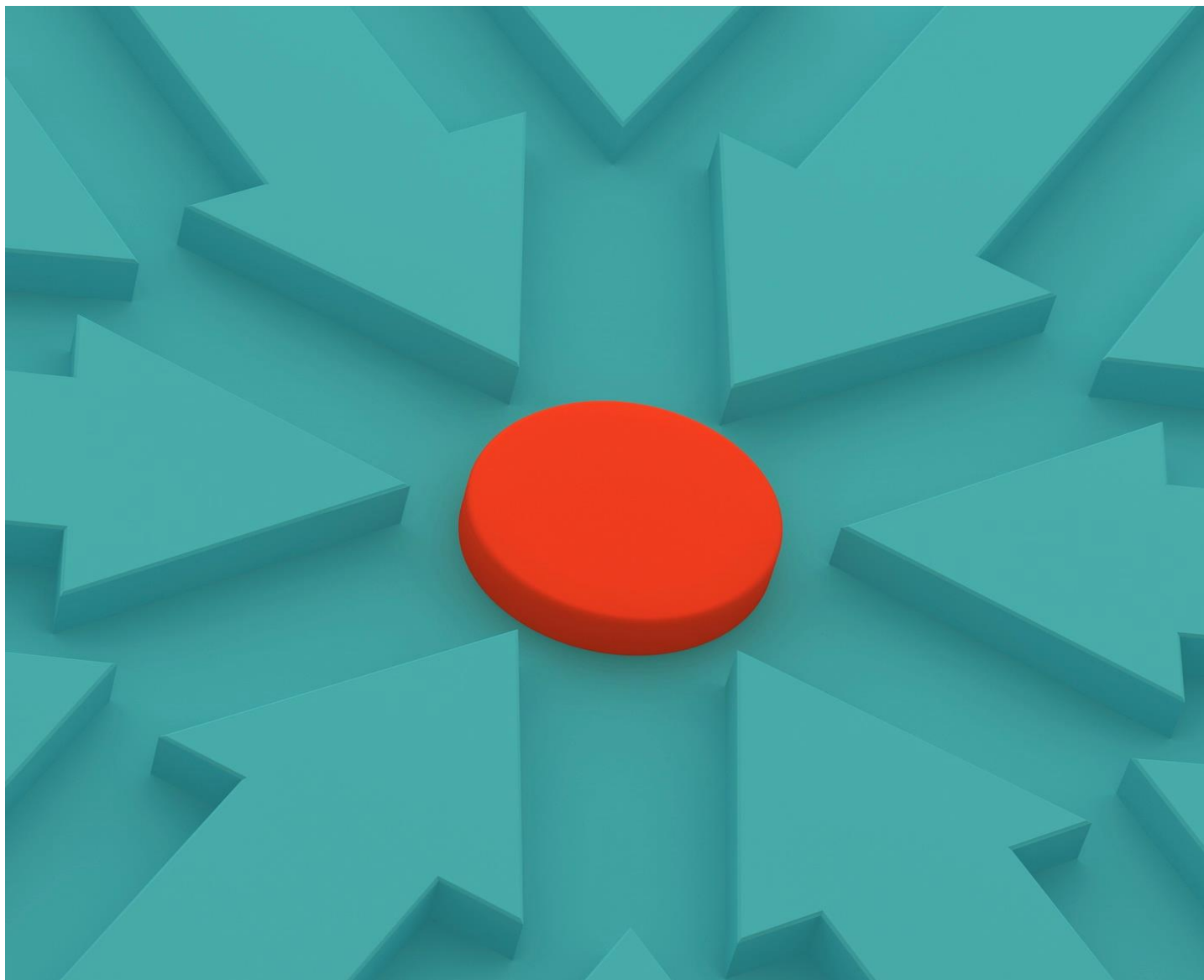




BILANCIO ESG

ANNO 2024

LAPI LOGISTICA S.R.L.

www.lapilogistica.com

info@lapilogistica.com

Sommario

1.	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	3
2.	CONSIDERAZIONI GENERALI	4
2.1	OBIETTIVI E METODOLOGIA.....	5
3	L'AZIENDA e la sua governance	6
4	SERVIZI.....	8
4.1	PRINCIPALI SETTORI	8
5	CATENA DEL VALORE.....	9
6	LA POLITICA QHSE AZIENDALE	10
7	STAKEHOLDER.....	12
8	MATRICE DI MATERIALITA'.....	13
9	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	17
9.1	GESTIONE DEI RIFIUTI	17
9.2	INQUINAMENTO ATMOSFERICO EMISSIONI, GAS SERRA (CO2).....	17
9.3	USO DELLE RISORSE NATURALI	19
9.4	CONSUMO ENERGETICO	21
9.5	INQUINAMENTO IDRICO E DEL SUOLO.....	22
10	SOSTENIBILITA' SOCIALE	23
10.1	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	23
10.2	BENESSERE DEI DIPENDENTI	26
10.2.1	DIPENDENTI E LAVORO INFANTILE	26
10.2.2	LAVORO OBBLIGATO	27
10.2.3	DISCRIMINAZIONE	27
10.2.4	PRATICHE DISCIPLINARI.....	30
10.2.5	ORARIO DI LAVORO	31
10.2.6	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ..	33
10.2.7	RETRIBUZIONE	34
10.2.8	FORMAZIONE	36
10.3	RELAZIONI COMUNITA' LOCALE	37
10.4	SOSTENIBILITA' CATENA DI FORNITURA.....	37
11	SOSTENIBILITA' ECONOMICA	38
12	SISTEMA DI GESTIONE	41
13	INDICE DEI CONTENUTI GRI	43

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

E' con molto piacere che condividiamo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, documento che, per la prima volta per la nostra piccola azienda, porta alla luce il grande impegno che da sempre l'azienda pone nell'operare sul mercato con un modello di business responsabile, con consapevolezza ed eticità.

Questo primo passo è per noi un grande risultato, fino a qualche anno fa quasi impensabile, che riflette la volontà dell'azienda di rafforzare la propria comunicazione e il proprio impegno al fine di garantire ai propri stakeholders la massima trasparenza sulla governance aziendale in modo efficace e trasparente, rispettando gli standard di settore.

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Offrendo servizi di trasporto su gomma, il tema della sostenibilità, soprattutto ambientale, è divenuto e diverrà cruciale nei prossimi anni.

Nel corso degli ultimi anni l'azienda ha posto le basi per poter misurare efficacemente le proprie emissioni di CO2 secondo lo scopo 1 e 2, elaborando e pubblicando sistematicamente la propria carbon footprint, già a partire dal 2022.

I dati analizzati e discussi hanno poi dato forma ad un piano pluriennale di riduzione della CO2 emessa, con obiettivi di miglioramento che l'azienda si impegna a perseguire nei prossimi anni.

IMPEGNO SOCIALE

L'impegno sociale dell'azienda prosegue attraverso azioni dirette ed indirette di sostegno a società benefit sul territorio, quali ad esempio il banco alimentare e le pubblica assistenza, con cui l'azienda, insieme ad altre del territorio, sostiene periodicamente progetti di allestimento di veicoli destinati al trasporto di persone in stato di necessità.

CREAZIONE DI UN AMBIENTE POSITIVO

L'azienda si pone l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro stimolante, premiante e rispettoso degli interessi individuali e della comunità all'interno della quale svolge la propria attività.

2. CONSIDERAZIONI GENERALI

Il presente Bilancio di Sostenibilità pubblicato da Lapi Logistica S.r.l. rappresenta lo strumento del tutto volontario volto a comunicare ai propri stakeholder gli impegni e i risultati aziendali in riferimento agli obiettivi di sviluppo sostenibile, inteso, così come definito negli standard GRI di riferimento, come “sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare le proprie” e legati pertanto ai temi della Sostenibilità “ESG”, valutando gli aspetti Ambientali (Environment), sociali (Social) e della gestione aziendale (Governance), prendendo in esame l’esercizio 2024.

Il presente documento propone pertanto l’esposizione di indicatori principali e secondari per evidenziare il livello di sensibilità dell’azienda rispetto ai vari temi e valutare la gestione aziendale in conformità ai requisiti delle principali norme e standard di riferimento, nello specifico gli standard per la rendicontazione di sostenibilità GRI (Global Reporting Initiative), emessi dal Global Sustainability Standards Board (GSSB) e la norma SA8000, analizzando laddove possibile il loro scostamento rispetto a riconosciuti valori medi di riferimento (benchmark) e il raggiungimento degli obiettivi che l’azienda definisce per ciascun aspetto nell’ottica del miglioramento continuo.

La descrizione degli indicatori è introdotta dall’illustrazione della politica QHSE dell’azienda e delle fasi principali di pianificazione e implementazione del sistema di gestione aziendale.

Il presente documento sarà pubblicato sul sito www.lapilogistica.com e condiviso con i principali stakeholders della società.

Per eventuali approfondimenti e chiarimenti riguarda il Bilancio di Sostenibilità o i suoi contenuti è possibile scrivere all’indirizzo e-mail info@lapilogistica.com.

2.1 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni legate agli aspetti di sostenibilità aziendali; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica QHSE dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda rispetto agli standard di riferimento (SA8000 e standard GRI in materia di sostenibilità);
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il perimetro di rendicontazione è la sola società Lapi Logistica S.r.l., non essendo presenti società partecipate, collegate o di altro tipo.

La frequenza di rendicontazione prevista è annuale, con riferimento all'anno fiscale precedente e le cui pubblicazioni sono previste per il mese di Maggio/Giugno di ogni anno o in ogni caso insieme alla pubblicazione del bilancio fiscale.

3 L'AZIENDA E LA SUA GOVERNANCE

Lapi Logistica offre soluzioni studiate su misura per le tue necessità. Gestisce la logistica del Cliente sia dall'interno dei propri stabilimenti che in completo outsourcing.

Nel settore dei trasporti garantisce servizi di qualità, rispetto dei tempi e cura nel trasporto delle merci.

La mission della nostra azienda è offrire servizi di trasporto merci e logistica di elevata qualità e specializzazione, attraverso lo sviluppo sostenibile della propria attività, con particolare attenzione all'impatto ambientale.

Da oltre trent'anni, una strada che non si ferma mai

L'azienda, nata nel 1987 per volontà del socio fondatore Massimo Lapi, ha inizialmente operato nell'ambito del trasporto celere, settore in cui si è contraddistinta per capacità di soddisfare i propri clienti con trasporti puntuali e sicuri.

A distanza di oltre trent'anni, il valore aggiunto che Lapi Logistica può dare oggi al proprio cliente trova le sue radici nella più ampia esperienza maturata nel campo della logistica integrata per il settore Automotive, in cui a partire dal 2000, grazie agli ottimi risultati raggiunti nel fronte dei trasporti celeri, l'azienda inizia ad avvicinarsi al mondo della Logistica, riuscendo velocemente ad intensificare la propria presenza sul mercato, creando un'organizzazione snella ed efficiente, capace di soddisfare con successo e rapidità le necessità, crescenti e articolate dei propri clienti. I continui sforzi volti a garantire un servizio di qualità hanno agevolato la crescita dell'azienda sia in termini di risorse che di fatturato, portando ad incrementare non solo il numero ma anche la tipologia dei propri clienti, svolgendo con la stessa capacità servizi per clienti che spaziano dal settore automotive all'aeronautico, dal settore chimico al navale, dall'arredamento alle opere d'arte.

Nel cuore del Paese

L'azienda ha la propria sede direzionale ed operativa in Via Del Commercio 29/A, in località La Capannina, nel comune di Casciana Terme Lari (PI), a pochi chilometri dalla strada di grande comunicazione FI.PI.LI. che raccorda le principali aree industriali toscane, i principali porti ed aeroporti del centro Italia, risultando in una posizione strategicamente ottimale per il servizio dei mercati europei.

La qualità al centro

Lapi Logistica ha da sempre posto il cliente al centro del proprio mondo, puntando a soddisfarne in modo tempestivo e personalizzato le specifiche necessità, offrendo al tempo stesso, grazie alla continua ricerca ed ottimizzazione dei processi, sempre all'avanguardia, un ottimo rapporto qualità/prezzo.

L'azienda, certificata da oltre 25 anni secondo gli standard internazionali di qualità UNI EN ISO 9001:2015, persegue da sempre una politica volta al miglioramento continuo, incrementando i propri standard qualitativi, supportando l'innovazione tecnologica e sostenendo le sfide di una logistica sempre più improntata alla sostenibilità ambientale.

Garanzie

Lapi Logistica assicura con compagnie di prim'ordine la copertura di tutti i principali rischi legati alle attività svolte ed alle merci gestite, garantendo la massima tranquillità ai propri Clienti, fornitori ed addetti ai lavori.

Sicurezza

A maggior tutela delle merci e protezione del Know how dei propri Clienti, l'accesso allo stabilimento è controllato e ristretto al personale autorizzato. L'intero perimetro è protetto da sistemi di videosorveglianza, dispositivi antintrusione e vigilanza notturna, collegati con organi di vigilanza e forze armate.

Ambiente

L'impegno dell'azienda è vivo ed attivo nella tutela dell'ambiente e nella promozione di una cultura basata sul rispetto di tali valori. All'interno del proprio modello organizzativo trovano spazio organi addetti all'analisi ed al miglioramento dei processi in un'ottica eco-compatibile.

Etica

Il personale in forza presso l'azienda è interamente alle dipendenze della stessa. Lapi Logistica garantisce il rispetto delle condizioni contrattuali, attuando le più ampie direttive contenute nel proprio codice etico, disponibile sul sito web www.lapilogistica.com.

Struttura proprietaria e forma giuridica

La società è una società a responsabilità limitata privata ed a carattere familiare, di proprietà della famiglia Lapi, è governata da Massimo Lapi, Amministratore Unico che detiene il 95% del capitale sociale.

Struttura della Governance

Il modello di governance adottato è molto semplice, è presente un'assemblea dei soci a carattere familiare composto da Massimo Lapi, che detiene il 98% del capitale sociale e dalla coniuge Salandin Stefania che detiene il restante 2%.

È presente un Consiglio di Amministrazione (CDA) il cui presidente ed amministratore unico è Massimo Lapi con nomina del 1 Luglio 2015 con durata indeterminata ed in cui la socia di minoranza svolge la funzione di consigliera.

Il Cda è pertanto composto pertanto al 50% da genere maschile e al 50% femminile.

È presente inoltre un organo di controllo rappresentato dal Revisore legale, Bartorelli Sergio, esterno all'azienda e completamente indipendente.

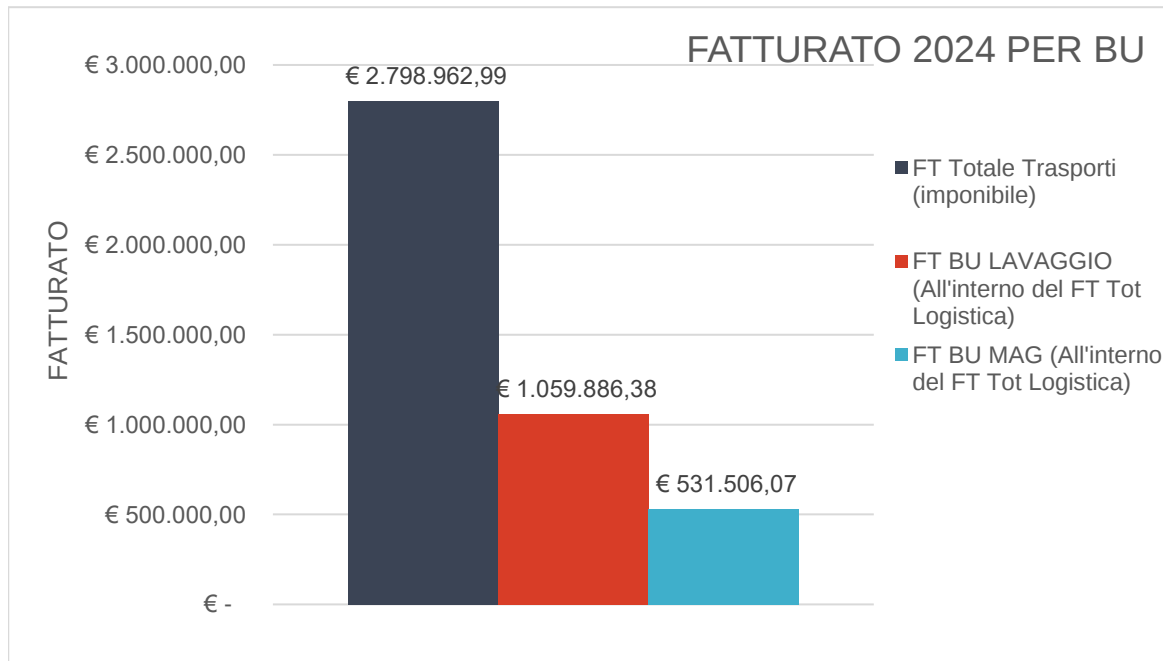
Attualmente non sono previste componenti variabili delle remunerazioni per i componenti del Cda.

Paesi in cui opera

L'azienda svolge servizi di trasporto in tutta Europa e saltuariamente in stati extra-ue limitrofi, mentre offre servizi di deposito e magazzinaggio esclusivamente nel comune di Casciana Terme Lari presso strutture proprie e/o di propri partner.

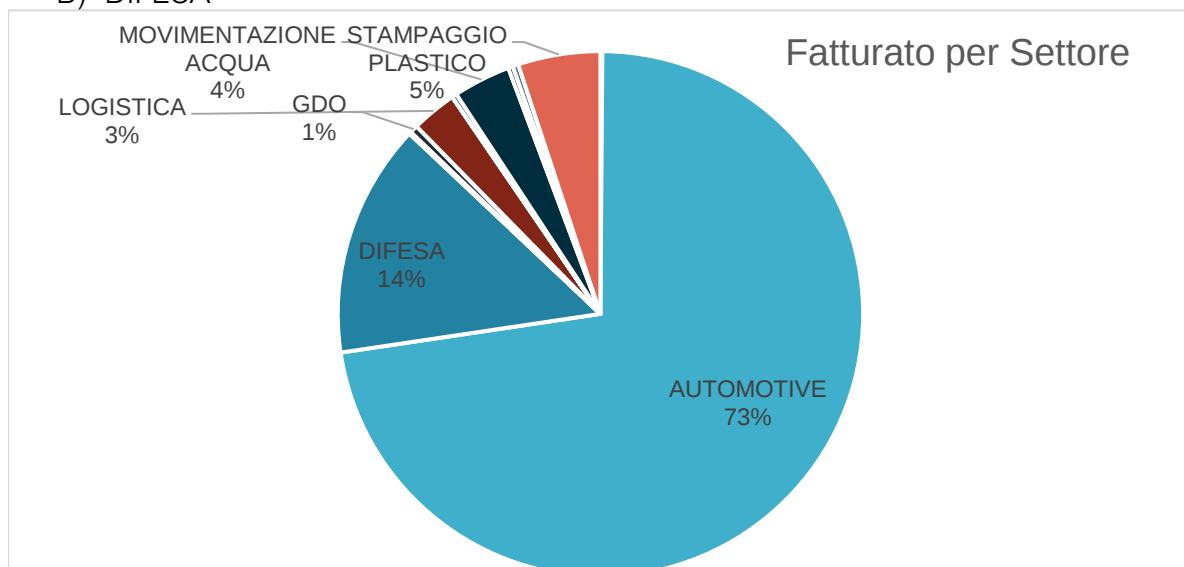
4 SERVIZI

- A) SERVIZI DI TRASPORTO MERCI PER CONTO DI TERZI
- B) SERVIZI DI DEPOSITO E MAGAZZINAGGIO
- C) SERVIZI DI LAVAGGIO IMBALLAGGI RETURNABLE



4.1 PRINCIPALI SETTORI

- A) AUTOMOTIVE
- B) DIFESA



5 CATENA DEL VALORE

Input principali della catena del valore

Risorsa	Fonte	Aspetti di sostenibilità (GRI correlati)
Carburante (diesel)	Fornitori esterni	GRI 302 (Energia), GRI 305 (Emissioni)
Veicoli industriali e mezzi	Produttori europei	GRI 301 (Materiali), GRI 308 (Valutazione ambientale dei fornitori)
Risorse umane (autisti, logistica, amministrativi)	Personale assunto e subappaltatori	GRI 401 (Occupazione), GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro), GRI 404 (Formazione e istruzione)
Magazzini e strutture logistiche	Proprietà o locazione	GRI 302, GRI 303 (Acqua), GRI 306 (Rifiuti)
Sistemi informatici (TMS, WMS)	Fornitori ICT	GRI 418 (Privacy dei clienti), GRI 419 (Conformità socioeconomica)

Attività chiave della catena del valore

Fase	Descrizione	Impatti e rischi ESG	Indicatori GRI collegati
Pianificazione logistica	Ottimizzazione rotte, gestione carichi	Efficienza energetica, riduzione CO ₂	GRI 302-1, GRI 305-5
Trasporto merci	Conduzione veicoli, consegne	Emissioni, sicurezza stradale, stress lavorativo	GRI 305, GRI 403
Magazzinaggio	Stoccaggio, movimentazione, gestione inventario	Consumo energia, rifiuti, ergonomia	GRI 302, GRI 306, GRI 403
Customer service e IT	Monitoraggio spedizioni, assistenza clienti	Cybersecurity, accessibilità dati	GRI 418
Manutenzione mezzi	Controlli ordinari/straordinari	Uso materiali pericolosi, gestione rifiuti	GRI 301, GRI 306

Output e valore generato

Output	Benefici diretti	Valore per gli stakeholder
Servizi di trasporto puntuali	Soddisfazione del cliente, affidabilità	Fiducia e fedeltà dei clienti
Servizi logistici efficienti	Riduzione costi di stoccaggio e movimentazione	Ottimizzazione supply chain dei clienti
Occupazione e formazione	Valorizzazione risorse umane	Crescita professionale, inclusione
Riduzione delle emissioni (ove applicabile)	Minore impatto ambientale	Reputazione green e compliance normativa

Valutazione di impatti e rischi lungo la catena

Area	Rischi principali	Strategie RSI adottate
Ambiente	Emissioni CO ₂ , consumo carburante, rifiuti da manutenzione	Adozione mezzi a basse emissioni, monitoraggio consumi
Sociale	Turnover, sicurezza autisti, stress lavoro-correlato	Formazione continua, rotazione turni e servizi
Governance	Subappalti non tracciati, evasione fiscale, violazioni doganali	Codice etico fornitori, audit interni, conformità normativa

6 LA POLITICA QHSE AZIENDALE

L'azienda intende implementare un sistema di gestione aziendale in grado di rispondere efficacemente agli scenari odierni, sempre più complessi ed articolati, ponendo attenzione allo sviluppo delle proprie attività di business in modo sostenibile.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti derivanti dai principali standard di settore adottati (SA8000, GRI), le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dagli standard menzionati. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata alla valutazione delle aspettative ed esigenze dei principali stakeholder, coinvolgendoli attivamente laddove possibile affinché potessero contribuire alla realizzazione del sistema di gestione aziendale, insieme alla direzione aziendale.

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione delle norme di riferimento in materia di sostenibilità, dei requisiti e della loro portata pratica nella vita aziendale.
- I clienti/consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati analizzati e definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste nell'organigramma aziendale.

L'implementazione del sistema gestionale rispetto agli aspetti di Sostenibilità ESG è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Adeguamento agli standard di riferimento per la parte etica (rif. SA8000)
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 39 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard.
 - Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
 - Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
 - Analisi ed implementazione nel sistema di gestione degli standard GRI attraverso:
 - Mappatura ed analisi delle aspettative degli stakeholder, che ha portato all'individuazione di 13 tipologie di stakeholders (vedasi analisi del contesto); Non è stato per il momento effettuata una raccolta di informazioni diretta verso tutti gli stakeholders, limitandosi ad effettuare una analisi su dati indiretti;
 - Analisi di materialità degli aspetti ESG

Il presente bilancio di Sostenibilità è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma SA8000 ed agli standard GRI nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark). Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la Sostenibilità e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel prossimo periodo.

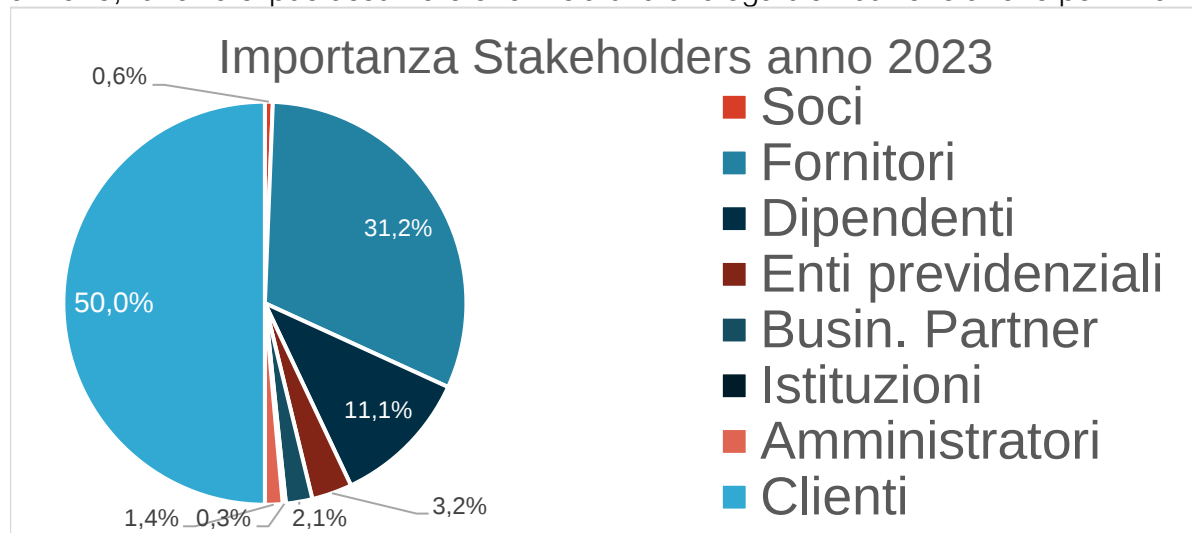
7 STAKEHOLDER

L'organizzazione riconosce il coinvolgimento degli stakeholder come parte integrante della propria strategia di sostenibilità. Il processo è stato sviluppato per garantire trasparenza, ascolto attivo e integrazione delle aspettative nella definizione delle priorità ESG.

Principali gruppi di stakeholder identificati e metodologie di coinvolgimento:

Gruppo Stakeholder	Modalità di Coinvolgimento	Frequenza
Dipendenti	Interviste, riunioni, questionari	Annuale/Continuo
Clienti	Customer satisfaction, reclami, incontri	Annuale
Fornitori	Audit, incontri, questionari	Annuale
Concorrenti	N.d.	N.d.
Soci	Riunioni	Annuale
Enti creditizi	Incontri periodici	Non definita
Istituzioni	N.d.	N.d.
Vicinato	N.d.	N.d.
Enti di certificazione	Audit periodici	Annuale
Associazioni di categoria	N.d.	N.d.
Associazioni benefiche	Incontri periodici	N.d.
Comunità globale	N.d.	N.d.

Per meglio comprendere in modo oggettivo il peso dei diversi stakeholder sull'azienda, si è proceduto inoltre ad effettuare una riclassificazione delle voci di bilancio collegandole ai vari stakeholder individuati, al fine di comprendere e rendere meglio manifesto l'interesse, l'influenza e la valutazione, non soltanto economica, sull'azienda e monitorarne la variazione nel tempo. (non essendo ancora disponibile il bilancio 2024, l'analisi è relativa al 2023, tuttavia si può assumere che vi sia una analoga distribuzione anche per il 2024)



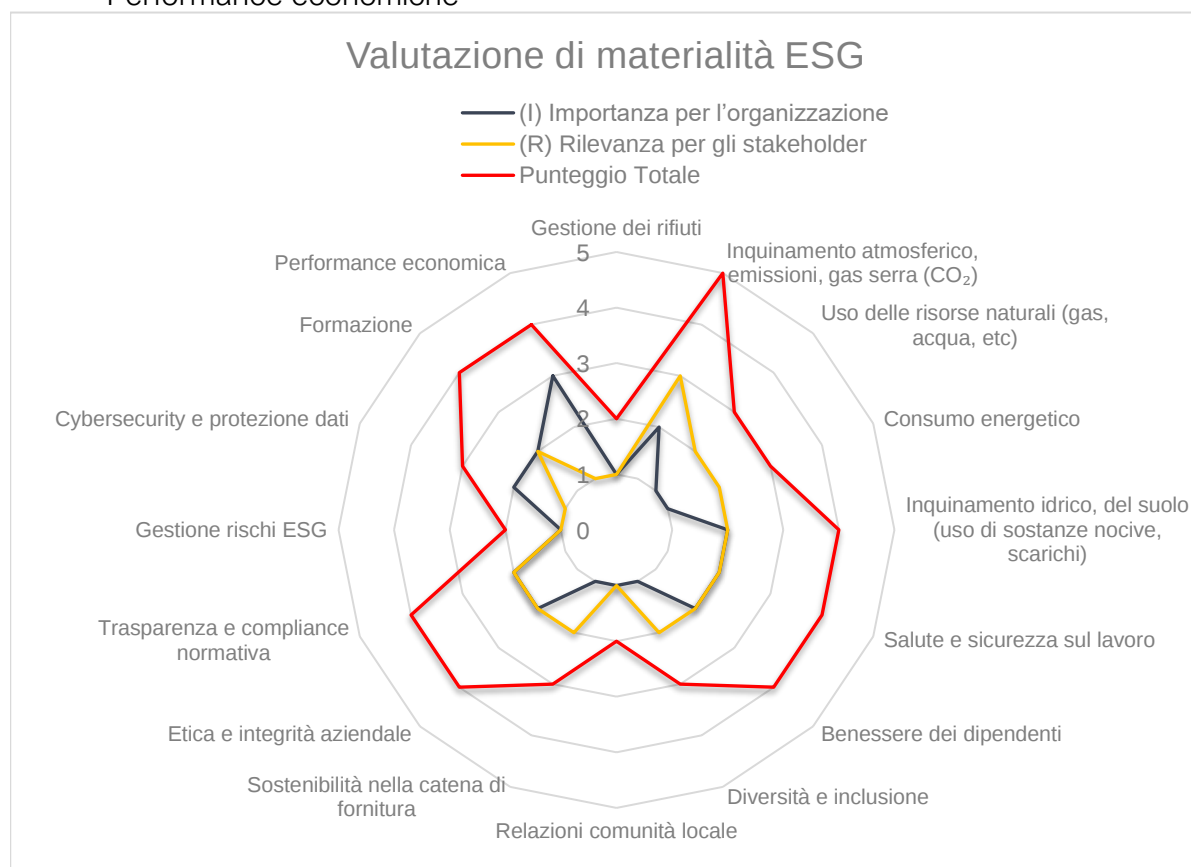
8 MATRICE DI MATERIALITA'

L'analisi è stata realizzata secondo la prospettiva dell'impatto, in conformità alla metodologia prevista dagli standard 2021 della Global Reporting Initiative, ed è stata strutturata nelle seguenti fasi:

- individuazione degli impatti;
- definizione delle priorità;
- validazione dei temi di materialità

Sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità condotta, come visibile dal successivo grafico, è emerso che i temi materiali rilevanti per l'azienda sono i seguenti:

- Emissioni in atmosfera, gas serra e CO2
- Inquinamento idrico, del suolo
- Salute e Sicurezza sul lavoro
- Benessere dei dipendenti
- Etica e integrità aziendale
- Trasparenza e compliance normativa
- Formazione
- Performance economiche



Gli standard GRI sono strettamente connessi con gli SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030, un programma d'azione che definisce 17 Obiettivi per lo

Sviluppo Sostenibile e 169 target che Paesi e Organizzazioni sono chiamati a raggiungere congiuntamente entro il 2030.



Si riporta di seguito l'elenco dei temi materiali individuati con il relativo collegamento agli standard GRI di riferimento ed all'obiettivo SDGs dell'Agenda ONU 2030 connesso.

N.	TEMA MATERIALE	PRIORITÀ	GRI	SDGS
1	Gestione dei rifiuti	Bassa	301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	
2	Inquinamento atmosferico, emissioni, gas serra (CO ₂)	Alta	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	
3	Uso delle risorse naturali (gas, acqua, etc)	Bassa	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	
4	Consumo energetico	Bassa	302-1, 302-2, 302-3, 302-4	
5	Inquinamento idrico, del suolo (uso di sostanze nocive, scarichi)	Media	303-2, 303-4	 

6	Salute e sicurezza sul lavoro	Media	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10		
7	Benessere dei dipendenti	Media	2-7, 2-8, 401-1, 401-2, 401-3		
8	Diversità e inclusione	Bassa	405-1, 405-2, 406-1	 	
9	Relazioni comunità locale	Bassa	413-1, 413-2	 	
10	Sostenibilità nella catena di fornitura	Bassa	2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 407-1, 414-1, 414-2	  	
11	Etica e integrità aziendale	Media	n.d.		
12	Trasparenza e compliance normativa	Media	2-16, 2-26, 402-1		
13	Gestione rischi ESG	Bassa	2-23, 2-25		
14	Cybersecurity e protezione dati	Bassa	n.d.		

15	Formazione	Media	403-5, 404-1, 404-2, 404-3, 410-1	
16	Performance economica	Media	201-1, 201-2, 201-3, 201-4	

Per i principali temi materiali individuati sono stati definiti obiettivi di sviluppo sostenibile sui quali l'azienda intende intervenire per proseguire il proprio percorso di sviluppo.

9 SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

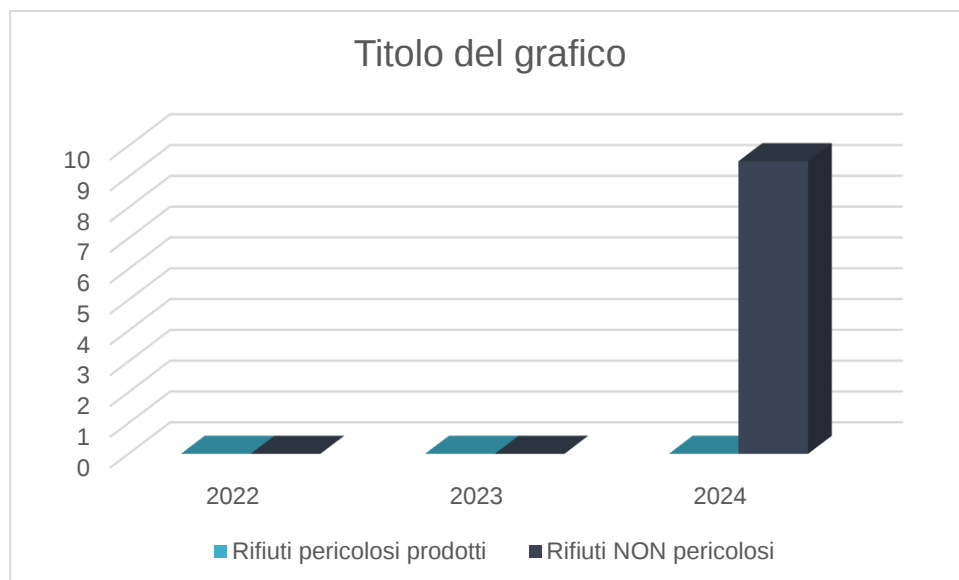
9.1 GESTIONE DEI RIFIUTI

I rifiuti prodotti e smaltiti dall'azienda sono, per la maggior parte, assimilabili agli urbani ed in quantità estremamente ridotte, pertanto il tema dei rifiuti può definirsi non rilevante per l'azienda e per i propri stakeholders.

La tipologia di rifiuti conferita nell'anno trascorso è in prevalenza costituita da imballaggi misti, parti di bancali o casse in legno, imballaggi in plastica, derivanti dall'attività di magazzino svolta e carta dall'attività amministrativa, trattasi pertanto esclusivamente di rifiuti non pericolosi.

La totalità dei rifiuti prodotta è destinata al recupero, per tramite di una ditta specializzata con cui l'azienda ha stipulato un contratto di servizio.

Tipo Rifiuti Prodotti	Quantità (t)		
	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi prodotti	0	0	0
Rifiuti NON pericolosi	0	0	9,5



9.2 INQUINAMENTO ATMOSFERICO EMISSIONI, GAS SERRA (CO2)

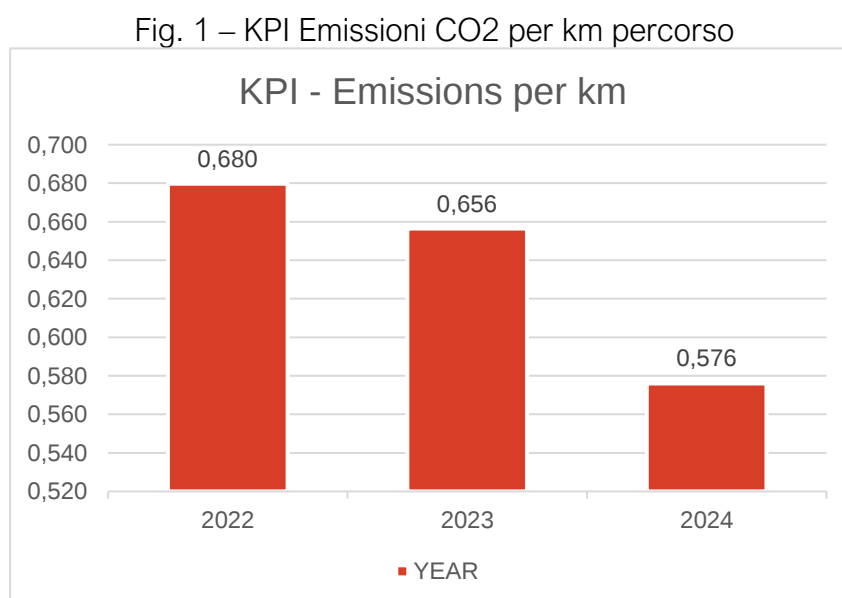
L'azienda può essere classificata a ridotto inquinamento atmosferico secondo il D.P.R. del 25/07/91, in quanto non detiene processi che determinano emissioni in atmosfera per quanto riguarda le attività svolte.

Con riferimento all'attività di autotrasporto, tuttavia, l'azienda utilizza veicoli alimentati a gasolio e pertanto risiede in tale processo lavorativo l'apporto significativo di emissioni inquinanti in atmosfera. Il trasporto merci è infatti responsabile di una significativa quantità di emissioni di gas serra. Secondo uno studio della Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo, la logistica delle merci è responsabile del 7% delle emissioni globali di anidride carbonica.

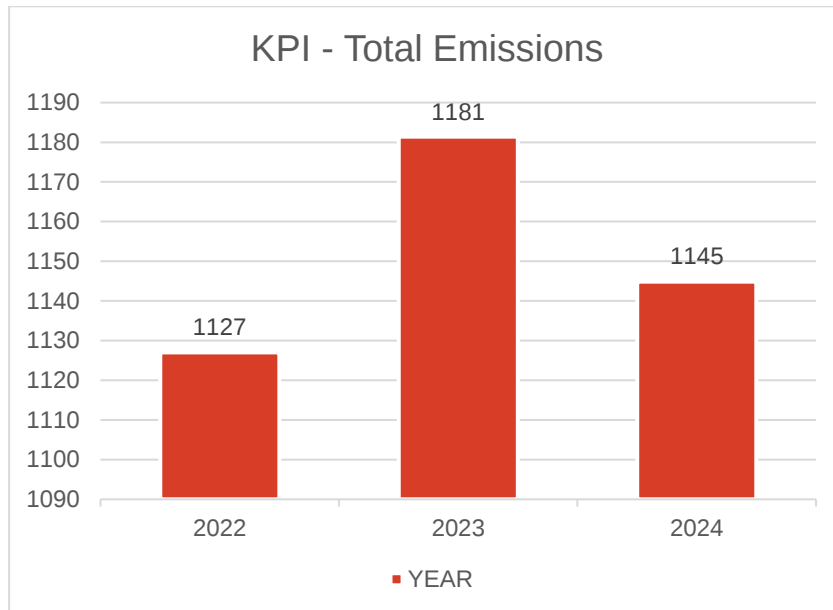
Si evidenzia in particolare che, essendo l'emissione di CO₂ e l'inquinamento atmosferico derivante dall'attività di autotrasporto considerato il più rilevante tra gli impatti ambientali dell'azienda, ed in considerazione degli obiettivi comunitari di impatto climatico Zero per il 2050, oltre che della sensibilità al tema dei principali stakeholders, l'azienda ha attenzionato l'argomento ed effettuato il calcolo della propria Carbon Footprint (impronta di Carbonio) già dal 2022, comunicandone i risultati attraverso i propri canali social e sito web.

Il KPI legato alla CO₂ per chilometro (Fig.1) mostra un trend positivo, osservando una riduzione interessante del livello di CO₂.

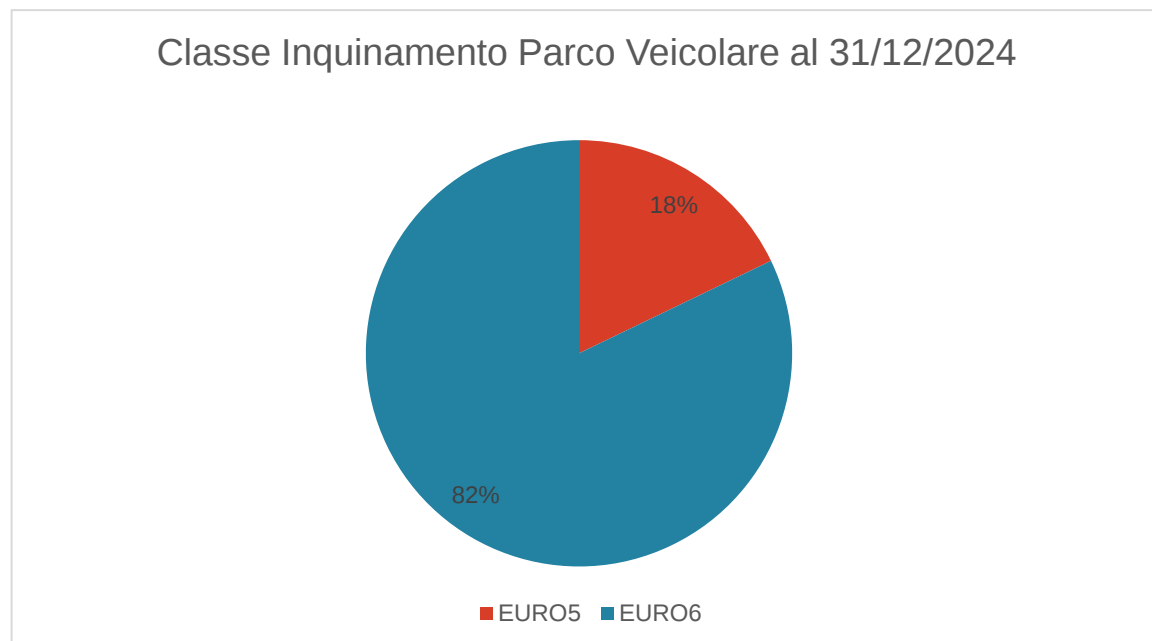
Per una migliore comprensione si evidenzia che tale risultato è frutto sia dell'ammodernamento continuo del parco mezzi con veicoli di ultima generazione con livello di emissioni sempre più basso, sia della riduzione dei consumi energetici e dell'utilizzo di energia elettrica verde nella nuova sede aziendale.



Il seguente KPI riportato nella carbon footprint mostra invece il livello complessivo di CO₂e misurato dall'azienda (scopo 1 e scopo 2)



Per questo motivo l'azienda ha in essere un accurato monitoraggio e piano di controllo del parco veicolare, utilizzando quasi esclusivamente mezzi Euro6, con l'obiettivo di completare il rinnovamento del parco macchine per raggiungere il 100% di veicoli Euro6 entro il 2030.



9.3 USO DELLE RISORSE NATURALI

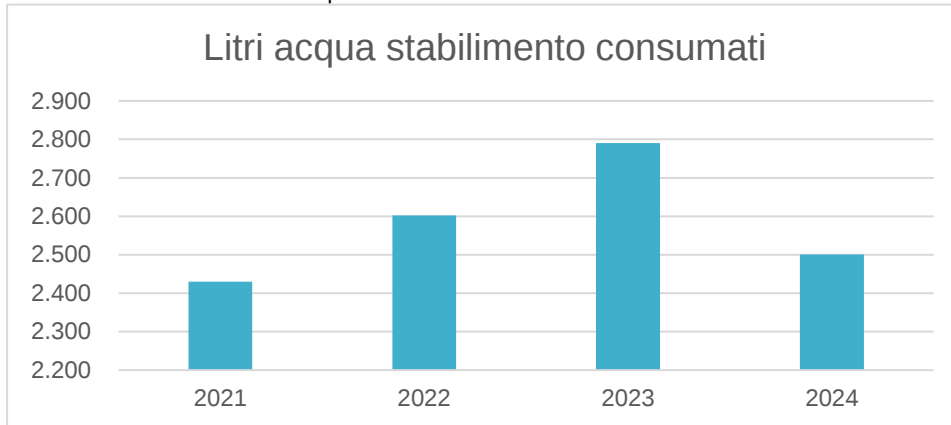
9.3.1 ACQUA

L'azienda utilizza l'acqua, oltre che per i servizi igienici, per effettuare attività di lavaggio di imballaggi returnable, prevalentemente per il settore automotive.

L'azienda, unitamente alla società partner cui è affidato in appalto il servizio, ha da sempre attenzionato il tema del consumo di acqua, valutando varie opportunità di

ottimizzazione dello stesso grazie ad investimenti in impianti eco-friendly, concretizzatisi nell'utilizzo di un impianto in grado di recuperare e riciclare quasi completamente l'acqua utilizzata nel processo.

Come visibile dal grafico sotto riportato, il consumo si è infatti fortemente ridotto nel 2024 e lo sarà ulteriormente nell'anno successivo, grazie ad un ulteriore impianto di filtrazione implementato alla fine dell'anno passato.

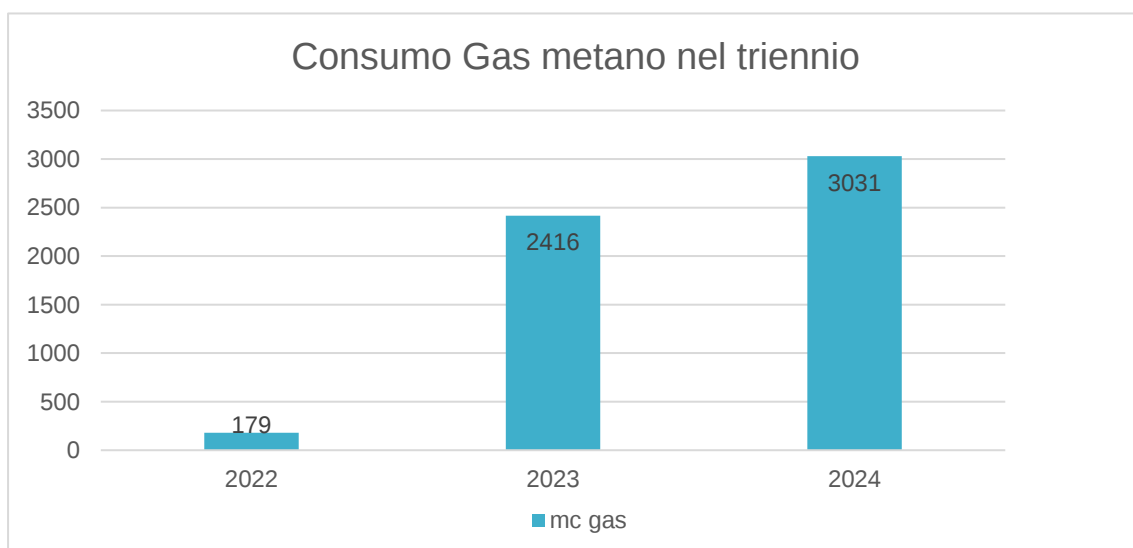


L'utilizzo diretto di acqua da parte dell'azienda nella nuova sede aziendale è estremamente ridotto e limitato all'utilizzo della stessa per i servizi igienici.

9.3.2 GAS NATURALE

L'azienda attualmente non fa utilizzo di gas per il riscaldamento della sede, in favore di un moderno impianto di climatizzazione elettrico, né lo utilizza direttamente in processi di lavoro.

Nell'anno 2024 e nei due precedenti tuttavia è stato utilizzato gas metano per l'approvvigionamento di un impianto di lavaggio da parte di un proprio fornitore di servizi e che pertanto si riporta per determinare l'impatto, seppur indiretto, generato.

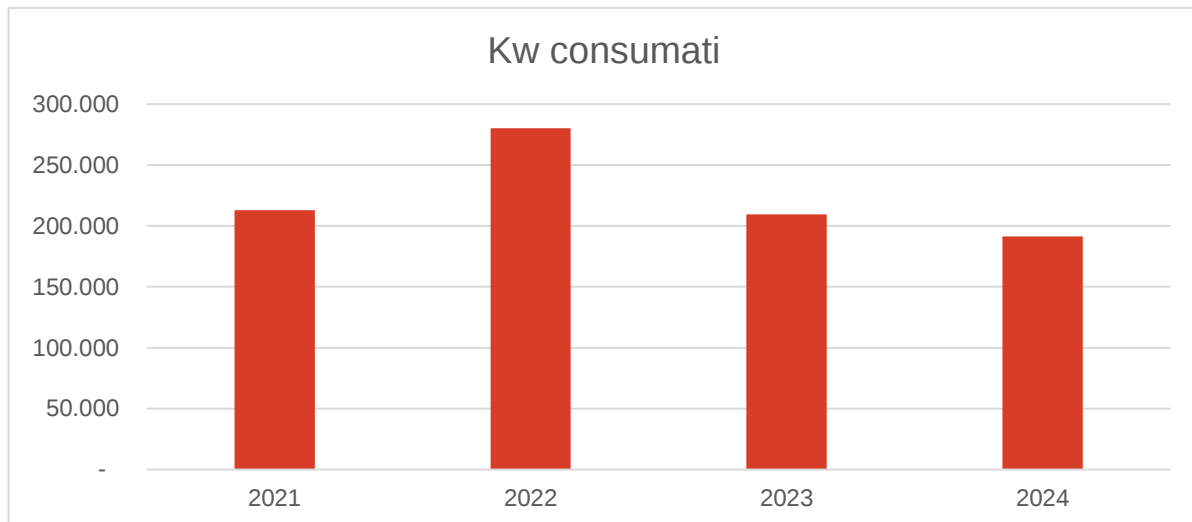


9.4 CONSUMO ENERGETICO

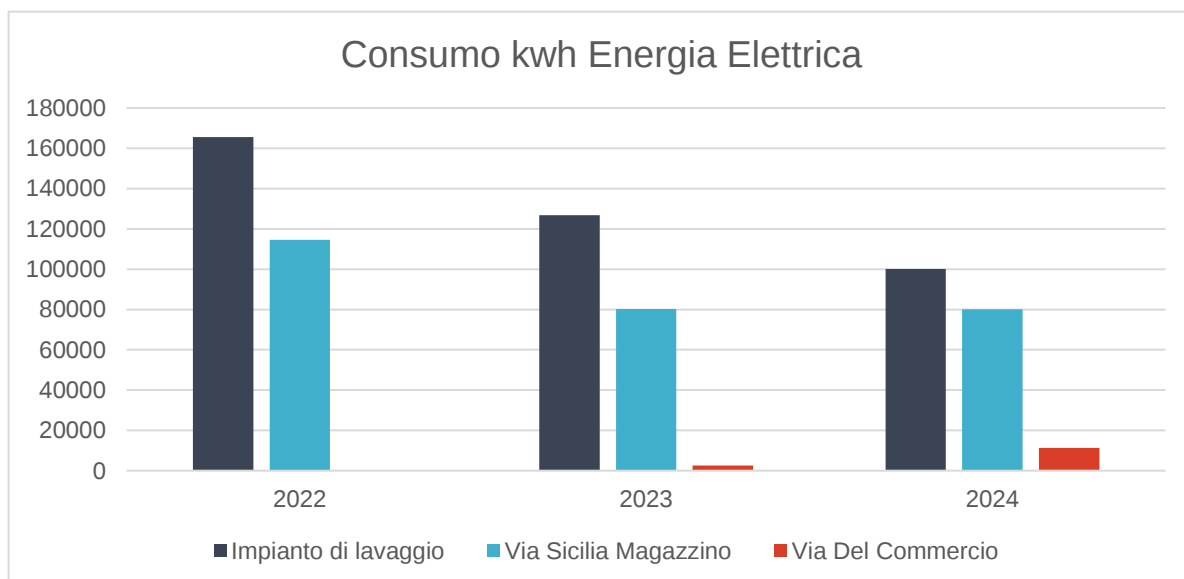
I consumi energetici costituiscono uno dei fattori più diffusi di impatto ambientale e di consumo delle risorse.

A livello di energia elettrica si consideri che l'azienda ha operato su due sedi:

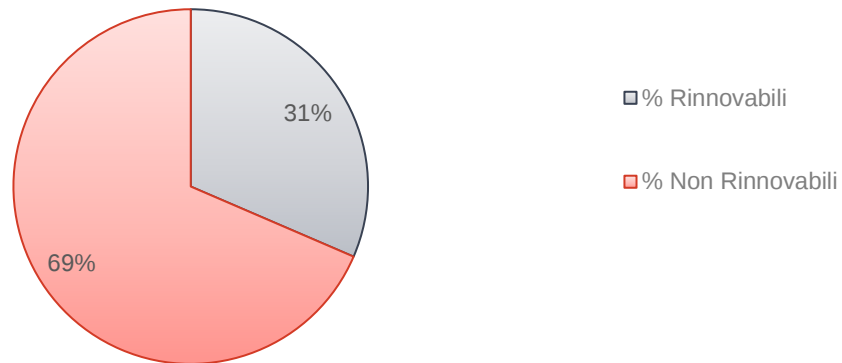
- La sede secondaria di Via Sicilia 127-129
- La nuova sede direzionale ed operativa di Via Del Commercio 29/A



Il dato dei consumi risente dei processi logistici e di lavaggio degli imballaggi affidati in appalto, che pur essendo piuttosto limitati grazie all'utilizzo di un moderno ed efficiente impianto di lavaggio, determinano un consumo consistente di energia.



% Rinnovabili Energia Elettrica 2024



Nell'anno seguente il consumo rilevato sarà limitato a quello della nuova sede aziendale, pertanto si determinerà un netto decremento dei dati di diretta competenza dell'azienda.

Si segnala inoltre che l'energia elettrica acquistata dall'azienda nella nuova sede è prodotta al 100% da fonti rinnovabili.

9.5 INQUINAMENTO IDRICO E DEL SUOLO

L'azienda non fa uso di prodotti nocivi per l'ambiente nell'ambito dei propri processi produttivi.

Il consumo di prodotti chimici è sicuramente un aspetto limitato per LAPI LOGISTICA.

L'uso di tali sostanze nocive è collegato direttamente a:

- Utilizzo del Gasolio per il rifornimento degli automezzi aziendali
Nel piazzale esterno aziendale è presente un serbatoio contenente gasolio da autotrazione, dotato di vasca di contenimento con capacità del 110% e tettoia superiore, in grado di contenere eventuali sversamenti accidentali che dovessero verificarsi a causa di guasti o rotture del serbatoio.
- Utilizzo di prodotti per la pulizia
- Utilizzo di prodotti per la piccola manutenzione

A valle del serbatoio di carburante è stato realizzato un sistema di trattamento delle acque reflue in grado di trattenere eventuali sversamenti di gasolio, olii o altri prodotti contaminanti ed evitare che questi si disperdano nel terreno o nelle falde acquifere.

Altri sistemi di trattamento delle acque reflue sono in corso di definizione e realizzazione in base alle disposizioni che saranno definite nell'ambito del procedimento di richiesta di AUA.

10 SOSTENIBILITA' SOCIALE

10.1 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il settore trasporti e logistica è un ambiente di lavoro con medio/alta incidenza di infortuni: il valore* del suo indice INAIL di inabilità permanente è di 2,07 casi ogni 1.000 addetti, significativamente superiore alla media nazionale in ogni caso.

Questo dato rappresenta la frequenza media degli infortuni sul lavoro che hanno comportato una menomazione permanente nel settore, calcolata su base triennale. È importante notare che questo indice è superiore alla media generale di tutti i settori, che si attesta a 1,17 casi ogni 1.000 addetti.

Per un confronto, nel settore Facchinaggio l'indice di inabilità permanente è significativamente più alto, pari a 15,99 casi ogni 1.000 addetti.

Per una migliore comprensione si riporta una tabella comparativa del 2024:

Settore	Indice INAIL 2024	Osservazioni
Facchinaggio	15,99	Molto elevato, uno dei più rischiosi
Costruzioni	4,53	Alta frequenza, lavoro fisico intenso
Trasporto e Magazzinaggio	2,07	Sopra la media nazionale
Manifatturiero	1,61	Medio, varia molto per comparto
Sanità e Assistenza sociale	1,40	Rischi legati a movimentazione persone
Media nazionale (tutti i settori)	1,17	

È considerato a medio-alto rischio, soprattutto per attività come:

- carico/scarico merci
- movimentazione manuale
- guida prolungata di veicoli industriali
- presenza in ambienti con macchinari o veicoli in movimento

Nell'indice di settore "Trasporti e Logistica", che include le aziende appartenenti ai codici ATECO dal 49 al 53, risulta rilevante la quota infortuni legata al trasporto stradale, mentre è mitigato dal trasporto aereo (Ateco 51).

È utile pertanto disaggregare il dato ed analizzare il valore legato al codice Ateco 49 "Trasporto Terrestre".

Così facendo possiamo osservare che, secondo i dati disponibili, l'indice INAIL di inabilità permanente per il settore ATECO 49 (**Trasporto** terrestre e mediante condotte) è pari a **4,93** casi ogni 1.000 addetti. Questo dato evidenzia un rischio significativamente più elevato di quello medio del settore Trasporto e Magazzinaggio.

Stessa cosa è osservabile focalizzandoci sulle sole attività di magazzinaggio, in quanto l'indice si attesta in questo caso a 3,32 casi ogni 1000 addetti.

Per mitigare questo rischio l'azienda pone molta cura alla manutenzione periodica delle attrezzature e dei mezzi di lavoro, in particolar modo del parco mezzi, affidandola ad aziende esterne specializzate;

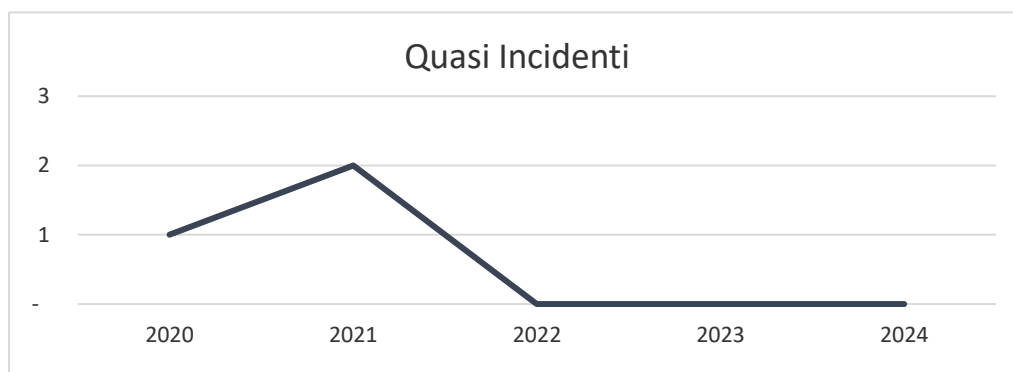
E' posta particolare attenzione alla pulizia degli ambienti e viene effettuata formazione periodica a tutti gli addetti sull'importanza del rispetto delle misure di sicurezza, delle procedure e dell'uso dei DPI.

Si riporta di seguito il numero di infortuni occorsi in azienda negli ultimi 3 anni:

Anno	Nr. Infortuni	Osservazioni
2024	0	
2023	0	
2022	0	

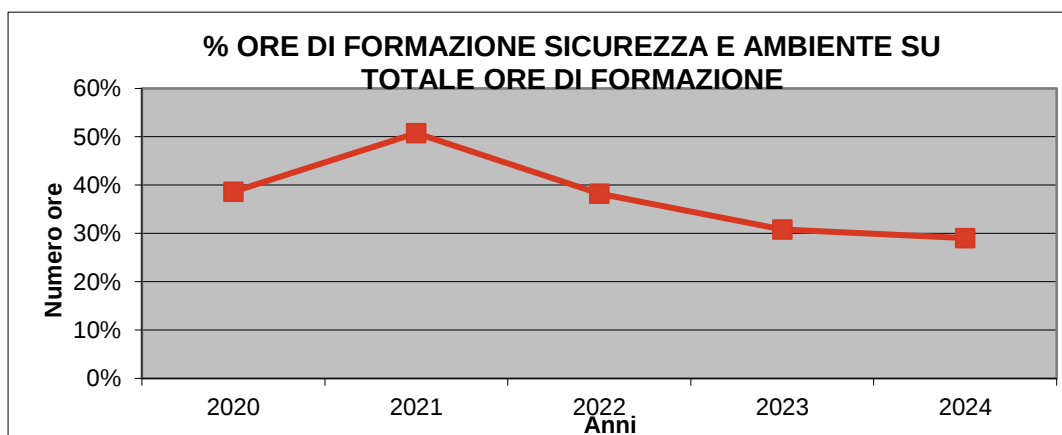
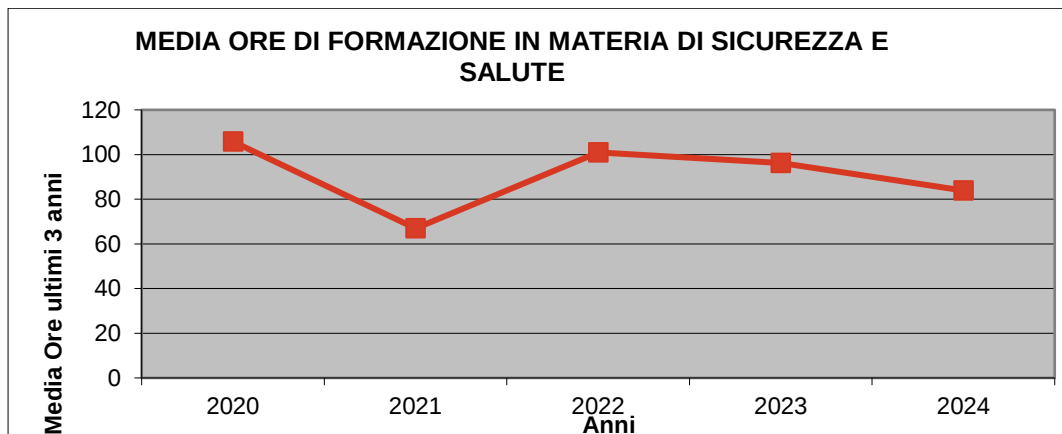
Si evince pertanto che l'azienda, pur essendo inserita in un contesto di settore particolarmente esposto a rischi di infortunio, riesce a garantire un livello di infortuni pari a zero da ben oltre 3 anni e si pone l'obiettivo di mantenere inalterato tale risultato per il futuro.

Si riporta inoltre il monitoraggio dei quasi incidenti (near miss) che l'azienda tiene sotto controllo per anticipare e ridurre il rischio di incidenti.



Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.



Le attività di formazione e prevenzione sono normate dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. La formazione obbligatoria è sistematicamente effettuata all'assunzione e periodicamente viene ripetuta. Inoltre vengono periodicamente organizzati corsi di formazione ed informazione interna in materia di salute e sicurezza, anche attraverso la distribuzione di opuscoli informativi e strumenti di formazione e sensibilizzazione a distanza.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio sostenuto dall'azienda è cresciuto notevolmente nell'arco di tre anni (da 80 euro nel 2023 a 90 euro nel 2025).

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive e di servizio, ma si estende alle aree aziendali non produttive, in cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici, reception, area esterna, bagni e spogliatoi, sale riunioni).

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mantenimento indice infortuni a zero	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Infortuni	0

10.2 BENESSERE DEI DIPENDENTI

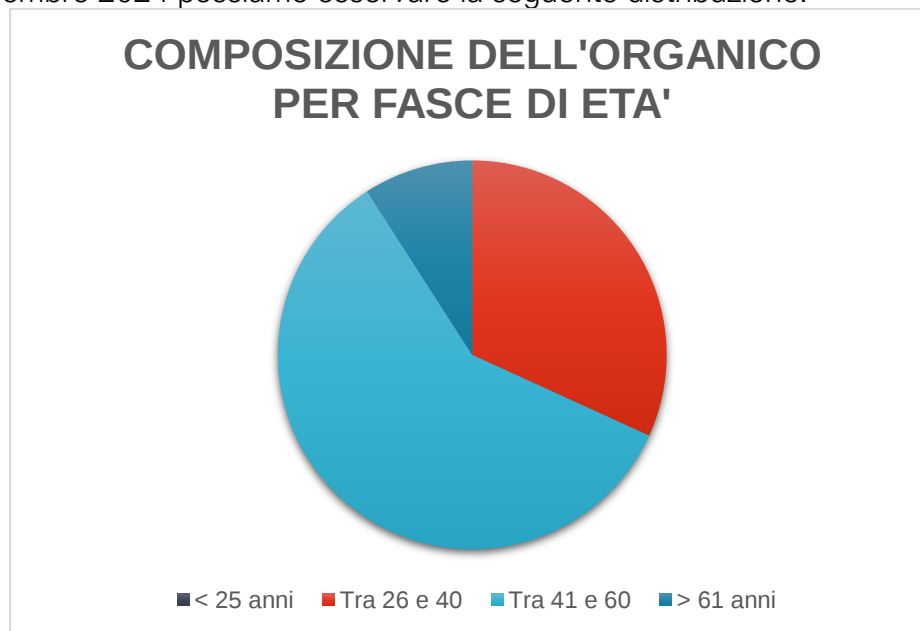
10.2.1 DIPENDENTI E LAVORO INFANTILE

L'azienda non intende utilizzare e favorire in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è mutata nel tempo, sebbene la società stia subendo un progressivo invecchiamento in termini di età media del proprio organico.

Al 31 Dicembre 2024 possiamo osservare la seguente distribuzione:



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 41 e i 60 anni, sono pari a zero il numero dei lavoratori più giovani (fino a 25 anni), 7 il numero dei lavoratori tra 26 e 40 anni e 13 il numero dei lavoratori di superiori dai 41 anni ai 60, mentre sono soltanto 2 i lavoratori con più di 61 anni.

Tot dipendenti	22	
Età media	47	anni

Bambini lavoratori

Non sussiste il caso di bambini lavoratori come d'altra parte in tutta l'Italia.

Giovani lavoratori

Non sussiste il caso di giovani lavoratori come d'altra parte in tutta l'Italia.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mantenimento comp. Organico >18 anni	Controllo assunzioni	Interne	Indefinito	Uff. Amm.vo / Direzione	Analisi Comp. Organico 2025	Zero < 18 anni

10.2.2 LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Guida all'impiego

Tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, un documento informativo che illustra le principali informazioni e caratteristiche del contratto da loro firmato.

I nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto. I lavoratori assunti precedentemente hanno ricevuto tale documento nel 2009.

Sulla bacheca aziendale è affisso un riepilogo informativo con le principali informazioni legate ai diritti e doveri contrattuali.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, è stato deciso di effettuare nel 2025 un'indagine di clima interno, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza dei luoghi di lavoro, attraverso la compilazione di questionari ad hoc distribuiti ai lavoratori e raccolti in forma anonima.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Indagine Clima Interno	Questionario da creare e far compilare	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Indagini Clima interno	1

10.2.3 DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli eventuali accordi integrativi che fossero concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

In Toscana, la partecipazione femminile al mercato del lavoro presenta ancora significativi divari rispetto a quella maschile.

Secondo i dati più recenti, il tasso di occupazione femminile nella fascia d'età 15-64 anni è del 63,8%, mentre quello maschile si attesta al 76,7%, evidenziando un gap di circa 13 punti percentuali.

Le donne rappresentano una quota importante della forza lavoro nei settori dei servizi, con una concentrazione particolarmente elevata in ambiti come l'istruzione, la sanità, il commercio e il turismo. Tuttavia, la loro presenza è significativamente inferiore nei settori dell'industria e delle costruzioni.

Per quanto riguarda l'imprenditoria, in Toscana il 19,6% delle imprese artigiane è guidato da donne, un dato che, sebbene positivo, indica ancora margini di miglioramento per una piena parità di genere nel mondo imprenditoriale.

Nel settore dei trasporti e della logistica (classificato con il codice ATECO 49), la presenza femminile in Italia è relativamente bassa.

Dati a livello nazionale

- Presenza femminile complessiva: Secondo i dati ISTAT, le donne rappresentano circa il 22% della forza lavoro nel settore dei trasporti e della logistica in Italia.
- Ruoli operativi: La percentuale di donne scende drasticamente nei ruoli operativi, come l'autotrasporto, dove le donne costituiscono solo il 2,1% degli addetti.

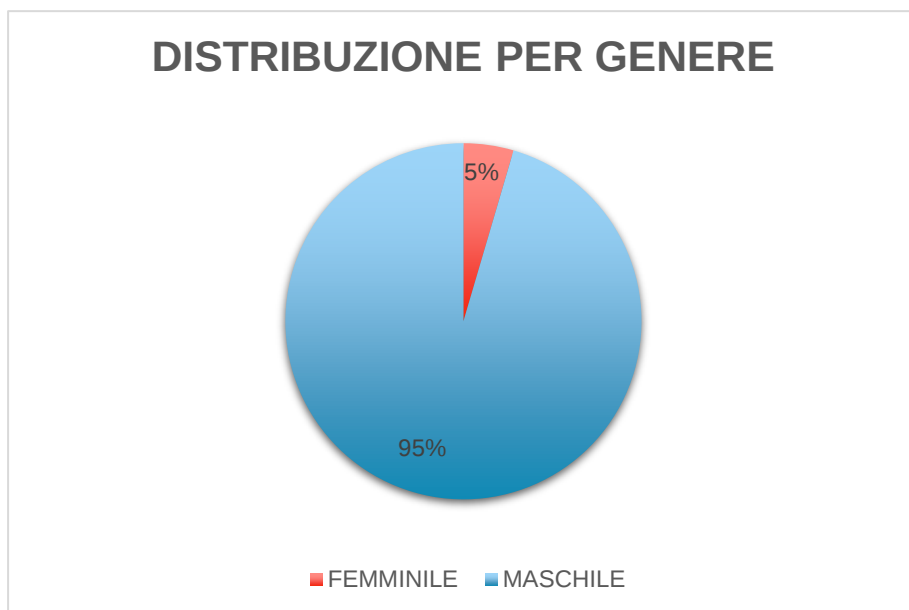
Negli ultimi anni, si sono registrati segnali positivi: il numero di donne in ruoli di responsabilità nel settore della logistica è cresciuto di oltre il 30% negli ultimi cinque anni. Inoltre, l'adozione di tecnologie avanzate nei magazzini e nei processi logistici sta contribuendo a rendere il settore più accessibile e inclusivo, riducendo le barriere fisiche e promuovendo una maggiore partecipazione femminile.

In sintesi, mentre le donne toscane partecipano attivamente al mercato del lavoro, persistono differenze significative in termini di occupazione, settori di impiego e ruoli dirigenziali rispetto agli uomini.

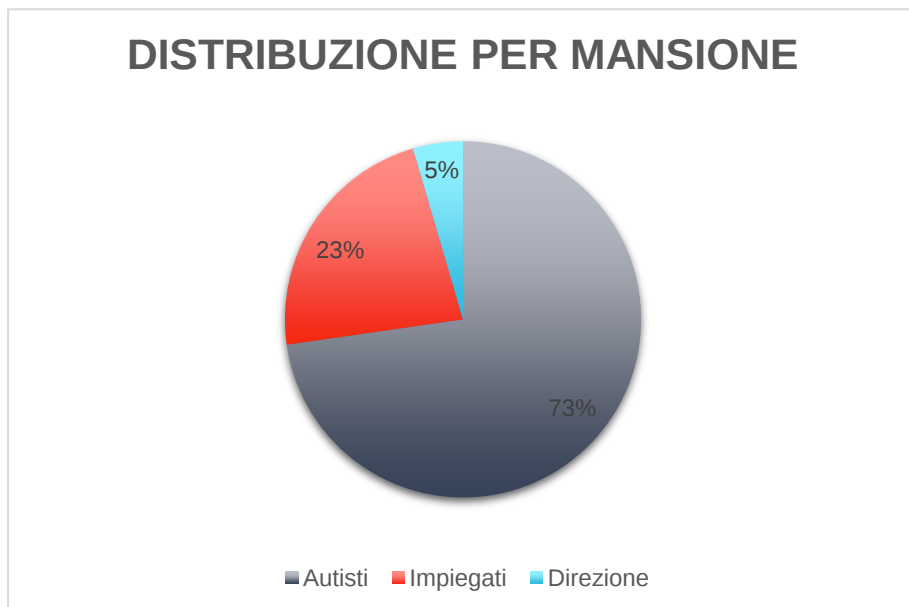
Il dato aziendale

La percentuale di donne nell'organico aziendale è pari al 5%, nettamente inferiore al dato di riferimento medio nazionale (pari al 22%). La specializzazione dell'azienda nel servizio di trasporto, piuttosto che nei servizi logistici di magazzinaggio come negli anni

passati, porta ad una riduzione della probabilità di assunzione di figure femminili nell'organico aziendale, ormai quasi completamente composto da autisti adibiti al trasporto merci ed alla guida di mezzi pesanti.



La prevalenza di personale adibito al trasporto è riscontrabile anche nel seguente grafico riportante la distribuzione del personale per mansione.



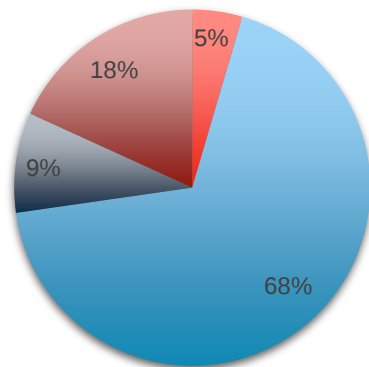
Lavoratori stranieri in azienda

La presenza di lavoratori stranieri è aumentata negli ultimi anni, sia in termini assoluti, che in termini percentuali.

L'azienda tuttavia ha sempre avuto nel proprio organico, almeno negli ultimi 20 anni, personale di altre nazionalità, garantendo sempre il massimo rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri, anche tramite la concessione di permessi

religiosi, ad esempio garantendo la possibilità di rispettare il Ramadan per il personale di origine magrebina di religione musulmana.

DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITA'



■ Albanese ■ Italiana ■ Marocchina ■ Rumena

Casi di discriminazione in azienda

Al momento non è stato mai ricevuto alcun reclamo al riguardo.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Nessun evento discriminatorio	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Eventi discrimin.	0

10.2.4 PRATICHE DISCIPLINARI

Esiste un codice disciplinare in vigore in azienda, la cui sintesi è affissa alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Nel grafico seguente è possibile osservare il numero di sanzioni disciplinari e ricorsi registrati negli ultimi 5 anni:



Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è inesistente.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mantenimento livello di sanzioni disciplinari a zero	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Eventi disciplinari	0

10.2.5 ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo ordinario per il personale amministrativo e non viaggiante è dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30, dalle 14,30 alle 18,30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 39 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

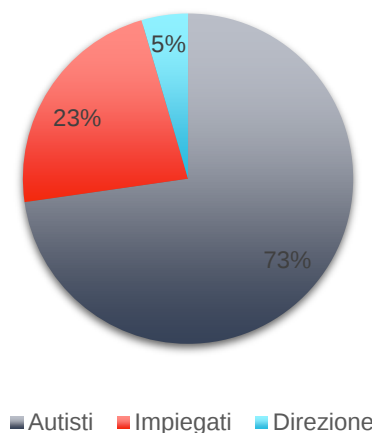
Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

È lasciata tuttavia una certa flessibilità organizzativa in merito agli orari di lavoro, in particolar modo per i lavoratori con mansioni amministrative non strettamente legate a processi di erogazione dei servizi al cliente.

Personale viaggiante

Il 73% del personale aziendale è costituito da autisti, per i quali l'orario lavorativo è molto variabile in funzione dei servizi che sono chiamati a svolgere a seguito di incarico da parte del responsabile trasporti.

DISTRIBUZIONE PER MANSIONE

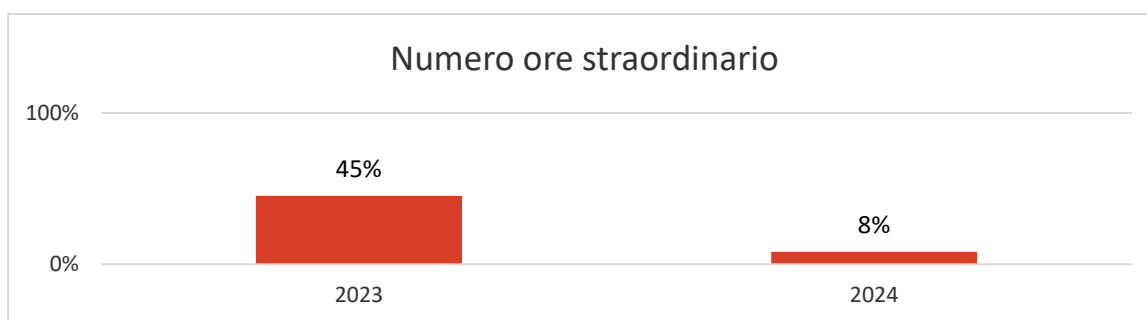


Alcuni di essi svolgono prevalentemente servizi programmati seguendo una turnazione pressoché costante e prevedibile con un certo anticipo. Altri effettuano abitualmente servizi giornalieri con orari pressoché costanti, mentre altri effettuano servizi sporadici con scarso preavviso in merito agli orari di partenza e destinazione.

Ore di lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dalla Direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dal contratto collettivo, il lavoro straordinario è maggiormente remunerato rispetto a quello ordinario e viene sempre evidenziato in busta paga con apposita voce.



Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Riduzione ore straordinario	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Ore straord. / tot ore lavorate	< 8%

10.2.6 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Al momento non esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori in quanto non è stata ravvisata la necessità da parte dei dipendenti stessi, sebbene alcuni di essi siano iscritti ad un sindacato.

In ogni caso i dipendenti e l'eventuale rappresentante che fosse eletto non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione. In tal senso l'azienda garantisce sin d'ora ai rappresentanti eletti la libertà di comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro, fruendo degli spazi aziendali disponibili per le comunicazioni sindacali e per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori volessero indire.

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo la massima trasparenza circa la tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

Lavoratori e sindacati

Dall'analisi svolta l'organico aziendale risulta fare scarso ricorso all'associazione sindacale, segno che c'è una certa fiducia nell'operato aziendale e che l'azienda pone una certa attenzione al rapporto con i dipendenti. Soltanto il 18% dell'organico risulta iscritto ad un sindacato, mentre l'82% non fa ricorso.



Scioperi

Ulteriore dato indicativo del clima aziendale può essere rappresentato dal numero di scioperi cui i dipendenti hanno aderito ed anche in questo senso, senza alcuna pressione o sollecitazione da parte dell'azienda, il numero di ore perse a causa di scioperi è stato pari a zero.

Contenziosi

Nessun contenzioso registrato nel periodo in osservazione.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Nessun nuovo contenzioso	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. nuovi Contenziosi	0

10.2.7 RETRIBUZIONE

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione mediamente superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, pur in assenza di accordi integrativi in essere. Le retribuzioni così percepite sono pertanto generalmente in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

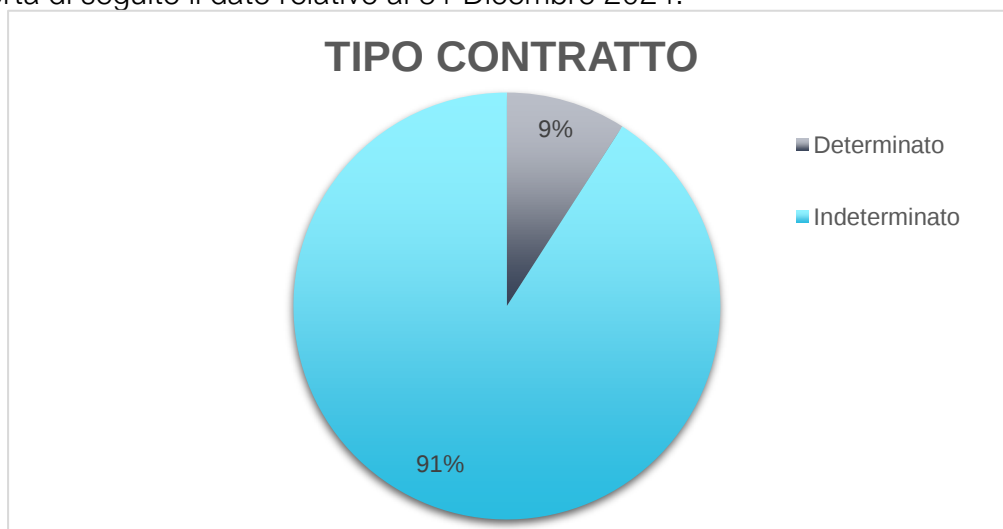
I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro.

Si riporta di seguito il dato relativo al 31 Dicembre 2024:



Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato, che viene solitamente utilizzato per le nuove assunzioni quando l'esigenza di potenziamento dell'organico non è ancora stabile o legata a possibili picchi di stagione.

Negli ultimi anni è diminuito il ricorso a contratti di formazione lavoro in quanto l'esigenza di assunzione ha principalmente riguardato la figura dell'autista, per il quale tale modalità di assunzione trova scarsa applicabilità.

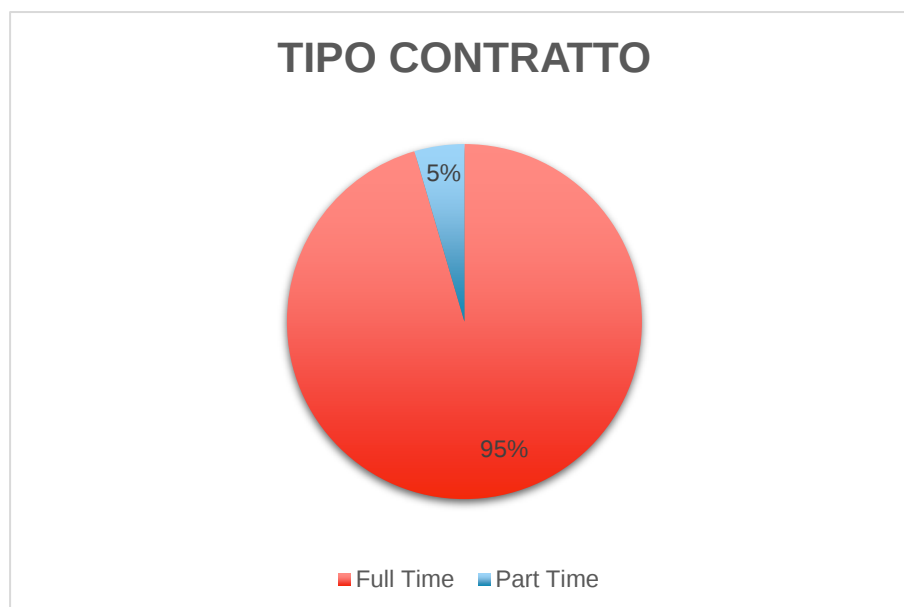
Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali, se non superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta. Sono in ogni caso ben superiori alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

In genere l'applicazione dei minimi retributivi dei CCNL evita di per sé il rischio che il lavoratore possa ricadere nella soglia di povertà, ma questo potrebbe non sempre essere vero, soprattutto nel caso di lavoratori part-time o discontinui.

Si riporta a tal fine uno spaccato dei contratti di lavoro in essere da cui si può evincere che soltanto il 5% dei contratti è di tipo part time.

Si può in ogni caso escludere che anche per questo 5% si possa ricadere al di sotto della soglia di povertà.



Per non rientrare nella soglia di povertà nel 2024, una persona sola dovrebbe percepire almeno € 900 netti al mese (circa €1.300 lordi).

Per una famiglia con un solo percettore di reddito, servono anche €1.500-1.700 netti al mese.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Verificare il livello retributivo dell'organico per accertare l'inesistenza di criticità in funzione anche del numero di familiari a carico	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Retribuzione media operai / Living Wage*	> 1,5

*LW determinato secondo la formula presentata nella "Definitive Guide to the New Social Standard SA8000" del direttore europeo del SAI Deborah Leipziger.

Premi di produzione

L'azienda non ha ancora definito nella propria politica alcun meccanismo premiante, sebbene sia in valutazione un sistema legato al raggiungimento degli obiettivi per talune categorie di dipendenti.

Sovvenzioni volontarie

L'azienda, per contribuire sebbene in minima parte, al benessere economico dei dipendenti, ha da qualche anno sostituito l'erogazione natalizia del panettone regalo con un buono spesa coop che ciascuno può liberamente spendere come meglio crede.

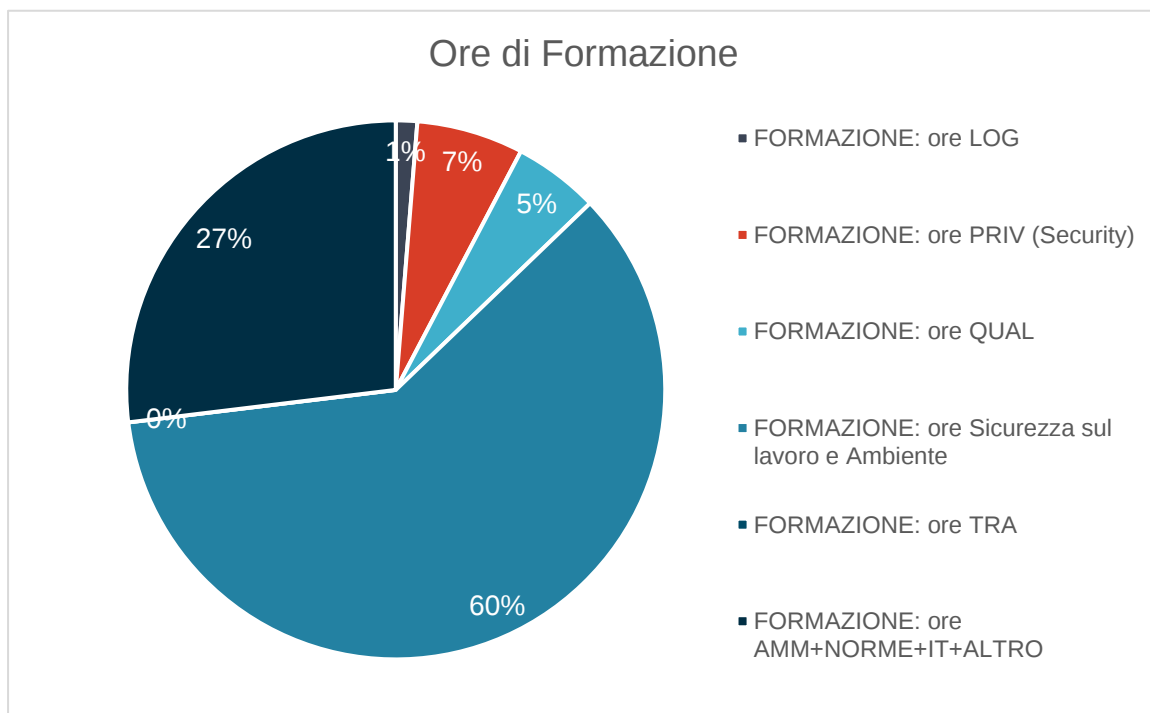
Il valore del buono è stato incrementato dai 25 euro del 2023 a 50 euro nel 2024 per ciascun dipendente.

10.2.8 FORMAZIONE

La formazione riveste un elemento importante per la crescita aziendale ed il benessere dei dipendenti e l'azienda si pone da sempre obiettivi di formazione continua, agendo in modo trasversale in ogni ambito delle varie aree aziendali, ponendo particolare attenzione alla formazione in materia di sicurezza.

Nel periodo in esame l'azienda ha effettuato 78 ore di formazione complessive, con una media di 3 ore di formazione per dipendente.

Negli ultimi 3 anni la media ore di formazione per persona è stata di 12 ore a testa.



10.3 RELAZIONI COMUNITA' LOCALE

L'azienda nel proprio piccolo cerca di partecipare attivamente alle iniziative benefiche a sostegno della popolazione più debole, compartecipando a progetti di vari tipo sul territorio.

Nel periodo in osservazione è proseguito il supporto a società benefit sul territorio, quali ad esempio il banco alimentare e le pubblica assistenza.

Per quest'ultima, insieme ad altre aziende del territorio, è stata possibile allestire e mettere in servizio un nuovo veicolo destinato al trasporto di persone in stato di necessità.



10.4 SOSTENIBILITA' CATENA DI FORNITURA

L'azienda ha iniziato nell'anno in esame una riquilificazione del proprio parco fornitori per valutarli sotto tutti i profili della sostenibilità.

Il sistema implementato consente all'azienda di valutare in materia di sostenibilità anche i propri fornitori, al fine di controllare ed incentivare anch'essi a porre sempre maggiore attenzione ai temi ESG trattati.

Particolare focus è stato posto al sub-fornitore Welog, partner di rilievo per l'azienda per la fornitura di servizi di magazzinaggio e per il lavaggio degli imballaggi returnable.

Al tempo stesso le procedure di acquisto sono state aggiornate per integrare la valutazione di tali elementi nella fase di qualificazione dei fornitori, al fine di privilegiare e considerare il valore complessivo dei nuovi fornitori anche sul piano della sostenibilità. La procedura PG Acq.1 definisce i criteri di gestione dei fornitori.

Le prestazioni dei fornitori in materia di aspetti ESG non sono ancora requisiti obbligatori per il buon fine della qualifica nell'albo fornitori dell'azienda, tuttavia costituiscono già un elemento di preferenza rispetto ai competitor.

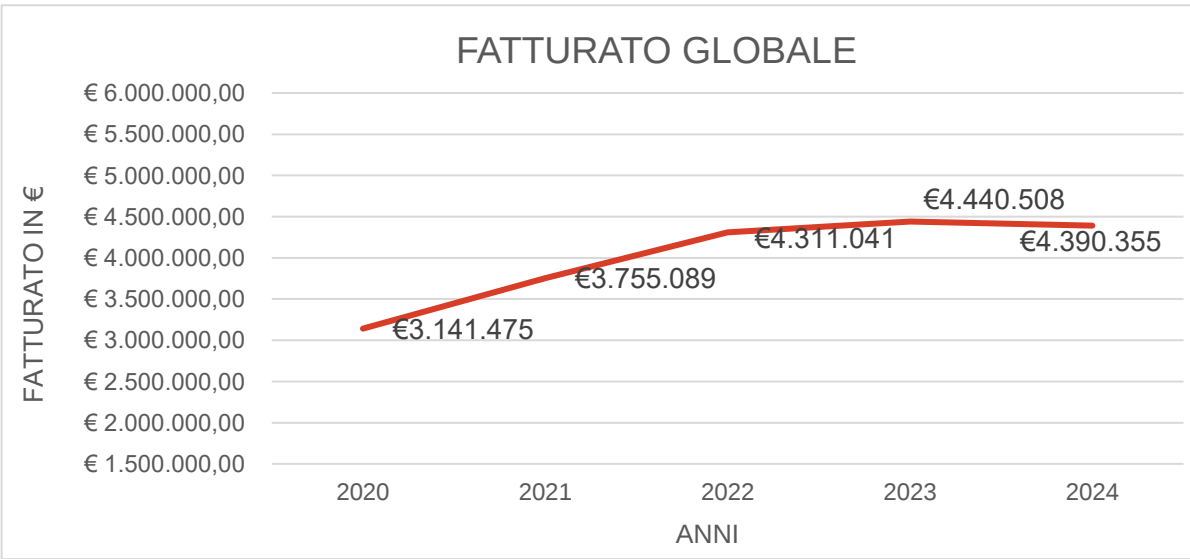
L'azienda ha avviato un monitoraggio sul parco fornitori esistente, attraverso questionari improntati alla rilevazione di informazioni chiave sui vari temi, sociali, ambientali, di sicurezza e si propone di completare tale analisi per il prossimo esercizio.

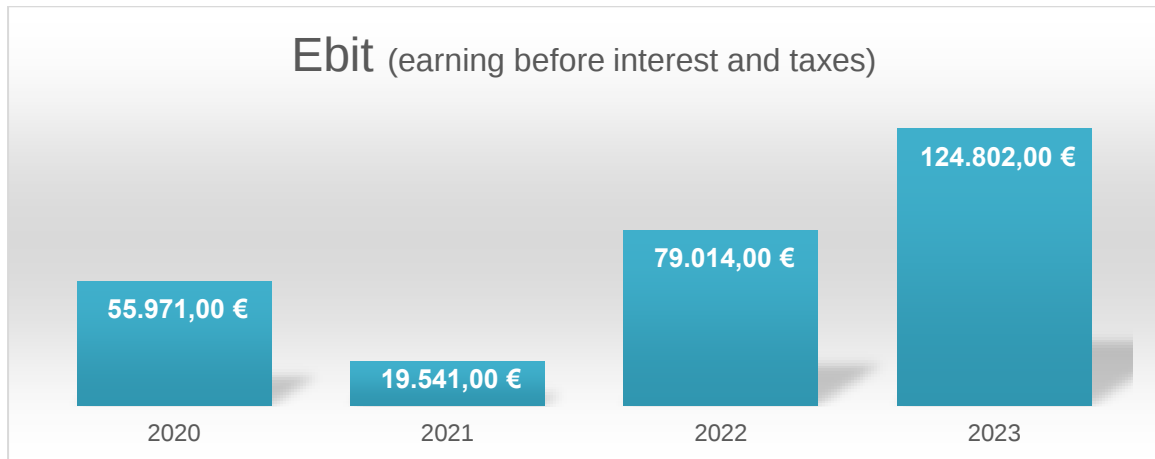
Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mappare parco fornitori rispetto a criteri ESG	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2025	RSG	Nr. Relazione con grafico	1

11 SOSTENIBILITA' ECONOMICA

La proficuità dell'attività di impresa è elemento imprescindibile per garantire il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità messi in campo dall'azienda per il benessere della comunità in cui vive e di coloro che ci saranno in futuro.

Il fatturato generato dall'azienda, che aveva visto un periodo di costante ripresa dopo la crisi innescata nel 2019 dalla pandemia, ha purtroppo subito una battuta di arresto nel 2024, che registra una lieve flessione rispetto all'anno precedente, fermandosi poco sotto ai 4,4 milioni di euro.





Fatturato medio pro-capite

Il fatturato medio per dipendente nel settore dei trasporti e della logistica in Italia varia significativamente in base alla dimensione e al tipo di azienda.

Secondo un'analisi delle prime 500 aziende italiane del settore, il fatturato per dipendente può variare notevolmente. Ad esempio:

- DHL Express (Italy) S.r.l.: circa € 333.800 per dipendente
- SDA Express Courier S.p.A.: circa € 860.000 per dipendente
- UPS Italia S.r.l.: circa € 725.000 per dipendente

Le grandi aziende tendono ad avere un fatturato per dipendente più elevato, grazie a economie di scala e processi più efficienti.

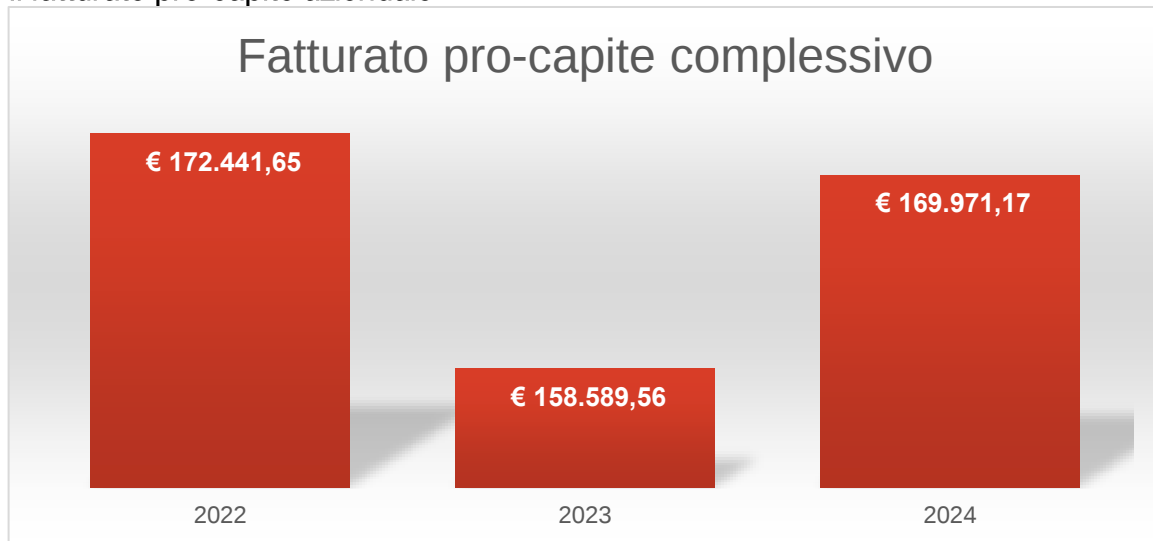
Le piccole e medie imprese (PMI) possono avere un fatturato per dipendente inferiore, ma ciò non implica necessariamente una minore efficienza o redditività.

Stima del fatturato medio per addetto in provincia di Pisa

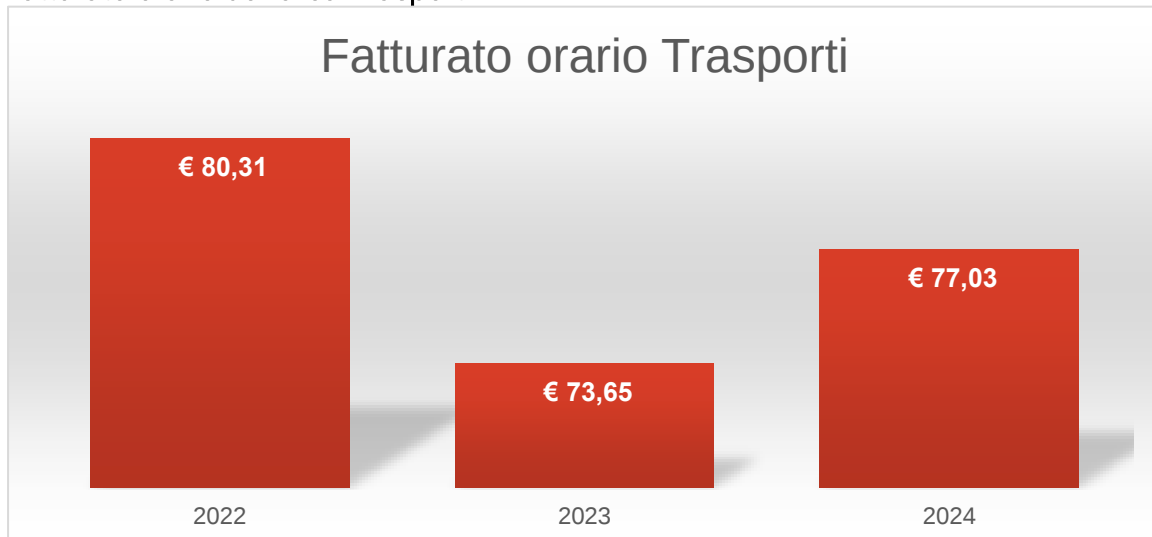
Secondo un'analisi dei bilanci delle società di capitale nelle province di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, nel 2022 le 5.615 imprese pisane analizzate hanno generato un valore della produzione complessivo di circa 15,3 miliardi di euro, con un utile netto pari al 4,9% del valore di produzione.

Considerando che il costo del lavoro a Pisa incide per il 14,4% sul valore della produzione, e ipotizzando un costo medio del lavoro per addetto, si può stimare un fatturato medio per addetto nel settore dei trasporti e della logistica in provincia di Pisa compreso tra €70.000 e €90.000.

Il fatturato pro-capite aziendale



Il fatturato orario dell'area Trasporti



12 SISTEMA DI GESTIONE

L'azienda prevede di dotarsi entro Maggio 2025 di un sistema di gestione che integri criteri ESG e che possa in futuro essere pienamente conforme alla norma SA8000 ed agli standard GRI in materia di sostenibilità.

Ha in corso di conseguimento la certificazione ambientale dopo quasi due anni dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità ambientale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard UNI EN ISO 14001, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Inoltre ha ottenuto nell'Agosto 2024 l'attestazione da parte dell'organismo ECOVADIS relativamente alle performance di sostenibilità ESG del proprio sistema di gestione, con un risultato positivo sebbene il sistema fosse ancora in fase di creazione ed implementazione.

Al fine di implementare ulteriormente i sistemi di gestione, misurare ed evidenziare gli sforzi fatti dall'azienda in materia ESG, si segnala inoltre l'adesione ed il completamento di un assessment con la società Ecovadis in Agosto 2024, che ha portato ad evidenziare tutto sommato un buon posizionamento dell'azienda, anche rispetto al proprio mercato di riferimento ed ai competitors, conseguendo un risultato di 54/100 con il seguente dettaglio per area:

Ambiente:	60/100
Pratiche lavorative e diritti umani:	50/100
Etica:	60/100
Acquisti Sostenibili:	50/100

L'assessment ha consentito all'azienda di raggiungere il primo livello di riconoscimento "Committed", con l'attribuzione del badge spendibile nella comunicazione aziendale.



12.1 CYBERSECURITY E PROTEZIONE DATI

L'azienda, al fine di garantire un elevato livello di servizio ed efficienza interna, ha sempre posto particolare attenzione all'evoluzione tecnologica della propria organizzazione, dotandosi di sistemi informativi ed attrezzature di elevata qualità, avvalendosi di società di information technology di prim'ordine con cui sviluppare sistemi di gestione dei dati e delle informazioni sicuri ed in grado di garantire la continuità operativa.

L'organizzazione dispone pertanto di server ed apparati ridondati per minimizzare il rischio di perdita dei dati e sistemi di backup in grado di ridurre al minimo i tempi di ripristino, attraverso un sistema documentato e facilmente gestibile.

Per ridurre il rischio di attacchi dall'esterno la rete aziendale è protetta da moderni sistemi hardware e software (firewall, intrusion prevention, antivirus, etc.) con monitoraggio attivo h24.

13 INDICE DEI CONTENUTI GRI

L'azienda ha redatto il presente documento "con riferimento" agli standard GRI, Appendice 2, relativamente al periodo che va dal 1° Gennaio 2024 al 31 Dicembre 2024, inserendo per alcuni temi analisi basate anche sulla norma SA8000.

Nella tabella seguente sono indicati gli standards GRI ed il punto in cui trovare le informazioni trattate all'interno del documento (Capitolo e pagina).

Dichiarazione d'uso	LAPI LOGISTICA S.R.L. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° Gennaio 2024 al 31 Dicembre 2024 facendo riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

STANDARD GRI /ALTRA FONTE	UBICAZIONE	OMISSIONE		
INFORMATIVA		REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa Generale 2021				
1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
2-1 Dettagli organizzativi	Cap.3 pag.6			
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap.2 pag.4			
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Cap.2 pag.4			
2-4 Restatement delle informazioni	n.d.	In quanto trattasi della prima emissione.		
2-5 Assurance esterna	n.d.	Il documento non è stato sottoposto a verifica esterna.		
2. Attività e lavoratori				
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Cap.4 pag.8, Cap.5 pag. 9			
2-7 Informativa Dipendenti	Cap.5, Cap.9			
2-30 Contratti collettivi	Cap.10.2.6 pag.32			
3. Governance				
2-9 Struttura e composizione della governance	Cap.3 pag.6			
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap.3 pag.6			
2-11 Presidente del massimo organo di governo	n.d.	Il presidente del Cda Massimo Lapi ricopre anche la funzione di Resp. Trasporti, Acquisti, Logistica all'interno dell'organizzazione.		
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Politica QHSE Cap.6 pag.10			

2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	n.d.	Non sono presenti deleghe.
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	n.d.	Il Consiglio di Amministrazione supervisiona il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ed è responsabile della sua approvazione.
2-15 Conflitti d'interesse	n.d.	Al momento non sono stati rilevati conflitti d'interesse.
2-16 Comunicazione delle criticità	Codice etico disponibile su sito web	
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	n.d.	Il Cda si avvale di dipendenti interni qualificati e consulenti esterni sui temi di sostenibilità.
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	n.d.	Al momento non sono previste procedure di valutazione della performance del Massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti sulla sostenibilità.
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Cap.3 pag.6	
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Cap.3 pag.6	
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap.3 pag.6	
4. Strategie, politiche e prassi		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Cap.1, pag.3	
2-23 Impegno in termini di policy	Cap.6, pag.10	
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap.6, pag.10	
2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	n.d.	Non istituito al momento un sistema di gestione di libero accesso per i reclami.
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	n.d.	Non istituito al momento un sistema di gestione di libero accesso per i reclami.
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	n.d.	Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
2-28 Adesione ad associazioni	n.d.	Durante il periodo di rendicontazione l'azienda non ha aderito ad alcuna associazione di categoria.
5. Coinvolgimento degli stakeholder		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap.7, pag.12	Questa informativa non è stata adeguatamente trattata in quanto l'organizzazione è in fase di revisione dei propri processi di coinvolgimento degli stakeholder. I dati aggiornati saranno disponibili nel prossimo ciclo di rendicontazione.
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Cap.10.2.6, pag.32	
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap.8 pag.13	
3-2 Elenco di temi materiali	Cap.8 pag.13-16	
1. Rifiuti 2020		

3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.1 pag.17			
306-3 Rifiuti prodotti	Cap.9.1 pag.17			
2. Inquinamento atmosferico, emissioni, gas serra (CO2)				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.2 pag.18			
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Cap.9.2 pag.18			
305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Cap.9.2 pag.18			
3. Uso delle risorse naturali (gas, acqua, etc.)				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.3 pag.19			
303-5 Consumo idrico	Cap.9.3 pag.19			
4. Consumo energetico				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.4 pag.20			
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cap.9.4 pag.20			
5. Inquinamento idrico, del suolo				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.5 pag.21			
6. Salute e Sicurezza				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.1 pag.22			
403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	Cap.10.1 pag.23			
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap.10.1 pag.24			
7. Benessere dei dipendenti				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.2 pag.25			
8. Diversità e inclusione				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.2.3 pag.27			
9. Relazioni comunità locale				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.3 pag.36			
10. Sostenibilità nella catena di fornitura				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.4 pag.36			
11. Etica e integrità aziendale				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.3 pag.7			
12. Trasparenza e compliance normativa				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.3 pag.6			
13. Gestione dei rischi ESG				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12 pag.40			
14. Cybersecurity e protezione dati				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12.1 pag.41			
15. Formazione				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12.8 pag.35			
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap.12.8 pag.35			
16. Performance economica				
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Cap.11 pag.37			

Casciana Terme Lari, lì 15 Aprile 2025

Per approvazione

Massimo Lapi