	<b>119</b>	<b>183</b>

### GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Numero totale di altri lavoratori per categoria di impiego, per genere									
N. altri lavoratori	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocinio alternanza scuola-lavoro	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Somministrati	79	162	241	116	278	394	93	291	382

Di cui a tempo determinato	78	159	237	113	270	383	88	283	371
Di cui in staff leasing	1	3	4	3	8	11	3	8	11
<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>162</b>	<b>241</b>	<b>116</b>	<b>278</b>	<b>394</b>	<b>93</b>	<b>292</b>	<b>385</b>

### GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Numero totale di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere									
N. assunzioni	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	5	3	8	7	12	19	11	14	25
30-50	3	9	12	8	10	18	4	19	23
>50	1	0	1	1	3	4	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>52</b>

Tasso di entrata nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere									
Tasso di entrata <sup>a</sup>	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	4,7%	2,8%	7,5%	6,0%	10,3%	16,2%	7,6%	9,7%	17,4%
30-50	2,8%	8,5%	11,3%	6,8%	8,5%	15,4%	2,8%	13,2%	16,0%
>50	0,9%	0,0%	0,9%	0,9%	2,6%	3,4%	2,1%	0,7%	2,8%
<b>Totale</b>	<b>8,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>19,8%</b>	<b>13,7%</b>	<b>21,4%</b>	<b>35,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>23,6%</b>	<b>36,1%</b>

Numero totale di cessazioni nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere									
N. cessazioni	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	4	3	7	2	4	6	6	2	8
30-50	2	1	3	1	3	4	3	2	5
>50	0	0	0	3	1	4	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

Tasso di turnover in uscita nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere									
Tasso di uscita <sup>a</sup>	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	3,8%	2,8%	6,6%	2%	3%	5%	4,2%	1,4%	5,6%

<sup>a</sup> Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo: n° assunti/organico inizio periodo x 100  
<sup>b</sup> Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° usciti/organico inizio periodo x 100

30-50	1,9%	0,9%	<b>2,8%</b>	1%	3%	<b>3%</b>	2,1%	1,4%	<b>3,5%</b>
>50	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	3%	1%	<b>3%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
<b>Totale</b>	<b>5,7%</b>	<b>3,8%</b>	<b>9,4%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>6,3%</b>	<b>2,8%</b>	<b>9,0%</b>

Tasso di turnover complessivo, per fascia d'età e genere									
Tasso di turnover complessivo <sup>10</sup>	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	8,1%	5,4%	<b>13,5%</b>	7%	12%	<b>19%</b>	10,4%	9,8%	<b>20,2%</b>
30-50	4,5%	9,0%	<b>13,5%</b>	7%	10%	<b>17%</b>	4,3%	12,8%	<b>17,1%</b>
>50	0,9%	0,0%	<b>0,9%</b>	3%	3%	<b>6%</b>	1,8%	0,6%	<b>2,4%</b>
<b>Totale</b>	<b>13,5%</b>	<b>14,3%</b>	<b>27,8%</b>	<b>17%</b>	<b>25%</b>	<b>42%</b>	<b>16,5%</b>	<b>23,2%</b>	<b>39,8%</b>

### GRI 401-3 Congedo parentale

Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale, per genere									
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale <sup>11</sup>	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	100%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	<b>100%</b>

Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere									
N. totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	0	3	<b>3</b>	0	6	<b>6</b>	0	8	<b>8<sup>12</sup></b>

Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere									
Situazione post congedo parentale	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti effettivamente ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	0	0	<b>0</b>	0	3	<b>3<sup>13</sup></b>	0	3	<b>3<sup>14</sup></b>
Dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo il congedo parentale ma che non sono rientrati	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	3	<b>3<sup>15</sup></b>

<sup>10</sup>Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° uscite/organico inizio periodo x100.

<sup>11</sup>In base alla normativa italiana tutti i dipendenti che hanno un figlio hanno diritto al congedo parentale.

<sup>12</sup>La situazione post-congedo relative alle donne che hanno usufruito del congedo parentale nel 2023 verrà indagata nel successivo Bilancio di Sostenibilità.

<sup>13</sup>Rispetto al numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2021.

<sup>14</sup>Rispetto al numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2022.

Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere									
Situazione post congedo parentale	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	0	0	<b>0</b>	0	3	<b>3<sup>16</sup></b>	0	0	<b>3<sup>17</sup></b>

Tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale									
Tassi relativi al congedo parentale	2021			2022 <sup>18</sup>			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di rientro al lavoro <sup>19</sup>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	100%	<b>100%</b>	0%	50%	<b>50%<sup>20</sup></b>
Tasso di fidelizzazione <sup>21</sup>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	100%	<b>100%</b>	n/a	n/a	<b>n/a</b>

## Tema materiale: Diversità e inclusione

### GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Diversità negli organi di governo, per età e genere									
Diversità negli organi di governo	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
30-50	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
>50	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere									
2021	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>15</sup>Rispetto al numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2022. In particolare, 2 donne non sono tornate dal congedo parentale nel 2023 per nuova maternità, mentre 1 donna non è tornata per altre cause legate alla salute.

<sup>16</sup>Vedi nota 13.

<sup>17</sup>Vedi nota 14.

<sup>18</sup>Vedi nota 13.

<sup>19</sup>Il tasso di rientro al lavoro è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale) x 100.

<sup>20</sup>Vedi nota 14.

<sup>21</sup>Il tasso di fidelizzazione è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti) x 100.

Quadri	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Impiegati	2	8	10	5	6	11	5	6	11
Operai	15	12	27	12	30	42	6	10	16
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere									
2022	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	3	5	8	5	9	14	2	7	9
Operai	18	19	37	20	35	55	7	13	21
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere									
2023	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	2	6	8	6	11	17	4	8	12
Operai	20	30	50	23	49	72	9	15	24
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>60</b>	<b>89</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

Numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette, per fascia d'età e genere									
Categorie protette	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	0	0	0	0	0	0	0	2	2
30-50	0	1	1	0	2	2	1	2	3
>50	1	1	2	1	1	2	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

### GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini									
Salario base	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Rapporto	Uomini	Donne	Rapporto	Uomini	Donne	Rapporto
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	35.652	27.710	0,78	35.800	28.956	0,81	36.296	28.480	0,78
Operai	25.627	21.544	0,84	26.910	21.975	0,82	27.425	22.999	0,84
Apprendisti impiegati	20.770	18.146	0,87	20.271	20.510	1,01	21.319	20.479	0,96
Apprendisti operai	18.592	18.226	0,98	21.034	20.390	0,97	22.298	21.314	0,96
<b>Totale</b>	<b>100.641</b>	<b>85.666</b>	<b>0,85</b>	<b>104.015</b>	<b>91.831</b>	<b>0,88</b>	<b>107.338</b>	<b>93.272</b>	<b>0,87</b>

Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini									
Retribuzione totale	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Rapporto	Uomini	Donne	Rapporto	Uomini	Donne	Rapporto
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	39.458	31.730	0,80	39.629	31.950	0,81	40.395	29.994	0,74
Operai	27.665	22.058	0,80	29.219	23.150	0,79	28.933	23.912	0,83
Apprendisti impiegati	21.724	18.348	0,84	21.800	21.698	1,00	22.650	21.570	0,95
Apprendisti operai	19.851	18.848	0,95	23.288	21.552	0,93	23.245	21.930	0,94
<b>Totale</b>	<b>108.698</b>	<b>90.984</b>	<b>0,84</b>	<b>113.936</b>	<b>98.350</b>	<b>0,86</b>	<b>115.223</b>	<b>97.406</b>	<b>0,85</b>

### GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione			
Episodi di discriminazione	2021	2022	2023
		0	0

## Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano

### GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria

Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria									
Ore medie di formazione annua per genere e categoria	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	7,7	2,7	4,6	1,2	1,9	1,7	3,3	9,4	7,5
Operai	20,7	6,2	11,8	26,9	10,1	16,8	45,0	13,7	24,8
<b>Totale</b>	<b>17,2</b>	<b>5,2</b>	<b>9,8</b>	<b>22,2</b>	<b>8,1</b>	<b>13,5</b>	<b>37,2</b>	<b>12,8</b>	<b>21,3</b>

### GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione

Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria									
Tipologia e ore di formazione	2021			2022			2023		
	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti
Informatica	-	216	36	-	-	-	-	-	-
Privacy	-	-	-	-	8	1	-	4	1
Sicurezza sul lavoro	416	520	144	812	1.070	214	646	3.134	226
Logistic leader	-	-	-	56	-	19	120	-	20
<b>Totale</b>	<b>416</b>	<b>736</b>	<b>180</b>	<b>868</b>	<b>1.078</b>	<b>234</b>	<b>766</b>	<b>3.138</b>	<b>247</b>

## Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori

### GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti			
	2021	2022	2023
% dipendenti coperti da un SGSSL certificato	100%	100%	100%

## GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti <sup>22</sup>						
Tasso di infortuni sul lavoro	2021		2022		2023	
	Numero	Tasso	Numero	Tasso	Numero	Tasso
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	1	0,64	1	0,87	1	0,77
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di ore lavorate	309.463		229.541		257.744	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	129		104		33	

Infortuni sul lavoro per tutti i non dipendenti				
Tasso di infortuni sul lavoro	2022		2023	
	Numero	Tasso	Numero	Tasso
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	1	3,07	5	7,57
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Il numero di ore lavorate	260.120		132.105	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	35		62	

## Tema materiale: Sostegno alla comunità

### GRI 413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

Elenco collaborazioni	
2021	
Associazione/ente/progetto	Tipo di collaborazione
Rugby Paese e scuola rugby Vendramin	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Mogliano	Supporto alle attività sportive locali
Sci Club Cornuda	Supporto alle attività sportive locali

<sup>22</sup>Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate \* 200.000

Calcio Amatori S. Giuseppe	Supporto alle attività sportive locali
ASD in pista di pattinaggio	Supporto alle attività sportive locali
Volley Marca	Supporto alle attività sportive locali
MM al Pozzo Calcetto	Supporto alle attività sportive locali
I Messapi Rugby	Supporto alle attività sportive locali
Polisportiva Santa Bona	Supporto alle attività sportive locali
Bambini delle Fate	Progetti di utilità sociale
Calendario Perazza	Progetti di utilità sociale
<b>Totale</b>	<b>77.000 €</b>
<b>2022</b>	
<b>Associazione/ente/progetto</b>	<b>Tipo di collaborazione</b>
Benetton Rugby	Sponsorizzazione
Imoco Volley	Sponsorizzazione
Rugby Paese e scuola rugby Vendramin	Supporto alle attività sportive locali
Calcio Amatori S. Giuseppe	Supporto alle attività sportive locali
ASD in pista di pattinaggio	Supporto alle attività sportive locali
ASD Volley marca	Supporto alle attività sportive locali
AKKA ASD	Supporto alle attività sportive locali
Canoa Club sile ASD	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Dosson	Supporto alle attività sportive locali
Polisportiva Santa Bona	Supporto alle attività sportive locali
Judo Treviso	Supporto alle attività sportive locali
MM al Pozzo Calcetto	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Mogliano	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Valdobbiene	Supporto alle attività sportive locali
Ruggers Tarvisium	Supporto alle attività sportive locali
Sci Club Cornuda	Supporto alle attività sportive locali
Treviso Basket	Supporto alle attività sportive locali
I bambini delle fate	Progetti di utilità sociale

Calendario Perazza	Progetti di utilità sociale
<b>Totale</b>	<b>223.464 €</b>
<b>2023</b>	
<b>Associazione/ente/progetto</b>	<b>Tipo di collaborazione</b>
Benetton Rugby	Sponsorizzazione
Imoco Volley	Sponsorizzazione
Rugby Paese e scuola rugby Vendramin	Supporto alle attività sportive locali
Calcio Amatori S. Giuseppe	Supporto alle attività sportive locali
ASD Fenice Venezia Mestre	Supporto alle attività sportive locali
ASD Volley marca	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Vicenza	Supporto alle attività sportive locali
Judo Treviso	Supporto alle attività sportive locali
MM al Pozzo Calcetto	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Mogliano	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Casale	Supporto alle attività sportive locali
Ruggers Tarvisium	Supporto alle attività sportive locali
Sci Club Cornuda	Supporto alle attività sportive locali
Udinese Calcio	Supporto alle attività sportive locali
Treviso Basket	Supporto alle attività sportive locali
Mici Felini	Progetti di utilità sociale
I bambini delle fate	Progetti di utilità sociale
WelfareCare	Progetti di utilità sociale
Calendario Perazza	Progetti di utilità sociale
<b>Totale</b>	<b>201.235 €</b>

# L'impatto ambientale

## Tema materiale: Efficienzamento energetico di sedi e magazzino

### GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici				
Consumi di energetici per fonte	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica consumata	kWh	653.947	615.729	846.899
Di cui da fonti rinnovabili	kWh	588.552,3	554.156,1	762.209,1
Di cui da fonti non rinnovabili	kWh	65.394,7	61.572,9	84.689,9
Gas metano per riscaldamento e alimentazione caldaia tunnel stiro	mc	38.337	28.275	29.371

Classificazione del parco auto e mezzi per efficienza energetica e alimentazione				
Composizione del parco mezzi (2021)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 2	Gasolio	1	11.552	3.600
EURO 4	Gasolio	2	32.760	2.948
Composizione del parco auto (2021)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 5	Gasolio	1	14.295	953
Composizione del parco mezzi (2022)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 2	Gasolio	1	14.400	3.600
EURO 4	Gasolio	2	28.749	2.956
Composizione del parco auto (2022)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 5	Gasolio	1	5.820	388
EURO 4	Gasolio	1	9.684	762
EURO 6	Benzina	2	11.430	807
Composizione del parco mezzi (2023)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)

EURO 2	Gasolio	1	17.660	4.415
EURO 4	Gasolio	2	33.024	3.150
Composizione del parco auto (2023)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 5	Gasolio	1	3.030	202
EURO 4	Gasolio	1	7.100	600
EURO 6	Gasolio	1	24.345	1.623
EURO 6	Benzina	2	59.295	3.953

### GRI 302-3 Intensità energetica

Intensità energetica interna (GJ/M€) <sup>23</sup>				
	u.m.	2021	2022	2023
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione	GJ	5.486	3.749	4.938
Valore della produzione	€	12.377.210	16.213.678	19.921.864
<b>Intensità energetica</b>	<b>GJ/M€</b>	<b>443,22</b>	<b>231,23</b>	<b>247,85</b>

## Tema materiale: Efficienzamento energetico di sedi e magazzino

### GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1)<sup>24</sup>

Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra				
	u.m.	2021	2022	2023
Da consumi di gas metano per riscaldamento e per alimentazione caldaia tunnel stiro	tCO <sub>2</sub> eq	78	58	60
Da consumi di gasolio per alimentazione mezzi	tCO <sub>2</sub> eq	13	13	18
Da consumi di benzina per alimentazione mezzi	tCO <sub>2</sub> eq	-	2	12
<b>Totale Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>92</b>	<b>74</b>	<b>90</b>

<sup>23</sup> L'intensità energetica è stata calcolata come segue: Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (GJ)/(Valore della produzione (€) \* 1.000.000)

<sup>24</sup>Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 1 (si specifica che, laddove possibile, sono stati utilizzati i fattori più recenti):

a) Da consumi di gas metano per riscaldamento e per alimentazione caldaia tunnel stiro: Parametri standard nazionali - ISPRA 2023.

b) Da consumi di gasolio e benzina per alimentazione mezzi: banca dati dei fattori di emissione medi relativi al trasporto stradale - ISPRA 2021.

## GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 2)<sup>25</sup>

Emissioni dirette (Scope 2) di gas serra				
	u.m.	2021	2022	2023
Da energia elettrica acquistata	tCO <sub>2</sub> eq	13	18	19
<b>Totale Scope 2 market-based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>22</b>

## GRI 305-4 Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni (tCO <sub>2</sub> /M€) <sup>26</sup>				
	u.m.	2021	2022	2023
Emissioni totali dell'organizzazione (Scope 1 e Scope 2)	tCO <sub>2</sub> eq	109	92	112
Valore della produzione	€	12.377.210	16.213.678	19.921.864
<b>Intensità delle emissioni di GHG</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq/M€</b>	<b>8,83</b>	<b>5,68</b>	<b>5,62</b>

## Tema materiale: Gestione dei rifiuti

### GRI 306-3 Rifiuti generati

Quantità di rifiuti generati per tipologia					
Codice CER <sup>27</sup>	Tipologia di rifiuto	u.m	2021	2022	2023
150101	Imballaggi in carta e cartone	t	421,64	509,81	622,71
150102	Imballaggi in plastica	t	34,66	45,97	53,03
170405	Ferro e acciaio	t	-	1,30	1,76
150106	Imballaggi in materiali misti	t	13,98	7,24	-
200304	Fanghi delle fosse settiche	t	51,71	22,92	13,45
150110*	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	t	-	-	0,009
160601*	Batterie al piombo	t	-	-	0,128
150111*	Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose	t	-	-	0,015

<sup>25</sup>Di seguito le fonti dei fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 market-based:  
a) ISPRA Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia 2024 (si specifica che i dati 2023 sono una stima ISPRA).

<sup>26</sup> L'intensità delle emissioni è stata calcolata come segue: Emissioni totale Scope 1 e Scope 2 (tCO<sub>2</sub>eq)/Valore della produzione (€).

<sup>27</sup> I rifiuti pericolosi sono segnalati con "\*". Non è possibile ricavare le quantità prodotte di rifiuti pericolosi per il 2021 e 2022. Tali dati, grazie all'ottenimento della certificazione ambientale a fine 2022, sono disponibili solo a partire dal 2023.

150202*	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	t	-	-	0,001
---------	---	---	---	---	-------

## Tema materiale: Gestione degli imballaggi e delle materie prime

### GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume

Materiali utilizzati in base al peso				
	u.m.	2021	2022	2023
Plastica	t	56,22	45,02	25,23
Carta / Cartone	t	145,68	143,82	131,36
Legno	t	118,96	214,42	217,11



# GRI Content Index

# GRI Content Index

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>			
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>			
2-1	Dettagli organizzativi	Nota metodologica	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni		Per il presente Bilancio è stata modificata l'analisi di materialità, comportando l'aggiunta/lo scorporo/l'unione di alcuni temi.
2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna.
<b>Attività e lavoratori</b>			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Identità aziendale; Supply chain responsabile	
2-7	Dipendenti	Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio	
<b>Governance</b>			
2-9	Struttura e composizione della governance	Governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		Presenza di un Amministratore Unico.
2-11	Presidente del massimo organo di governo		Presenza di un Amministratore Unico.
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		L'Amministratore Unico approva e aggiorna le dichiarazioni di missione, la strategia, le politiche e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti		Attualmente non è presente un sistema formalizzato di deleghe in tal senso. Viene promosso un confronto costante e frequente con le figure di riferimento per le varie funzioni che renda possibile assumere decisioni consapevoli da parte del titolare.
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il presente Bilancio è stato approvato in data 3 ottobre 2024
2-15	Conflitti d'interesse		Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile.
2-16	Comunicazione delle criticità		La comunicazione delle criticità non è formalizzata da una specifica procedura; tuttavia, in azienda vengono svolte riunioni sistematiche e periodiche in cui avviene un confronto tra le funzioni responsabili di settore e il titolare.  È stata istituita ed è in funzione la piattaforma di whistleblowing.

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Il processo di reportistica condotto ha incluso attività di formazione e workshop erogate agli organi apicali e ai responsabili di funzione.
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo		Non sono al momento previsti meccanismi di valutazione.
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni		Attualmente la remunerazione è normata dai contratti collettivi nazionali e dalle valutazioni effettuate in fase di negoziazione con la persona assunta. Non include, per il momento, valutazioni di risultato rispetto agli obiettivi E-S-G aziendali. È in fase di implementazione uno schema retributivo che includerà anche valutazioni circa il contributo all'ottenimento di obiettivi di sostenibilità.
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione		Attualmente la retribuzione è stabilita a partire dall'esperienza maturata e dalla mansione svolta in azienda. Si tratta di valutazioni svolte informalmente che verranno superate dall'introduzione dello schema retributivo previsto in adozione per il 2025.
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		Informazione riservata
<b>Strategia, politiche e prassi</b>			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
2-23	Impegno in termini di policy	DebbyLine e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Lettera agli stakeholder	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi		Nel corso del 2022-2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG.
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		L'indirizzo e-mail <a href="mailto:sustainability@debbyline.it">sustainability@debbyline.it</a> può essere utilizzato per chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Società per una condotta responsabile.
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità con leggi e regolamenti.
2-28	Appartenenza ad associazioni		DebbyLine è associata a Unindustria Treviso.

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
<b>Stakeholder engagement</b>			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Attualmente DebbyLine non ha un piano di coinvolgimento degli stakeholder. Nel futuro la Società si impegna a strutturare attività di questo tipo.
2-30	Contratti collettivi		Il 100% dei dipendenti e dei lavoratori interinali è coperto dal CCNL tessile-industria.
<b>STANDARD SPECIFICI</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Analisi di materialità	
<b>TEMI DI GOVERNANCE</b>			
<b>Tema materiale: Performance economica</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Performance economica	
<b>GRI 201: Performance economica</b>			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Performance economica; Informazioni di dettaglio	
<b>Tema materiale: Etica e integrità</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e integrità	
<b>GRI 205: Anticorruzione</b>			
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Informazioni di dettaglio	
<b>Tema materiale: Sicurezza informatica e tutela della privacy</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Sicurezza informatica e tutela della privacy	
<b>GRI 418: Privacy dei clienti</b>			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Nel corso del 2022-2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati.
<b>Tema materiale: Supply chain responsabile</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Supply chain responsabile	
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori</b>			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali		Al momento la Società non ha adottato criteri sociali per la selezione dei propri fornitori. Nel 2024 verrà avviato un progetto di mappatura e analisi ESG della propria supply chain finalizzato anche all'introduzione di criteri di selezione dei fornitori.
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori</b>			

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali		Al momento la Società non ha adottato criteri ambientali per la selezione dei propri fornitori. Nel 2024 verrà avviato un progetto di mappatura e analisi ESG della propria supply chain finalizzato anche all'introduzione di criteri di selezione dei fornitori.
<b>GRI 204: Prassi di approvvigionamento</b>			
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Supply chain responsabile	
<b>TEMI SOCIALI</b>			
<b>Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Attrazione e benessere delle risorse umane	
<b>GRI 401: Occupazione</b>			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Attrazione e benessere delle risorse umane	
401-3	Congedo parentale	Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio	
<b>Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali		
<b>GRI 404: Formazione e istruzione</b>			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Informazioni di dettaglio	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Informazioni di dettaglio	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		Attualmente DebbyLine non ricorre a procedure e strumenti formalizzati per la valutazione dei dipendenti. Per il futuro, la Società intende strutturare un sistema di valutazione condiviso.
<b>Tema materiale: Diversità e inclusione</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Diversità e inclusione	
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità</b>			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		L'Amministratore Unico di DebbyLine è un uomo, collocato nella fascia d'età > 50.
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Informazioni di dettaglio	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
<b>GRI 406: Non discriminazione</b>			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel 2022 e nel 2023 non sono stati registrati episodi di discriminazione.
<b>Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza dei lavoratori	
<b>GRI 403: Salute e sicurezza dei lavoratori</b>			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-3	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informazioni di dettaglio	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori; Informazioni di dettaglio	
403-10	Malattie professionali		Nel 2023 non è stata registrata alcuna malattia professionale.
<b>Tema materiale: Sostegno alla comunità</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Sostegno alla comunità	
<b>GRI 413: Comunità locali</b>			
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Sostegno alla comunità	
<b>TEMI AMBIENTALI</b>			
<b>Tema materiale: Gestione dei rifiuti</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Gestione dei rifiuti	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
<b>GRI 306: Rifiuti</b>			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti	
306-2	Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti	
306-3	Rifiuti generati	Gestione dei rifiuti; Informazioni di dettaglio	
<b>Tema materiale: Efficientamento energetico di sedi e magazzino</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Efficientamento energetico di sedi e magazzino	
<b>GRI 302: Energia</b>			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Efficientamento energetico di sedi e magazzino; Informazioni di dettaglio	
302-3	Intensità energetica	Efficientamento energetico di sedi e magazzino; Informazioni di dettaglio	
302-4	Riduzione del consumo di energia	Efficientamento energetico di sedi e magazzino	
<b>Tema materiale: Cambiamento climatico ed emissioni</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cambiamento climatico ed emissioni	
<b>GRI 305: Emissioni</b>			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cambiamento climatico ed emissioni	
<b>Tema materiale: Gestione degli imballaggi e delle materie prime</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Gestione degli imballaggi e delle materie prime	
<b>GRI 301: Materiali</b>			
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Gestione degli imballaggi e delle materie prime; Informazioni di dettaglio	
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Gestione degli imballaggi e delle materie prime	



Via Friuli, 13 - 31038 Padernello (TV), Italia  
+39 0422 958026 - [info@debbyline.it](mailto:info@debbyline.it)  
**debbyline.it**