



BILANCIO SOCIALE
PAS 24000 – UNI PdR 125
– ISO 30415
ANNO 2025
al 31.12.2025

Data di redazione 18/02/2026

INDICE

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
2.1 FILOSOFIA AZIENDALE	5
2.2 VALORI DI RIFERIMENTO	6
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
3.1 INTRODUZIONE	9
3.2 POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
3.3 PRINCIPALI STAKEHOLDER	10
Personale	10
Formazione e coinvolgimento del personale	14
Clienti	14
Soci e Direzione	14
Società controllate e collegate	15
Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori, Collaboratori, consulenti	15
Istituzioni	16
Associazioni e ONG:	16
Organismi di certificazione	17
Sindacati	17
Concorrenti	17
Istituti Finanziari e di Assicurazione	17
Comunità locali	18
3.4 COMUNICAZIONE	18
3.5 AUDIT INTERNI ED ESTERNI, RIESAME, OBBIETTIVI	18
4. REQUISITI DELLA NORMA PAS 24000	19
4.1 Politica sui diritti umani	19
4.2 Lavoro forzato e obbligato	20
4.3 Lavoro infantile	21
4.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	21
4.5 Discriminazione	22
4.6 Salute e Sicurezza sul lavoro	23
4.7 Sicurezza degli Edifici	24
4.8 Lavoro e rapporti contrattuali	24
4.9 Orario di lavoro	26
4.10 Meccanismo di Reclamo	26
4.11 Etica Aziendale	27

1. INTRODUZIONE

La responsabilità sociale, tema che continua ad essere sentito come un'esigenza sempre più forte e centrale, è uno degli aspetti verso i quali la nostra azienda vuole concentrare la propria attenzione come parte di **un concetto di sostenibilità globale ESG, ambientale, sociale e di Governance**.

Correttezza, responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, pari opportunità, rispetto delle differenze, retribuzione dignitosa, benessere lavorativo sembrano condizionare in modo crescente l'economia e i sistemi sociali. Parallelamente aumenta l'attenzione sull'impatto da e verso le parti interessate con cui l'azienda si relaziona (istituzioni, lavoratori e lavoratrici, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, popolazione locale ecc....). In questo contesto, sempre più aziende decidono di adottare specifici strumenti di gestione etica, come ad esempio codici etici, bilanci e certificazioni sociali, ambientali, energetici, di sostenibilità.

KOSTELIA SRL ha intrapreso nel 2020 il percorso di certificazione della Responsabilità Sociale secondo la norma **SA8000**, giungendo ad ottenere la certificazione del proprio sistema a settembre 2021, optando tuttavia nel 2024 per la analoga norma **PAS 24000** perché meglio integrabile con i sistemi di gestione nel frattempo conseguiti: **ISO 9001** (Sistema Qualità), **ISO 14001** (Sistema Gestione Ambientale), **ISO 45001** (Sistema Gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro), **ISO 50001** (Sistema Gestione Energetica), **ISO 37001** (Sistema Gestione prevenzione della corruzione).

Per migliorare il proprio impegno nella responsabilità sociale Kostelia ha inoltre conseguito nel 2023 la certificazione **UNI Pdr125:2022** per la parità di genere e l'asseverazione di un sistema di gestione del personale rispettoso delle differenze non discriminatorio secondo la norma **ISO 30415 Diversity & Inclusion**.

Infine, ad ottobre 2024, Kostelia ha ottenuto la certificazione **14064** per la gestione e rendicontazione delle emissioni di gas serra.

Dai sistemi di implementati e certificati desideriamo qui richiamare alcuni documenti redatti Kostelia:

- Politica Integrata, comprensiva di aspetti correlati a Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversity & Inclusion;
- Codice Etico
- Bilancio Sociale
- Piano Strategico secondo quanto previsto dalla norma UNI Pdr125 volto a favorire la parità di genere in azienda, redatto dal Comitato Guida (qui chiamato Comitato per la Parità di Genere) che definisce obiettivi, azioni per conseguirli, responsabilità, risorse e tempistica correlati a 6 aree: assunzione, opportunità di carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, molestie e mobbing sul luogo di lavoro

L'obiettivo del presente Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti realizzati da KOSTELIA SRL per garantire la conformità ai requisiti delle norme PAS 24000, UNI Pdr125 e ISO 30415, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility, CSR)

2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA



Kostelia srl è un'azienda attiva dal gennaio 2005 nel settore della logistica di magazzino, dei trasporti e delle spedizioni, dei servizi di valore aggiunto per l'industria. L'esperienza dei suoi operatori, tutti provenienti da primarie aziende di logistica e spedizioni, fanno di Kostelia srl un'azienda dotata da un solido know-how e di una forte propensione all'innovazione.

I nostri magazzini, ripartiti in unità specializzate nel "Fashion Logistics" e "General Cargo Goods", raggiungeranno nel 2026 una superficie pari a circa 25.000 metri quadri (cresciuta di circa 6400 mq rispetto al 2024) e sono dotati di tutte le migliori strutture di stoccaggio e mezzi di movimentazione moderni ed efficienti.

Il nostro sistema informativo, da noi espressamente sviluppato, è in grado di colloquiare con tutti gli ERP più diffusi ed è costruito in maniera del tutto flessibile per centrare le necessità del cliente ed uniformarsi ai suoi metodi di lavoro.

Nell'ottica di continua espansione l'anno 2025 ha visto per Kostelia l'acquisizione di ulteriori 6400 mt circa in località Pian dell'Isola nel comune di Rignano Sull Arno (FI).

L'aumento di superfici con l'acquisizione di nuova clientela ha richiesto l'assunzione di nuovo personale nei siti di posizionamento magazzini.

L'ufficio IT di Terni, in Umbria, vede nel suo organico a fine 2025 la presenza di 6 persone, di cui 2 donne e 4 uomini.

La pluriennale collaborazione con CAPA Int (conclusa 2024) American School in Florence e Syracuse University (terminata 2025) ci hanno permesso di confrontarci con il mondo accademico italiano e statunitense in termini di ottimizzazione delle risorse e di governo della Supply Chain.

Essere al passo con l'avanguardia dei sistemi e dei metodi è la nostra più grande sfida per offrire alla nostra clientela le migliori soluzioni possibili. Per questo, nell'anno 2026 questa attività si conclude, in quanto, l'impegno della dirigenza all'espansione aziendale, si fa sempre più pressante.

Per quanto riguarda gli obiettivi di responsabilità sociale, sono stati effettuati ulteriori migliorie alle strutture di magazzino in termini di sicurezza, in particolare per il controllo delle scaffalature per tutti i magazzini, con l'effettuazione di controlli periodici sia da tecnici abilitati esterni che da personale interno debitamente formato.

Considerato il buon andamento dell'azienda sono stati anche realizzati investimenti in altre attività e abbiamo continuato a riconoscere premi in denaro a tutti i dipendenti.



2.1 FILOSOFIA AZIENDALE

Siamo fermamente convinti che avere una logistica efficace sia un valore aggiunto per qualsiasi azienda. I nostri servizi sono svolti per la massima soddisfazione del cliente, con lead times molto ridotti ed alta flessibilità. L'approccio alle operazioni è sempre rivolto alla massima Responsiveness, ma parimenti cerchiamo sempre il miglior rapporto tra prestazione e costo relativo.

La nostra clientela è ormai di lungo corso e fidelizzata per la qualità e la convenienza dei nostri servizi. Per noi non esiste la standardizzazione delle operazioni, ma ci uniformiamo alle necessità del cliente studiando soluzioni personalizzate sempre all'avanguardia.

Nelle politiche di Kostelia lavoratori e lavoratrici rivestono un ruolo centrale, poiché è nostra ferma convinzione che un ambiente di lavoro positivo sia presupposto importante per un buon servizio svolto per i Clienti. Il percorso di certificazioni volontarie intraprese (Etica, Parità di Genere, Diversità & Inclusione a fronte delle norme PAS 24000, Uni PDR125 e ISO 30415) è per noi una attestazione formale della nostra filosofia e del nostro modo di agire nei confronti delle persone, che si basa sui seguenti pilastri:

INCLUSIVITA'. Crediamo fermamente che la cultura dell'inclusività nasca dall'educazione che in famiglia, nella scuola e in fine nella società ciascun individuo dovrebbe ricevere.

NON DISCRIMINAZIONE. Vale come concetto che diverso “non è mai pericoloso” e che tale concetto rappresenti per tutti noi un’occasione di arricchimento, scambio, crescita.

EQUITA’. Nella storia della nostra azienda, abbiamo sempre cercato di rispondere con equità di trattamento, salario e rispetto verso i nostri dipendenti. Crediamo che il capitale umano sia una risorsa fatta di individui non di numeri.

TUTELA DELLA GENITORIALITA’ E CURA. Da sempre crediamo che essere genitore sia un mestiere difficile e meraviglioso. Guardiamo con favore alla famiglia che si allarga; nel nostro personale prevale la componente femminile anche nelle mansioni operative, e questo conferma la nostra filosofia nel credere che si possa lavorare bene anche mettendo al mondo dei figli.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO siamo certificati SA8000 dal settembre 2021 (PAS 24000 da novembre 2024) e nel 2023 abbiamo iniziato un cammino per favorire la parità di genere e la diversità e inclusione, convinti che sempre di più ci sia bisogno di esempi virtuosi, non per ricevere premi ma per vivere e cercare di cambiare nel nostro piccolo la visione di un mondo impersonale ed accecato dall’intolleranza.

Per enunciare tutti i principi etici a cui Kostelia e tutto il personale deve attenersi, abbiamo redatto un **Codice Etico**, pubblicato sul nostro sito internet www.kostelia.it e costantemente aggiornato



2.2 VALORI DI RIFERIMENTO

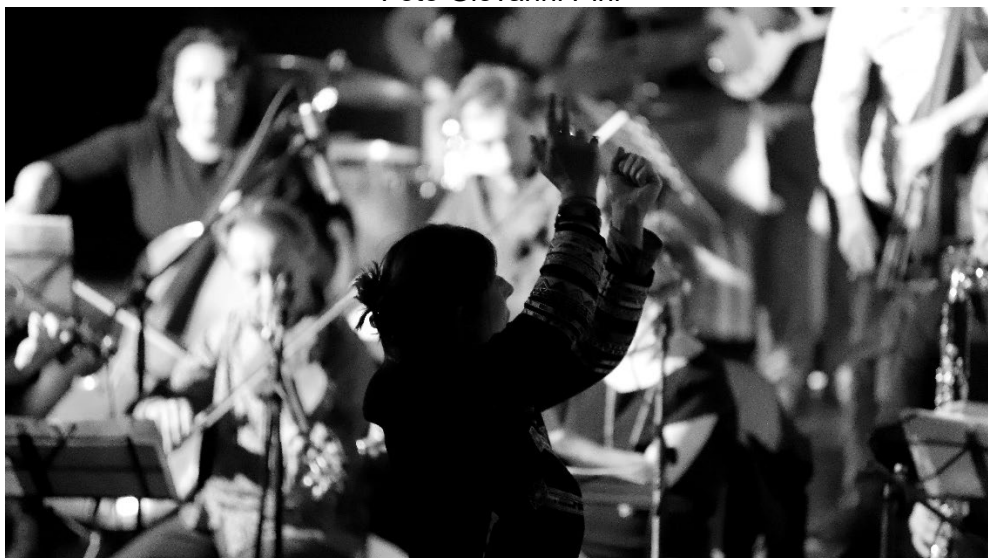
I principali valori di riferimento di KOSTELIA SRL sono:

- ❖ la soddisfazione dei Clienti
- ❖ perseguimento del benessere del personale e dei Soci attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale, rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia, rispetto della normativa vigente sulle condizioni lavorative, compresa la sicurezza sui luoghi di lavoro, il superamento di pregiudizi, discriminazioni, bias, disparità di opportunità di carriera e di guadagno, in particolare del genere femminile o di minoranze che potrebbero subire discriminazione.
- ❖ correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo

- ❖ promozione della tutela dei diritti umani, anche attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- ❖ trasparenza e dialogo con le istituzioni
- ❖ promozione, sostegno, finanziamento di attività culturali locali di archeologia (Trust di scopo Sostratos), musica, spettacolo (Sounds on Friday).

Momento del Sounds on Friday

Foto Giovanni Pini



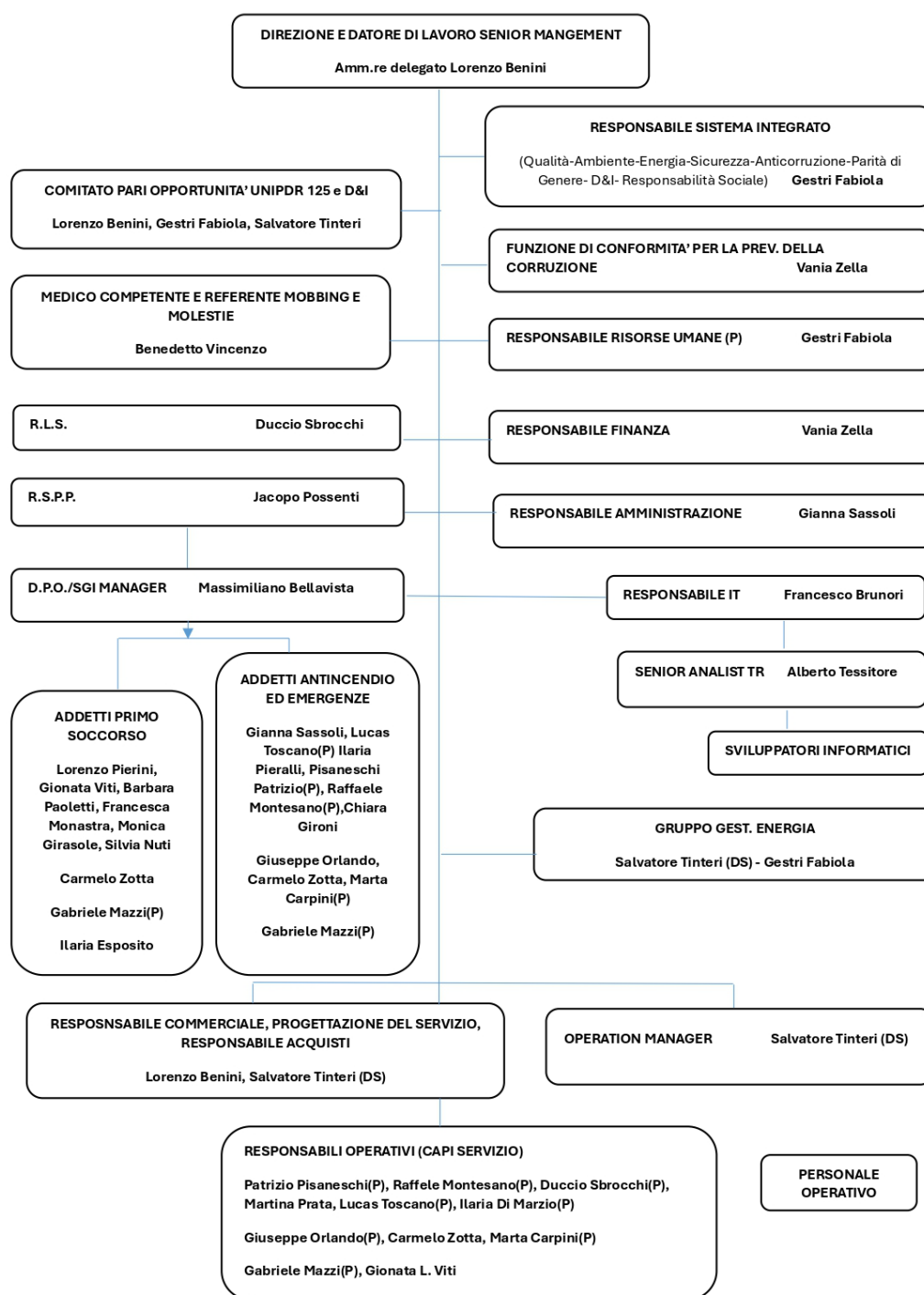
Scavo archeologico sponsorizzato da Sostratos

Athena ultimo quarto secolo IV AC – Scavi di Monte Sant’Elia di Roccaforzata (TA)



1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito viene presentato l'organigramma in essere a 07-10-2025:



Legenda: DS: Dirigente Sicurezza

P: Preposto

agg. 07/10/2025



3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 INTRODUZIONE

La Kostelia Srl si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che risponde alle norme PAS 24000 (in precedenza SA8000), UNI PdR125 e ISO 30415.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, integrate laddove possibile tra i vari sistemi, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alle varie norme certificate
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

In seguito al passaggio alla norma PAS 24000 e all'integrazione tra i vari sistemi di gestione implementati e certificati, abbiamo provveduto ad integrare le varie politiche aziendali in un'unica politica che riassume i nostri intenti relativi:

- alla qualità dei processi aziendali (ISO 9001)
- a prevenire qualsiasi forma di corruzione (ISO 37001)
- al rispetto e alla corretta gestione degli aspetti ambientali (ISO 14001)
- al monitoraggio dell'emissione di gas serra (ISO 14067)
- ad analizzare i consumi energetici, individuando opportunità di miglioramento (ISO 50001)
- a gestire correttamente gli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro (ISO 45001)
- al rispetto della responsabilità sociale nei confronti del personale (PAS 24000)
- a favorire la parità di genere (UNI PdR125)
- a favorire un ambiente dove prevalga il rispetto per le persone, permettendo la convivenza di differenze senza discriminazioni e offrendo a tutti le stesse opportunità (ISO 30415)

La nostra politica integrata è stata approvata in data 20.08.24, pubblicata sul nostro sito internet www.kostelia.it.

La Direzione di Kostelia Srl è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dall'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.

3.3 PRINCIPALI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla KOSTELIA SRL che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder:

Personale

La responsabilità sociale nel confronto del personale e di collaboratori si afferma nel rispetto dei seguenti principi:

- Chiarezza nei rapporti e nell’assegnazione dei compiti e delle responsabilità
- Sviluppo delle competenze e opportunità di crescita in funzione delle competenze
- Attenzione alle tematiche ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro
- Rispetto di lavoratori, lavoratrici, collaboratori e collaboratrici come persone
- Remunerazione minima sufficiente per una vita dignitosa
- Remunerazione correlata a competenze e responsabilità
- Rispetto dei requisiti previsti dal CCNL applicato e dalla normativa sul lavoro
- Imparzialità ed equità di trattamento dal momento dell’assunzione fino alla cessazione
- Attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione, nella crescita delle competenze e della professionalità, indipendentemente da caratteristiche (come genere di appartenenza, provenienza etnica e/o regionale, nazionalità, lingua parlata, orientamento sessuale, credo politico o religioso, aspetto fisico ecc....) che esulino dalle competenze necessarie per il lavoro cui sono stati assegnati.

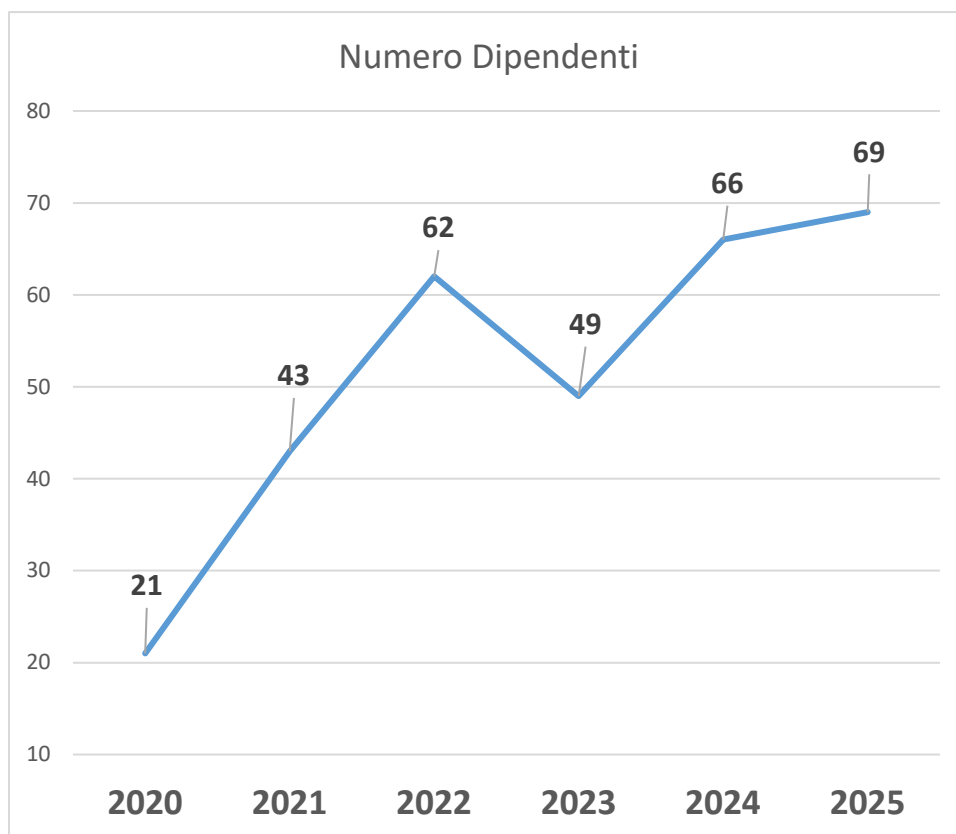


Il personale comprende le seguenti categorie:

Tab. 1 – Ripartizione del personale per categoria lavorativa (al 31/12)

Categoria lavorativa	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dirigenti				1	1	1
Quadri					3	4
Impiegati	5	7	7	7	12	18
Operai	16	34	54	41	50	46
Interinali						
Stagisti/apprendisti		2	1			
Numero totale	21	43	62	49	66	69

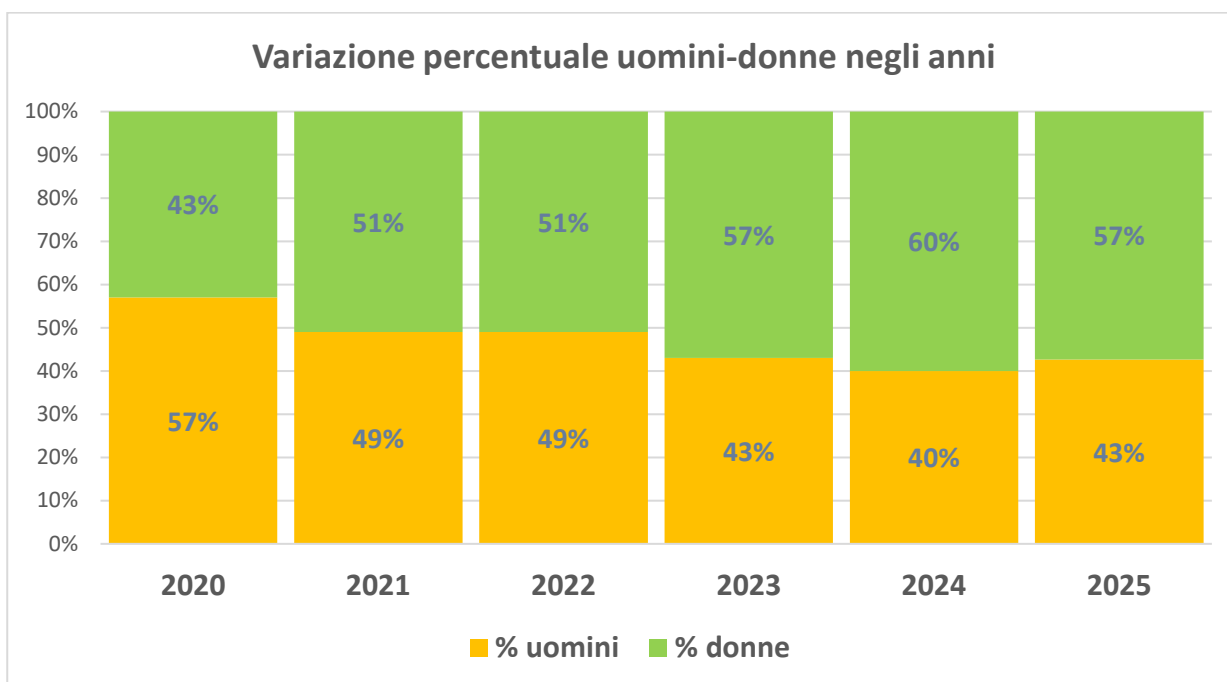
Tab. 2 – Andamento n° dipendenti nel tempo



Tab. 3 – Ripartizione del personale per genere in percentuale

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% uomini	57%	49%	49%	43%	40%	43%
% donne	43%	51%	51%	57%	60%	57%

Tab. 4 – Andamento percentuale per genere nel tempo



Altro indicatore da tenere in considerazione, per il benessere del personale, è l'indice di turnover, che abbiamo cominciato a calcolare dal 2023, anno in cui è sono state conseguite le certificazioni UNI PdR125 e ISO 30415.

Tab. 5 – Analisi del turnover in entrata e in uscita per genere (percentuale donne su totale donne e uomini su totale uomini)

TURNOVER	2022		2023		2024		2025	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
In entrata	33%	25%	28%	18%	26%	33%	16%	22%
In uscita	9%	16%	13%	32%	3%	7%	14%	6%
Delta entrata - uscita	+24%	+9%	+15%	-14%	+ 23%	+ 26%	+ 2%	+ 16%

Il calcolo è stato fatto su tutte le persone transitate in Kostelia nell'anno preso in considerazione. Da tenere presente che sul turnover incide la presenza di personale a tempo determinato. La tipologia di lavoro, infatti, spesso legata a singole commesse, determina la necessità di assunzioni temporanee, sebbene la nostra politica sia, laddove possibile, di stabilizzare tali situazioni con trasformazioni in assunzioni a tempo indeterminato; questo si può notare in particolare nel 2024, con turnover in entrata elevati ma turnover in uscita bassi. In linea generale, comunque, il delta tra turnover in entrata rispetto a quello in uscita è positivo.

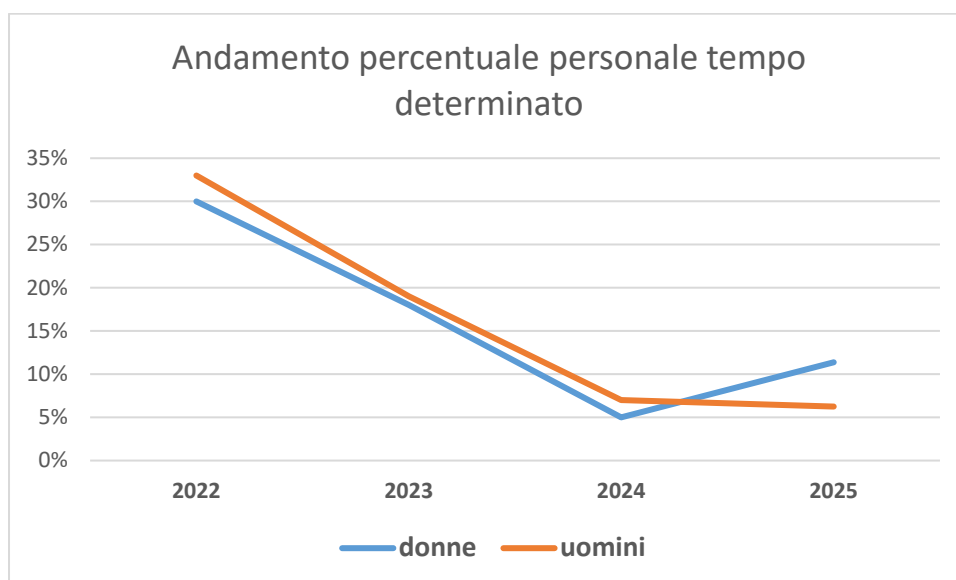
Tab. 6 – Situazione personale tempo determinato e indeterminato per genere (percentuale donne su totale donne e uomini su totale uomini)

Tipologia contratto	2022		2023		2024		2025	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Tempo determinato	30%	33%	18%	19%	5%	7%	5%	7%
Tempo indeterminato	70%	67%	82%	81%	95%	93%	95%	93%

Nella tabella 6 si può notare come, nel tempo, la quota di personale a tempo determinato sia calata, e come quindi si tenda a stabilizzare il personale assunto.

Nel 2025 ad esempio sono stati trasformati 4 contratti da tempo determinato a indeterminato, di cui 3 donne (il 75%).

Tab. 8 – andamento percentuale personale a tempo determinato (percentuale donne su totale donne e uomini su totale uomini)



Tab. 9 – percentuale part-time per genere (percentuale donne su totale donne e uomini su totale uomini)

	2022		2023		2024		2025	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Part-time	3,03%	6,25%	2,78%	3,45%	2,63%	3,70%	2,27%	3,13%

Solo una piccola parte del personale ha un contratto part-time, generalmente concesso per esplicita richiesta del o della dipendente.

Formazione e coinvolgimento del personale

Tab. 10 –formazione del personale sulle norma PAS 24000, UNI PdR125, ISO 30415

Anno di riferimento	2023	2024	2025
N° ore totali	230	320	300
N° partecipanti	50	60	82

Nel corso del 2024 abbiamo sostituito la norma SA8000 (il cui certificato scadeva il 21/09/2024) ed a implementare PAS 24000, certificata il 20/11/24 e mantenuta nel 2025. Al posto della figura del Responsabile Lavoratori per l'Etica, prevista da SA8000, il personale ha creato Comitati di Lavoratori e lavoratrici per le varie unità operative; i comitati hanno incontri durante l'anno con la Responsabile dei Sistemi di Gestione Integrati, Fabiola Gestri, per favorire la consultazione e partecipazione dei lavoratori all'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale, collaborando al miglioramento continuo, alla valutazione dei rischi connessi agli aspetti etici, sociali, lavorativi, alle problematiche insorte.

Nel 2025 abbiamo sostenuto la verifica per il mantenimento della certificazione UNI PdR125 e dell'asseverazione ISO 30415.

Alla fine del 2025 è stato inoltre somministrato a tutti i lavoratori e le lavoratrici un questionario sulla loro percezione relativamente alla parità, alla conciliazione dei tempi vita lavoro, alla discriminazione, alla situazione relativa alle molestie e mobbing. I risultati sono in corso di elaborazione e verranno restituiti al personale entro settembre 2026.

Clienti

I Clienti dell'Azienda sono essenzialmente Aziende nazionali e internazionali che necessitano di servizi di logistica (magazzinaggio, gestione spedizioni anche in e-commerce, packaging ecc....) per i propri prodotti (Es. moda, cosmetici, giocattoli...). Kostelia si propone di fornire ai propri Clienti un servizio di alta qualità che vede la parola "responsiveness" come protagonista ma parimenti ricerca sempre il miglior rapporto tra prestazione e costo relativo.

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

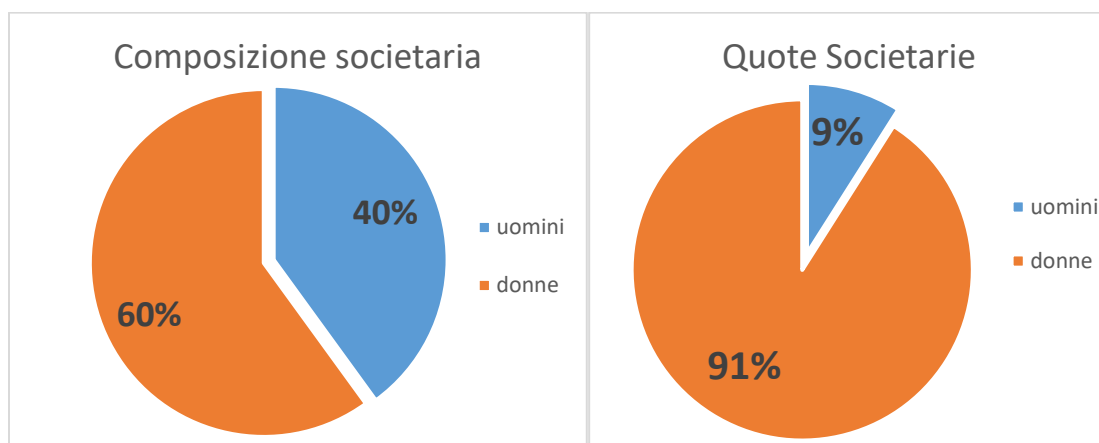
- Rispetto dei requisiti cogenti e contrattuali, soddisfacimento delle aspettative implicite ed esplicite, in particolare rispetto dei tempi di consegna
- elevato rapporto qualità/prezzo
- Rispetto di diritti dei lavoratori, fornendo prove esplicite del perseguimento di politiche di eticità, parità di genere, Diversity & Inclusion

Soci e Direzione

Nel 2025 i soci Aziendali sono rimasti 5, di cui 3 donne e 2 uomini, Le quote societarie risultano in prevalenza in mano alle donne.

Kostelia ha inoltre un Amministratore delegato, diverso dalla proprietà, e dal 2024 ha anche un Direttore Operativo, entrambi di genere maschile.

Tab. 11 e 12 – Composizione societaria per genere e Quote societarie per genere



La Responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Redditività
- Rispetto delle leggi, delle regole e procedure aziendali
- Raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti
- condivisione di valori e informazioni
- lealtà, solidità, responsabilità di impresa

Società controllate e collegate

Kostelia nel 2025 ha tre società controllate: una dello stesso settore logistico in joint venture con un'altra società, un'azienda agricola e una società di noleggio barche a vela da diporto.

La Responsabilità sociale nei loro confronti si attua:

- nel rispetto delle leggi, delle regole e procedure aziendali
- nel raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti
- nella condivisione di valori e informazioni
- nella lealtà, solidità, responsabilità di impresa.

Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori, Collaboratori, consulenti

Da rilevare che i fornitori diretti significativi di Kostelia sono estremamente limitati; si tratta di aziende che forniscono macchinari, attrezzature, materiale di packaging; molto limitato l'utilizzo diretto di corrieri per la movimentazione delle merci, poiché questi in genere sono scelti direttamente dai nostri Clienti.

in particolare, **è politica di Kostelia di non utilizzare il subappalto**. L'utilizzo di società di facchinaggio può essere contemplato solo in situazioni di picco di lavoro, per periodi di tempo limitati e solo come supporto al proprio personale.

Questo approccio vuole essere in controtendenza rispetto alle criticità attuali del settore logistica, che vede nell'utilizzo intensivo della catena di subappalti e nella precarietà lavorativa rischi aumentati di sfruttamento di lavoratrici e lavoratori.

Avendo acquisito, oltre a PAS 24000, le certificazioni UNI PDR 125 Parità di Genere, ISO 30415 Diversità & Inclusione, la Kostelia Srl ha avviato la qualifica, monitoraggio e collaborazione con fornitori/subappaltatori e sub-fornitori attraverso i seguenti strumenti:

- lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti delle norme sopradescritte;
- questionario informativo Integrato, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità.

Tab. 13 – Attività di monitoraggio dei fornitori

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lettere di impegno inviate	18	2	2	10	11	2
Lettere di impegno ritornate sottoscritte.	13	2	2	1	9	1

La Responsabilità sociale nei loro confronti si attua attraverso:

- Chiarezza nei rapporti commerciali
- Chiarezza nel comunicare i requisiti richiesti per le forniture in termini di prestazioni di qualità, ambientali, di sicurezza, energetiche.
- Pianificazione degli ordini per rispettare al meglio le consegne,
- Puntualità nei pagamenti.
- Rispetto di criteri di eticità nei confronti dei propri dipendenti
- Chiarezza e completezza delle informazioni fornite
- Rapporto basato sulla fiducia reciproca
- Collaborazione

Istituzioni

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Toscana e Regione Umbria
- Provincia di Firenze e di Terni
- Comune di Barberino di Mugello, Reggello, Terni
- INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro
- ASL
- Comando Provinciale dei Vigili del fuoco

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Rispetto delle norme e leggi vigenti e relativi adempimenti, permessi, licenze, autorizzazioni e simili.
- Eticità e integrità nel business (assenza di atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita ecc.)

Associazioni e ONG:

L'Azienda è impegnata al fianco delle seguenti associazioni di sviluppo culturale, sociale e in favore dei minori:

- Sostratos, trust di scopo che si occupa di sostenere iniziative di scavo archeologico nel territorio dell'Etruria
- Sounds on Friday, rassegna di musica ai "confini del Jazz"

- Continuato un Sostegno a Distanza con Reach Italia-missione bambini. Il nostro contributo serve a sostenere un percorso educativo e scolastico elementare di uno studente del Niger.
- Contributo “Un Prato di Libri” Il contributo sostiene un festival di lettura per bambini e ragazzi under 18

Organismi di certificazione

L'organismo di certificazione prescelto per validare i e certificare i nostri sistemi di gestione è Bureau Veritas Italia, accreditato Accredia per i principali schemi di certificazione.

La responsabilità sociale nei suoi confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Rispetto del Regolamento di certificazione (per SG certificati)
- Conformità ai requisiti delle norme di riferimento

Sindacati

L'Azienda si impegna ad interagire in modo corretto e collaborativo con le principali associazioni sindacali, quali ad esempio:

- CGIL
- CISL
- UIL
- Unione Sindacale di Base

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale sul lavoro e dal CCNL applicato
- Permettere al personale l'esercizio della libertà sindacale senza ritorsioni nei confronti di iscritti o rappresentanti sindacali

Tab. 14 – Persone iscritte al sindacato

Anno di riferimento	2024	2025
Iscritti al sindacato	0	6

Fino al 2024 nessun dipendente era iscritto ad organizzazioni sindacali; nel 2025 ci sono state 6 iscrizioni, di cui 5 USB e 1CGIL.

Concorrenti

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Rapporti improntati a correttezza, eticità
- Assenza di conflitti di interesse
- Rispetto della libera concorrenza

Istituti Finanziari e di Assicurazione

Nella scelta degli Istituti di credito Kostelia pone particolare attenzione alla trasparenza, al rispetto delle regole, ed alla reputazione e alla solidità economico- finanziaria.

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Affidabilità finanziaria
- Rapporto basato sulla fiducia reciproca, chiarezza e trasparenza nella fornitura di Informazioni

- Basso rischio (garanzia di rimborso dei finanziamenti)
- Regolarità nei versamenti previsti
- Rispetto norme e regole
- Bassa incidentalità

Comunità locali

Le scelte aziendali sono volte, oltre chiaramente a favorire la competitività sul mercato e ad offrire servizi sempre migliori ai propri Clienti, ad entrare in relazione positiva con le comunità locali e ad offrire opportunità lavorative alle persone che vivono nel territorio, ad esempio assumendo persone che hanno perduto il proprio lavoro es. durante la pandemia Covid e recentemente per la chiusura di un'azienda di logistica presente nella zona).

La responsabilità sociale nei loro confronti si attua nel rispetto dei seguenti principi:

- Lavoro per i propri membri. Kostelia si interessa a mantenere la propria forza lavoro non tanto come numero ma come individualità singola. Il personale rappresenta parte integrante del successo dell'azienda quindi nell'occasione di una scadenza contrattuale di affitto nella sede di BDM, Kostelia si è interfacciata con le istituzioni (Comune, Regione) per trovare soluzioni sul territorio al momento senza successo, le ricerche continuano.
- Rispetto delle norme e leggi vigenti
- Sostenibilità dell'attività svolta dall'Azienda nel proprio territorio
- Comunicazione trasparente e affidabile sull'attività svolta e sui relativi impatti

3.4 COMUNICAZIONE

Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale è presente un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale sono stati pubblicati il Bilancio Sociale ed un modulo che gli stakeholder esterni possono utilizzare per segnalazioni e reclami a fronte dei requisiti PAS 24000 o UNI PdR125. Esiste anche un sistema di segnalazioni a disposizione del personale di Kostelia studiato per garantirne l'anonimato.

Nel 2024 e 2025 non sono pervenute segnalazioni anonime



3.5 AUDIT INTERNI ED ESTERNI, RIESAME, OBIETTIVI

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso audit interni svolti da personale competente e indipendente. Utilizzando checklist dedicate, gli auditor verificano la conformità ai requisiti delle norme PAS 24000, UNI PdR125 e ISO 30415 e rilevano eventuali non conformità. Vengono inoltre svolti audit esterni da parte

di Organismi di Certificazione, finalizzati al rilascio di una certificazione che attesta la conformità ai requisiti della norma da parte di un ente terzo accreditato. In particolare, nel 2025 è stato svolto un audit interno per PAS 24000, UNI PdR125 e ISO 30415 che ha avuto esito positivo, seguito a breve dalla verifica di mantenimento dei certificati svolta da un ente terzo accreditato (Bureau Veritas). La verifica dei tre sistemi PAS 24000, UNI PdR 125 e ISO 30415 ha portato a mantenere con successo le tre certificazioni.

Almeno una volta all'anno il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene sottoposto al riesame della Direzione, nel corso del quale viene riscontrato quanto è stato fatto l'anno precedente relativamente ai sistemi di gestione e vengono definiti gli obiettivi per l'anno successivo.

REQUISITI DELLA NORMA PAS 24000

Il Sistema di Gestione dell'Azienda risponde agli 11 requisiti di Responsabilità Sociale previsti dall'ANNEX A di PAS 24000:

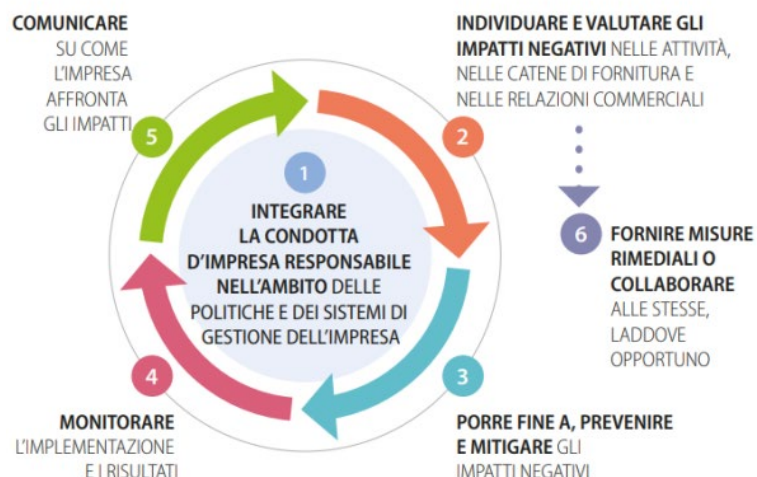
- 1 Politica sui diritti umani
- 2 Lavoro forzato
- 3 Lavoro minorile
- 4 Libertà di associazione
- 5 Discriminazione e trattamento equo del personale
- 6 Salute e sicurezza sul lavoro
- 7 Sicurezza degli edifici
- 8 Lavoro e rapporti contrattuali
- 9 Orario di lavoro
- 10 Meccanismo di reclamo
- 11 Etica aziendale

4.1 Politica sui diritti umani

L'Azienda redige un inventario dei rischi per le questioni relative ai diritti umani, con particolare riguardo ai potenziali impatti causati dall'attività aziendale e dalle proprie attività commerciali, anche indirette, per prevenire, monitorare ed eventualmente mitigare impatti negativi sui diritti umani.

A tal abbiamo stabilito un processo di Due Diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affrontiamo i nostri impatti su tali diritti e sui processi che consentono di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani. Per definire il processo di Due Diligence per i Diritti Umani abbiamo seguito la Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile ed. 2018.

Il processo di due diligence e misure di supporto



Fonte: OECD (2018), Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Kostelia Srl si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi monetari o originali di documenti di identità, compresi i permessi di soggiorno; di questi vengono conservate solo copie.

Nel corso del rapporto di lavoro non vengono effettuati, per alcun motivo, trattenute sui compensi spettanti ai lavoratori e lavoratrici; nel caso questo chiedessero prestiti e i prestiti fossero accordati l'importo e le modalità di restituzione sono formalizzate in un documento e le rate di rientro in busta paga tarate in modo da consentire un netto mensile sufficiente a permettere la sussistenza del lavoratore; inoltre dovranno essere previste le modalità di rientro in caso di dimissioni o licenziamento, affinché il lavoratore non si senta vincolato all'impiego. In ogni modo il debito contratto dal lavoratore non potrà essere ceduto a terzi.

Al momento non è previsto un servizio di custodia di beni o documenti personali per il personale, se non quelli strettamente correlati alle mansioni lavorative (es. attestati di formazione, curricula, patentini, diplomi).

Nel caso di utilizzo di agenzie di collocamento, a queste è richiesto il rispetto dei requisiti legali e di quelli previsti almeno dal punto 2 dell'Annex A PAS 24000.

Nel 2025 è stata utilizzata un'Agenzia di collocamento per reclutare 1 lavoratrice interinale.

L'Azienda non limita la libertà di movimento di lavoratori e lavoratrici né richiede loro di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, se non per gli straordinari previsti da CCNL, né li confina in appositi alloggi. I lavoratori e le lavoratrici attestano l'orario di entrata e di uscita dall'azienda utilizzando un badge.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori e lavoratrici siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro: a tal scopo la copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. Kostelia Srl offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, di rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

4.3 Lavoro infantile

KOSTELIA SRL non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Inoltre, abbiamo provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (PE 1.2), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori. La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori e lavoratrici minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 15 – Ripartizione del personale per fasce d'età (al 31/12)

Fasce d'età	2020	2021	2022	2023	2024	2025
0÷15	-	-	-	-	-	-
16÷18	-	-	-	-	-	-
19÷30	8	12	17	13	13	13
31÷40	3	13	20	11	15	18
41÷50	5	5	10	13	16	16
Oltre 51	5	13	15	13	18	21
Totale	21	43	62	50	62	68

4.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Kostelia Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori e lavoratrici su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporti per loro nessuna conseguenza negativa.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

In Azienda non sono al momento presenti RSU o RSA e a partire dal 2025 sono presenti 6 persone iscritte ai sindacati.

Nel 2024, in base al requisito di partecipazione e consultazione di lavoratori e lavoratrici, così come previsto dalla PAS 24000, sono stati individuati per ogni sito aziendale dei Comitati in rappresentanza dei lavoratori, che si riuniscono almeno una volta l'anno con la Responsabile HR per comunicazione, valutazione e miglioramento dei vari aspetti del sistema di gestione.

Kostelia Srl garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori non siano soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento di eventuali riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori e lavoratori e lavoratrici.

4.5 Discriminazione

Kostelia non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla **discriminazione** nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, aspetto fisico e qualsiasi caratteristica personale che esuli da competenze e capacità lavorative. A tal fine l'Azienda ha implementato e certificato un sistema di gestione per la **Parità di Genere a norma UNI PdR125** e asseverato un sistema di gestione per favorire **Diversity & Inclusion a norma ISO 30415**, oltre a redigere Linee Guida per la Gestione del Personale finalizzate ad offrire pari opportunità e prevenire discriminazioni dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'azienda non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a a genere, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, aspetto fisico ecc.... quando queste non interferiscano con le attività lavorative; in quest'ultimo caso, cerca sempre di trovare una mediazione affinché entrambe le parti siano soddisfatte.

L'azienda è impegnata affinché eventuali gesti, comportamenti o azioni discriminatorie non vengano attuate dai superiori o dai pari grado nei confronti degli altri colleghi di lavoro.

L'azienda non concepisce e quindi vieta a chiunque, nel modo più assoluto, **l'utilizzo di punizioni corporali, di coercizione mentale o fisica, di abusi di qualsiasi tipo, di bullismo e molestie, comprese le molestie sessuali**. Per prevenire molestie e mobbing sul luogo di lavoro ha effettuato una specifica valutazione del rischio e messo in atto procedure di mitigazione.

L'Azienda ha redatto anche una procedura per la prevenzione della discriminazione, la **PE 5.1**.

In azienda c'è un'equa suddivisione tra i due sessi, sia a livello di operativi che di management.

Tab. 16 – Ripartizione del personale per nazionalità (al 31/12)

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N° italiani/e	20	42	59	47	60	67
N° stranieri/e	1	1	2	2	2	2
Totale	21	43	61	49	62	69

Da sempre l'azienda ha instaurato un rapporto franco e trasparente nei confronti del personale, basato sul confronto sereno su eventuali errori commessi o sul mancato rispetto da parte di lavoratori e lavoratrici dei propri doveri.

Episodi di questo tipo vengono affrontati attraverso il dialogo e il confronto sull'interpretazione dei fatti per definire insieme il modo di evitare il ripetersi dell'evento stesso.

L'Azienda si impegna comunque a trattare eventuali sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento, "LOGISTICA E TRASPORTI".

Per rendere più chiaro l'iter da seguire in caso di contestazione disciplinare è stata redatta un'apposita procedura, la **PE 6.1**.

C'è da considerare che all'aumento del personale e della complessità aziendale aumentano e le dinamiche che possono scaturire in sanzioni disciplinari. La Responsabile Risorse Umane, tuttavia, preferisce provare a comporre eventuali problematiche effettuando colloqui con il personale interessato, per arrivare a una risoluzione indolore e di soddisfazione per tutte le parti.

4.6 Salute e Sicurezza sul lavoro

L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo ai relativi rischi, **garantisce a tutti i un luogo di lavoro sicuro e salubre** e adotta tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute.

In effetti, al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Kostelia Srl ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;
- elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori e lavoratrici per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sul personale;
- redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008 ed s.m.i, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Kostelia Srl e le azioni che la stessa si impegna a attuare per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.
- Infine, l'azienda ha implementato e certificato un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi della norma ISO 45001.

Tab. 17 – Numero infortuni sul lavoro

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N° infortuni sul lavoro	0	1	0	2	1	3

C'è da considerare, comunque, che tutti gli infortuni occorsi negli anni (compresi quelli del 2025) sono stati di lieve entità o in itinere e hanno comportato pochi giorni di assenza dal lavoro.

Kostelia Srl garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Tab. 18 – Formazione sulla salute e sicurezza

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N° ore formazione sulla sicurezza	32	284	162	293	170	222
N° partecipanti	1	53	83	49	22	32

4.7 Sicurezza degli Edifici

In base a quanto previsto nel DVR, sono attuate le procedure per rendere sicuri gli edifici e i luoghi in cui si svolgono le attività aziendali. Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli, in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza. In particolare, viene svolta almeno una prova di evacuazione all'anno per le sedi dove questo è necessario (magazzini).

Le attrezzature antincendio (estintori, idranti per le aree esterne) sono testate o ispezionate almeno semestralmente in conformità alla normativa applicabile. Per due magazzini (magazzino Taglio a Barberino di Mugello e il magazzino di Reggello) è presente SCIA antincendio.

Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, ove previsti o prescritti. Vengono intraprese azioni o interventi correttivi, se necessari.

4.8 Lavoro e rapporti contrattuali

Tutti i lavoratori e lavoratrici sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima di iniziare il rapporto di lavoro, fornendo loro un contratto di lavoro in cui sono riassunte le condizioni relative allo specifico contratto (mansione, livello, retribuzione) e le condizioni generali previste dal CCNL Logistica e Trasporti e dalla normativa applicabile.

Non si ricorre ad accordi per eludere gli obblighi nei confronti di lavoratori e lavoratrici ai sensi delle leggi nazionali applicabili in materia di lavoro e previdenza sociale.

Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera minimi tabellari relativi al livello di inquadramento del CCNL applicato. Comunque, l'Azienda elabora un metodo per stimare almeno annualmente se il compenso netto erogato sia sufficiente a permettere loro e alla loro famiglia il godimento una vita dignitosa (Living Wage), cioè un compenso che consenta, oltre alla mera sussistenza, anche un guadagno discrezionale che possa permettere svago e accantonamento per possibili emergenze. In particolare, viene effettuata una stima del Living Wage alle condizioni locali prendendo come base per la stima di un income di sussistenza la soglia di povertà assoluta mensile stimata da Istat incrementata da una percentuale variabile nel tempo (ad esempio più elevata in periodi di forte inflazione) e viene verificato che anche la busta paga più bassa di un dipendente full time abbia un netto superiore rispetto al Living Wage stimato.

Tab. 19 – Stima Living wage

Anno di riferimento	2021	2022	2023	2024	2025
Il living wage stimato è inferiore al netto in busta più basso erogato?	SI	SI	SI	SI	SI

I salari sono pagati mensilmente, entro la scadenza prevista dal CCNL e per intero, operando solo le deduzioni previste per legge. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente su un conto bancario intestato a suo nome.

Tutti i lavoratori e lavoratrici sono compensati per gli straordinari come richiesto dal CCNL applicabile.

Inoltre, l'Azienda prevede, laddove possibile, l'erogazione di gratifiche per riconoscere l'impegno di tutto il personale e premi di produzione.

Tutto il personale riceve mensilmente la busta paga, elaborata in base a quanto previsto su CCNL e secondo la normativa italiana, con indicazioni relative all'anagrafica del lavoratore, alle ore lavorate, al compenso lordo stabilito, alle detrazioni e previdenza prevista per legge, al compenso netto da erogare ecc. Non vengono effettuate detrazioni dal salario come misura disciplinare, ad esclusione della multa prevista da CCNL, il cui importo non rimane comunque nella disponibilità dell'Azienda ma viene erogato all'istituto stabilito dal CCNL applicato.

Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutto il personale. Kostelia, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

Ogni anno viene effettuata una valutazione delle differenze retributive tra personale maschile e femminile a parità di livello e di mansioni, competenze e responsabilità, come previsto da uno dei KPI per la UNI PdR125, per verificare l'equità di trattamento retributivo.

Tab. 20 - Differenza percentuale tra retribuzione media donne e uomini per livello (mansioni paragonabili)

LIVELLO	2023	2024	2025
DIRIGENTE	Non paragonabile	Non paragonabile	Non paragonabile
QUADRO	Non presente	5,70%	3,2%
2	6,90%	Non paragonabile	Non paragonabile
3	-0,97%	Non paragonabile	8.3%
3S	Non paragonabile	Non paragonabile	Non paragonabile
4	Non paragonabile	9,03%	-0.7%
4J	6,10%	Non paragonabile	Non paragonabile
5	5,85%	2,00%	-0,6%

Valori positivi indicano una retribuzione media delle donne superiore a quella degli uomini. Come possiamo vedere, sia per il 2023 che per il 2024 e 2025 le differenze retributive medie sono esigue (sotto il 10%, spesso sotto l'1%) e in media a favore della componente femminile, in controtendenza rispetto a quanto ci dicono le statistiche Istat a riguardo, che vedono ancora una retribuzione media femminile inferiore a quella maschile a parità di mansione.

4.9 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti Logistica e Trasporti. Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 39, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo. Le ore settimanali non eccedono comunque le 39 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- Impiegati 8.00 -13.00 e 14.00 -17.00
- Operai: 8.30 -13.00 e 14.00 -17.30

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Data la natura dell'attività svolta dall'azienda sono previste reperibilità nei giorni festivi, tale servizio di reperibilità è compensato come previsto nel CCNL applicato. Le ore di straordinario svolte in caso di richiesta per il servizio di reperibilità sono compensate come previsto dai CCNL applicati.

Eventuale modifica nella distribuzione delle ore viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze di lavoratori e lavoratrici.

Tab. 21 – Numero ore di straordinari

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N° totale ore straordinario	0	825	1687,5	1584	3012,50	3113
N° medie annue ore straordinario per dip.	0	19	27,6	33	51,94	45,78

4.10 Meccanismo di Reclamo

È stata stabilita una procedura scritta per affrontare i reclami o segnalazioni da parte del personale, anche in maniera anonima. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e lavoratrici e alle parti esterne.

Viene garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato e le informazioni vengono rivelate solo se necessario per indagare e gestire il reclamo e viene assicurata la non ritorsione nei confronti di chi effettua la segnalazione. Nel caso di segnalazioni anonimi viene data una risposta pubblica entro 30 giorni dal ricevimento, sempre e comunque tutelando la privacy delle eventuali persone coinvolte nella segnalazione.

4.11 Etica Aziendale

L'Azienda non commette né viene coinvolta in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o in qualsiasi forma di erogazione illecita di denaro, bene o servizio, diretta o indiretta. In particolare, l'Azienda ha implementato e certificato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione a norma ISO 37001.

L'azienda verifica, inoltre, il possibile impatto relativo a conflitto di interessi, attività lesive della concorrenza e diritto alla privacy. Riguardo all'ultimo aspetto, l'Azienda ha stilato un registro relativo al trattamento dati ai sensi del regolamento UE 2016/ 679. Nel 2025 abbiamo inserito un DPO esterno e per l'anno 2026 è previsto il conseguimento di ISO/IEC 27001:2022 per lo standard globale per i sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni.

L'Azienda non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di frode o falsa dichiarazione nella catena di fornitura.

Approvato 18/02/2026