

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024

Indice

Lettera agli stakeholder	4
Highlights 2024	6
Nota metodologica	8
Gli stakeholder di DebbyLine	10
Analisi di doppia rilevanza	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**

Forza lavoro propria	28
<i>Attrazione e benessere delle risorse umane</i>	29
<i>Diversità e inclusione</i>	35
<i>Formazione e sviluppo del capitale umano</i>	37
<i>Salute e sicurezza dei lavoratori</i>	39
Consumatori e utilizzatori finali	43
<i>Soddisfazione del cliente</i>	43
<i>Innovazione, ricerca e digitalizzazione</i>	44
Sostegno alla comunità	46

3. La gestione d'impresa in DebbyLine 50

Le funzioni aziendali	51
Condotta delle imprese	53
<i>Etica e integrità</i>	53
<i>Supply chain responsabile</i>	56
Cybersecurity	60
Performance economica	62

4. L'impatto ambientale 66

Cambiamenti climatici	67
<i>Efficientamento energetico di sedi e magazzino</i>	67
<i>Cambiamento climatico ed emissioni</i>	70
Uso delle risorse ed economia circolare	74
<i>Gestione dei rifiuti</i>	77
<i>Gestione degli imballaggi e delle materie prime</i>	77

Informazioni di dettaglio	80
Indice dei contenuti	98

Lettera agli stakeholder

Care Lettrici e Cari Lettori,

a nome della comunità di DebbyLine, è con piacere che vi presento il nostro terzo Bilancio di Sostenibilità nel quale vi raccontiamo i passi avanti e gli obiettivi futuri in ambito ESG.

Siamo particolarmente orgogliosi di aver proseguito il percorso di crescita e miglioramento delle nostre performance ambientali, sociali e di governance e dei risultati conseguiti in questi ambiti.

In continuità con i precedenti Bilanci, **è stata fondamentale la partecipazione e la collaborazione di tutto il personale di DebbyLine**, senza il quale non sarebbe stato possibile raggiungere questo risultato.

In merito agli aspetti sociali, prosegue

il nostro obiettivo di assicurare condizioni di lavoro ottimali e di garantire un elevato livello di benessere sul luogo di lavoro. Nel 2024 è proseguito con successo il **Dw-Health, il progetto di fisioterapia e palestra offerto gratuitamente al nostro personale**, così come tutte le altre misure di welfare e flessibilità previste a favore delle risorse.

Inoltre, per assicurare una maggiore stabilità al personale, abbiamo deciso di ridurre notevolmente il ricorso al lavoro somministrato, preferendo impiegare lavoratori e lavoratrici diretti/e.

Sono proseguite anche tutte le nostre attività di supporto ad associazioni e squadre sportive locali, in quanto



che ci attenderanno nei prossimi anni, ma siamo fieri dei risultati ottenuti e della nostra strategia che si sta rivelando vincente e che speriamo possa apportare benefici a tutti i nostri stakeholder.

Non ci resta che augurarvi una buona lettura,

Luca Pavin

riteniamo fondamentale il ruolo che queste svolgono nella comunità in cui operiamo.

In ambito di gestione d'impresa, **siamo orgogliosi di comunicarvi due importati traguardi raggiunti nel 2024**: l'ottenimento della certificazione UNI PdR 125 sulla parità di genere nelle organizzazioni e la conclusione del percorso per diventare Società Benefit.

Significativo è stato anche il nostro impegno sotto il profilo ambientale, infatti, attraverso l'utilizzo di energia 100% da fonti rinnovabili, siamo riusciti a ridurre significativamente le nostre emissioni complessive.

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 e della nostra flotta.

Siamo consapevoli delle grandi sfide

Highlights 2024

Governance

Ottenimento della certificazione

UNI PDR 125

sulla parità di genere nelle organizzazioni

Redazione del primo

Codice di Condotta fornitori

DebbyLine è diventata

Società Benefit

0

Incidenti in
termini di
corruzione

L'impatto sociale

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

99%

dei dipendenti a tempo indeterminato

-88,7%

di personale somministrato (vs 2023)

DW-HEALTH

125 adesioni al progetto con l'erogazione di **555** ore di fisioterapia e **444** ore di palestra

L'impatto ambientale

UNI ISO 14001

che attesta l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale

100%

energia elettrica da fonti rinnovabili

-24%

delle emissioni complessive (Scope 1 e 2)

Nota metodologica

Attraverso il terzo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “Bilancio” o “Documento”) **DebbyLine S.r.l. Società Benefit a socio unico** (nel seguito anche “DebbyLine” o “Società”), intende descrivere ai propri stakeholder le attività e i progetti svolti in ambito ambientale, sociale ed economico, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla propria *performance* di sostenibilità.

Il presente Bilancio fa riferimento al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 ed è stato redatto in conformità agli indicatori del **Global Reporting Initiative Standard 2021**, opzione *with reference*.

Nella redazione del Bilancio sono stati considerati anche gli standard **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard), un *framework* volontario specificatamente pensato per le piccole e medie imprese non quotate, elaborato dall’EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) e pubblicato ufficialmente a dicembre 2024.

Alla fine del documento, nella sezione Indice dei Contenuti, sono segnalati tutti gli standard e gli indicatori a cui si è fatto riferimento. Laddove possibile sono stati presentati i dati di confronto con il biennio precedente, 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**





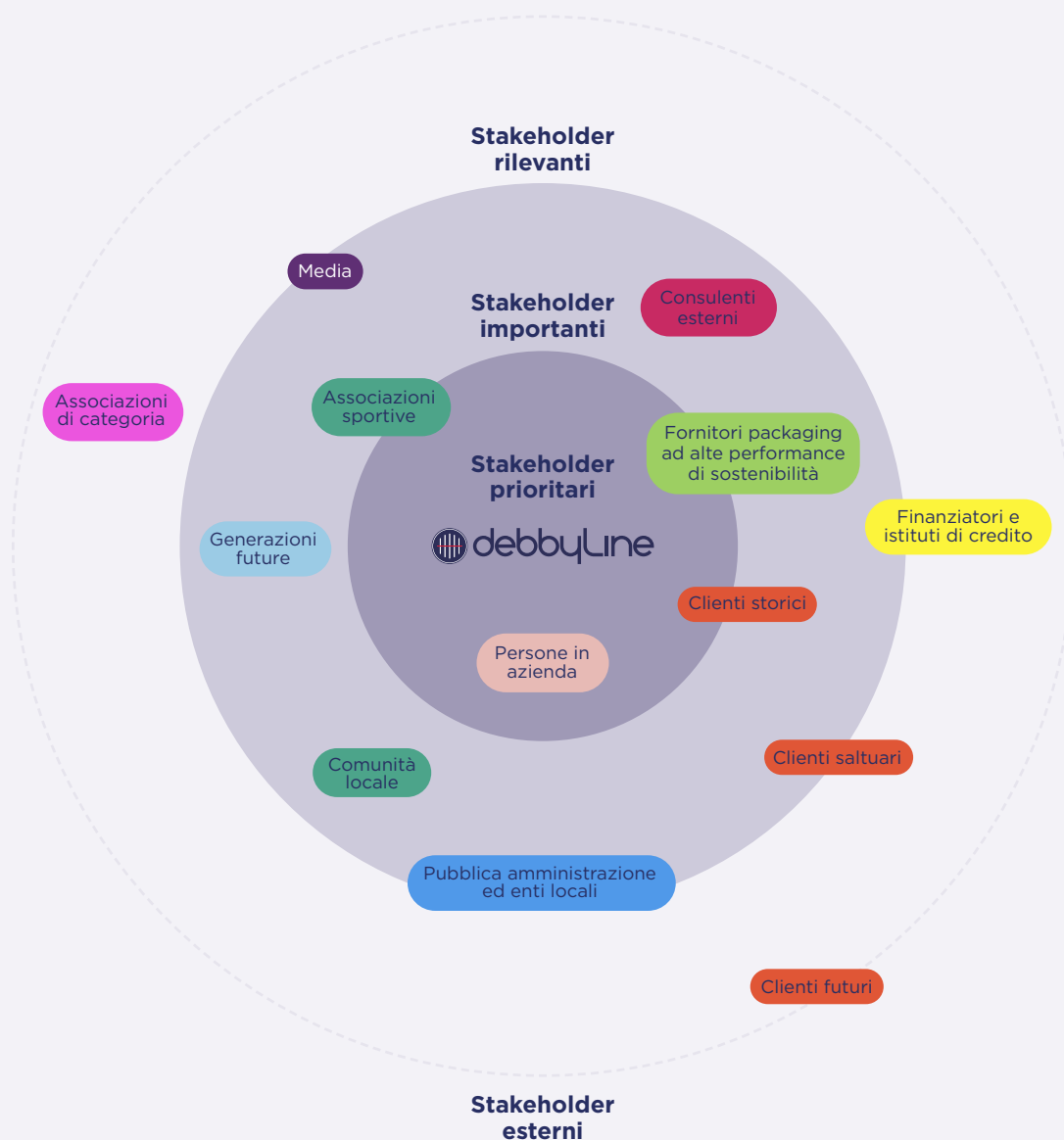
Il documento intende descrivere ai propri stakeholder le attività e i progetti svolti in ambito ambientale, sociale ed economico, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla propria performance di sostenibilità.

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.

Nel 2023 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 rilevanza

In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024, l'**analisi di doppia rilevanza** svolta in occasione del Bilancio precedente è stata integrata e aggiornata in conformità alle indicazioni degli **Standard Europei sul Reporting di Sostenibilità** (ESRS). Questa scelta, lungimirante per DebbyLine che si posiziona ben lontana dai limiti dimensionali previsti dal perimetro soggettivo della Direttiva Europea sulla Reportistica di Sostenibilità (la cosiddetta "CSRD", Direttiva UE/2022/2464), dimostra l'impegno della Società di dotarsi di uno strumento strategico per migliorare la comprensione del contesto in cui opera e per rafforzare i meccanismi di gestione del rischio e garantire la continuità del proprio business, identificando allo stesso tempo i temi di sostenibilità più rilevanti per la Società e i suoi stakeholder.

La metodologia della doppia rilevanza tiene conto di due prospettive:

↳ **la rilevanza d'impatto** (inside-out) esamina gli effetti, positivi o negativi, effettivi o potenziali, che le attività aziendali possono avere sulle persone e sull'ambiente, nel breve, medio e lungo periodo, anche lungo la propria catena del valore;

↳ **la rilevanza finanziaria** (outside-in) esamina gli elementi esterni, di natura sociale, economica o ambientale, che possono influire, negativamente (rischi) e positivamente (opportunità) sulla performance economica, patrimoniale

e finanziaria della Società, nonché sulla reputazione.

Il processo che ha portato alla definizione dei temi rilevanti e degli impatti, rischi e opportunità (IRO) di DebbyLine ha visto coinvolte tutte le prime linee aziendali in molteplici attività di workshop e 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 e servizi offerti), al contesto di sostenibilità (ad esempio, questioni economiche, ambientali e sociali) e agli stakeholder. L'analisi ha incluso anche l'esame del quadro normativo attuale e la sua prevedibile evoluzione;

↳ **individuazione di impatti, rischi e opportunità**: i temi rilevanti individuati nella precedente analisi di doppia rilevanza sono stati confrontati e messi in relazione con le tematiche indicate dagli ESRS. Questo metodo ha permesso di valorizzare e potenziare l'attività di rendicontazione sviluppata nel 2023, integrandola con la nuova struttura prevista degli standard europei;

Temi rilevanti 2024	Temi rilevanti 2022-2023
Cambiamenti climatici	Efficientamento energetico di sedi e magazzino
	Cambiamento climatico ed emissioni

Temi rilevanti 2024	Temi rilevanti 2022-2023
Uso delle risorse ed economia circolare	Gestione dei rifiuti
	Gestione degli imballaggi e delle materie prime
Forza lavoro propria	Salute e sicurezza dei lavoratori
	Attrazione e benessere delle risorse umane
	Diversità e inclusione
	Formazione e sviluppo del capitale umano
	Sicurezza informatica e tutela della privacy (parte privacy dipendenti)
Sostegno alla comunità	Sostegno alla comunità
Consumatori e utilizzatori finali	Soddisfazione del cliente
	Innovazione, ricerca e digitalizzazione
Condotta delle imprese	Etica e integrità
	Supply chain responsabile
Cybersecurity	Sicurezza informatica e tutela della privacy
Performance economica	Performance economica

↳ **valutazione degli impatti, rischi e opportunità:**


è stata condotta sulla base della metodologia descritta dallo standard ESRS 1 attraverso la compilazione da parte del gruppo di lavoro di fogli di lavoro che hanno supportato l'applicazione di una metodologia il più possibile ripercorribile e standardizzata per l'attribuzione dei punteggi di rilevanza, basando l'analisi su scale di valori numerici con descrittori predefiniti in modo da aumentarne il grado di oggettività.

La tabella alla pagina seguente rappresenta l'output dell'analisi di doppia rilevanza. Si sottolinea che il *final score* rappresenta il livello di significatività più alto tra i livelli di significatività definiti per i singoli IRO.



Questione di sostenibilità	Natura dell'IRO	Formulazione dell'IRO	Livello di significatività
Cambiamenti climatici	Impatto positivo	Contributo positivo alla lotta contro il cambiamento climatico attraverso iniziative di riduzione della propria Carbon Footprint e mediante la partecipazione attiva nelle dinamiche di logistica inversa del settore tessile	●●●●○
		Contributo positivo alla riduzione del cambiamento climatico attraverso l'implementazione di soluzioni di autoproduzione energetica, l'adozione di soluzioni volte a migliorare l'efficienza energetica di macchinari e edifici e la sensibilizzazione del personale verso l'uso parsimonioso dell'energia	
	Impatto negativo	Produzione di emissioni incrementali da parte di mezzi e macchine causate da inefficienze nell'organizzazione della logistica	
		Inefficienze nell'uso dell'energia elettrica a causa del mancato efficientamento di impianti, macchinari e edifici	
	Opportunità	Minore dipendenza energetica legata a fonti energetiche non rinnovabili e maggiore capacità di risposta a fluttuazioni dei prezzi consentita da investimenti nell'autoproduzione	
Rischio	Difficoltà nella pianificazione delle attività e conseguente uso inefficiente di risorse a causa dell'instabile alternanza delle stagioni causata dal cambiamento climatico che comporta una rimodulazione della tradizionale gestione del fashion retail		
Uso delle risorse ed economia circolare	Impatto positivo	Contributo positivo a rendere il settore più sostenibile attraverso la sensibilizzazione e il supporto dei propri clienti nella scelta di materiali per imballaggio a minore impatto ambientale, entro i limiti consentiti dai contratti di fornitura	●●●●○
		Contributo alla circolarità del settore del fashion, attraverso la cura di capi resi o invenduti e la loro reintroduzione nel mercato	
	Impatto negativo	Impatto ambientale negativo causato dalla limitata possibilità di scelta dei materiali utilizzabili per gli imballaggi	
	Opportunità	Incremento della competitività e delle opportunità di business nell'ambito della circolarità del settore attraverso la partecipazione proattiva alle iniziative di logistica inversa, come gestione resi e prodotti difettosi, riutilizzo imballaggi e a progetti di implementazione di iniziative come il Passaporto Digitale di Prodotto	
		Rischio	
	Rischio finanziario e reputazionale legato a cause legali derivanti dall'inadeguata gestione dei rifiuti		
Forza lavoro propria	Impatto positivo	Attenzione per la salute dei lavoratori, attraverso lo sviluppo di specifiche iniziative volte al miglioramento del benessere psico-fisico del personale, ad esempio attraverso il progetto DW-Health	●●●●○
		Contesto lavorativo attrattivo grazie ad una gestione delle risorse umane sensibile ai bisogni del personale e attenta al loro benessere	
		Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso iniziative dirette alla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità e l'attivazione di meccanismi a supporto della genitorialità	
		Adeguate formazione del personale e previsione di piani di crescita professionale attraverso iniziative specifiche dedicate alle varie funzioni aziendali	
		Tutela dei dati sensibili dei lavoratori tramite l'adeguamento agli obblighi normativi, l'adozione di procedure e strumenti per garantire la protezione dei sistemi informatici aziendali e la formazione del personale	
	Impatto negativo	Aumento del rischio di infortunio e di malattie professionali a causa del mancato monitoraggio e analisi dei near miss	

Questione di sostenibilità	Natura dell'IRO	Formulazione dell'IRO	Livello di significatività
	Impatto negativo	Verificarsi di episodi di discriminazione a causa della difficoltà nel monitorare l'effettiva interiorizzazione da parte del personale dei principi di diversità e inclusione	●●●●○
	Opportunità	Miglioramento reputazionale derivante dall'apprezzamento del contesto sociale generato da aziende attivamente impegnate nell'assicurare la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori anche oltre i limiti della normativa	
		Ottenimento di agevolazioni fiscali attraverso la formalizzazione di policy in materia di diversità e inclusione e inserimento di categorie sottorappresentate	
	Rischio	Problematiche nel reclutamento di personale qualificato, a causa delle caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro, ad esempio, emigrazioni verso Paesi che offrono condizioni lavorative ed economiche migliori, scarsa presenza femminile, etc.	
Consumatori e utilizzatori finali	Impatto positivo	Offerta di un servizio di alto livello attraverso l'implementazione di sistemi di gestione in grado di massimizzare l'efficienza nella gestione della merce, garantendo i migliori risultati in termini di qualità e sicurezza del servizio e diminuendo notevolmente i rischi	●●●●○
		Sviluppo di un magazzino intelligente - c.d. smart warehouse - attraverso l'implementazione di diverse tecnologie automatizzate e interconnesse parte del Warehouse Management System aziendale	
	Impatto negativo	Riduzione dei posti di lavoro a causa di uno sviluppo del business e di crescita del personale non coerente con le implementazioni realizzate in termini di infrastrutture digitali e innovazione	
	Opportunità	Aumento dell'attrattività e della fidelizzazione della cliente derivante da una crescente richiesta di partner strategici in grado di gestire in modo integrato ai propri sistemi IT	
		Rischio	
	Difficoltà finanziarie causate dal sostenimento di oneri gestionali imprevisti derivanti da eccessive e/o diversificate richieste da parte dei clienti, in termini applicativi software e hardware specifici		
Condotta delle imprese	Impatto positivo	Contributo proattivo alla creazione di un sistema trasparente, etico e rispettoso delle normative anche attraverso l'adozione di strumenti di prevenzione volontaria, ad esempio, MOG 231	●●●●○
	Impatto negativo	Impossibilità di rendere la propria supply chain più sostenibile, a causa della ridotta capacità di scelta dei propri fornitori che spesso sono imposti direttamente dai clienti	
	Opportunità	Miglioramento della reputazione aziendale in risposta a un contesto socioeconomico che richiede maggiori presidi anticorruzione, il rispetto di pratiche commerciali etiche e l'adeguata gestione dei temi ESG	
		Miglioramento reputazionale e nuove opportunità di business derivanti dalla crescente sensibilità del contesto economico e sociale verso catene del valore caratterizzata da pratiche sostenibili	
	Rischio	Riduzione delle opportunità di business derivanti dall'assenza di presidi formalizzati in materia di etica del business (es. il Codice etico)	
Rischio di discontinuità associato sia a fenomeni di perturbazione della supply chain, legati a fattori casuali, ad esempio, situazioni di policrisi			
Sostegno della comunità	Impatto positivo	Impegno verso lo sviluppo del territorio attraverso la promozione e il supporto di attività sportive e sociali, ufficializzato modificando il proprio oggetto sociale in Società Benefit	●●●●○
	Rischio	Rischio per la solidità e la continuità del business derivante dall'ampio numero di richieste di supporto economico ricevute e possibili risvolti negativi sotto il profilo reputazionale a causa dell'impossibilità di far fronte a tutte le sollecitazioni	

Questione di sostenibilità	Natura dell'IRO	Formulazione dell'IRO	Livello di significatività
Cybersecurity	Impatto negativo	Scarso monitoraggio dell'effettiva formazione e allenamento del personale ad azioni consapevoli e preventive nell'ambito delle tematiche di sicurezza informatica dei presidi aziendali impiegati	
	Opportunità	Miglioramento delle opportunità di business derivante dal crescente interesse da parte dei clienti verso fornitori in grado di garantire adeguati presidi di protezione di sistemi informatici, reti e dispositivi utilizzati per i servizi offerti	

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.

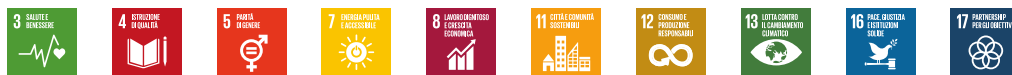
I **17 Obiettivi** dell'Agenda (*Sustainable Development Goals - SDGs*) sono stati declinati in **169 target** da raggiungere entro il **2030**.

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 seguente tabella identifica gli **SDGs** ai quali DebbyLine si impegna a contribuire, evidenziando il collegamento ai temi rilevanti precedentemente identificati.

Sustainable governance goals su cui DebbyLine ha esercitato un impatto



	3	4	5	7	8	11	12	13	16	17
Forza lavoro propria	●	●	●		●					
Sostegno alla comunità						●				
Cambiamenti climatici				●				●		
Uso delle risorse ed economia circolare							●			
Performance economica				●						
Condotta delle imprese				●					●	
Consumatori e utilizzatori finali				●						●
Cybersecurity				●						



1. Identità aziendale

1.1 La storia di DebbyLine

1.2 Mission e valori aziendali

17

**Magazzini in
totale 180.000 mq**

Identità aziendale

Un servizio puntuale che moltiplica le vite dei capi

DebbyLine è una società di **logistica integrata** che opera principalmente nel settore della moda. Viene fondata 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 nel territorio trevigiano e nazionale. L'esperienza, 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, ricondizionamento e stiro, finissaggio pre e post-tintoria, controllo qualità del prodotto finito e delle materie prime.

Al 31/12/2024 la Società, oltre alla sede, ha 17 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

200 mq

600 mq

4.000 mq

1994

1995

1998

Sviluppo volume mq di magazzino nel corso degli anni

30.000 mq

100.000 mq

130.000 mq

2016

2018

2019



Sviluppo volume mq di magazzino nel corso degli anni

6.500 mq

11.500 mq

15.000 mq

2005

2012

2013

Sviluppo volume mq di magazzino nel corso degli anni

150.000 mq

160.000 mq

180.000 mq

2021

2022

2024



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.

Luca Pavin



2. L'impatto sociale

2.1 Forza lavoro propria

Attrazione e benessere delle risorse umane

Diversità e inclusione

Formazione e sviluppo del capitale umano

Salute e sicurezza dei lavoratori

2.2 Consumatori e utilizzatori finali

Soddisfazione del cliente

Innovazione, ricerca e digitalizzazione

2.3 Sostegno alla comunità

64%

della popolazione aziendale
è rappresentato da donne

Scopri di più a p. 35

L'impatto sociale

Forza lavoro propria

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.

Attrazione e benessere delle risorse umane



Nel 2024 la Società ha registrato un totale di **168 dipendenti**, di cui il **99% a tempo indeterminato** e l'**86% a tempo pieno**.

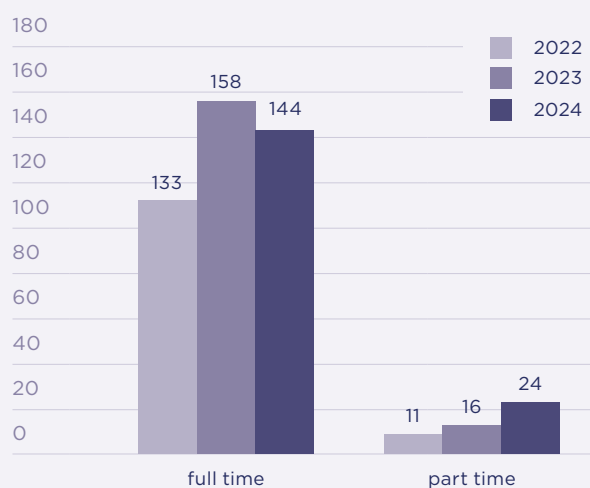
Il ritmo stagionale del settore tessile incide fortemente sulla gestione delle risorse, rappresentando una sfida soprattutto nei momenti di picco lavorativo. Per questo motivo, il lavoro somministrato rappresenta per DebbyLine un importante strumento per affiancare le risorse proprie durante i periodi più intensi.

Per gestire nel migliore dei modi questa necessità, nel 2024 DebbyLine ha rinnovato l'accordo sindacale che le permette di avere un numero di lavoratori somministrati o assunti a tempo determinato fino al 40% del numero totale di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Questo impegno, rappresentando un'estensione di quanto previsto dalla norma (limite del 30%) è di particolare valore per DebbyLine. 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) 651/2014¹.

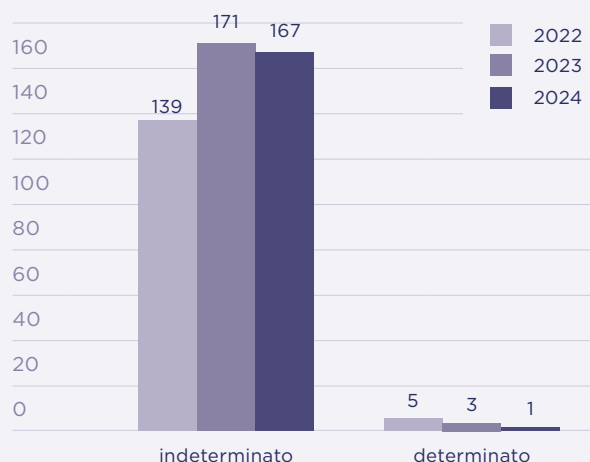
Per la gestione dei lavoratori somministrati,

la Società collabora da tempo esclusivamente con un'agenzia, Lavoropiù S.p.A., che rappresenta ormai il partner

Dipendenti per tipologia di contratto (full time e part time)



Dipendenti per tipologia di contratto (indeterminato e determinato)



¹Il 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;

storico di riferimento.

I lavoratori somministrati abitualmente in forza presso DebbyLine possono essere **a tempo determinato** o **a tempo indeterminato** (*in staff-leasing*). Al 31/12/2024, i lavoratori somministrati sono **43** (di cui il 77% a tempo determinato e il 23% in *staff leasing*).

Come evidente dal grafico sottostante, nel 2024 è stato notevolmente ridotto il numero di somministrati (**-88,7%** rispetto al 2023 e **-89,1%** rispetto al 2022). DebbyLine, infatti, per assicurare maggiore stabilità occupazionale, si è impegnata a ricorrere al lavoro somministrato solo nei casi di estrema necessità.



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.

Tutti i lavoratori, anche quelli somministrati,

sono coperti dal **CCNL per il settore tessile**.

Per DebbyLine **le persone sono il centro**: l'impegno nella cura della relazione diretta è fondamentale e imprescindibile. Dal 2022 DebbyLine ha 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 la pubblicazione degli annunci di ricerca personale su siti web o mediante la piattaforma 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.

Inoltre, durante l'anno DebbyLine ha partecipato, per la ricerca di alcune figure, a diversi eventi organizzati dal centro per l'impiego di Treviso nel comune di Paese (TV).

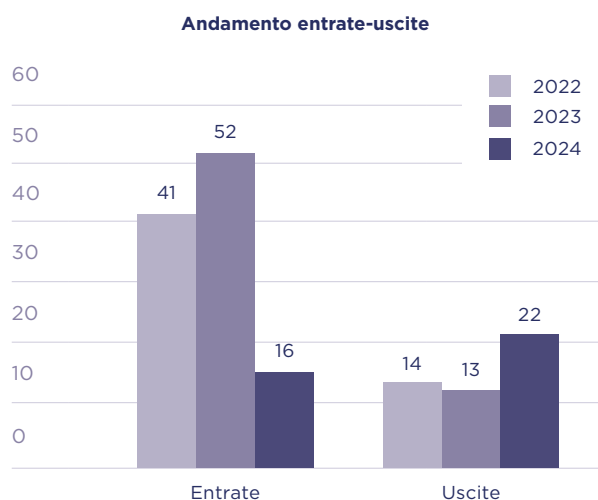
Nel corso dell'anno è stato formalizzato il **diario delle competenze**, uno strumento strategico a supporto del processo di **reclutamento e selezione**, garantendo che i candidati siano valutati tenendo conto delle **competenze specifiche richieste dal ruolo**.

Una volta selezionata e assunta, la nuova risorsa inizia un **percorso di accompagnamento**, che dal 2022 è rivolto a tutta la popolazione aziendale

ed è orientato anche alla verifica delle competenze.

Inoltre, a supporto del processo di *onboarding*, è stato sviluppato un video che, per tramite di un avatar, descrive le principali norme di comportamento e procedure aziendali e illustra le figure di riferimento e i principali comitati della Società. Durante la fase di inserimento sono frequenti i momenti di confronto tra i neoassunti e il responsabile di riferimento.

Nel corso dell'anno sono state assunte **16** persone, mentre le cessazioni sono state **22**, con un turnover complessivo dell'**11%**.



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

Durante l'anno sono state organizzate due sessioni sui principi dello yoga e del rugby con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sull'importanza di ogni individuo (anche con riferimento al posto di lavoro) e sul lavoro di squadra per

raggiungere un obiettivo comune.

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

Nel corso dell'anno è proseguita la collaborazione con **Welfarecare**, insieme alla quale sono state organizzate due giornate di prevenzione contro il tumore al seno. Si tratta di iniziative dal grande impatto poiché contribuiscono a supportare azioni di prevenzione non sempre accessibili in maniera gratuita e frequente. Durante queste giornate sono state visitate 87 lavoratrici DebbyLine, effettuando 122 esami tra ecografie e mammografie. Data la presenza di alcune disponibilità, l'iniziativa è stata estesa anche alle parenti donne dei lavoratori uomini.

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 anche la promozione di un **adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata**, ad esempio, stipulando degli accordi con le risorse impiegate per lo svolgimento dello smart-working e disincentivando il lavoro straordinario.

Dw-Health

Dal 2023 è attivo il Dw-Health, il progetto di fisioterapia offerto gratuitamente ai lavoratori di DebbyLine e fortemente voluto dal proprietario Luca, che attribuisce un grande valore allo sport ed al benessere fisico.

Il progetto, che prevede un percorso personalizzato di valutazione fisioterapica e interventi mirati, è seguito da un team composto da 3 fisioterapisti e un professionista in scienze motorie e 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. Nel corso dell'anno gli aderenti al progetto sono stati 125 e sono state erogate **555 ore di fisioterapia e 444 ore di palestra.**

Nel 2025 la Società ha intenzione di erogare un questionario agli aderenti al progetto per valutarne l'andamento e tracciare i benefici prodotti sui lavoratori.

L'attenzione verso il benessere dei dipendenti si declina anche nel sostegno verso le responsabilità familiari degli stessi, agevolando e garantendo tutte le tipologie di congedi per motivi familiari previsti dalle normative nazionali. In particolare, nel corso dell'anno sono stati registrati **5 congedi di maternità, 4 di paternità e 3 congedi per i prestatori di assistenza.**

Inoltre, la Società applica 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:

- 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);
- Continuare le campagne di prevenzione a favore del personale;
- Erogare un questionario ai lavoratori e alle lavoratrici che aderiscono al progetto DW-Health.



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.

A dimostrazione di questo impegno a dicembre 2024 DebbyLine ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125**, implementando un sistema di gestione per la parità. Gli obiettivi legati a questa scelta sono:

▾ offrire condizioni di lavoro idonee in termini di trattamento, remunerazione, avanzamento di carriera, sicurezza e salute;

▾ diffondere i principi della parità di genere, non solo all'interno di DebbyLine, ma anche all'esterno, coinvolgendo clienti, partner, fornitori e comunità locale.

L'adozione della PdR 125, oltre alla stesura di una politica in materia di parità di genere, ha portato allo sviluppo di una serie di procedure che hanno coperto tutti gli ambiti della vita lavorativa, ad esempio: selezione del personale, avanzamenti di carriera, formazione, etc. Inoltre, sono stati realizzati due importanti interventi a livello comunicativo:

▾ revisione del Regolamento e di altri

documenti aziendali con un glossario allineato alla PdR 125;

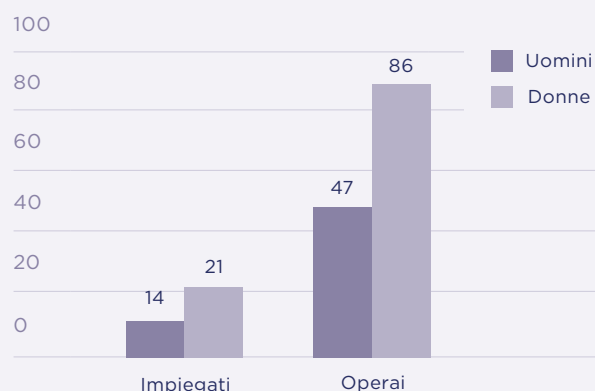
▾ redazione di una brochure sulla parità di genere nella quale vengono descritti il sistema di gestione, le modalità di segnalazione, l'adozione di una comunicazione inclusiva, e tutti i vari presidi realizzati da DebbyLine. La brochure è stata condivisa con tutto il personale.

La gran parte delle dipendenti di DebbyLine sono **donne** rappresentando il **64%** della popolazione. All'interno delle singole categorie d'impiego, la distribuzione è la seguente:

▾ **impiegati:** 60% donne, 40% uomini;

▾ **operai:** 65% donne, 35% uomini.

Dipendenti per categoria professionale e genere



Nel corso dell'anno è stata svolta un'analisi approfondita delle retribuzioni a tutti i livelli.

A questa attività sono seguiti importanti interventi volti a migliorare la parità retributiva, eliminando o riducendo il divario retributivo di genere.

L'attenzione di DebbyLine 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 vigente² e attualmente ha superato la soglia numerica prevista dall'obbligo normativo. Nel 2024 le categorie protette assunte sono state 10, principalmente nella fascia d'età 30-50.

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:

- Formazione dei responsabili sulla tenuta dei colloqui e sull'adeguamento delle pratiche ai principi della parità di genere;
- Potenziamento della comunicazione interna per integrare i principi DEI (Diversity Equity & Inclusion);
- Formazione in materia di diversità e inclusione.



²La 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 dell'anno sono state erogate **1.302** ore di formazione totali di cui il 99% relative ai temi di salute e sicurezza sul lavoro.

Alcuni dipendenti hanno partecipato al corso "Adempimenti relativi alla tracciabilità dei rifiuti" organizzato da Contarina Academy, approfondendo la normativa di riferimento.

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.

Il diario delle competenze precedentemente descritto viene consultato e completato anche per valutare l'avanzamento di livello e/o un maggiore riconoscimento economico, in questo modo si riduce la possibilità di avere un approccio discrezionale e troppo

soggettivo alla revisione delle performance (con riflesso anche sulla *salary review*), basandosi su specifici elementi indicati nel diario.

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.

Obiettivi futuri:

- Erogazione di formazione interna in materia di diversità e inclusione;
- Erogazione di un corso di lingua inglese;
- Erogazione di formazione volontaria anche per il personale operativo;
- Sviluppo di un sistema di KPIs che permetta la valutazione del personale.



“

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.

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.

Dal 2022 DebbyLine è certificata secondo la **ISO 45001**, che attesta la conformità degli ambienti di lavoro ai requisiti di sicurezza previsti, e secondo la **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).

In conformità al D.lgs. 81/2008, per ogni stabilimento viene redatto il **Documento di Valutazione dei rischi**³.

La valutazione effettuata ha evidenziato quali principali rischi per il personale operativo la movimentazione manuale dei carichi 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 lavaggio 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.

Inoltre, nel corso dell'anno, con la valutazione dei rischi si è posta particolare attenzione alla gestione dei lavori sulle coperture con particolare riferimento alle attività di manutenzione. Questo ha richiesto un approfondimento in termini di responsabilità, adempimenti e soggetti coinvolti.

Ogni nuovo stabilimento viene sottoposto all'analisi dei rischi, con il fine di uniformarlo al sistema di gestione adottato e per individuare eventuali elementi strutturali sui

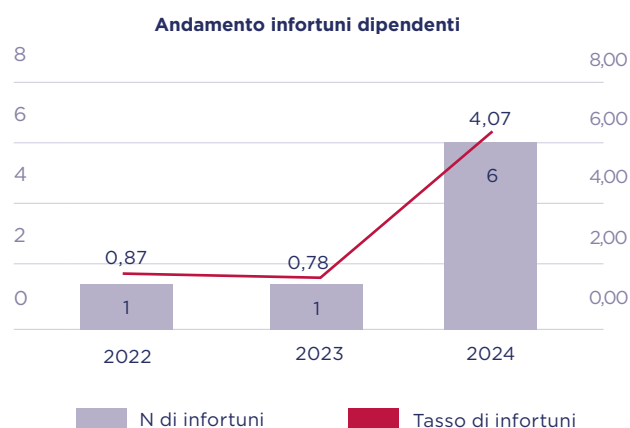
quali intervenire.

Inoltre, almeno una volta l'anno vengono svolti degli audit interni per ogni stabilimento, che vanno ad indagare:

- la conformità legislativa;
- gli aspetti legati alla sicurezza;
- gli aspetti legati all'ambiente.

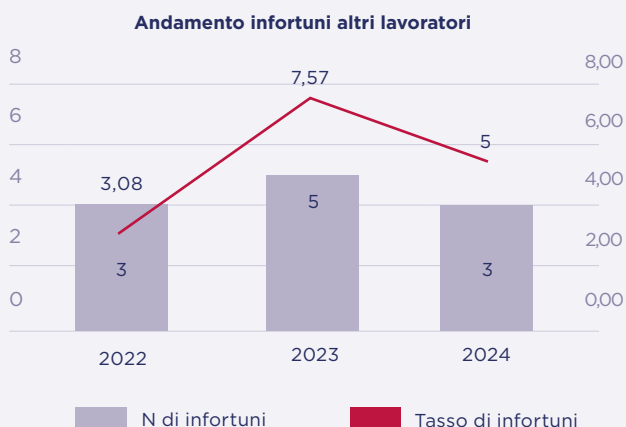
Gli audit non hanno fatto emergere alcuna criticità, ma solo alcune aree di miglioramento, ad esempio, in merito alla cartellonistica di sicurezza e ambientale, all'ottimizzazione dei punti di raccolta rifiuti e all'accessibilità ad alcune aree di emergenza.

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.



³ Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è un documento obbligatorio per le imprese con almeno un dipendente. L'obiettivo è quello di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dimostrando l'adeguata valutazione dei rischi.





Nel corso dell'anno sono stati registrati tra i **dipendenti, 6 infortuni sul lavoro**, di cui: 3 di lieve entità, 2 in itinere e 1 con gravi conseguenze. Tra i **lavoratori non dipendenti**, sono stati registrati **3 infortuni sul lavoro**, di cui: 2 di lieve entità e 1 in itinere.

Da settembre 2023 tutti gli stabilimenti sono dotati di defibrillatore.

Le attività formative sui temi della salute e sicurezza sul lavoro rivestono un ruolo fondamentale in DebbyLine. In particolare, nel 2024 sono state erogate **1.286** ore di formazione in materia. Tra le attività formative, è stata introdotta una modalità sintetica che favorisse una maggiore fruibilità, definita **“pillola”**, costituita da brevi video con focus su diversi argomenti. Le pillole sono state erogate anche per la formazione dei preposti e dei nuovi assunti. L'obiettivo è quello di rendere sempre più accessibile e pratica la formazione in materia per aumentare la consapevolezza dei lavoratori sul tema.

Durante l'anno è stata svolta una prima formazione sul monitoraggio dei rischi, approfondendo le diverse metodologie applicabili. Questo tipo di formazione verrà

approfondita nel corso del 2025.

Anche il personale in somministrazione viene coinvolto nelle attività formative, almeno con riferimento alla formazione generale. Inoltre, sono previsti momenti formativi e di aggiornamento anche per il RLS e tutto il personale preposto.

A marzo 2024 è stata condotta la **valutazione stress lavoro-correlato**⁴ prevista dalla normativa. La valutazione è stata condotta su due gruppi distinti: gli operatori di magazzino ed attività produttive da un lato e gli impiegati dall'altro. Dalla valutazione non sono emersi elementi particolarmente significativi con riferimento al contesto e al contenuto del lavoro, evidenziando un livello di rischio basso/non rilevante per entrambi i gruppi. DebbyLine si impegna a pianificare una valutazione più approfondita entro i prossimi tre anni.

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

Obiettivi futuri:

- Approfondire la formazione in materia di monitoraggio dei rischi sul luogo di lavoro;
- Proseguire gli audit interni e il monitoraggio delle prassi aziendali per implementare procedure e misure per la mitigazione dei rischi

⁴L'Accordo quadro europeo sullo stress sul lavoro definisce lo stress lavoro-correlato come «una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro». In Italia, la valutazione dello stress lavoro-correlato è obbligatoria ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro.

Consumatori e utilizzatori finali



DebbyLine gestisce un totale di 36 clienti, di cui l'81% del settore della

moda.

Soddisfazione del cliente

La soddisfazione del cliente è uno dei principali obiettivi di DebbyLine, che si impegna a costruire partnership strette e durature con i propri clienti.

I principali aspetti che caratterizzano i servizi di DebbyLine sono:

↳ **qualità**, ottenuta attraverso personale specializzato, l'automazione del magazzino e la continua ricerca e implementazione di nuove tecnologie;

↳ **rispetto delle tempistiche** attraverso l'ottimizzazione dei processi interni e la flessibilità operativa;

↳ **sicurezza della merce**, infatti, tutti i magazzini hanno ottenuto la Certificazione di prevenzione incendi (CPI) e sono dotati di impianti di sorveglianza e di impianto perimetrale esterno.

Il rispetto delle tempistiche, spesso stringenti, è uno degli elementi più rilevanti per il cliente. A tal fine, vengono monitorati diversi KPI per monitorare costantemente la situazione e fissare degli obiettivi, ad esempio, il tempo che intercorre tra la

data di arrivo fisico della merce e la data di carico contabile della partita, o il tempo che intercorre tra la creazione della lista di *picking* e la data di conferma del prelievo.

Ad oggi, la Società non si è dotata di procedure formalizzate di interazione con i clienti e di raccolta dei reclami. Generalmente, eventuali problematiche vengono comunicate dal cliente direttamente ai referenti interni, al Titolare o alle figure operative che hanno gestito l'operazione.

Obiettivi futuri:

- ↳ Inserimento di una figura che si occupi della funzione commerciale;
- ↳ Sviluppo di una strategia di marketing per attrarre nuovi clienti;
- ↳ Ampliamento della propria presenza in nuove aree geografiche e in nuovi mercati;
- ↳ Sviluppo ed erogazione di questionari per valutare il livello di soddisfazione della clientela e monitoraggio dei risultati;
- ↳ Sviluppo di una procedura formalizzata per la gestione dei reclami.

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 un sistema di gestione sviluppato da una software house esterna, che viene sviluppato a stretto contatto con l'ufficio IT DebbyLine e, vista la sua alta possibilità di personalizzazione, a volte addirittura modificato e configurato ad hoc 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. I magazzini sono dotati di **impianti WMS** (*Warehouse Management System*)⁵ che gestiscono la merce in entrata e in uscita e le movimentazioni interne.

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.

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

La merce prelevata viene quindi trasferita in apposte postazioni di imballo che permettono di generare le unità di movimentazione, tipicamente colli, ed eventualmente di associarle sistemicamente 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.

Nel 2024 è stata implementata una

⁵ Il sistema WMS 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.

procedura per la creazione automatica delle etichette, che consente, a fronte di un ordine contenente un certo numero di cartoni, di generare automaticamente il numero di etichette necessarie. Questa procedura, sostituendosi a quella manuale che consentiva di creare un'etichetta alla volta, ha permesso di migliorare l'efficienza dell'attività d'ufficio, in termini di ottimizzazione del tempo, ed inoltre rappresenta un nuovo servizio a valore aggiunto per il cliente.

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**, detto sistema IRIDay. 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 porta avanti 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 applicate alcune metodologie per individuare eventuali aspetti sui quali intervenire con il fine di aumentare la produttività, soprattutto per lo stock delle merci, per il prelievo e l'organizzazione delle spedizioni.

Obiettivi futuri:

- Introduzione di sistemi di business intelligence nelle logiche di magazzino;
- Estensione del sistema di analisi dell'efficienza a tutti gli stabilimenti;
- Creazione di una funzione di Ricerca e Sviluppo.



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.

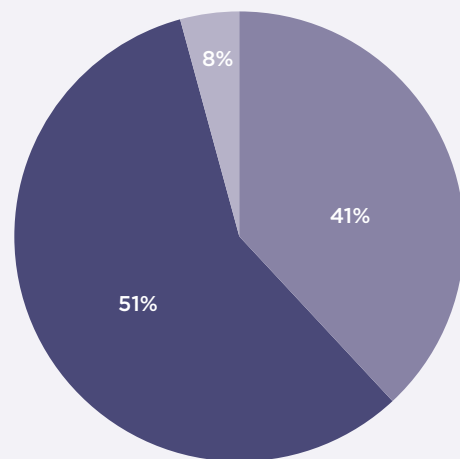
La Società, infatti, attribuisce un grande valore allo sport che ritiene un'esperienza in grado di offrire occasioni di crescita morale e sociale preziose.

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.

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 l'assistenza logistica per la consegna del **Calendario Perazza**. Ogni anno le atlete

Sostegno alla comunità



- Supporto alle attività sportive locali
- Sponsorizzazioni
- Progetti di utilità sociale

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 2024 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.



errea

debyLine

VS

DEONI

VS

DEONI

BENTON
FIGBY

rea

DEONI

VS

DEONI

VS

DEONI

DEONI



3. La gestione d'impresa in DebbyLine

- 3.1 Le funzioni aziendali
- 3.2 Condotta delle imprese
 - Etica e integrità*
 - Supply chain responsabile*
- 3.3 Cybersecurity
- 3.4 Performance economica

2024

**DebbyLine diventa
Società Benefit**

Scopri di più a p. 63

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.**

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.*

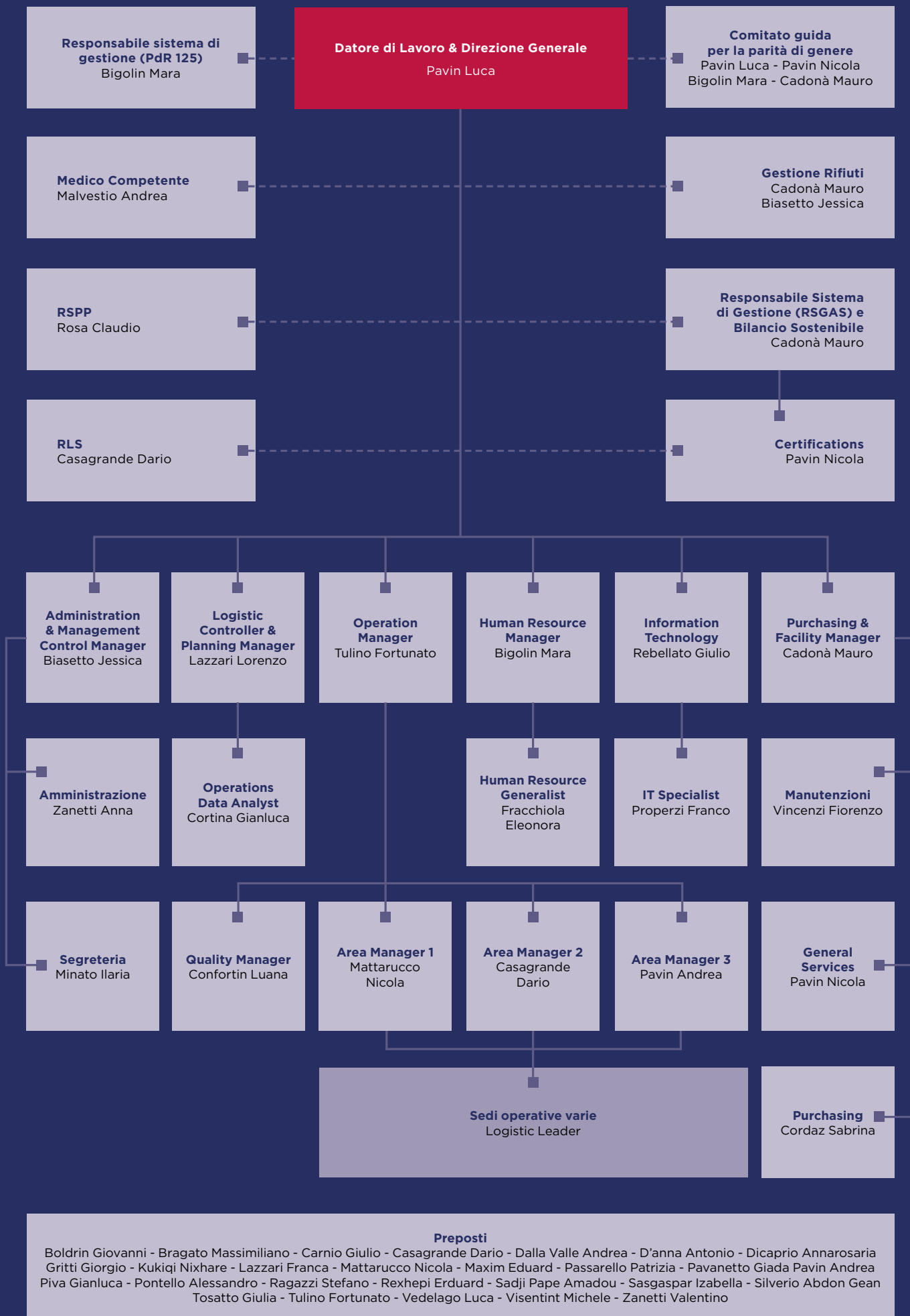
La funzione Operations, vede, al di sotto dell'Operation Manager, ulteriori soggetti che lo affiancano nel controllo dell'andamento delle performance produttive e di raggiungimento degli obiettivi di consegna della merce.

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.

Nel 2024 DebbyLine ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere nelle organizzazioni. Come da prassi, è stato istituito il **Comitato Guida**, responsabile della gestione, sorveglianza e miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere (SGPG). In particolare, il Comitato ha il compito di:

- ▾ supervisionare l'attuazione, l'aggiornamento e la diffusione della Politica per la parità di genere delle Società;
- ▾ redigere ed aggiornare, anche con la collaborazione di consulenti esterni, il piano strategico;
- ▾ partecipare di concerto con la Direzione alla revisione periodica, almeno annuale, del sistema;
- ▾ fornire consulenza e guida al personale circa il sistema per la parità di genere e tutte le questioni collegate a questo specifico ambito;
- ▾ relazionare sulla prestazione del sistema per la parità di genere alla Direzione ed alle altre funzioni, nel modo opportuno.

Il Comitato è composto dal Titolare, dalla Responsabile delle Risorse Umane, dal Responsabile Sistema di Gestione e Bilancio Sostenibile e dall'addetto all'Ufficio Certificazioni.



Condotta delle imprese

Etica e integrità



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

A tal fine, prima della sottoscrizione di nuovi rapporti commerciali o collaborazioni, viene svolta un'analisi per verificare l'attendibilità della controparte sotto il profilo economico-finanziario, della trasparenza e dell'anticorruzione. Particolare attenzione viene posta nella verifica delle sedi legali, del capitale proprio e nel ricorso a cooperative o terzisti.

Nel corso dell'anno, DebbyLine ha redatto il suo primo Codice di Condotta Fornitori che verrà approvato nel corso del 2025. Il Codice, attraverso la definizione di requisiti sociali, ambientali e di conformità, rappresenta un importante passo verso una gestione più etica e responsabile della propria supply chain.

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.

Da tempo 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. Nel 2024 il Regolamento è stato integrato con alcune specifiche derivanti dall'ottenimento della certificazione sulla parità di genere.

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;

“

**Nel corso dell'anno,
DebbyLine ha
redatto il suo primo
Codice di Condotta
Fornitori che verrà
approvato nel corso
del 2025.**

➤ **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, dal 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 la persona interessata.

Nel corso dell'anno, presso lo stabilimento di via Friuli (accessibile a tutti data la presenza della palestra) è stata installata, in una zona che garantisce assoluta riservatezza, una cassetta delle lettere per accogliere eventuali segnalazioni condivise in formato cartaceo. Alla data del 31/12/2024 non ne sono state ricevute.

Obiettivi futuri:

- Approvazione del primo Codice di Condotta Fornitori;
- Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex d.lgs. 231/2001) 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 la comunità in cui opera.

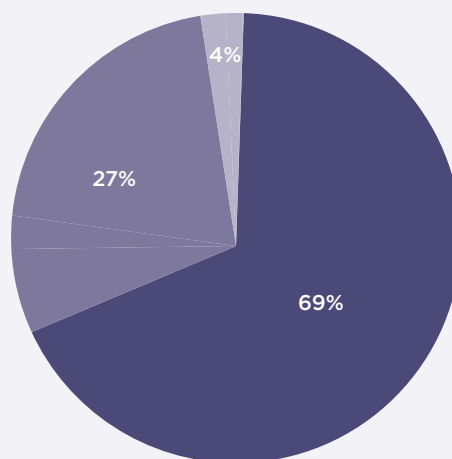
Instaurare relazioni con fornitori del territorio, inoltre, oltre a contribuire allo sviluppo economico territoriale, produce anche un impatto positivo sull'ambiente.

Il 97% dei fornitori sono italiani, di cui il **72% con sede nelle province di Treviso, Padova e Vicenza**, quindi entro un raggio di 100 chilometri dagli stabilimenti DebbyLine.

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.

Attualmente, nella scelta dei propri fornitori, DebbyLine tiene conto principalmente delle prestazioni tecniche ed economiche di prodotti e servizi ma anche, in misura sempre maggiore, gli aspetti legati alla

Fornitori su base geografica



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

sostenibilità. 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 valutazione delle proposte di materiali più sostenibili. (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo *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 ha intrapreso un ambizioso progetto con l'obiettivo di rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità e la trasparenza dei rapporti con i fornitori.

I primi sforzi hanno portato alla redazione di un **Codice di Condotta Fornitori**, che stabilisce una serie di linee guida e requisiti che i fornitori dovranno rispettare per collaborare con DebbyLine. Questo Codice, costruito intorno ai principi ESG, copre diversi temi cruciali come la tutela dei diritti dei lavoratori, la salute e sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente. L'obiettivo è di approvare formalmente il Codice nel corso del 2025 per procedere alla sua divulgazione.

Inoltre, è stata elaborata una prima versione di **Questionario di Compliance ESG**, prevalentemente qualitativo. Il questionario, una volta definitivo, verrà 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.

Per il futuro, DebbyLine si impegna a:

➤ procedere con una **mappatura dettagliata dei fornitori della Società**, per comprendere meglio l'attuale panorama

della supply chain e identificare le aree di intervento prioritario;

➤ svolgere **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:

- Continuare il progetto di mappatura della Supply Chain;
- Approvare e divulgare il Codice di Condotta Fornitori;
- Creazione di una funzione aziendale che si occupi dell'ottimizzazione delle fasi di movimentazione e logistica con l'obiettivo di ottenere la massima efficienza strategica, operativa ed organizzativa.





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

Cybersecurity



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).

La gestione della sicurezza informatica, dal punto di vista operativo, è affidata ad un'azienda esterna, che, con cadenza settimanale, effettua aggiornamenti e controlli, garantendo un presidio di altissimo livello.

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.

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.

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 attività formative al personale sul tema della sicurezza informatica per aumentare la loro consapevolezza.



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.



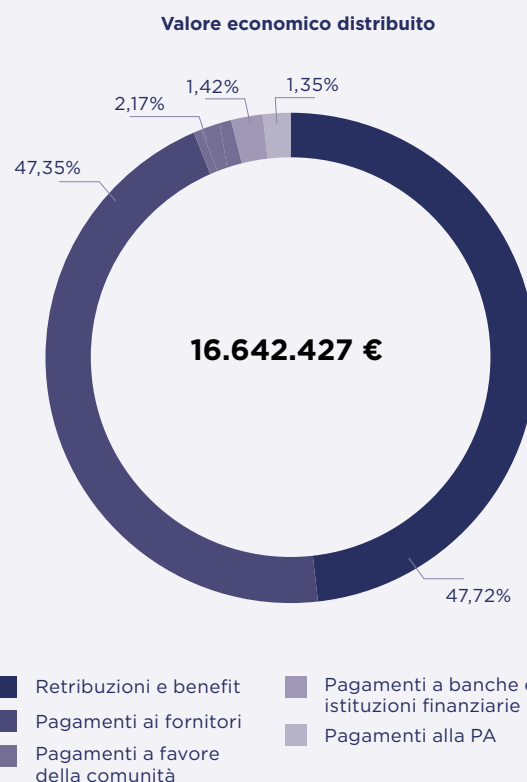
Performance economica



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

Nel 2024 DebbyLine ha conseguito ricavi per **17.473.873 €**, evidenziando un margine operativo lordo pari a **1.319.667 €**. L'utile è stato pari a **216.223 €**.

Il **valore economico distribuito** agli stakeholder interni ed esterni è stato di **16.642.427 €**, di cui la maggior parte attraverso il pagamento di retribuzione e benefit al personale e il pagamento dei fornitori. In particolare, si evidenzia un aumento del 34% nel valore economico distribuito a favore della comunità locale.



DebbyLine diventa Società Benefit

DebbyLine, consapevole di avere una grande responsabilità, a livello sociale e ambientale, verso le comunità in cui opera, nel corso del 2024 ha intrapreso e concluso il percorso per diventare **Società Benefit**.

DebbyLine, da sempre impegnata nella gestione responsabile e sostenibile della propria attività d'impresa, ha deciso di ufficializzare questo impegno inserendolo nel proprio statuto e ponendo, accanto al conseguimento dell'utile, le finalità di beneficio comune che la stessa intende perseguire. Le finalità di beneficio comune sono le seguenti:

↳ miglioramento continuo verso la **sostenibilità ambientale e sociale** dei processi e delle pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sulla biosfera e sul territorio;

↳ creazione di un ambiente di lavoro che garantisca la **salute e la sicurezza delle persone** e che sia un luogo volto alla **valorizzazione** e allo **sviluppo** del potenziale dei collaboratori, anche agendo sulle leve della formazione, del welfare e della conciliazione vita-lavoro; il perseguimento del benessere lavorativo, anche attraverso la realizzazione di programmi concreti che riguardino il **benessere psico-fisico** e l'equilibrio vita-lavoro, per garantire che l'organico sia caratterizzato da dinamicità, entusiasmo, creatività e un forte senso di

appartenenza;

↳ **sostenibilità della propria filiera lavorativa**, mantenendo elevati standard di qualità e servizio eccellente, ricercando soluzioni innovative, anche attraverso il contenimento dei consumi, degli impatti negativi ambientali e sociali e degli scarti in un'ottica di economia circolare delle risorse;

↳ sviluppo di **attività ed eventi**, in particolare modo quelli **formativi e culturali**, anche in collaborazione con soggetti terzi compresi quelli appartenenti al mondo dell'educazione, dell'istruzione e della formazione, finalizzati ad integrare e diffondere le best practice in termini di sostenibilità;

↳ **collaborazione e sostegno ad organizzazioni non profit, fondazioni e simili**, nonché ad Amministrazioni Pubbliche, il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società, per contribuire allo sviluppo sociale e ampliare l'impatto positivo del loro operato, con particolare attenzione alle attività svolte sul territorio in cui opera la società.

Il 2024 ha rappresentato l'avvio di questo percorso, sintetizzato all'interno della prima Relazione d'impatto pubblicata unitamente al bilancio di esercizio che ha l'obiettivo di definire gli obiettivi e le sfide per le quali DebbyLine intende impegnarsi fin dai primi mesi del 2025.



4. L'impatto ambientale

4.1 Cambiamenti climatici

Efficientamento energetico di sedi e magazzino

Cambiamento climatico ed emissioni

4.2 Uso delle risorse ed economia circolare

Gestione dei rifiuti

Gestione degli imballaggi e delle materie prime

100%

**del'energia elettrica
da fonti rinnovabili**

Scopri di più a p. 67

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.

Cambiamenti energetici

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.

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

Il consumo di energia elettrica, legato principalmente all'illuminazione degli stabilimenti, nel 2024, è stato pari a 883,4

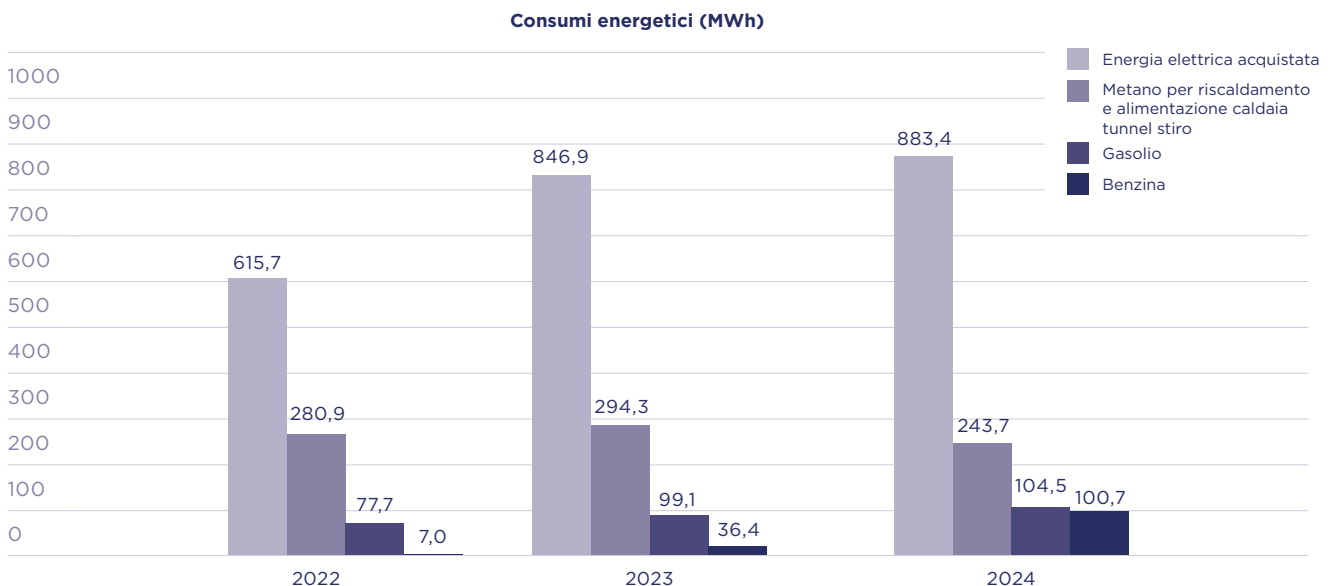
MWh, registrando un aumento pari al 4%, causato dall'acquisizione di nuovi magazzini.

Si sottolinea che nel 2024 il 100% dell'energia elettrica utilizzata da DebbyLine proveniva da **fonti rinnovabili**.

Negli stabilimenti (di proprietà e in locazione) 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, grazie a fotocellule che rilevano i movimenti nell'ambiente circostante.

Il consumo di metano si è ridotto del 17% rispetto al 2023, a causa di una contrazione nella produzione.

L'aumento dei consumi di carburante

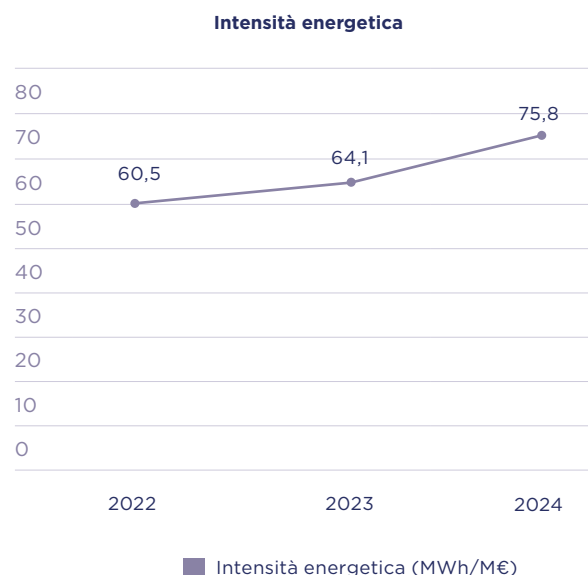




Negli stabilimenti di proprietà, è stata avviata la progressiva sostituzione delle luci tradizionali con luci LED a basso consumo e uno dei magazzini (già dal 2018) è stato dotato di sistemi di luci LED ad accensione automatica che si attivano al passaggio.

è legato all'ampliamento della flotta. In particolare, sono state acquistate nove auto a benzina e una a gasolio, tutte EURO 6. Per maggiori informazioni sulla flotta aziendale si rimanda al paragrafo seguente *Cambiamento climatico ed emissioni*.

L'**indice di intensità energetica**, che esprime l'efficienza energetica di un'organizzazione, è calcolato come il rapporto tra i consumi energetici e il valore della produzione e nel 2024 è stato pari a **75,8**. Nell'ultimo biennio si è registrato un leggero aumento causato dall'aumento del consumo energetico (+4,3%) e dalla riduzione del valore della produzione (-11,8%).



Obiettivi futuri:

- Progressiva sostituzione delle luci tradizionali con luci LED a basso consumo presso gli stabilimenti in locazione;
- Installazione di un impianto fotovoltaico presso lo stabilimento di proprietà.

Cambiamento climatico ed emissioni



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

Sebbene non si occupi del trasporto della merce, attività interamente gestita dal cliente, DebbyLine è dotata di una piccola **flotta di mezzi aziendali**, che nel corso dell'anno è stata migliorata sotto il profilo dell'efficienza energetica.

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 2024 sono state aggiunte, tramite contratto di noleggio a lungo termine, dieci auto EURO 6. Inoltre, è stata eliminata un'auto EURO 4.

Flotta DebbyLine (n.)

Euro	Tipologia	Alimentazione	2022	2023	2024
Euro 2	Camion	Gasolio	1	1	1
Euro 4	Furgone	Gasolio	2	2	2
Euro 4	Auto	Gasolio	1	1	-
Euro 5	Auto	Gasolio	1	1	1
Euro 6	Auto	Gasolio	-	1	2
Euro 6	Auto	Benzina	2	2	11
Totale			7	8	17

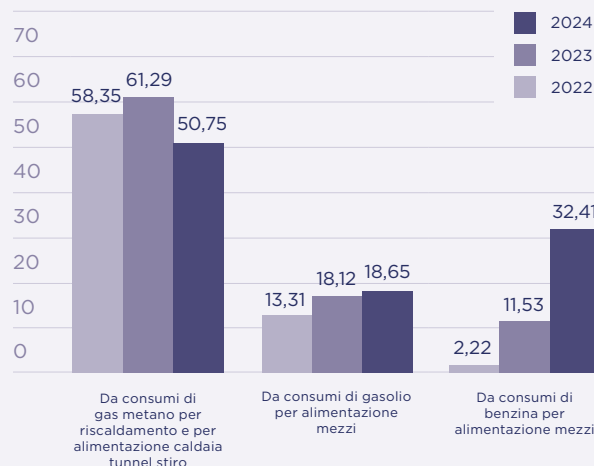
La Società misura il contributo delle proprie attività al

fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2.

Le **emissioni Scope 1** comprendono le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione.

Nel 2024 DebbyLine ha prodotto **101,81 tCO₂eq** di emissioni Scope 1, con un aumento complessivo del 12% rispetto al 2023, legato principalmente ai consumi di benzina per l'alimentazione delle auto. Nel corso dell'anno, infatti, sono state inserite nella flotta aziendale nove auto a benzina che hanno portato ad un notevole aumento dei chilometri percorsi (+181%) e, di conseguenza, delle emissioni prodotte.

Emissioni Scope 1 (tCO₂eq)



Le emissioni Scope 2 comprendono le

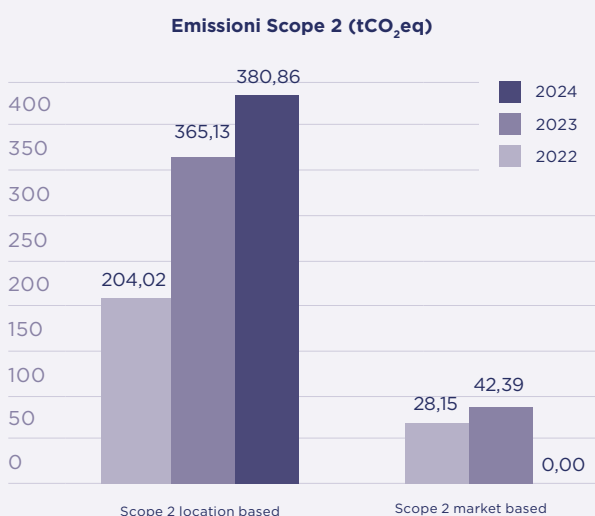


emissioni indirette. Nel caso di DebbyLine riguardano esclusivamente l'acquisto dell'energia elettrica che, nel 2024, è stata interamente energia da fonti rinnovabili.

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.

Nel 2024 DebbyLine avendo acquistato esclusivamente energia da fonti rinnovabili non ha prodotto emissioni di Scope 2.

Il grafico mette in comparazione le emissioni di Scope 2 *market-based* di DebbyLine che, grazie alla scelta di acquistare energia 100% rinnovabile, sono pari a zero, e le emissioni Scope 2 *location-based*, cioè le emissioni che sarebbero state prodotte dalla Società se avesse utilizzato esclusivamente il mix energetico nazionale.

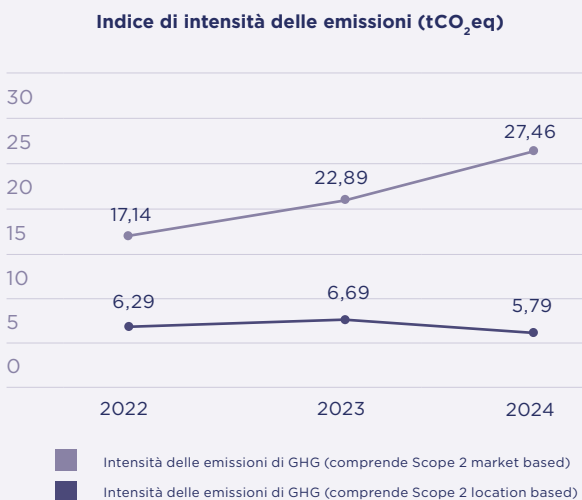


L'intensità delle emissioni, calcolata come il rapporto tra le emissioni prodotte (Scope 1 e 2) e il valore della produzione, esprime

l'efficienza emissiva di una certa attività. Il grafico rappresenta:

↳ l'intensità delle emissioni "effettiva" di DebbyLine, calcolata utilizzando le emissioni di Scope 1 e Scope 2 market-based, rispetto al 2023 si riduce dell'11,8%, evidenziando un miglioramento dell'efficienza ambientale della Società, grazie soprattutto al maggiore impiego di energie rinnovabili;

↳ l'intensità delle emissioni che avrebbe avuto DebbyLine se avesse utilizzato esclusivamente il mix energetico nazionale.



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



**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.**



Uso delle risorse ed economia circolare

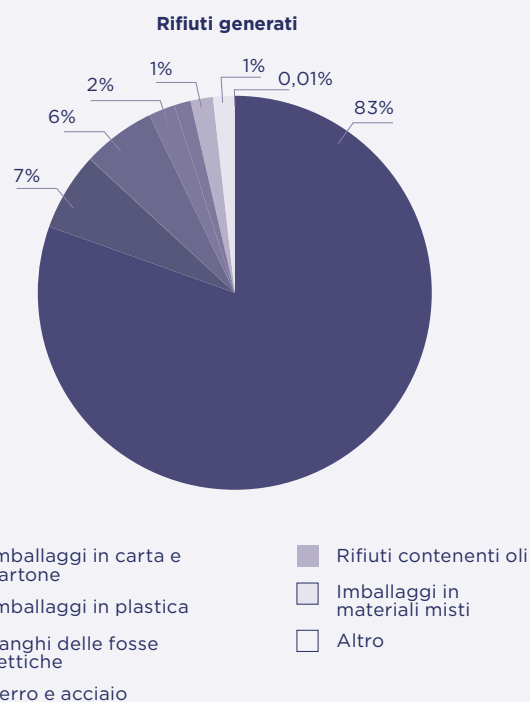
Gestione dei rifiuti



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). I rifiuti vengono ritirati 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 2024 la cifra ottenuta è stata pari a circa 11.800€.

La gran parte dei rifiuti prodotti nel corso dell'anno è riconducibile ad imballaggi di carta e cartone, in plastica e fanghi delle fosse settiche.



All'interno della voce "Altro" sono state ricomprese diverse tipologie di rifiuti prodotti in piccole quantità come batterie alcaline e alcuni rifiuti pericolosi. In particolare, i rifiuti pericolosi rappresentano l'1% dei rifiuti totali, e si tratta di batterie al piombo, imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose, imballaggi metallici e rifiuti contenuti oli.

Il 94% dei rifiuti prodotti è destinato al recupero.

Per sensibilizzare e 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.





DEHAN

Gestione degli imballaggi e delle materie prime



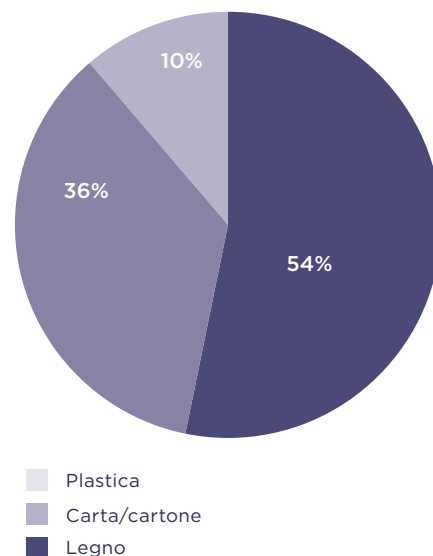
La gran parte dei materiali approvvigionati da DebbyLine è costituita dagli imballaggi della merce, per i quali, nella gran parte dei casi, vengono utilizzati fornitori scelti dal cliente.

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 di cartone.

I principali materiali utilizzati sono il legno, carta e cartone, di cui 47% proveniente dal riciclo, e la plastica, di cui il 78% proveniente dal riciclo.

Nel 2024 DebbyLine ha proseguito l'attività di riutilizzo dei 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 dalla Società. Nel corso dell'anno questa attività è stata avviata anche con altri fornitori che riparano i bancali e li restituiscono a DebbyLine anche con specifiche richieste dai clienti (ad esempio, formato, tipologia, etc.). Nel corso del 2024 è stato riutilizzato il **26,33%** dei bancali.

Materiali utilizzati per peso



Inoltre, nel corso dell'anno è stata avviata una collaborazione per il ritiro di bancali in plastica. L'azienda specializzata ritira i bancali in plastica utilizzati da DebbyLine, provvedendo poi a dare una seconda vita al materiale.

La gestione dei prodotti chimici, per quanto concerne utilizzo e conservazione, in diverse fasi dell'attività, è svolta secondo principi di trasparenza e tracciabilità, oltre che in modo conforme alla normativa vigente. In particolare, dal 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.



SRT

SRT

SRT

DEBLADE

DEBLADE

2017
06/29
2017

Informazioni di dettaglio

Governance

GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali

Indicatore	2022		2023		2024	
	N.	Fatturato (€)	N.	Fatturato (€)	N.	Fatturato (€)
Fornitori italiani	357	11.205.965	384	13.195.031	393	10.826.976
<i>Di cui entro 100 Km</i>	280	6.969.454	288	8.495.041	282	6.907.287
Fornitori stranieri	1	31.717	2	69.582	14	249.913,7
<i>Turchia</i>	1	31.717	1	67.024	1	246.783
<i>Olanda</i>	-	-	-	-	1	24,3
<i>Spagna</i>	-	-	1	2.558	1	1.956,5
<i>Lussemburgo</i>	-	-	-	-	3	157,1
<i>Germania</i>	-	-	-	-	1	31,6
<i>Francia</i>	-	-	-	-	2	688,7
<i>Irlanda</i>	-	-	-	-	1	154,9
<i>Polonia</i>	-	-	-	-	4	117,6
<i>Cina</i>	-	-	-	-	1	246.783

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Indicatore (€)	2022	2023	2024
Valore economico direttamente generato	16.052.350	19.831.428	17.554.341
Valore economico distribuito	14.830.235	17.945.133	16.642.427
Costi operativi per beni e servizi	7.245.041	8.626.166	7.879.874
Retribuzione e benefit	6.721.798	8.018.307	7.941.190
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	256.931	429.365	235.513
Pagamenti alla PA	363.470	602.314	224.404

Pagamenti a favore della comunità	242.995	268.981	361.444
Valore economico trattenuto	1.222.114	1.886.295	911.914

GRI 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione; **VSME B11- 43**
Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva

Indicatore	2024
Numero totale di operazioni	15
Numero totale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	15
Percentuale	100%

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate; **VSME B11- 43** Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva

Indicatore	2022	2023	2024
Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati licenziati per motivi di corruzione	0	0	0
Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati disciplinati 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

L'impatto sociale

GRI 2-7 Dipendenti; **VSME B8 - 39** a) b) Workforce – General characteristics; **VSME B1 24** e)v.
Criteri per la redazione

N. dipendenti per contratto di lavoro, per genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	54	85	139	62	109	171	60	107	167
Determinato	1	4	5	2	1	3	1	0	1
Totale	55	89	144	64	110	174	61	107	168

N. dipendenti per contratto di lavoro, per genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	55	78	133	64	94	158	60	84	144
Part time	0	11	11	0	16	16	1	23	24
Totale	55	89	144	64	110	174	61	107	168

N. dipendenti per categorie di impiego, per genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	10	21	31	12	25	37	14	21	35
Operai	45	68	113	52	85	137	47	86	133
Totale	55	89	144	64	110	174	61	107	168

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti; **VSME C5 - 60** Altre caratteristiche (generali) della forza lavoro

N. altri lavoratori per categoria di impiego, per genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocinio alternanza scuola-lavoro	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Somministrati	116	278	394	93	291	382	0	0	0
<i>Di cui a tempo determinato</i>	113	270	383	88	283	371	11	32	43
<i>Di cui in staff leasing</i>	3	8	11	3	8	11	8	25	33
Totale	116	278	394	93	292	385	11	32	43

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover; **VSME B8-40** Forza Lavoro - Caratteristiche generali;
VSME B10- 42 a) Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

N. assunzioni, per fascia d'età e genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	7	12	19	11	10	21	1	1	2
30-50	8	10	18	4	14	18	5	7	12
> 50	1	3	4	3	1	4	1	1	2
Totale	16	25	41	18	25	43	7	9	16

Tasso di entrata, per fascia d'età e genere ⁶	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	6,0%	10,3%	16,2%	7,6%	6,9%	14,6%	0,6%	0,6%	1,1%
30-50	6,8%	8,5%	15,4%	2,8%	9,7%	12,5%	2,9%	4,0%	6,9%
> 50	0,9%	2,6%	3,4%	2,1%	0,7%	2,8%	0,6%	0,6%	1,1%
Totale	13,7%	21,4%	35,0%	12,5%	17,4%	29,9%	4,0%	5,2%	9,2%

N. cessazioni, per fascia d'età, genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	2	4	6	6	2	8	4	6	10
30-50	1	3	4	3	2	5	4	6	10
> 50	3	1	4	0	0	0	2	0	2
Totale	6	8	14	9	4	13	10	12	22

Tasso di uscita, per fascia d'età e genere ⁷	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	2%	3%	5%	4,2%	1,4%	5,6%	2,3%	3,4%	5,7%
30-50	1%	3%	3%	2,1%	1,4%	3,5%	2,3%	3,4%	5,7%
> 50	3%	1%	3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Totale	5%	7%	12%	6,3%	2,8%	9,0%	5,7%	6,9%	12,6%

⁶Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo: n° assunti/organico inizio periodo x 100

⁷Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° uscite/organico inizio periodo x 100

Tasso di turnover complessivo, per fascia d'età e genere ⁸	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	7%	12%	19%	11%	8%	18%	3%	4%	7%
30-50	7%	10%	17%	4%	10%	14%	5%	8%	13%
> 50	3%	3%	6%	2%	1%	3%	2%	1%	2%
Totale	17%	25%	42%	17%	18%	35%	10%	12%	22%

ESRS S1 - 15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Congedi per motivi familiari	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari ⁹	61	107	168
Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	4	8	12
di cui congedo di maternità	-	5	5
di cui congedo di paternità	4	-	4
di cui congedo parentale	0	0	0
di cui congedo per prestatori di assistenza	0	3	3

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; **VSME C5-59** Altre caratteristiche (generali) della forza lavoro; **VSME C9-65** Diversità di genere nell'organo di governance

Diversità negli organi di governo, per età e genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
>50	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Totale	1	0	1	1	0	1	1	0	1

Diversità negli organi di governo, per genere e area geografica	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Totale	1	0	1	1	0	1	1	0	1

⁸Il tasso di turnover (anche conosciuto come turnover complessivo) è stato calcolato nel seguente modo: (assunti + usciti nel periodo) / organico medio del periodo x 100

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere (2024)	<30			30-50			>50			Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Impiegati	1	4	5	9	9	18	4	8	12	35
Operai	15	22	37	26	48	74	6	16	22	133
Totale	16	26	42	35	57	92	10	24	34	168

Diversità tra i dipendenti, per genere e area geografica (2024)	Italia			UE			Extra UE			Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Impiegati	12	19	31	0	2	2	2	0	2	35
Operai	32	42	74	3	28	31	12	16	29	133
Totale	44	61	105	3	30	33	14	16	30	168

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere (2023)	<30			30-50			>50			Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Impiegati	2	6	8	6	11	17	4	8	12	37
Operai	20	26	46	23	45	68	9	14	23	137
Totale	22	32	54	29	56	85	13	22	35	174

Categorie protette, per fascia d'età e genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	0	0	0	0	2	2	0	2	2
30-50	0	2	2	1	2	3	3	3	6
> 50	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Totale	1	3	4	2	5	7	4	6	10

GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini¹⁰; **B1 42 c)**
 Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Categoria d'impiego	Livello	2023	2024
		Rapporto	Rapporto
Impiegati	VI	1,26	1,26
Impiegati	V	1,14	1,08
Operai	V	0,89	0,90
Impiegati	IV	0,88	0,84
Operai	IV	0,78	0,87
Impiegati	III	0,89	1,01
Operai	III	0,93	0,95
Impiegati	II	0,98	0,98
Operai	II	0,95	0,94
Apprendista operaio	II	0,95	0,98
Apprendista impiegato	I	0,10	-

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate; **VSME C7-62** a) b) Incidenti gravi in materia di diritti umani

N. episodi di discriminazione		
2022	2023	2024
0	0	0

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria; **VSME B10-42** d)
 Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Ore medie di formazione annua per genere e categoria	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	1,2	1,9	1,7	3,3	9,4	7,5	6,1	3,4	4,5
Operai	26,9	10,1	16,8	45,0	15,2	26,5	13,3	6,1	8,6
Ore medie complessive	22,2	8,1	13,5	37,2	13,9	22,4	11,6	5,5	7,8

¹⁰ Il rapporto donne-uomini è stato calcolato solo con riferimento al salario di base, in quanto non è stato possibile calcolarlo con riferimento alle retribuzioni. La Società si impegna a rendicontarlo puntualmente nel prossimo Bilancio di Sostenibilità.

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

Tipologia e ore di formazione	2022			2023			2024		
	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti	Formazione obbligatoria	Formazione volontaria	N. partecipanti
Privacy	0	8	1	0	4	1	0	4	2
Sicurezza sul lavoro	812	1.070	214	646	3.134	226	1286	0	227
Logistic Leader	56	0	19	120	0	20	0	0	0
Tecnica ¹¹	0	0	0	0	0	0	0	10	17
UNI/PdR 125	0	0	0	0	0	0	2	0	229
Totale	868	1.078	234	766	3.138	247	1288	14	475

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

% dipendenti coperti da un SGSSL certificato	2022	2023	2024
		100%	100%

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro; VSME B9-41 a) b) Forza lavoro – Salute e sicurezza¹²

Infortuni sul lavoro (dipendenti)	2022		2023		2024	
	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	0,87	1	0,77	3	2,032680419
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	1	0,67756014
Infortuni in itinere	0	0	0	0	2	1,35512028
Il numero di ore lavorate	229.541		257.744		295.177	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	104		33		74	

¹¹All'interno della formazione tecnica è stato inserito il corso sull'ancoraggio delle merci e quello sulla normativa RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti)

¹²Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate * 200.000

Infortuni sul lavoro (non dipendenti)	2022		2023		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	4	3,07	5	7,57	1	1,826238018
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Infortuni in itinere	0	0	0	0	2	3,652476036
Il numero di ore lavorate	260.120		132.105		109.515	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	35		62		3	

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

Elenco collaborazioni	
2024	
Associazione/ente/progetto	Tipo di collaborazione
AS Rugby Paese	Supporto alle attività sportive locali
ASD C.A. S.Giuseppe	Supporto alle attività sportive locali
ASD Volley Marca	Supporto alle attività sportive locali
Akka ASD	Supporto alle attività sportive locali
Associazione arte povera	Supporto alle attività sportive locali
ass. dil. Gruppo Dinamis	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Vincenza	Supporto alle attività sportive locali
Acquisto magliette e personalizzazione per trofeo "Città di Treviso"	Supporto alle attività sportive locali
Comune di Treviso	Supporto alle attività sportive locali
Diversport	Supporto alle attività sportive locali
Edizioni cartesia	Supporto alle attività sportive locali
F.I.R.	Supporto alle attività sportive locali
i Quindici	Supporto alle attività sportive locali
Jtomo	Supporto alle attività sportive locali
Judo Treviso	Supporto alle attività sportive locali

MM al Pozzo C5	Supporto alle attività sportive locali
Mogliano Veneto Rugby	Supporto alle attività sportive locali
Polisportiva disabili della marca	Supporto alle attività sportive locali
Polisportiva Rugby	Supporto alle attività sportive locali
Publiscoop più	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Casale	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Riviera 1975	Supporto alle attività sportive locali
Rugby Valdobbiadene Segusino	Supporto alle attività sportive locali
Ruggers Tarvisium	Supporto alle attività sportive locali
Sci Club Cornuda	Supporto alle attività sportive locali
Scuola di Rugby Vendramin	Supporto alle attività sportive locali
Silea Rugby 1981 asd	Supporto alle attività sportive locali
Universo TV Basket	Supporto alle attività sportive locali
Imoco Volley	Sponsorizzazioni
Benetton Rugby	Sponsorizzazioni
Parrocchia di Ponzano	Progetti di utilità sociale
Advar onlus	Progetti di utilità sociale
Fрати S. Antonino	Progetti di utilità sociale
Polisportiva S. Bona	Progetti di utilità sociale
I bambini delle fate	Progetti di utilità sociale
Welfarecare	Progetti di utilità sociale
Supporto totale	388.845 €

2023	
Associazione/ente/progetto	Tipo di collaborazione
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
Benetton rugby	Sponsorizzazione
Imoco Volley	Sponsorizzazione
Mici Felici	Progetti di utilità sociale
I bambini delle fate	Progetti di utilità sociale
WelfareCare	Progetti di utilità sociale
Calendario Perazza	Progetti di utilità sociale
Supporto totale	201.235 €

2022	
Associazione/ente/progetto	Tipo di collaborazione
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 Valdobbiadene	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
Supporto totale	223.464 €

L'impatto ambientale

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione; **VSME B3-29** Energia ed emissioni di gas a effetto serra

Consumi energetici per fonte	u.m. ¹³	2022	2023	2024
Energia elettrica acquistata	MWh	615,7	846,9	883,4
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	554,2	762,2	883,4
Gas metano per riscaldamento e alimentazione caldaia tunnel stiro	MWh	280,9	294,3	243,7
Gasolio per alimentazione auto e mezzi	MWh	77,7	99,1	104,5
Benzina per alimentazione auto	MWh	7,0	36,4	100,7
Totale	MWh	981,3	1.276,7	1.332,3

La flotta di DebbyLine (2024)				
EURO	Alimentazione	n.	km percorsi	Consumi (l)
EURO 2	Gasolio	1	24.831	5.173
EURO 4	Gasolio	2	20.678	2.197
EURO 5	Gasolio	1	13.007	867
EURO 6	Gasolio	2	34.339	2.289
EURO 6	Benzina	11	166.682	10.895

GRI 302-3 Intensità energetica

Intensità energetica				
Indicatore	u.m.	2022	2023	2024
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione	MWh	981,3	1.276,7	1.332,3
Valore della produzione	€	16.213.678	19.921.864	17.576.904
Intensità energetica	MWh/M€	60,5	64,1	75,8

¹³Per la conversione in MWh sono stati utilizzati i fattori pubblicati da DEFRA UK (Department for Environment, Food and Rural Affairs).

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1); **VSME B3-30** Energia ed emissioni di gas a effetto serra

Emissioni Scope 1 ¹⁴	u.m.	2022	2023	2024
Da consumi di gas metano per riscaldamento e per alimentazione caldaia tunnel stiro	tCO ₂ eq	58,35	61,29	50,75
Da consumi di gasolio per alimentazione flotta	tCO ₂ eq	13,31	18,12	18,65
Da consumi di benzina per alimentazione flotta	tCO ₂ eq	2,22	11,53	32,41
Totale Scope 1	tCO₂eq	73,88	90,94	101,81

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 2); **VSME B3-30** Energia ed emissioni di gas a effetto serra

Emissioni Scope 2 (market-based) ¹⁵	u.m.	2022	2023	2024
Da energia elettrica acquistata	tCO ₂ eq	28,15	42,39	0
Totale Scope 2 (market-based)	tCO₂eq	28,15	42,39	0

GRI 305-4 Intensità delle emissioni; **VSME B3-31** Energia ed emissioni di gas a effetto serra

Intensità delle emissioni	u.m.	2022	2023	2024
Emissioni totali dell'organizzazione (Scope 1 e Scope 2)	tCO ₂ eq	102,0	133,3	101,8
Valore della produzione	€	16.213.678	19.921.864	17.576.904
Intensità delle emissioni di GHG	tCO₂eq/M€	6,29	6,69	5,79

¹⁴Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1:

- da consumi di gas metano per il riscaldamento e l'alimentazione della caldaia tunnel stiro: DEFRA UK (Department for Environment, Food and Rural Affairs). Per favorire la comparabilità tra gli anni, sono stati ricalcolati anche i dati 2022 e 2023;

- da consumi di gasolio e benzina per l'alimentazione della flotta: Fattori di conversione ISPRA 2021 (per gli anni 2022 e 2023), Fattori di conversione ISPRA 2022 (per il 2024)

¹⁵Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 market-based sono stati utilizzati i fattori emissivi pubblicati da AIB (Association of Issuing bodies). Per favorire la comparabilità tra gli anni, sono stati ricalcolati anche i dati 2022 e 2023.

GRI 306-3 Rifiuti generati; **GRI 306-4** Rifiuti non conferiti in discarica; **GRI 306-5** Rifiuti conferiti in discarica; **VSME B7-38** a) b) Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Quantità di rifiuti generati per tipologia ¹⁶						
Codice CER	Tipologia di rifiuto	u.m	2022	2023	2024	Destino ¹⁷ (2024)
150101	Imballaggi in carta e cartone	t	509,81	622,71	528,74	R
150102	Imballaggi in plastica	t	45,97	53,03	44,22	R
170405	Ferro e acciaio	t	1,30	1,76	15,32	R
150106	Imballaggi in materiali misti	t	7,24	0	2,64	R
200304	Fanghi delle fosse settiche	t	22,92	13,45	34,95	D
160604	Batterie alcaline (tranne 16 06 03)	t	0	0	0,001	D
150110*	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	t	0	0,009	0,003	R
160601*	Batterie al piombo	t	0	0,128	0,005	R
150111*	Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose	t	0	0,015	0,009	R
150202*	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	t	0	0,001	0,027	R
160708*	Rifiuti contenenti oli	t	0	0	8,5	R
Totale		t	587,24	691,09	634,42	

GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume; **VSME B7-38** c) Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Materiali utilizzati per peso	u.m.	Rinnovabile	2022	2023	2024
Plastica	t	No	45,02	25,23	27,07
Carta e cartone	t	Sì	143,82	131,36	98,51
Legno	t	Sì	214,42	217,11	150,15

¹⁶I rifiuti pericolosi sono stati segnalati con "***"

¹⁷Come previsto dal D.Lgs. 152/2006, il destino dei rifiuti è indicato dalle sigle "R" (operazione di recupero) e "D" (operazione di smaltimento).

GRI 301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati

Materiali riciclati	u.m.	2024
Plastica	t	27,07
<i>di cui riciclato</i>	<i>t</i>	78%
Carta e cartone	t	98,51
<i>di cui riciclato</i>	<i>t</i>	47%
Legno	t	150,15
<i>di cui riciclato</i>	<i>t</i>	100%



Indice dei contenuti

Indice dei contenuti

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
Informazioni generali					
B1-24 a) e) B1 - 25	Criteri per la redazione	2-1	Dettagli organizzativi	Nota metodologica	
B1-24 c) d)	Criteri per la redazione	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		L'analisi di materialità è stata sostituita con l'analisi di doppia rilevanza, in conformità alle indicazioni degli Standard Europei sul Reporting di Sostenibilità (ESRS)
		2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna
C1 - 47	Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Identità aziendale; Condotta delle imprese	
B8 - 39 a) b) B1 24 e)v.	Forza lavoro - Caratteristiche generali Criteri per la redazione	2-7	Dipendenti	Forza lavoro propria; Informazioni di dettaglio	
C5 - 60	Altre caratteristiche (generali) della forza lavoro	2-8	Lavoratori non dipendenti	Forza lavoro propria; Informazioni di dettaglio	
		2-9	Struttura e composizione della governance	La gestione d'impresa in DebbyLine	
		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

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
		2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il presente Bilancio è stato approvato in data 22/07/2025
		2-15	Conflitti d'interesse		Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile
		2-16	Comunicazione delle criticità	Condotta delle imprese	
		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. 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
C2 - 48 - 49	Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
B2 - 26 - 27	Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	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	

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
		2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi		Nel corso del 2024 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 sustainability@debbyline.it 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
		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
B10 - 42 c)	Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	2-30	Contratti collettivi		Il 100% dei dipendenti e dei lavoratori interinali è coperto dal CCNL tessile-industria
Governance					
B11-43	Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva	205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Condotta delle imprese; Informativa di dettaglio	
B11-43	Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva	205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione		Nel corso dell'anno non sono state erogate attività formative in materia
B11-43	Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Informativa di dettaglio	
		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 è stato redatto il primo Codice di Condotta di fornitori di DebbyLine che verrà formalmente approvato nel corso del 2025
		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 è stato redatto il primo Codice di Condotta di fornitori di DebbyLine che verrà formalmente approvato nel corso del 2025

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
		204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Condotta delle imprese; Informativa di dettaglio	
		201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Performance economica; Informativa di dettaglio	
Sociale					
B8-40 B10- 42 a)	Forza lavoro - Caratteristiche generali Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	401-1	Nuove assunzioni e turnover	Forza lavoro propria; Attrazione e benessere delle risorse; Informativa di dettaglio	
		401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Forza lavoro propria; Attrazione e benessere delle risorse	
		403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori	
		403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori	
		403-3	Servizi per la salute professionale	Forza lavoro propria; 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	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori	
		403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori	
		403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Forza lavoro propria; 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	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori	
		403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informativa di dettaglio	
B9-41 a) b)	Forza lavoro - Salute e sicurezza	403-9	Infortuni sul lavoro	Forza lavoro propria; Salute e sicurezza dei lavoratori; Informativa di dettaglio	
B9-41 b)	Forza lavoro - Salute e sicurezza	403-10	Malattia professionale	Informativa di dettaglio	

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
C5-59 C9-65	Altre caratteristiche (generali) della forza lavoro Diversità di genere all'interno dell'organo di governance	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Informativa di dettaglio	
B10 42 b)	Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Informativa di dettaglio	Non è stato possibile rendicontare l'indicatore con riferimento alle retribuzioni. La Società si impegna a rendicontarlo completamente nel prossimo Bilancio
C7-62 a) b)	Incidenti gravi in materia di diritti umani	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Informativa di dettaglio	
B10-42 d)	Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Informativa di dettaglio	
		404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Forza lavoro propria; Formazione e sviluppo del capitale umano; Salute e sicurezza dei lavoratori; Informativa di dettaglio	
		417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Nel corso dell'anno non sono stati registrati episodi di non conformità
		418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Nel corso dell'anno non sono state ricevute segnalazioni in merito alla violazione della privacy dei clienti e perdita dei loro dati
		413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Sostegno alla comunità; Informativa di dettaglio	
Ambiente					
B3-29	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	302-1	Consumo di energia interno dell'organizzazione	Cambiamenti climatici; Efficientamento energetico di sedi e magazzino; Informativa di dettaglio	
		302-3	Intensità energetica	Cambiamenti climatici; Efficientamento energetico di sedi e magazzino; Informativa di dettaglio	
		302-4	Riduzione del consumo di energia	Cambiamenti climatici; Efficientamento energetico di sedi e magazzino	

Standard VSME		Standard GRI		Capitolo/ Paragrafo	Note
Standard	Informativa	Standard	Informativa		
B3-30	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cambiamenti climatici; Cambiamento climatico ed emissioni; Informativa di dettaglio	
B3-30	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cambiamenti climatici; Cambiamento climatico ed emissioni; Informativa di dettaglio	
B3-31	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Cambiamenti climatici; Cambiamento climatico ed emissioni; Informativa di dettaglio	
		306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione dei rifiuti	
		306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione dei rifiuti	
B7-38 a)	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	306-3	Rifiuti generati	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione dei rifiuti; Informativa di dettaglio	
B7-38 b)	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione dei rifiuti; Informativa di dettaglio	
B7-38 b)	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione dei rifiuti; Informativa di dettaglio	
B7-38 c)	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione degli imballaggi e delle materie prime; Informativa di dettaglio	
		301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Uso delle risorse ed economia circolare; Gestione degli imballaggi e delle materie prime; Informativa di dettaglio	

Si riportano di seguito alcuni indicatori ESRS rendicontati, nello specifico, per lo svolgimento dell'analisi di doppia rilevanza e per il monitoraggio dei congedi per motivi familiari:

ESRS	Informativa	Sezione
ESRS 1	Doppia rilevanza; Rilevanza dell'impatto e Rilevanza finanziaria [3.3, 3.4, 3.5]	Analisi di doppia rilevanza
ESRS S1-15	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Informativa di dettaglio



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