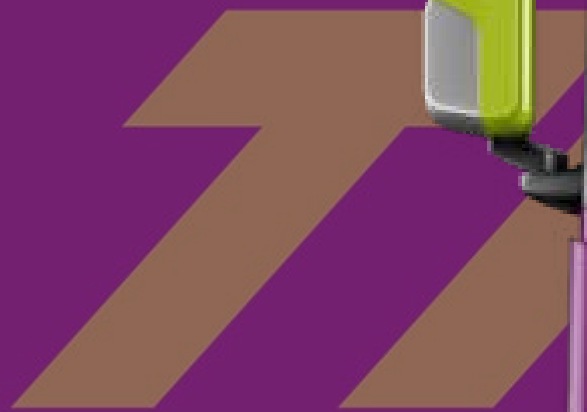


IN PARTNERSHIP CON

PRO
SPE
RAH



UNISCE

BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ

20
23



VELOCI VERSO IL FUTURO

TIRIO

UNISCE LE RIVE OPPOSITE



IN DI CE

Lettera agli stakeholder	03
Chi siamo	04
La nostra strategia di sostenibilità	10
Cultura Aziendale & Governance	17
Formazione, Sviluppo & Sicurezza	25
Innovazione	36
Pari Opportunità, Diversità & Inclusione	40
Ambiente	50
Comunità & Territorio	64
Conclusione	71
Appendix	73

Lettera agli stakeholder

Gentilissimi,

È sempre motivo di responsabilità e orgoglio comunicare con tutti i portatori d'interesse del nostro gruppo. Il 2023 ha segnato la fine della prima fase del passaggio generazionale, caratterizzata da una crescita imponente (60 milioni) e dall'affermazione del marchio in tutte le nostre business unit. Abbiamo avviato procedure di gestione sempre più rispondenti ai riferimenti normativi, idonee a garantire trasparenza, per essere molto più attrattivi e, se necessario, procedere con operazioni straordinarie quali la quotazione in borsa, l'ingresso di fondi, acquisizioni e partnership con altre grandi aziende che condividono con noi i valori della responsabilità, umanità e unicità.

Continuiamo a studiare per incrementare gli investimenti in mezzi meno inquinanti, poiché il territorio e il pianeta sono tutto ciò che abbiamo e tutto ciò che lasceremo ai nostri figli. Inoltre, abbiamo deciso di avviare un progetto agrivoltaico insieme a primarie aziende alimentari sarde, per sfruttare al massimo le terre di nostra proprietà e incrementare il benessere alimentare dei nostri connazionali. Il tema della PERSONA rimane il nostro focus. Abbiamo commesso degli errori e siamo consapevoli di quanto sia complesso ottenere maggiore benessere nei limiti della sostenibilità economica. Tuttavia, il sogno e la perseveranza ci permettono di non mollare mai e di procedere con tenacia, passo dopo passo.



La meta non arriverà mai, perché la sposteremo sempre più avanti per migliorarci continuamente; al contrario, il percorso sarà la nostra più grande esperienza e soddisfazione.

Nel 2024 inizierà la seconda fase:

- **Consolidamento:** Selezioneremo i clienti che riconoscono e rispettano i nostri valori, rinnoveremo parte della flotta più vecchia e consolideremo consuetudini nei processi aziendali che esaltino i nostri valori e rendano il gruppo Tirso sempre più un ambiente positivo dove lavorare.
- **Riorganizzazione:** Nuovi modelli organizzativi e nuovi manager ci permetteranno di rinforzare le fondamenta, puntando sulle competenze tecniche delle prime linee operative.

Lavoreremo affinché dal 1 gennaio 2025 inizi la terza fase, un nuovo "salto/scalino" di forte crescita per lanciare il nostro gruppo verso mete sempre più ambiziose.

Nicola Fabbri

Presidente e Amministratore Delegato
Logistica Mediterranea S.p.A.



**CHI
SIAMO**

L'AZIENDA

1969

Il nastro d'asfalto inizia a srotolarsi nel 1969 da Oristano sotto il peso di un solo camion, alla guida c'è un uomo, Primo Fabbri, noto Bibi, emigrato dall'Emilia Romagna, il fondatore della nostra azienda di autotrasporti in Sardegna. Nei primi Anni '70 anche i figli Gastone e Bruno si metteranno al volante. A loro trasmetterà il rispetto per la strada e per un lavoro fatto di sacrifici che regala anche molte soddisfazioni.



1980

A Gastone il compito di far crescere l'azienda dopo aver fatto sua l'eredità del padre Primo. Il suo grande senso pratico e il fiuto per gli affari, in un mercato aperto a molte possibilità, forniscono (all'azienda) l'occasione di diventare leader in Sardegna per poi estendersi al territorio nazionale. All'inizio degli Anni '90, la Tirso Trasporti S.p.A. si unisce alla San Paolo Trasporti dando origine alla Logistica Mediterranea.



2000

Le strade cambiano, il mondo cambia e vogliamo stargli dietro. Al giovane Nicola Fabbri il compito di ascoltare e fare propria la volontà, il bagaglio di esperienze e di idee di Gastone che, chilometro dopo chilometro, consegna dopo consegna, ha conquistato la fiducia dei clienti con la simpatia e l'ingegno che si rivela nella forza del nome dell'azienda, nei colori vincenti di un marchio e di un marketing all'avanguardia.



2019

Con la versatilità e l'energia del nuovo amministratore delegato, Nicola Fabbri, nasce l'esigenza di diventare un team. Insieme viviamo la crescita e il cambiamento radicale dell'azienda, la sua apertura alle numerose professionalità e le intuizioni che si strutturano nel confronto tra competenze. Ognuno è prezioso elemento del complesso ingranaggio.



I NOSTRI SERVIZI

BUSINESS UNIT AUTO

Circolazione no stop. Il trasferimento di tutti i tipi di autoveicoli è tra le nostre specialità.

Dall'incarico alla consegna, dallo stoccaggio alla manutenzione, ogni passaggio della filiera e ogni spostamento ha bisogno di tempo, il tempo giusto per esser fatto con cura.



BUSINESS UNIT INDUSTRIALE

Sappiamo come colmare le distanze.

Movimentiamo e gestiamo ogni tipo di merce, anche sfusa. Riceviamo e imbarchiamo dal porto industriale di Oristano qualsiasi carico destinato al territorio italiano ed europeo. I nostri confini sono dove vuoi tu.

BUSINESS UNIT INTERMODALE

Ottimizziamo i percorsi anche quando c'è di mezzo il mare. Trasferire merci dalla Sardegna alla Penisola e viceversa richiede un'organizzazione precisa. Ogni esigenza trova risposta nel trasporto intermodale, un sistema combinato nel quale riponiamo fiducia e che arriva a destinazione sempre perfetto.



BUSINESS UNIT SARDEGNA

Il traffico non ci spaventa. I nostri autotrasportatori sono colonne portanti della rete di distribuzione capillare nell'Isola. A loro affidiamo i carichi più vari, dall'alimentare all'industriale e, a ogni carico, corrisponde il mezzo più adatto al trasporto, sempre più moderno e confortevole.

BUSINESS UNIT SPEDIZIONI

Sempre in giro. Dietro la consegna di ogni merce, su tutto il territorio nazionale e internazionale, c'è una catena di operazioni precise che abbiamo messo a punto con sistemi e tecnologie all'avanguardia, ma soprattutto c'è la volontà di fare al meglio che rende performante ogni spedizione.



BUSINESS UNIT HANDLING

Manovre perfette. Monitoriamo gli spazi, seguiamo l'ordine del magazzino e il facchinaggio delle merci affidandolo a persone esperte. Per ogni richiesta, anche la più insolita, c'è sempre una risposta adeguata e una squadra consapevole. L'impegno di ognuno migliora il lavoro di tutti.

€56 milioni
di fatturato consolidato di
Gruppo.



107 collaboratori

1300+
Clienti Attivi



€ 15.650

donati ad associazioni impegnate
sul sociale



Highlights

CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

Siamo un gruppo composto da 107 collaboratori che lavora insieme verso una meta condivisa, quella di unire umani ed energie per rendere tutto possibile.

PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ & INCLUSIONE

La nostra CHO (Chief Happiness Officer), inserita già a fine 2022 ha ufficialmente avviato i lavori nel 2023 per portare una rivoluzione di benessere, inclusione e felicità in tutto il gruppo.

FORMAZIONE, SVILUPPO & SICUREZZA

Nel 2023 abbiamo registrato un aumento del 205% sulle ore di formazione erogate rispetto al 2022, a dimostrazione del nostro impegno continuo verso la crescita personale e professionale dei nostri collaboratori.

AMBIENTE

Seguendo il protocollo GHG, abbiamo effettuato un calcolo complessivo delle nostre emissioni Scope 1 e 2 e parzialmente di Scope 3, per un totale rilevato di 7.053,71 ton CO₂eq.



INNOVAZIONE

È iniziato il processo di potenziamento della digitalizzazione in Tirso grazie all'inserimento di un nuovo Manager ICT (Hardware, Software e Comunicazione Digitale) per l'Ufficio IT.

COMUNITÀ E TERRITORIO


Nel 2023 abbiamo supportato economicamente oltre 9 associazioni impegnate nel sociale, per un totale di €15.650 in donazioni liberali erogate dal gruppo.

Cosa ti rende felice in Tirso?



“Ciò che mi rende felice in Tirso è l'atmosfera di collaborazione aperta e solidale che si respira all'interno dell'azienda. La possibilità di lavorare in un ambiente dove le idee sono apprezzate e dove siamo incoraggiati a crescere professionalmente è un elemento che mi dà soddisfazione.”

| VP, Collaboratore interno |



“La prima cosa che mi viene in mente è l'ambiente lavorativo, qui ad Assago è molto bello, si ride, si scherza e si lavora molto con rispetto di tutti dandosi una mano, e anche con i colleghi con cui mi sento telefonicamente c'è molta sintonia.”

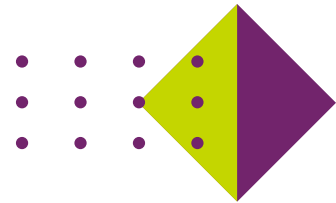
| FF, Collaboratore interno |





LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITA'

Purpose Mapping



Cos'è il Purpose Mapping?

In inglese “purpose” significa scopo. Il purpose aziendale è lo scopo, il perché dell'azienda, ciò in cui l'azienda crede e a cui dà valore. Con il supporto del nostro partner Prosperah, abbiamo dunque mappato i valori e la vision aziendale ai temi della sostenibilità, adottando come riferimento una framework riconosciuta a livello internazionale: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (UN SDGs).

Chi abbiamo coinvolto in Tirso?

Abbiamo attuato un esercizio di consultazione degli stakeholder selezionando un totale di 106 portatori di interesse di riferimento per Tirso. Abbiamo riscontrato un'ottima percentuale di partecipazione, con 7 gruppi di stakeholder che hanno preso parte al sondaggio e condiviso con noi la propria opinione.

Una volta individuate le priorità di sostenibilità dei nostri stakeholder le abbiamo incrociate con quelle aziendali e sviluppato la nostra matrice in chiave Agenda 2030.

53
COLLABORATORI



33
CLIENTI



4
FORNITORI



7
CONSULENTI ESTERNI



2
ISTITUTI DI CREDITO



4
ASSOCIAZIONI NO PROFIT

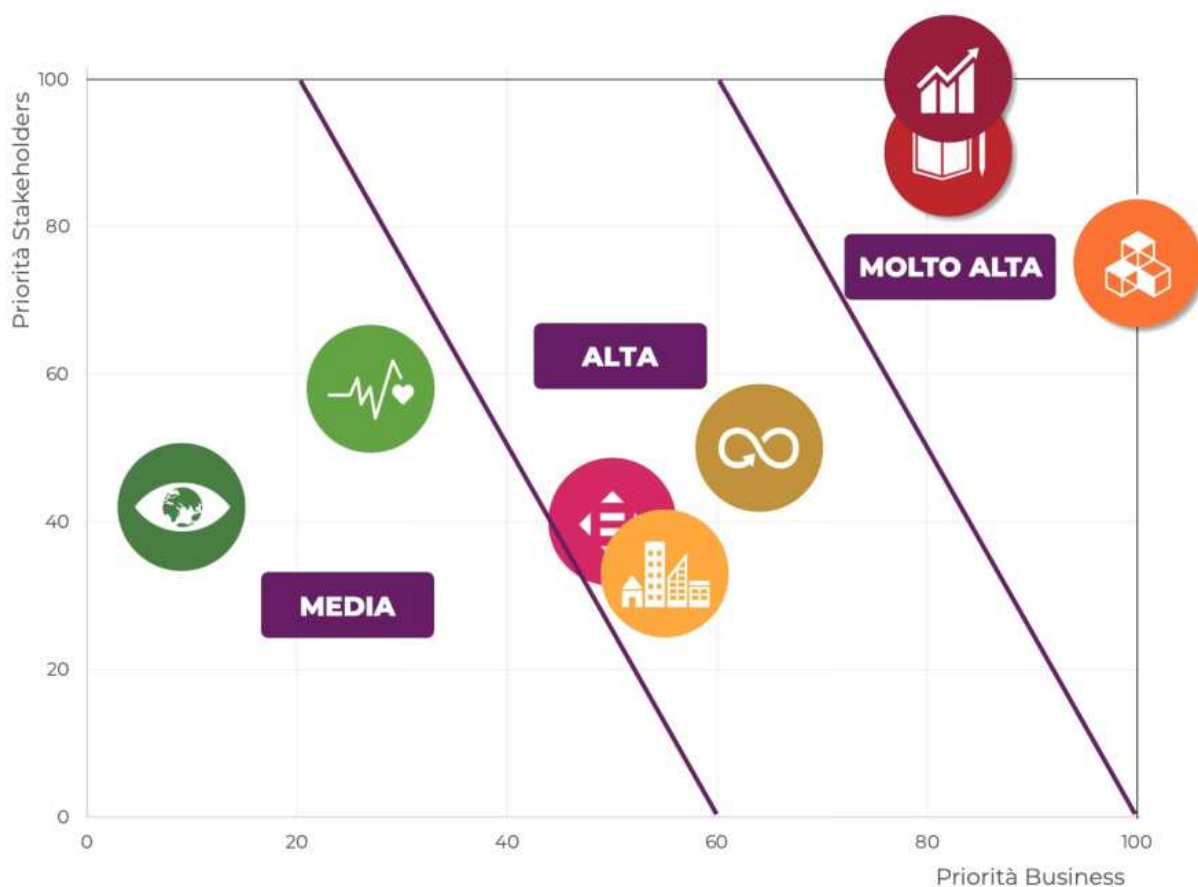


4
SCUOLE/UNIVERSITÀ



STAKEHOLDER

Gli Obiettivi di Tirso dell'Agenda 2030



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



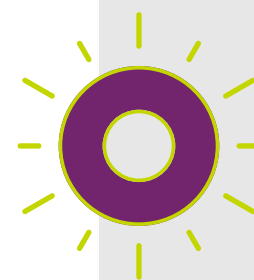
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



MOLTO ALTA

ALTA

I target di Tirso dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA



- ◆ **4.4** Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.
- ◆ **4.7** Assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

MOLTO ALTA



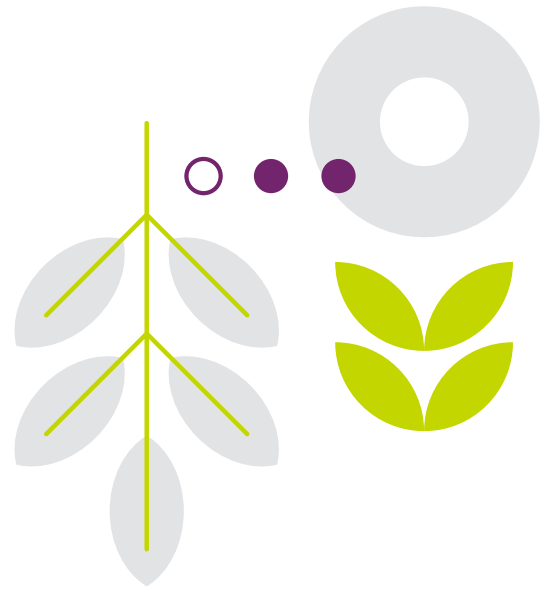
- ◆ **8.2** Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.
- ◆ **8.6** Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.
- ◆ **8.8** Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.

MOLTO ALTA



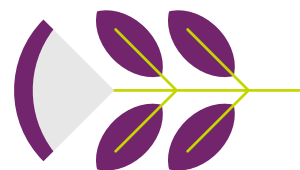
- ◆ **9.2** Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione.
- ◆ **9.4** Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali.
- ◆ **9.5** Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.

I target di Tirso dell'Agenda 2030



ALTA		<p>◆ 10.3 Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di policy e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, policy e azioni in questo senso.</p> <p>◆ 10.4 Adottare policy, in particolare fiscali, e policy salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.</p>
ALTA		<p>◆ 11.2 Fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili.</p>
ALTA		<p>◆ 12.4 Ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, e ridurre il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente.</p>

Lo sviluppo sostenibile in Tirso



PERSONE



PROSPERITÀ

PIANETA



Come immagini la Tirso fra 10 anni?



“Fra 10 anni, vedo la Tirso come un'azienda ancora più solida e orientata alla sostenibilità, arricchita da processi innovativi. Tuttavia, ciò che desidero è che la nostra cultura aziendale si evolva verso un ambiente ancora più inclusivo, dove ciascun dipendente si senta apprezzato per le proprie unicità e diversità.”

| VP, Collaboratore interno |

“Immagino che riesca a farsi conoscere al centro/nord Italia come la conoscono in tutta la Sardegna.”

| FF, Collaboratore interno |



CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE



Il nostro Purpose

Il Purpose come scopo nobile per una Tirso che sogna in grande.

UNIRE UMANI ED ENERGIE PER RENDERE TUTTO POSSIBILE

La nostra missione è garantire sicurezza psicologica e ispirare fiducia, unendo umani ed energie per sfidare l'impossibile. Guidati dai valori fondamentali di responsabilità, umanità e unicità, ci impegniamo a creare un ambiente in cui ogni individuo si senta valorizzato, supportato e libero di esprimere il proprio potenziale unico.

Una frase che racchiude chi siamo stati e da dove veniamo ma che ci punta dritti verso il futuro, c'è tanto da fare per realizzare i nostri sogni ma siamo convinti che uniti possiamo rendere possibile anche ciò che all'apparenza sembrava impossibile.



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Vision, mission e valori

Siamo un gruppo composto da tante persone ma tutte con uno scopo e dei valori condivisi.

Grazie alla nostra vision, mission e valori lavoriamo ogni giorno per creare un gruppo sempre più coeso e forte. Questi tre elementi ci forniscono una direzione a lungo termine per l'azienda, un sogno, ispirando e motivando i collaboratori a creare qualcosa di grande per il futuro.

Vision

Unire Umani ed Energie per rendere tutto possibile

Mission

Garantire sicurezza psicologica e ispirare fiducia

Valori

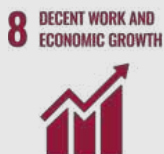
RESPONSABILITÀ – la nostra capacità di rispondere alle sfide, sentendoci gli unici artefici del nostro destino.
UMANITÀ – l'insieme dei nostri caratteri essenziali e distintivi che ci portano a farci le domande per poter trovare le risposte giuste ed offrire una proposta di valore unica.
UNICITÀ – il nostro potenziale individuale e collettivo che definisce il nostro modo di pensare, di agire e di sentire emozioni.



La condivisione di questi principi avviene tramite tre canali principali:

- 1) Riunioni aziendali ed e-mail;
- 2) Formazione interna ed esterna;
- 3) Interlocuzioni individuali tramite sportello di ascolto volto all'allineamento per scambio di feedback e confronto reciproco.

Il nostro obiettivo è quello di far sì che questi elementi raggiungano tutti i livelli dell'azienda, e diventino parte integrante della cultura aziendale e del vissuto di ciascuno in azienda, coltivando così una cultura d'impresa che assicuri il rispetto dei nostri principi fondanti. Lo facciamo riconoscendo l'importanza di dare l'esempio a livello di leadership, improntando un approccio top-down che sia di ispirazione per tutti i collaboratori. Allo stesso tempo crediamo che una cultura aziendale forte debba riflettersi in un approccio bottom-up, dove le persone si sentano *empowered* nel contribuire attivamente al raggiungimento delle mete aziendali.



I Tirsini: La forza del gruppo

Essere un Tirsino significa credere che lavorando insieme possiamo far fronte a qualunque sfida.

La Logistica Mediterranea SpA è composta da 107 persone, con 104 contratti full-time a tempo indeterminato, di cui 11 donne e 93 uomini, e 3 a tempo determinato, 1 donna e 2 uomini. Non sono presenti contratti part-time.

Le nostre risorse interne sono composte per quasi il 90% da uomini e poco sopra il 10% da donne, dati determinati sicuramente dalla tipologia di settore in cui operiamo.

La durata media dei contratti attivi è di 8,8 anni: da un massimo di 36-38 anni di servizio a contratti più recenti stipulati nell'anno in esame.



TIPOLOGIA CONTRATTI

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO



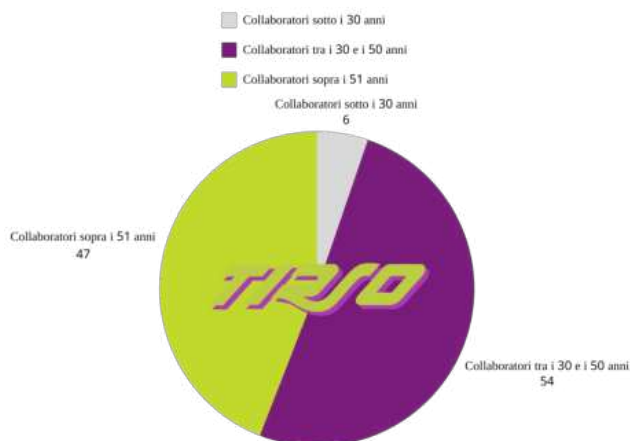
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



Categoria di contratto	Numero di persone	Uomini	Donne	Percentuali Uomini	Percentuali Donne
Full-time a tempo indeterminato	104	93	11	89,42%	10,58%
Part-time	0	0	0	0,00%	0,00%
Tempo determinato	3	2	1	66,67%	33,33%
Totale	107	95	12	88,79%	11,21%

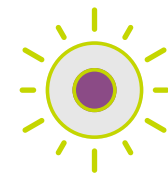
L'età media in azienda è di 47,3 anni, di cui:

Categoria di età	Numero di collaboratori	Percentuale sul totale
Sotto i 30 anni	6	5,61%
Tra i 30 e i 50 anni	54	50,47%
Sopra i 50 anni	47	43,92%
Totale	107	100,00%





Coinvolgiamo e crediamo nelle persone



Il focus sulle persone è per noi fondamentale perché collaboratori motivati e valorizzati contribuiscono a creare un ambiente di lavoro positivo per tutti.

Per noi l'ascolto attivo è una parte fondamentale nella gestione delle risorse (relazioni) umane.

Oltre alla creazione continua di momenti informali dedicati all'ascolto, nel 2023 grazie all'avvio del nostro percorso sulla sostenibilità abbiamo inserito all'interno del questionario di stakeholder engagement una domanda di Employee Net Promoter Score (eNPS), per misurare quantitativamente il grado di soddisfazione dei collaboratori all'interno della realtà Tirso.

Inoltre, nello stesso questionario ciascun collaboratore poteva, in modo del tutto anonimo, lasciare un commento o feedback a risposta aperta.

La raccolta di queste informazioni ci ha permesso di riflettere sui nostri punti di forza e sulle aree di miglioramento, contribuendo alla nostra strategia HR interna.

Parallelamente nel 2023 è nato anche il comitato giovani Tirso.

Un gruppo composto dai giovani collaboratori dell'azienda, tutti sotto i 40 anni, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione bottom-up all'interno del gruppo, evidenziare le aree su cui possiamo migliorare e allo stesso tempo dare la possibilità ai partecipanti di sentirsi coinvolti sui progetti dell'azienda facendo emergere ciascuno le proprie qualità.

Tra le iniziative proposte dal comitato giovani citiamo sicuramente l'analisi del clima aziendale, un questionario qualitativo per ottenere feedback sull'ambiente di lavoro in Tirso, con un focus sulla chiarezza riguardo alla strategia, ai processi e alla visione dell'azienda.

Attualmente, il questionario è in fase di revisione da parte della Direzione e del Top Management ed è previsto che venga somministrato nel 2024, probabilmente tramite l'uso di QR Code durante gli incontri di team building.



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



La nostra leadership

Un gruppo fatto di relazioni forti deve necessariamente partire da una leadership forte, che ispira gli altri e si lascia ispirare dagli altri

Il Consiglio di Amministrazione del nostro gruppo è composto da 5 membri, di cui 2 membri sono esterni e 3 membri sono soci dell'azienda.

Di questi 5, 3 membri hanno un esecutivo in azienda mentre 2 un ruolo non esecutivo.

Nello specifico fanno parte del CdA: Nicola Fabbri, con esperienza ventennale nel settore, dapprima come capo divisione, successivamente come direttore commerciale ed in ultimo da 5 anni col ruolo di Presidente e Amministratore Delegato; Bruno Verrina, direttore logistico per 15 anni nel settore dei trasporti, direttore generale di importanti aziende a valenza internazionale; Paolo Fabbri, ingegnere ambientale con esperienza quindicennale nel settore, e da 5 anni come responsabile acquisti e service; Antonello Fois, commercialista e revisore contabile; Enrico Pani, direttore generale per 25 anni in aziende operanti nel settore logistico.

I ruoli e le responsabilità dei massimi organi di amministrazione, direzione e controllo sono stati definiti nel verbale del CdA del 20 maggio 2021, dove vengono conferiti all'Amministratore Delegato i seguenti poteri esercitabili a firma singola:

- 1- CORRISPONDENZA, OPERAZIONI RAPPRESENTANZA PRESSO ENTI PUBBLICI E RELATIVI ADEMPIMENTI
- 2- AREA BANCARIA E FINANZIARIA
- 3- CONTENZIOSO
- 4- AREA GIUSLAVORISTICA
- 5- GARANZIE
- 6- CONTRATTUALISTICA
- 7- PROPRIETÀ INTELLETTUALE
- 8- QUALITÀ
- 9- SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- 10- TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
- 11- AMBITO AMBIENTALE
- 12- POTERE DI SUBDELEGA

Ad oggi, la responsabilità dei processi di sostenibilità è affidata al CdA che si è avvalso di una società esterna di consulenza, Prosperah, per integrare il proprio know-how con l'esperienza tecnica di professionisti del settore. Inoltre, il Direttore Generale, col supporto del team di Sviluppo Procedure, ha iniziato a mappare le ripercussioni delle tematiche ESG per definire metriche di monitoraggio degli impatti di sostenibilità sulle varie linee di processo.



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

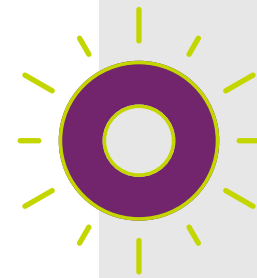


12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Parallelamente, nel 2024 verrà svolta un'analisi di fattibilità sull'integrazione delle performance di sostenibilità dell'azienda negli schemi di incentivazione dei manager.

Infine, in linea con la nostra etica aziendale riportata nel Codice Etico dell'azienda, condividiamo l'assenza completa di incidenti di corruzione e multe o sanzioni in questo senso.



Indicatore	Valore
Numero di incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche	0



Cosa significa per te il lavoro di squadra in Tirso?



“Il lavoro di squadra per me è fondamentale per raggiungere qualsiasi obiettivo, solo insieme si può andare lontano.”

| DC, Collaboratore interno |

“Ho praticato a livello agonistico sport di squadra e, per utilizzare un termine ciclistico, ho quasi sempre svolto un ruolo da gregario. Per me il lavoro di squadra è fondamentale perché permette a diverse persone con abilità e punti di vista diversi di collaborare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Significa condividere responsabilità, supportarsi a vicenda e combinare le conoscenze e le competenze di ciascuno per ottenere risultati migliori di quanto si potrebbe raggiungere individualmente. Il mio ex allenatore diceva sempre che per vincere bisognava suonare tutti la stessa musica, quindi anche se con caratteristiche e ruoli diversi, si può raggiungere il risultato avendo ben in mente un obiettivo comune.”

| FA, Collaboratore interno |

A large yellow truck is shown from a low angle, with its side panel featuring a large, stylized purple graphic. The truck is parked on a paved surface. The background is a gradient sky transitioning from blue to purple. The text 'FORMAZIONE, SVILUPPO & SICUREZZA' is overlaid in bright yellow, bold, sans-serif font at the bottom of the image.

**FORMAZIONE,
SVILUPPO &
SICUREZZA**



La formazione e il potenziale delle persone



Consideriamo la formazione uno strumento essenziale per sbloccare il potenziale di sviluppo di ciascun collaboratore.

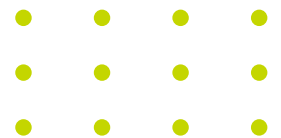
Nel 2023 l'ufficio HR ha attivato uno studio di raccolta dei fabbisogni formativi così da poter elaborare un progetto sulla base degli input specifici ricevuti dai Responsabili del ciclo attivo e passivo in riferimento alle hard skills e soft skills su cui c'è maggiore esigenza, sia per se stessi che per i membri del proprio team.

Questo progetto è stato per la maggior parte ammesso ai finanziamenti del MIT.

Allo stesso tempo, abbiamo presentato un piano specifico al fondo interprofessionale cui l'impresa aderisce grazie al quale sono stati attivati dei corsi finalizzati a migliorare l'operatività del personale conducente e consentire l'interscambiabilità dei conducenti fra le varie Business Unit.

Complessivamente nel 2023 abbiamo investito un budget di €73.000 per la formazione e crescita dei collaboratori interni, con una media di 18,23 ore a persona.

È importante citare che nel 2022 avevamo registrato un totale di 566 ore di formazione, che si traduce in aumento del 205% nel 2023.



Di seguito un riassunto:

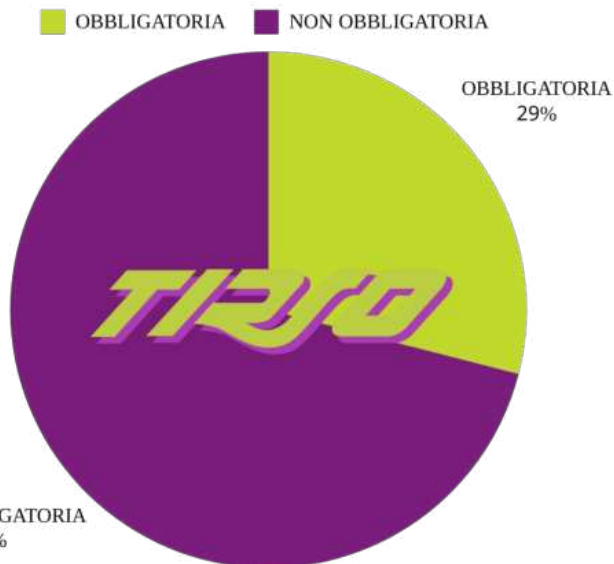
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA

Corso	Persone Coinvolte	Ore Totali
MBS (Soft Skills)	AD e c-level (4 persone x 16 ore mensili)	176
MBS Academy (Soft Skills)	Capi BU e responsabili (8 persone x 8 ore x 5 mesi)	320
Corso Project management (Soft Skills)	7 persone x 12 ore	84
Corso problem solving (Soft Skills)	1 responsabile e 1 c-level (2 persone x 8 ore)	16
Corso EXCEL (base, intermedio, avanzato)	21 persone x 12 ore	252
Corso GOOGLE SUITE	22 persone x 10 ore	220
Corso sull'utilizzo cronotachigrafo	7 impiegati operativi x 8 ore	56
Corso sui trasporti eccezionali	8 impiegati operativi x 12 ore	96



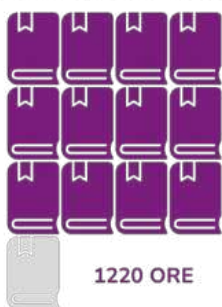
FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Corso	Persone Coinvolte	Ore Totali
Corso su utilizzo cronotachigrafo	15 conducenti x 8 ore	120
Corso su uso transpallet	29 persone x 4 ore	116
Corso aggiornamento di primo soccorso	1 persona x 6 ore	6
Corso preposto	9 persone x 8 ore	72
Corso sicurezza rischio basso completo	9 persone x 8 ore	72
Corso sicurezza rischio medio completo	4 persone x 12 ore	48
Corso sicurezza rischio medio parte specifica	5 persone x 8 ore	40
Corso sicurezza rischio medio aggiornamento	5 persone x 6 ore	30

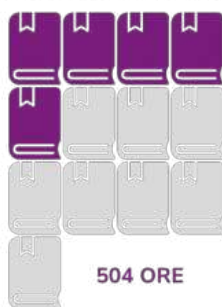


TIPO DI FORMAZIONE

Formazione non obbligatoria



Formazione obbligatoria



TOTALE COMPLESSIVO 1724

MEDIA ORE DI FORMAZIONE PER GENERE



17,78



22,16





Nel 2023 abbiamo inoltre progettato un sistema di formazione interna grazie al quale i collaboratori più esperti metteranno a disposizione dei colleghi le proprie conoscenze, con l'obiettivo di condividere know-how e aumentare il senso di coinvolgimento, partecipazione e crescita condivisa.

Ad esempio, i responsabili BU del ciclo attivo e passivo hanno preso parte ad una formazione interna di tipo manageriale focalizzata sul management d'impresa e l'ingegneria dei processi.

Per il 2024 abbiamo in programma di potenziare questo programma includendo una condivisione di skills su tematiche relative alle procedure aziendali e alla sostenibilità.





Mercati e crescita economica

Vogliamo dimostrare che puntare sulle persone e operare in armonia con l'ambiente genera grande prosperità economica, per l'azienda e per tutti gli stakeholder coinvolti.

Il modello di business del gruppo Tirso è legato ai servizi di Logistica e Trasporti. Un modello che comprende 6 Business Unit diverse tra loro, suddivise per settori relativi alle tipologie di trasporti e servizi gestiti.

Nonostante le diversità, tale modello prevede grandi sinergie tra le BU in quanto sono possibili interscambi di servizi in ottica di ottimizzazione delle risorse. In particolare, rispetto a risorse umane (autisti), risorse economiche (interscambi di servizi venduti internamente) e mezzi (camion che possono essere utilizzati da diverse BU in modo da ottimizzare costi, tempi e viaggi).

Le nostre Business Unit riflettono e operano ciascuna in uno dei settori target del gruppo. Nello specifico:

AUTO > trasporto di auto usate, nuove e noleggi;

INDUSTRIALE > trasporto di materie prime e semilavorati;

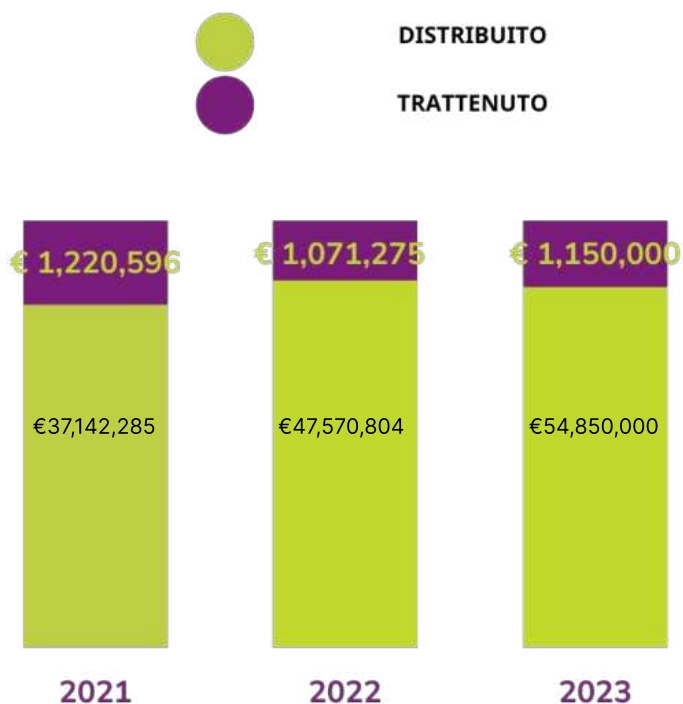
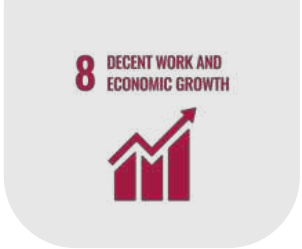
HANDLING > gestione dei magazzini;

SARDEGNA > trasporto legato alla GDO;

INTERMODALE > trasporto su strada e su mare

SPEDIZIONI > trasporto di collettame e servizio di Agenzia

Nel 2023 il gruppo ha registrato un fatturato consolidato di €56 milioni, in crescita di oltre il 15% rispetto all'anno precedente, del 46% rispetto al 2021.



In ottica di crescita economica continua, abbiamo intenzione di integrare le tematiche di sostenibilità non solo nella rendicontazione annuale ma anche nella strategia a lungo termine dell'azienda.

La riorganizzazione che sta prendendo forma, iniziata dalla mappatura dei processi, passerà successivamente ad analizzare le correzioni relative ai suddetti processi in ottica di ottimizzazione e riduzione degli sprechi, andando dunque ad incentivare la creazione di policy, target e KPI legati anche alla sostenibilità, nel medio e lungo periodo.



La catena del valore

È per noi fondamentale ottimizzare l'intera catena del valore, così da massimizzarne l'efficienza e poter creare valore aggiunto in ogni fase del processo e per tutti gli stakeholder.

Siamo consapevoli che il gruppo Tirso opera all'interno di una catena del valore ampia e diversificata, che vede coinvolte diverse tipologie di stakeholder.

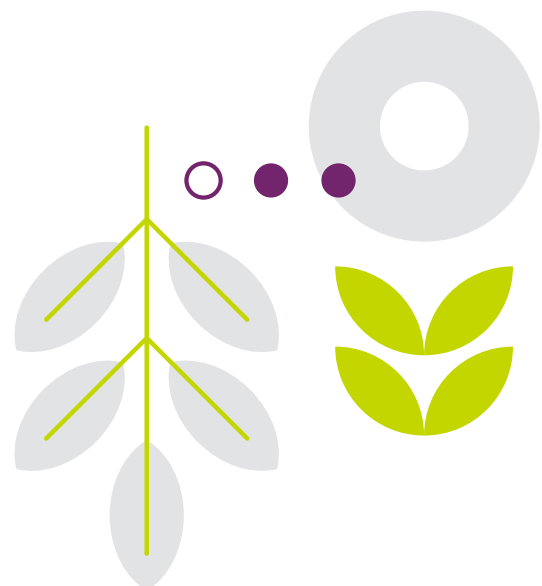
Per assicurarci di poter monitorare gli impatti positivi e negativi che l'azienda ha sulla catena del valore abbiamo innanzitutto avviato un processo di coinvolgimento degli stakeholder tramite il questionario citato in questo Bilancio di Sostenibilità.

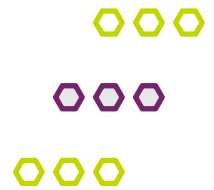
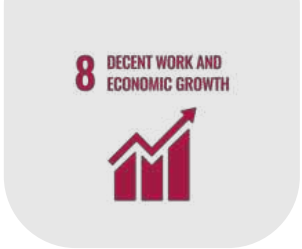
Allo stesso tempo, in ottica di ascolto continuo, la raccolta feedback avviene anche in modo diretto tramite i collaboratori che interagiscono con i vari stakeholder su base quotidiana e possono ricevere eventuali segnalazioni su cui poi l'azienda potrà valutare le necessarie azioni migliorative.

A livello di distribuzione geografica, siamo fieri di aver creato una catena del valore relativamente corta e a prevalenza locale e nazionale, orientata alla valorizzazione del territorio e alla riduzione delle emissioni.

Nel 2023 il gruppo Tirso contava ben 1.300 clienti distribuiti per il 98% in Italia (47% Sardegna, 18% Lombardia, 35% altre regioni) e 2% all'estero.

Per quanto riguarda i nostri fornitori, per le manutenzioni alla flotta i partner sono collocati per il 90% in Sardegna e per il 10% in altre regioni; per l'acquisto di ricambi per la flotta, l'80% è in Sardegna e il 20% altre regioni; i fornitori di trazioni (subvettori trazionisti), così come i fornitori di trasporti (viaggi venduti a terzi) sono distribuiti al 50% tra la Sardegna e le altre regioni.



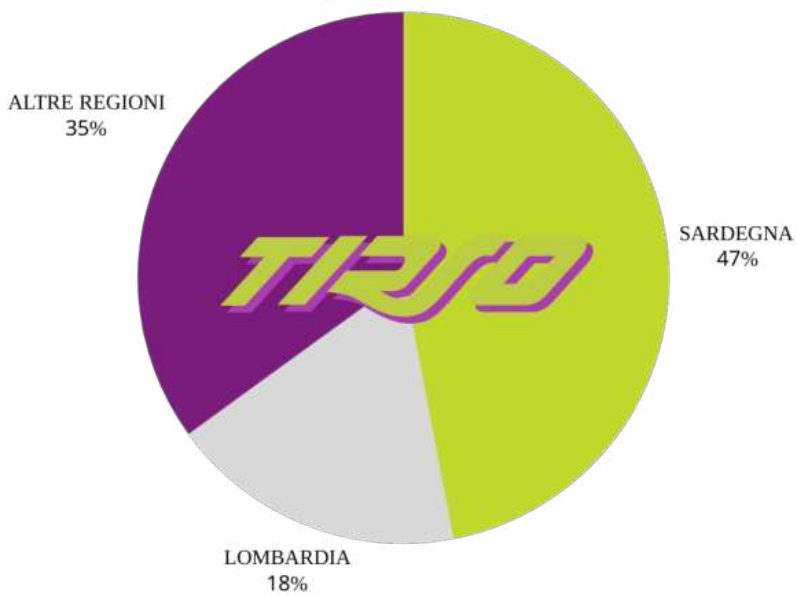


DISTRIBUZIONE CLIENTI

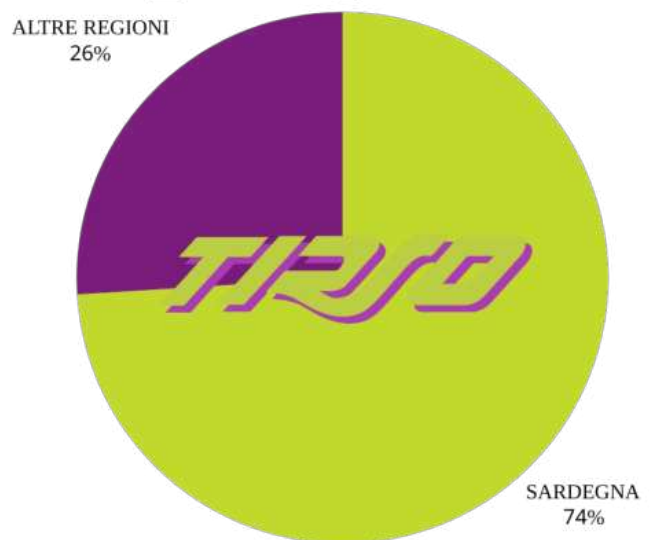


DISTRIBUZIONE FORNITORI

■ SARDEGNA ■ LOMBARDIA
■ ALTRE REGIONI



■ SARDEGNA ■ ALTRE REGIONI



Il nostro obiettivo è quello di creare una filiera responsabile e consapevole, che integri i nostri principi e valori. È per questo che abbiamo un Codice Etico di riferimento, basato sul Modello 231, che viene condiviso con tutti i fornitori Tirso.

In ottica di trasparenza menzioniamo inoltre che nel 2023 non abbiamo applicato i criteri ESG alla selezione dei fornitori a causa dell'incertezza del mercato, che ci ha portato a basarci principalmente su parametri di natura economica e di qualità.

Per il 2024 verrà avviata un'analisi degli standard di riferimento, con l'obiettivo di stipulare nuovi contratti di fornitura che tengano conto anche dell'approccio dei potenziali fornitori verso i temi di sostenibilità.



Prevenzione e sicurezza

La prevenzione e la sicurezza sul lavoro sono essenziali per creare un ambiente in cui ogni lavoratore possa sentirsi protetto, rispettato e valorizzato.

Per noi di Tirso investire nella sicurezza non è solo una responsabilità, ma un atto di amore e cura verso coloro che fanno parte della nostra comunità. È un impegno concreto per garantire che ogni giorno tutti possano tornare a casa sereni e in salute, per poter condividere la propria vita con le persone care.

Nel 2023 abbiamo infatti lavorato ad una policy per la prevenzione dei rischi che va oltre gli obblighi normativi cui adempiamo. In particolare, trattandosi di un'azienda di logistica e trasporto ci siamo focalizzati sul rischio da sinistro stradale e la sua mitigazione attraverso l'utilizzo di DPI tra cui gli indumenti alta visibilità messi a disposizione presso le nostre sedi e su tutti i mezzi.

Oltre alla polizza infortuni già esistente (per impiegati e quadri), nel 2023 è iniziato un percorso di raccolta dati e riunioni di coordinamento che nel corso del 2024 porterà alla certificazione ISO 45001 delle sedi principali della Logistica Mediterranea SpA (Assago, Elmas e Santa Giusta), per un totale di 83 unità lavorative coinvolte.

Inoltre, nel 2023 abbiamo preso in considerazione il Piano Mirato di Prevenzione relativo al rischio Movimentazione Manuale dei Carichi Comparto Trasporti e Logistica proposto dagli Spresal della Sardegna, unitamente al Documento di buone prassi elaborato dalla Regione Sardegna - Assessorato dell'Igiene, Salute e Assistenza Sociale.

È ancora in corso una valutazione più accurata del rischio da sovraccarico biomeccanico da parte del nostro RSPP, che avrà poi la responsabilità di condividere gli esiti di tale analisi nel DVR e con i lavoratori. Infine, come menzionato nel paragrafo dedicato alla formazione, in ottica di prevenzione nel 2023 sono stati organizzati corsi per l'uso del transpallet e per la Movimentazione Manuale dei Carichi che hanno visto 35 unità coinvolte per un totale di 168 ore di formazione.





Per quanto riguarda gli infortuni, abbiamo sviluppato un sistema di monitoraggio basato su tre metriche di riferimento:

- (1) Frequenza, che si basa sul numero di infortuni ogni 100.000 ore di lavoro;
- (2) Incidenza, che si basa sul numero di infortuni rispetto al totale dei collaboratori;
- (3) Gravità, che si basa sui giorni di assenza dal lavoro dovuti ad infortuni rispetto al numero totale di ore lavorate nello stesso periodo.

Per il triennio 2021-2023 si riportano i seguenti dati.


Anno	Numero di infortuni	Ore Lavorate	Numero di Addetti /anno	Giorni per Infortuni	Indice di Frequenza	Indice di Incidenza	Indice di Gravità
2021	4	229,976	118	87	17,4	33,9	0,38
2022	3	211,058	107	30	14,2	28,0	0,14
2023	2	221,140	107	33	9,0	18,7	0,15

Per i giorni di malattia si riporta un totale di 455 giorni presi dai collaboratori Tirso, nessuno dei quali attribuibile a malattie di natura professionale o legate al contesto lavorativo.

Non sono stati registrati infortuni di natura grave o mortale per il 2023.




Se fossi un artista, quale sarebbe la tua rappresentazione della Tirso?



“Per me una rappresentazione artistica della Tirso potrebbe essere un grande ponte che attraversa il passato e si estende nel futuro.”

| DC, Collaboratore interno |



“Se dovessi rappresentare la Tirso in termini artistici, la concepirei come un sistema logistico solido e affidabile, dove ogni dipendente svolge un ruolo cruciale nell'assicurare il funzionamento efficiente delle operazioni. Immaginerei l'azienda come un sistema ben organizzato, in cui ogni ingranaggio è fondamentale per il successo complessivo del nostro lavoro. Questa prospettiva sottolinea il nostro totale impegno verso l'efficienza e il teamwork che definiscono la nostra azienda.”



| VP, Collaboratore interno |



INNOVAZIONE



L'innovazione che trasporta la crescita

Le fasi strategiche che il gruppo sta introducendo riguardano l'ingegnerizzazione dei processi e l'espansione verso nuovi mercati di nicchia, con l'obiettivo di aumentare l'offerta e migliorare le performance aziendali.

Nell'autunno del 2023, abbiamo avviato un progetto di riorganizzazione e digitalizzazione aziendale fondato su un'analisi approfondita della nostra struttura organizzativa preesistente.

Per guidare questo processo, abbiamo nominato un consulente esterno di Business Engineering come Direttore Generale e un responsabile dell'Ufficio IT.

Tra le prime azioni intraprese dal nuovo Direttore Generale, vi è stata la creazione di un team dedicato in maniera permanente alla "mappatura dei processi". Questo intervento strategico mira a potenziare le attività aziendali, ottimizzando l'impiego di tutte le risorse disponibili e facilitando il conseguimento degli obiettivi prefissati dalla Tirso.

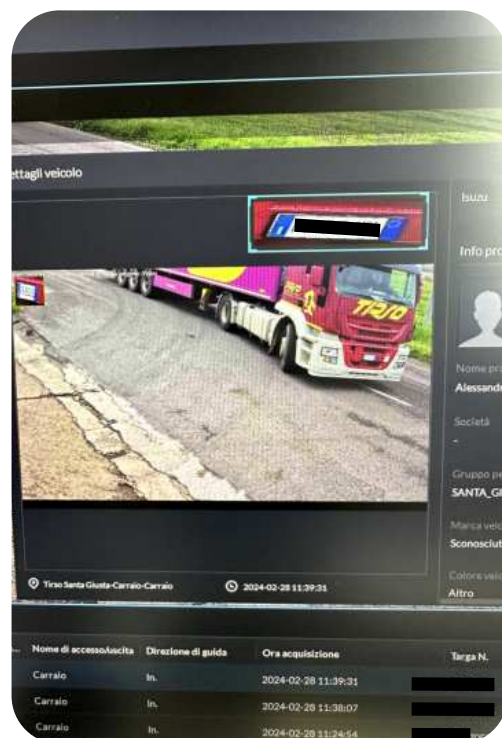
Parallelamente a questo nuovo assetto organizzativo, stiamo esaminando l'ingresso in nuovi mercati di trasporto eccezionale e degli espressi, attraverso partnership strategiche ed operazioni di fusione e acquisizione (M&A).



L'ingresso in questi mercati di nicchia permetterà al gruppo di accedere a dinamiche di marginalità e crescita più elevate.

Di seguito, viene presentata una tabella che illustra i principali progetti che saranno implementati nel prossimo futuro.

Tali iniziative strategiche evidenziano nuove esigenze aziendali che richiedono un'ottimizzazione del modello organizzativo esistente e una digitalizzazione dei processi, al fine di gestire in maniera efficace ed efficiente le nuove sfide della Tirso del futuro.





Ambito	Progetto	Azione
Digitalizzazione e intelligenza artificiale	Amministrazione	Sulla logica della stesura dei processi aziendali abbiamo iniziato la sostituzione dei vecchi software con l'inserimento di programmi che rispecchiano e si sviluppano su tali procedure come ad esempio il software per l'approvazione delle fatture passive, sfruttando tale sviluppo si inserirà anche una nuova metodologia di RDA.
	Risorse umane	Studiamo soluzioni di intelligenza artificiale per la gestione dei curricula in ingresso per ottimizzare le fasi di prima selezione dei candidati con mappatura del processo di acquisizione e distribuzione ai responsabili per presa visione e attribuzione di punteggio come nelle recensioni, così da avere sempre sottomano la situazione chiara di chi si è candidato e come portare avanti le selezioni.
	Risorse umane	In fase di studio l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per l'elaborazione delle candidature in nostro possesso e prima fase di colloquio conoscitivo per poi passare allo step successivo con il colloquio di persona così da snellire la fase di selezione da parte del nostro HR.
	Officina	Verrà progettato un nuovo software cucito su misura per le necessità delle Officine Tirso, elimineremo carta e tempo impiegato al data entry e inizieremo a popolare la banca dati da utilizzare per tutte le elaborazioni e preparare la strada all'introduzione della AI per le predittive o tutte le statistiche riguardanti il mondo delle officine e degli autotrasporti.
Ambiente	Fornitura di acqua potabile negli uffici	Continuerà l'attività di installazione di nuovi erogatori di acqua potabile fruibili in tutte le sedi aziendali, al fine di ridurre l'utilizzo della plastica.
	Emissioni subappaltatori	Creeremo un database di monitoraggio delle emissioni dei nostri subappaltatori, considerando i km dal punto di partenza alla destinazione e attribuendo fattori di carico e indici di consumo sulla base della categoria del veicolo.
	Rete e infrastruttura	Il reparto IT sta valutando la sostituzione dei vecchi apparati di rete LAN, che migliorerà le performance e i consumi e innalzerà il livello di cyber security aziendale con metodi di controllo e gestione centralizzati. È in atto un vero REVAMPING degli apparati di rete per passare all'essere GDPR Compliant ma soprattutto per adottare nuove tecnologie a basso consumo capaci di lavorare e attivarsi solo in caso di necessità così facendo andremo a ridurre l'impatto sui consumi ed emissioni di CO2.
Processi interni	Marketing	Stiamo studiando la possibilità di fornire un primo contatto ai visitatori del nostro sito web tramite l'intelligenza artificiale, così da avere la possibilità di fornire risposte più articolate e interazioni fruibili, per poi trasmettere tutte le informazioni verso i dipartimenti di competenza.
	Sicurezza	Presso impianti gestiti per conto terzi abbiamo eseguito vari audit in presenza e in contraddittorio con i nostri RSPP e quelli dei committenti in tema di sicurezza e di idoneità dei locali di lavoro.

Come immagini la Tirso fra 10 anni?



“Immagino un domani una Tirso ricca di giovani risorse che porteranno nuove idee e nuove opportunità. Sicuramente in crescita sperando di poterla vedere crescere.”

| DC, Collaboratore interno |

“Tra 10 anni mi immagino la Tirso ancora più forte e presente nel territorio. Spero avremo implementato tecnologie avanzate per migliorare l'efficienza, espanso la nostra presenza sul mercato e sviluppato nuovi servizi innovativi.”

| FA, Collaboratore interno |



**PARI
OPPORTUNITÀ,
DIVERSITÀ E
INCLUSIONE**



Politiche interne per una maggiore equità

Per promuovere una maggiore equità all'interno dell'azienda, è fondamentale implementare politiche interne mirate e trasparenti.

Trasparenza per noi non significa condividere ogni singolo dettaglio, ma condividere il contesto relativo alle decisioni che prendiamo. In questo caso, parlare di politiche interne mirate e trasparenti ci permette di guardare alle pari opportunità, alla diversità e all'inclusione come occasioni di crescita e di promozione di una maggiore equità.

Oltre al Codice Etico (di cui parliamo nel capitolo Catena del valore) abbiamo adottato politiche di assunzione inclusive, il Modello 231 e il Whistleblowing come strumenti chiave per rafforzare la governance aziendale, promuovere l'etica e contribuire a creare un ambiente di lavoro più sicuro, trasparente e responsabile.

Nonostante il nostro settore sia tradizionalmente dominato da uomini, ci impegniamo con passione a promuovere la diversità e l'inclusione.

La nostra politica di assunzione è infatti mirata a eliminare i bias di genere, favorendo la parità di opportunità.



Siamo orgogliosi di avere una conducente donna e, sebbene non sia semplice, speriamo di poter accogliere molte altre donne nel nostro team.

Durante il processo di ricerca e selezione, adottiamo misure specifiche per attrarre candidati provenienti da gruppi sottorappresentati, collaborando e facendoci supportare, ad esempio, dall'ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro). Abbiamo inoltre implementato politiche di lavoro flessibile e congedo parentale per rispondere alle esigenze dei nostri collaboratori, permettendo loro di trovare un equilibrio tra vita professionale e personale.

Queste iniziative testimoniano il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo, dove ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza compromessi.



Pur non avendo un codice di maternità o paternità formale, mettiamo in pratica comportamenti e atteggiamenti volti a tutelare e supportare madri e padri.

Offriamo la possibilità di lavorare in smart working e di ridurre temporaneamente l'orario di lavoro per aiutare i collaboratori a conciliare famiglia e lavoro. Inoltre, il nostro Fondo Sanitario garantisce sicurezza alle donne, assicurando l'accesso a cure prenatali di qualità, comprese visite mediche regolari ed esami diagnostici.

Siamo profondamente impegnati a creare un ambiente di lavoro dove la famiglia e il benessere dei collaboratori siano sempre una priorità.

È per questo che il 100% dei nostri collaboratori ha diritto ad un congedo per motivi familiari e di questi, nel 2023, il 2,8% ne ha realmente usufruito (da questa percentuale sono esclusi congedi di paternità, maternità, matrimonio).

Il Modello 231 si riferisce al Decreto Legislativo 231/2001 che introduce la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da parte di dirigenti, dipendenti o collaboratori.

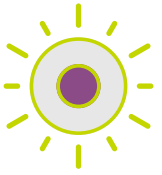
Il Modello 231 mira a prevenire tali reati attraverso l'adozione di un sistema organizzativo e gestionale adeguato. Il Whistleblowing è il processo attraverso il quale dipendenti o collaboratori segnalano comportamenti illeciti o non etici all'interno dell'organizzazione. Quest'ultimo è uno strumento cruciale per rilevare e correggere tempestivamente irregolarità che potrebbero danneggiare l'azienda e la sua reputazione, in particolare questo canale è dedicato alle segnalazioni inerenti ipotesi di reato. È stato istituito con delibera consiliare del 22.12.2023 e reso operativo da gennaio 2024.

Da ultimo, ma non per importanza, abbiamo avviato l'analisi del percorso di Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022). Questo percorso sottolinea il nostro impegno costante per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda. Nonostante i nostri sforzi, esiste ancora un bias culturale che associa il mondo dei trasporti ad attività prettamente maschili. Questa continuerà ad essere una sfida non solo interna, ma per l'intero settore. Sappiamo che la cultura si costruisce con azioni e pratiche concrete e siamo determinati a fare la nostra parte per cambiare questa percezione.





Felicità e responsabilità



In Tirso ci sentiamo fortemente responsabili della felicità delle nostre persone. La nostra CHO (Chief Happiness Officer) lavora ogni giorno per una rivoluzione di benessere, inclusione e felicità.

La nostra Chief Happiness Officer (CHO) è il cuore pulsante del benessere aziendale e dedica il suo tempo a rendere l'ambiente di lavoro un luogo di gioia e soddisfazione. Questa figura innovativa si impegna a promuovere la salute fisica e mentale dei collaboratori, costruendo una cultura aziendale positiva e inclusiva.

Gestisce una comunicazione aperta e sincera, supporta la crescita professionale e facilita l'adattamento ai cambiamenti.

Con un occhio attento alla responsabilità sociale e ambientale, la nostra CHO trasforma l'azienda in un luogo dove i collaboratori sono felici, produttivi e orgogliosi di appartenervi, migliorando l'immagine e il successo complessivo dell'organizzazione.

Coinvolgimento e motivazione dei nostri Tirsini aumentano giorno dopo giorno, grazie ai diversi aspetti sui quali la CHO pone il focus:

1. responsabilità operativa dell'avvenuto coinvolgimento dei collaboratori,
2. coinvolgimento di persone a rischio o in situazioni vulnerabili,
3. presa in considerazione di potenziali barriere all'inclusione di tutti i collaboratori,
4. creazione di canali di comunicazione accessibili e comprensibili,
5. gestione del conflitto tra collaboratori,
6. rispetto dei diritti umani nel coinvolgimento degli stakeholders.

La CHO è la custode del benessere in azienda e si impegna con passione per creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

Attraverso la pianificazione di momenti di ascolto attivo, raccoglie opinioni, preoccupazioni e idee dei collaboratori, organizzando incontri di gruppo per favorire il feedback e il contributo di tutti.



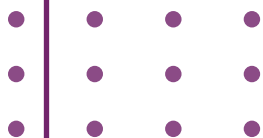


Quando individua persone a rischio o in situazioni vulnerabili, interviene prontamente per garantire un supporto adeguato, creando un ambiente inclusivo.

Riveste un ruolo di facilitatore, rimuovendo ostacoli al pieno coinvolgimento dei collaboratori e promuovendo il confronto trasparente.

Utilizza un linguaggio adatto all'interlocutore e preferisce la comunicazione diretta e interattiva, creando spazi di dialogo dove tutti si sentano liberi di esprimersi senza paura di giudizio.

Facilita incontri tra parti in conflitto, ascoltando separatamente le loro ragioni e promuovendo un confronto diretto. Infine, si impegna a far rispettare i diritti umani e il principio di non discriminazione, garantendo la privacy e la protezione dei dati, fornendo informazioni sempre chiare e accessibili a tutti gli stakeholder.





Pari opportunità, diversità e inclusione

Promuovere la diversità significa costruire alleanze, favorire la crescita e valorizzare le differenze. Inclusione vuol dire creare un ambiente positivo che accetta e accoglie ogni individuo. Garantire pari opportunità implica offrire a tutti, senza distinzione, le stesse possibilità di successo.

Siamo fermamente impegnati a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, dove ognuno ha la possibilità di crescere e contribuire al successo dell'azienda, valorizzando la diversità come un'opportunità di crescita e innovazione.

Gli inquadramenti contrattuali sono in linea con le declaratorie del CCNL e con i benchmark dell'Italia. Grazie al calcolo del gender pay gap effettuato lo scorso anno in occasione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità, nel 2023 abbiamo svolto un'analisi interna che non solo ci ha permesso di eliminare il gap con un risultato finale straordinario.

Lo scorso anno questo dato equivaleva all'8% mentre nel 2023 siamo scesi al -6.3%. Siamo perfettamente consapevoli che questo dato riflette una disparità salariale negativa riscontrata tra i generi all'interno della nostra

forza lavoro attuale comprende solo l'11.2% di donne su un totale di 107 collaboratori, e la ridotta rappresentanza femminile potrebbe influenzare i risultati del gender pay gap.

Restiamo quindi impegnati nel perseguire l'uguaglianza di genere e nell'assicurarci che ogni collaboratore, indipendentemente dal genere, riceva una retribuzione equa e giusta per il proprio lavoro e contributo all'azienda.

Inoltre, abbiamo rinnovato le polizze collettive per infortuni professionali ed extraprofessionali a completo carico aziendale per le categorie di quadri e impiegati.

Nel corso del 2023 è stata poi avanzata una richiesta di consulenza per estendere la copertura della polizza collettiva anche alla categoria degli operai.

Questa era stata temporaneamente sospesa per via di altre forme di agevolazione inserite in occasione della proroga degli accordi integrativi art. 11 bis (discontinuità, orario di lavoro e forfettizzazione trasferta e straordinario).

Nel cuore della nostra azienda batte un impegno profondo verso la parità di opportunità, la diversità e l'inclusione.



Ogni giorno ci sforziamo di creare un ambiente in cui ogni voce sia ascoltata, ogni talento riconosciuto e ogni individuo valorizzato per ciò che di unico porta al tavolo.

Riconosciamo che le sfide persistono, e ciò ci spinge a lavorare più duramente per superarle.

Ogni passo avanti che facciamo è una vittoria per l'uguaglianza, un passo verso un futuro in cui il merito e il talento sono le uniche cose che contano.





Nuove risorse, onboarding e turnover

Siamo un'azienda in continua evoluzione e questo anche grazie alle straordinarie risorse che entrano, quelle che restano e quelle che cambiano strada.

Investiamo tempo ed energie per accogliere le nuove risorse nel migliore dei modi, offrendo supporto e formazione adeguata fin dall'inizio.

Per noi, ogni nuovo ingresso è una possibilità di crescita e innovazione, e ci impegniamo a fornire le risorse e il sostegno necessari affinché possano contribuire appieno al successo dell'azienda.

Attraverso un processo di onboarding attento e personalizzato, ci assicuriamo che ogni nuova risorsa si integri facilmente nel nostro ambiente di lavoro e comprenda appieno la nostra cultura aziendale, i valori e gli obiettivi. Il turnover è una sfida costante per molte aziende, ma per noi è anche un'opportunità per rinnovare e migliorare il nostro team.

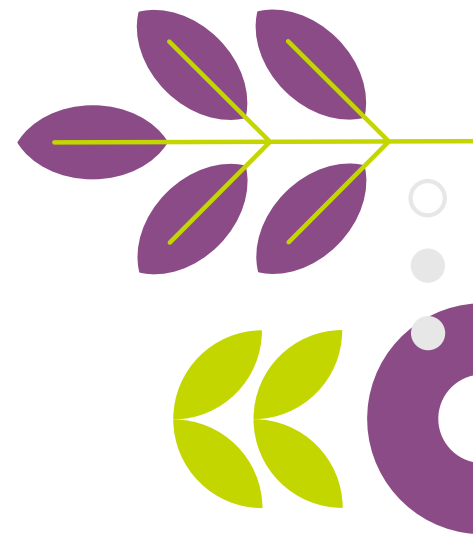
Oltre a questo, il 5% dei nostri collaboratori interni gioca un ruolo attivo e significativo nelle revisioni delle prestazioni e nello sviluppo delle carriere.

Crediamo fermamente nell'importanza di coinvolgere i membri del team nei processi decisionali relativi al loro lavoro e al loro futuro professionale, per promuovere un clima di fiducia e trasparenza e un senso di responsabilità e appartenenza alla visione e ai valori dell'azienda.

Nel 2023, abbiamo aggiornato la nostra procedura di integrazione dei nuovi collaboratori, aggiungendo un momento significativo di affiancamento con la nostra Chief Happiness Officer (CHO). Oltre alla consegna della documentazione contrattuale e alla presentazione ai colleghi, come già avveniva nel 2022, ora riserviamo circa 2 ore per un incontro con la CHO.

Durante questo tempo prezioso, condividiamo la nostra missione, visione e valori aziendali e presentiamo l'intero team attraverso l'organigramma e le linee di comunicazione interne ed esterne.

Sebbene questa procedura sia già stata implementata, non è ancora formalizzata in un documento ufficiale. Tuttavia, è previsto che questa formalizzazione avvenga nel contesto del processo di revisione e aggiornamento delle procedure aziendali.





Nel corso del 2023 sono entrate a far parte della Tirso 21 nuove risorse. Le motivazioni per queste assunzioni sono state principalmente sostituzione, incremento dell'organico per potenziamento settore, apprendistato professionalizzante, riassunzione conducenti pensionati, assunzione categorie protette per adempimento obbligatorio (aziende private con oltre 15 dipendenti).

Allo stesso tempo, sono uscite 15 risorse per motivi quali risoluzione consensuale, dimissioni volontarie, dimissioni per pensionamento, cessione di contratto.

La nostra azienda ricorre maggiormente a programmi di tirocini di formazione e orientamento.

Durante questi tirocini, i potenziali membri del team vengono introdotti e formati sotto la guida costante di un tutor, apprendendo le attività specifiche del ruolo che andranno a ricoprire.

Solitamente della durata di 6 mesi (con eventuali estensioni per ruoli particolarmente complessi), questi programmi rispettano rigorosamente le disposizioni legali e regionali, prevedendo un impegno settimanale di 30 ore. Nel corso del 2023, abbiamo attivato tre tirocini extracurricolari:

Controllo di Gestione, operativo trasporti per la Business Unit Auto e impiegato addetto alla logistica di magazzino per la Business Unit Handling. Questi programmi riflettono il nostro impegno nel fornire una formazione completa e di alta qualità per integrare nuove risorse nel nostro team aziendale.

La nostra azienda sta vivendo un periodo di trasformazione culturale e organizzativa significativo, e questo si riflette direttamente anche nelle nostre risorse umane, specialmente in termini di nuovi ingressi. A giugno 2024, accoglieremo il Responsabile Trasporti, incaricato di guidare le tre Business Unit dedicate ai trasporti (Intermodale, Sardegna, Industriale) e questa figura rappresenterà un'innovazione importante nella nostra organizzazione.

Allo stesso tempo, sempre a giugno, inizierà un periodo di affiancamento il successore del nostro attuale Responsabile della Business Unit Auto. I ruoli nel cuore pulsante della nostra azienda, e di tutte le realtà nel settore dei trasporti, come il nucleo tecnico, gli operatori dell'ufficio traffico e i conducenti, rimarranno sicuramente tra i più ambiti, anche nel 2024. Tra i nostri obiettivi, c'è anche quello di sviluppare collaborazioni con scuole ed enti formativi per attivare programmi di tirocinio, in linea con i nostri valori di responsabilità sociale, e per promuovere innovazione e una nuova cultura aziendale.

Cosa ti rende felice in Tirso?



“Gli aspetti che mi rendono felicemente Tirsino sono diversi. In primis l'ambiente di lavoro che promuove il senso di appartenenza, il rispetto reciproco, la collaborazione e il sostegno tra i colleghi contribuisce significativamente alla felicità in azienda. La sensazione di essere riconosciuto e valorizzato per il proprio lavoro è per me cruciale. Il riconoscimento lo intendo non solo attraverso il premio o la promozione, ma anche tramite il dialogo, l'apprezzamento e il rispetto quotidiano. Inoltre, l'opportunità di formazione che mi viene offerta per il miglioramento delle competenze aiuta a sentirmi valorizzato. Avere la possibilità di trovare il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata è un altro aspetto che mi rende felice.”

| FA, Collaboratore interno |



“Cosa mi fa felice, sicuramente il far parte di una squadra che per me è diventata una seconda famiglia, dove stiamo crescendo tutti insieme nonostante le grandi difficoltà.”

| DC, Collaboratore interno |





AMBIENTE



Gestione efficiente e sicura della flotta aziendale

Nel corso del 2023, la Tirso ha implementato e rafforzato diverse iniziative mirate a promuovere la sostenibilità delle città e delle comunità attraverso un'ottimale gestione della flotta aziendale e la prevenzione degli incidenti stradali.

Abbiamo implementato un sistema di monitoraggio satellitare su tutte le motrici e stiamo valutando soluzioni avanzate per il tracking dei semirimorchi. Questo ci permette di ottimizzare i percorsi e ridurre le emissioni di carbonio, contribuendo alla sostenibilità del territorio in cui operiamo.

In caso di emergenze, come incidenti stradali che comportano lo sversamento di merci e/o rifiuti pericolosi, abbiamo una procedura specifica elaborata dalla nostra Consulente ADR.

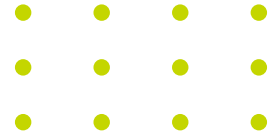
Questa procedura garantisce che il nostro personale viaggiante sia pronto ad agire tempestivamente per mitigare l'impatto ambientale in caso di sversamenti accidentali di sostanze dannose durante il trasporto.

Nel 2023, abbiamo registrato un solo caso di sversamento di materiale (pellet), prontamente gestito e bonificato dal nostro personale.

Come si evince dalle tabelle sottostanti, le nostre strutture beneficiano di un parco mezzi veicolare composto da autocarri pesanti (rigidi e articolati), piccoli veicoli commerciali e autovetture, sottoposte a continuo controllo e monitoraggio tramite un database digitale, il quale ci consente di adottare misure preventive e di ridurre ulteriormente il rischio di incidenti.

Attribuiamo grande importanza alla prevenzione, che si concretizza attraverso una costante sensibilizzazione del personale viaggiante sull'importanza di mantenere i veicoli in perfetta condizione ed efficienza. Incoraggiamo il nostro staff a segnalare tempestivamente qualsiasi anomalia al servizio di assistenza tecnica.





Mezzi di proprietà Tirso	UdM	Valore	
		2022	2023
Autocarri pesanti	n.	81	77
Piccoli veicoli commerciali	n.	6	6
Automobile	n.	21	26
Totale		108	109

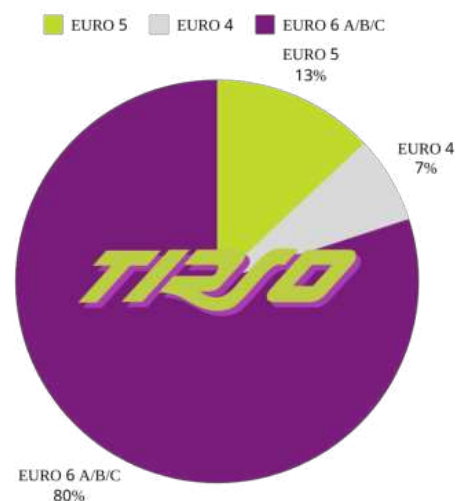
Il gruppo Tirso è composto da un parco veicolare di 92 motrici. Nel corso di questo periodo di rendicontazione, ci siamo impegnati a ridurre l'impatto ambientale sostituendo 12 trattori stradali (10 Tirso e 2 Tirso Spelta) con modelli più efficienti, dotati di motori diesel Euro 6.

Questa scelta ci consentirà di ottenere una migliore resa in termini di riduzione di gas a effetto serra. Oltre a questo, sono stati acquisiti 4 semirimorchi (2 Tirso e 2 Tirso Spelta).



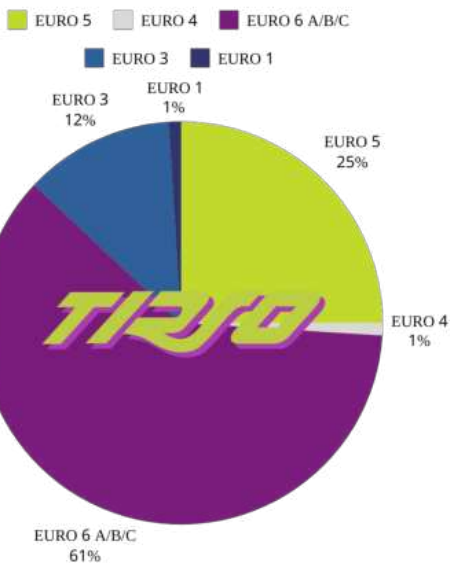
COMPOSIZIONE FLOTTA - TIRSO SPELTA

Mezzi di proprietà Tirso Spelta	UdM	Valore	
		2022	2023
Autocarri pesanti	n.	12	15
Piccoli veicoli commerciali	n.	4	2
Automobile	n.	0	1
Totale		16	18





COMPOSIZIONE FLOTTA - TIRSO



Per garantire l'efficienza e la sicurezza dei nostri mezzi, nel 2023 abbiamo proceduto all'acquisto di 991 nuovi pneumatici, 1815,1 kg di olio motore, 252 kg di grassi vari e 104.560 Lt di Adblue, un additivo utilizzato per ridurre le emissioni inquinanti dei nostri mezzi.



Per quanto riguarda la manutenzione della flotta, abbiamo sostenuto una spesa di 235.229 euro per interventi effettuati all'interno delle nostre officine, a dimostrazione della nostra capacità di gestire in modo autonomo la manutenzione dei nostri mezzi.

Inoltre, abbiamo speso 532.751,58 euro per parti montate da officine esterne qualificate.





Le nostre emissioni di gas ad effetto serra

Relativamente ai km percorsi (emissioni CO₂eq e particolato) da sempre adottiamo una selezione dei clienti che ci consente di ottimizzare le tratte di avvicinamento a vuoto, per raggiungere un risparmio sia economico che una riduzione dell'inquinamento ambientale.

Con l'implementazione dello strumento informatico di raccolta ed elaborazione dei dati ambientali ("schede di reporting"), abbiamo rafforzato la nostra capacità di misurare e rendicontare i nostri impatti anche in termini di emissioni di CO₂eq. In relazione alle emissioni associate a tutte le attività aziendali, vengono monitorati i seguenti elementi principali previsti dal GHG Protocol:

SCOPE 1	emissioni dirette provenienti da sorgenti di proprietà o controllate da Tirso
SCOPE 2	comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come l'elettricità e quelle generate fuori sede e consumate dalla Tirso.
SCOPE 3	emissioni indirette che si verificano nella catena del valore della Tirso.

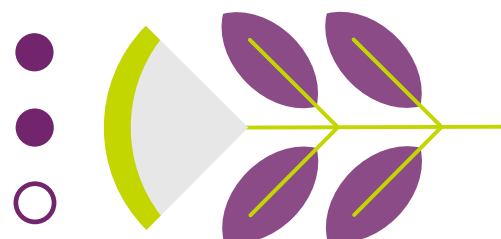
Questo inventario sulle emissioni di gas serra assume un ruolo fondamentale in diversi ambiti aziendali.

In primo luogo, consente di identificare e comprendere i rischi associati alle emissioni di gas serra, che includono gli impatti sul clima, sulla salute umana e sull'ambiente.

In secondo luogo, l'inventario fornisce una solida base di dati per la definizione di politiche aziendali mirate a ridurre le emissioni e promuovere pratiche sostenibili. Infine, l'inventario costituisce un importante strumento di monitoraggio delle performance ambientali nel tempo.

Questo processo di miglioramento continuo ci aiuta a mantenere alti standard di sostenibilità e adattabilità alle sfide ambientali in costante evoluzione.

Nel 2023, Tirso ha registrato emissioni totali pari a 7.053,71 ton CO₂eq. Nella descrizione seguente sono identificate le varie voci e la distribuzione delle emissioni Scope 1,2 e 3.





EMISSIONI GLOBALI - 2023		
Emissione	Udm	2023
Scope 1	Ton CO ₂ eq	2.259,75
Scope 2 "location based"	Ton CO ₂ eq	153,74
Scope 3	Ton CO ₂ eq	4.650,86
Totale	Ton CO₂eq	7.053,71

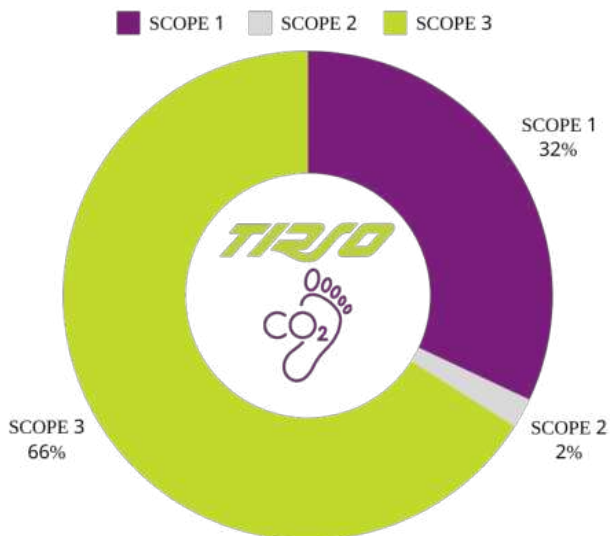
Le emissioni Scope 1

Sono state analizzate e confrontate le emissioni GHG Scope 1 attraverso le emissioni generate dalla flotta aziendale e dall'utilizzo di combustibili.

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) - BIENNIO 2022 / 2023			
Scope 1	Udm	2022	2023
Emissioni derivanti dai mezzi di proprietà	Ton CO ₂ eq	2944,73	2249,11
Emissioni combustibili	Ton CO ₂ eq	14,62	10,64
FGAS	Ton CO ₂ eq	0	0
Totale	Ton CO₂ eq	2.959,35	2.259,75



CARBON FOOTPRINT TIRSO





I fattori emissivi sono calcolati attraverso il software COPERT (calcolatore standard dell'UE finalizzato al calcolo delle emissioni di inquinanti atmosferici derivanti dal trasporto su strada), sia per i mezzi della Tirso che per i mezzi della Tirso Spelta.

L'efficiamento delle emissioni GHG scope 1 è reso possibile attraverso diverse attività operative e di sviluppo della flotta che sono continuamente monitorate e implementate nel corso del tempo:

1. La gestione delle nostre operazioni quotidiane di logistica viene svolta attraverso l'utilizzo di un software che ci permette di controllare e ottimizzare i consumi di carburanti, riducendo i viaggi a vuoto, selezionando i clienti sulla base di criteri di prossimità geografica e massimizzando i fattori di carico, consentendoci di contenere le emissioni di CO₂eq.
2. Il processo continuo di sostituzione dei mezzi più obsoleti con nuovi mezzi aziendali più performanti, nell'ottica della salvaguardia della salute dei nostri conducenti.

Le emissioni Scope 2

Sono state analizzate le emissioni Scope 2, ovvero le emissioni indirette relative al consumo di energia elettrica nelle sedi di Elmas (CA), Sassari (SS), Santa Giusta (OR), Casalgrande (RE), e Assago (MI).

Nel 2023, le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia (Scope 2) ammontano a un totale di 153,74 tonnellate di CO₂eq secondo la metodologia di calcolo location-based. Utilizzando la metodologia di calcolo market-based, le emissioni Scope 2 risultano pari a 191,66 tonnellate di CO₂eq.



La differenza tra i due metodi è dovuta al fatto che il metodo market-based considera la scelta di acquistare o meno una fornitura di elettricità di origine rinnovabile certificata tramite garanzie di origine.

Nel 2023, l'energia elettrica rendicontata dai contatori installati nelle diverse sedi è stata di 601,490 MWh.

Questa energia è stata utilizzata per i consumi degli uffici amministrativi e degli stabilimenti logistici. Di questi, 182,205 MWh provengono da energia 100% rinnovabile con garanzia di origine certificata.

CONSUMI DI ENERGIA (MWH) – BIENNIO 2022 / 2023			
Consumi di energia per fonte	Udm	2022	2023
Consumi energia elettrica acquistata con contratti Garanzia Origine	MWh	11,762	182,205
Consumi energia elettrica acquistata con contratti a mix energetico	MWh	405,743	419,285
Totale	MWh	417,505	601,490



EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 2) – BIENNIO 2022 / 2023				
Scope 2	Fonte dato	Udm	2022	2023
Location based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq	106,71	153,74
Market based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq	185,47	191,66

Le emissioni Scope 3

Nel corso degli anni 2022 e 2023, la nostra azienda ha effettuato un'attenta misurazione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 3), che includono diverse fonti di emissione legate alla nostra catena del valore. Le categorie analizzate sono visibili nella tabella sottostante:

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3) – BIENNIO 2022 / 2023			
Andamento	Udm	2022	2023
Emissioni dei tragitti casa lavoro	Ton CO ₂ eq	144,5	182,98
Viaggi di lavoro business	Ton CO ₂ eq	/*	13,66
Acqua	Ton CO ₂ eq	/*	0,26
Subvettori	Ton CO ₂ eq	7.264,2	4.453,96
Totale scope 3	Ton CO₂eq	7408,7	4.650,86

*dati non presenti e non contabilizzati nel 2022



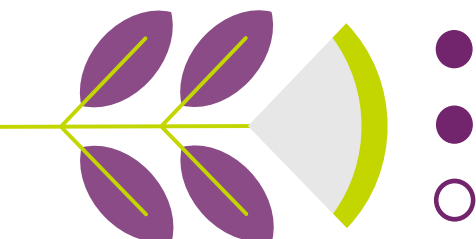


I nostri traguardi ambientali

Nel 2023, abbiamo completato significativi interventi di ammodernamento e miglioramento dell'efficienza energetica presso gli uffici e i magazzini di Assago, Santa Giusta, Elmas e Villacidro.

Questi interventi hanno incluso ristrutturazioni edilizie, l'installazione di nuove pompe di calore e l'adozione di sistemi di illuminazione a LED.

Presso la sede di Genova invece, sono iniziati i lavori di ristrutturazione degli uffici, che comprendono la sostituzione delle vecchie pompe di calore con nuove unità più efficienti, l'installazione di lampade a LED nelle officine interne e la sostituzione della cucina a gas con un piano a induzione.



La gestione dei rifiuti

Tirso ha implementato procedure interne per la gestione dei rifiuti, volte a promuovere la raccolta differenziata e a monitorare i rifiuti speciali. L'obiettivo è stato quello di garantire una gestione dei rifiuti efficiente e conforme alle normative.

Queste procedure sono state codificate, attraverso contratti di servizio con ditte specializzate e si sono consolidate come prassi nel tempo, grazie all'esperienza dei collaboratori coinvolti.

I principali rifiuti prodotti derivano prevalentemente dalle attività svolte:

- Nelle officine, durante la manutenzione dei mezzi aziendali, vengono prodotti prevalentemente rifiuti non pericolosi come rottami ferrosi, pneumatici fuori uso, pastiglie dei freni e rifiuti pericolosi come batterie al piombo o olii esausti.

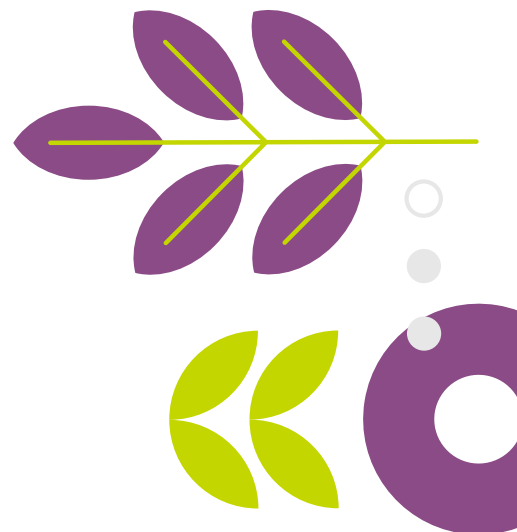
Quando tecnicamente possibile, prestiamo attenzione alla cura dei nostri pneumatici tramite ricolpitura e stampaggio da parte di officine specializzate. Questo processo consente di estenderne la vita utile degli pneumatici, riducendo i costi di smaltimento e l'impatto ambientale



• Nell’area uffici sono prodotti prevalentemente rifiuti non pericolosi, come carta, plastica e rifiuti pericolosi come i toner per la stampa esauriti.

RIFIUTI PRODOTTI TIRSO – BIENNIO 2022 / 2023				
Descrizione del Rifiuto	2022		2023	
	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Toner per stampa esauriti (080318)		0,02		0,02
Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati (130205*)	0,75		1,00	
Altri solventi e miscele di solventi (140603*)			0,47	
Imballaggi in plastica (150102)		3,24		22,36
Imballaggi in materiali misti (150106)		0,03		
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze (150110*)	0,07		0,32	

RIFIUTI PRODOTTI TIRSO – BIENNIO 2022 / 2023				
Descrizione del Rifiuto	2022		2023	
	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose (150202*)			0,05	
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02 (150203)				0,03
Pneumatici fuori uso (160103)		49,15		28,16
Filtri dell'olio (160107*)	0,03		0,07	





RIFIUTI PRODOTTI TIRSO – BIENNIO 2022 / 2023				
Descrizione del Rifiuto	2022		2023	
	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Pastiglie per freni, diverse da quelle di cui alla voce 16 01 1 (160112)		0,321		0,96
Metalli ferrosi (160117)		23,33		34,44
Plastica (160119)		0,245		0,85
Componenti pericolosi (160121*)	0,485		0,04	
Componenti non specificati altrimenti (160122)		0,09		0,10
Apparecchiature fuori uso (160214)				0,11
Rifiuti organici, contenenti sostanze pericolose (160305*)	0,54			

RIFIUTI PRODOTTI TIRSO – BIENNIO 2022 / 2023				
Descrizione del Rifiuto	2022		2023	
	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Batterie al piombo (160601*)	2,80		2,56	
Soluzioni acque di scarto (161002)				5,14
Plastica (170203)		1,33		2,38
Ferro e acciaio (170405)				1,20
Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione (170904)				0,35
Carta e cartone (200101)		2,77		1,48
Rifiuti biodegradabili (200201)		2,24		0,16
Rifiuti urbani non differenziati (200301)		0,28		0,06





Negli ultimi anni abbiamo implementato azioni specifiche per prevenire ed aumentare la consapevolezza e la sensibilizzazione nella gestione dei rifiuti.

L'impegno intrapreso è quello di porre sempre maggiore attenzione rispetto alle caratteristiche dei prodotti in modo da favorire, dove possibile, il riutilizzo, il riciclaggio o il compostaggio a fine vita.

Come mostrato nel grafico, per i rifiuti non pericolosi il 93% di questi viene avviato a recupero, mentre solo il 7% viene smaltito; per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, il 99% di questi viene avviato a recupero, minimizzando così l'impatto ambientale, mentre solo l'1% viene smaltito in conformità con le normative vigenti.



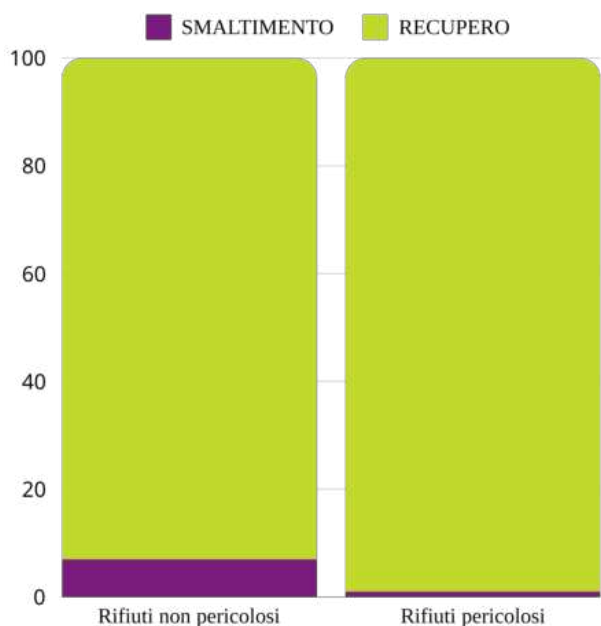
Tirso è dotata di mezzi e personale adeguati al trasporto di rifiuti sia pericolosi che non pericolosi, e si impegna a garantire la massima sicurezza ed efficienza in tutte le fasi del trasporto.

Nel corso del 2023, abbiamo trasportato un totale di 4.178.021 kg di rifiuti, il 62% di questi sono stati rifiuti pericolosi, che hanno richiesto una gestione e un trasporto particolarmente attento e rigoroso, in conformità con le normative vigenti.

La restante quota trasportata sono rifiuti non pericolosi, che sono stati gestiti e trasportati verso le relative sedi di smaltimento e/o recupero.



GESTIONE DEI RIFIUTI





La gestione della risorsa idrica

Attualmente, la nostra azienda non dispone di politiche aziendali specifiche finalizzate alla riduzione del consumo di acqua. Tuttavia, riconosciamo l'importanza di questo tema e ci impegniamo a promuovere pratiche sostenibili per la gestione delle risorse idriche.



PRELIEVI IDRICI 2023



1469 MC



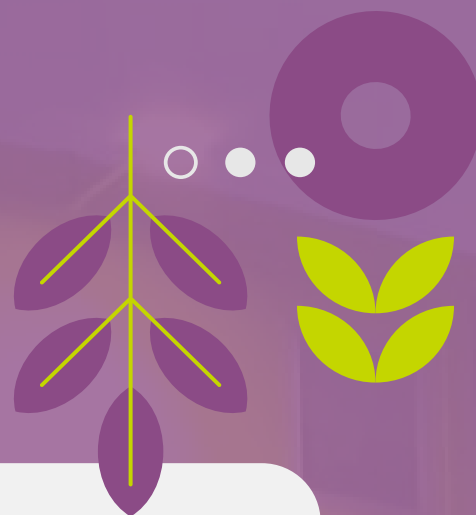
Un'importante iniziativa aziendale in questo senso è stata l'introduzione di boccioni d'acqua, che ci ha permesso di ridurre l'impatto ambientale legato all'uso di bottiglie di plastica.

Nel corso del 2023, abbiamo aumentato il numero di boccioni d'acqua da due a cinque, dimostrando un impegno crescente verso la riduzione della plastica e la promozione di pratiche sostenibili all'interno dell'ambiente lavorativo.

Per il prossimo futuro ci impegniamo a elaborare le misure necessarie per il riutilizzo delle acque reflue depurate, ad esempio destinandole all'irrigazione delle aree verdi presenti nei piazzali aziendali.

Infine, nell'ottica di una gestione più sostenibile delle risorse idriche, prevediamo di intensificare gli sforzi di sensibilizzazione tra i collaboratori riguardo all'uso responsabile dell'acqua nelle diverse Business Unit.

Se fossi un artista, quale sarebbe la tua rappresentazione della Tirso?



“Riprendendo lo slogan "Unisce le rive opposte" farei un ponte fatto di persone con le braccia intrecciate fra di loro che simboleggia l'unione di persone che lavorano assieme, che parte dalla Sardegna per il continente, magari di color Purple.”

| FF, Collaboratore interno |



“Sceglierei un grande albero rigoglioso. L'albero, con le sue radici profonde, rappresenterebbe la stabilità e la storia solida di Tirso, mostrando come in più di 50 anni sia ben radicata nei suoi valori fondamentali. Il tronco forte simboleggerebbe la struttura organizzativa dell'azienda, sostenendo il crescere e il prosperare delle sue attività. I rami che si espandono in molte direzioni rappresenterebbero la diversificazione dei servizi offerti, come anche l'apertura verso nuove opportunità. Le foglie (ovviamente viola), alimentate dalla luce del sole, potrebbero rappresentare l'innovazione e la crescita continua. Infine, i frutti dell'albero simboleggiano i risultati del duro lavoro e della dedizione, benefici condivisi con clienti, dipendenti e la comunità. Credo sia la giusta rappresentazione che non solo enfatizza la resilienza della Tirso, ma anche il suo impegno verso la crescita sostenibile e il nutrimento delle relazioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione.”

| FA, Collaboratore interno |



A photograph of a truck, viewed from a low angle, with a purple tint. The truck has a large sign with yellow and black diagonal stripes. The text "COMUNITÀ & TERRITORIO" is overlaid in yellow at the bottom.

COMUNITÀ & TERRITORIO

4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Team building, relazioni e territorio

L'obiettivo che abbiamo è far sì che ogni membro del team sviluppi un forte senso di appartenenza al gruppo, rafforzando la partecipazione, i momenti di condivisione e il confronto con i giovani in azienda.

Giovani in azienda

Crediamo fortemente nel ruolo che i giovani hanno in azienda e stiamo lavorando per diventare sempre più attrattivi per i ragazzi e le ragazze del nostro territorio.

Nel 2023 abbiamo partecipato a due eventi principali su questo: il Job Day di Oristano organizzato dall'ASPAL e il Career Day organizzato all'Università di Cagliari. Parallelamente, abbiamo organizzato vari incontri diretti con Scuole e Università e attivato tirocini extracurricolari in azienda. La CHO ha inoltre preso parte ad eventi scolastici e tavole rotonde volte a trasferire ai giovani la cultura del benessere come strategia di crescita aziendale.

Endurance Trofeo della Logistica

Gara di Go-kart lanciata nel 2021 dall'azienda nostra partner SAMA che vede coinvolte altre cinque aziende di spicco nel settore: CRAI, TRONY, i Fratelli Cellino, Tressse Logistica e TIRSO. La gara si svolge sulla pista di kart dell'Autodromo Skindoor di Monastir (CA), ha una durata di due ore e coinvolge una ventina di collaboratori, con un duplice obiettivo: fare team building rafforzando le relazioni tra colleghi e allo stesso tempo creare sinergie con aziende partner del settore logistico.



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Award Best Managed Companies

Per il secondo anno consecutivo la Tirso è stata premiata da Deloitte come eccellenza italiana nel business.

Altre iniziative significative durante le quali i collaboratori hanno avuto la possibilità di rafforzare le relazioni e sentirsi parte di un gruppo coeso includono la Fiera dell'Agricoltura di Arborea e il pranzo aziendale ad Assago (Milano).



Tirso per il sociale

Crediamo che l'azienda abbia un dovere di responsabilità sociale verso gli altri e che i collaboratori possano sviluppare questo senso civico verso la comunità proprio grazie e attraverso l'azienda.

È per questo motivo che abbiamo deciso di aderire a due progetti sociali molto importanti, come opportunità per dare il nostro contributo verso cause sociali in cui crediamo e che siamo fieri di supportare. Nel 2023 abbiamo erogato un totale di €15.650 in donazioni.

€15.650
In donazioni





Associazione Le Belle Donne

A dicembre 2023 abbiamo suggellato il nostro impegno nei confronti dell'Associazione le Belle Donne donando un assegno di €5.000, durante un'intima ma emozionante cerimonia di consegna. L'obiettivo è quello di sostenere l'associazione nella sensibilizzazione alla prevenzione del tumore mammario. Questa partnership ha un duplice obiettivo: da un lato quello di organizzare insieme eventi benefici volti alla raccolta fondi per l'acquisto di un pulmino da utilizzare per spostamenti nei vari paesi interessati alla sensibilizzazione, dall'altro quello di creare una banca ore aziendale che consenta ai collaboratori di recarsi insieme alle Belle Donne a fare prevenzione e assistenza e accompagnarle durante gli eventi/fiere. È già ricca l'agenda di sostegno programmata anche per il 2024.



AdessoBasta

Associazione che nasce in seguito ad un incidente stradale accaduto il giorno di Natale del 2017, nel quale Francesco e Matteo Pintor persero la vita. Quello non era il primo incidente a verificarsi nella Strada Statale 129 in Sardegna, e come tanti altri incidenti prima, non era dovuto alla velocità o ad altre cause. Era la stessa strada ad averlo causato...per le sue condizioni di pericolosità. A un mese da quell'incidente gli amici e le amiche di Matteo e Francesco si sono riuniti in #AdessoBasta per chiedere strade più sicure e cambiare le cose tramite la musica, il basket, e l'arte. A Natale 2023 l'associazione AdessoBasta ha organizzato una serata di musica a Nuoro alla quale Tirso ha contribuito con una erogazione liberale di €5.000. I Festival musicali di beneficenza rientrano tra i mezzi utilizzati dall'associazione per attirare l'attenzione dei più giovani sul tema della sicurezza stradale, in quanto utenti più vulnerabili. Per noi che siamo sulla strada tutti i giorni con i nostri conducenti questo è un messaggio ed una missione molto forte che sentiamo nel nostro DNA.



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



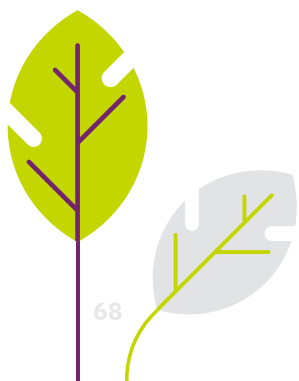
Associazione HELP TO SMILE DO IT

Associazione che gestisce la missione odontoiatrica nelle Filippine e in India, rivolta a restituire il sorriso a centinaia di persone che diversamente non potrebbero accedere a queste cure. Nel 2023 abbiamo dato il nostro contributo attraverso un'erogazione liberale di €2.500.



Iniziativa Ali, Occhi, Cuore

Grazie ad un'attività di raccolta fondi a cui hanno partecipato i collaboratori Tirso, abbiamo erogato una donazione di €1.500 a favore di una mostra fotografica tenutasi a gennaio 2023 presso l'Ospedale Microcitemico di Cagliari. Il ricavato dell'evento è stato devoluto al reparto di Oncoematologia dell'ospedale per l'acquisto di nuove attrezzature.



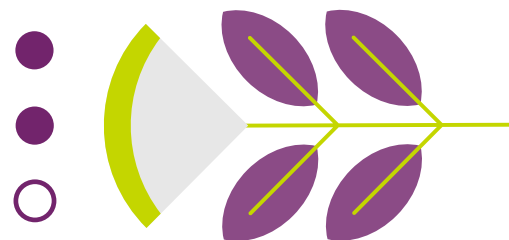
4 QUALITY EDUCATION**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH**9** INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE**10** REDUCED INEQUALITIES**11** SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES**12** RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Un panettone per l'Hospice Madonna di Fatima

Per il secondo anno consecutivo a dicembre 2023 abbiamo donato €800 all'Associazione Amici dell'Hospice Madonna Di Fatima, che gestisce l'Hospice all'interno del quale sono ricoverati i malati terminali che ricevono cure palliative. Oltre al contributo economico dell'azienda, abbiamo coinvolto i nostri collaboratori che hanno acquistato il panettone per sé o per le proprie famiglie. Il ricavato è stato utilizzato per l'acquisto di attrezzatura per le stanze dell'hospice.

Certe Luci non puoi Spegnerle

Manifestazione nata nel 2019 a Cabras con lo scopo di realizzare degli eventi benefici e culturali al fine di raccogliere dei fondi da devolvere alla ricerca sul cancro. Durante la seconda edizione dell'evento che si è svolto a Cabras in data 29/04/2023, abbiamo contribuito con una erogazione liberale di €250.



Un Giardino per l'Hospice Angela Nonnis

Attraverso un'erogazione liberale fatta a novembre 2023 di €200 abbiamo contribuito all'acquisto delle piante per la realizzazione di un giardino dove i malati oncologici presenti all'interno della struttura possano condividere momenti di serenità in mezzo al verde durante le visite da parte dei propri cari.

Programma pubblico Sahaja Yoga Arborea

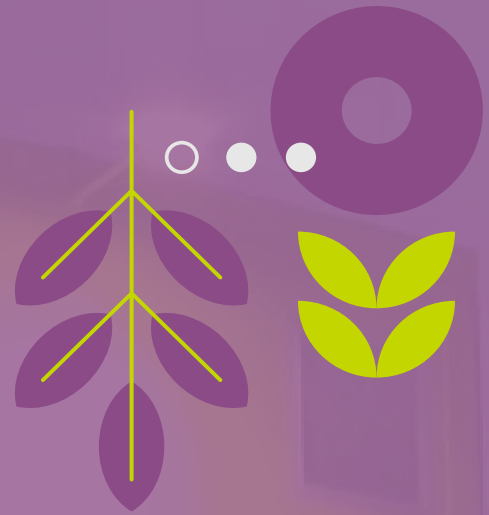
Attraverso un'erogazione liberale di €200 eseguita a novembre 2023 abbiamo contribuito alla presentazione di un programma di Yoga volto a favorire la cultura del benessere fisico e psicologico,

in un'ottica di educazione all'interno dell'azienda alla gestione del proprio benessere.

ALPO (Alleviare la Povertà)

Ad ottobre 2023 abbiamo contribuito con una erogazione liberale di €200 a favore dell'associazione ALPO, la quale si occupa di contrastare la fame e agevolare l'istruzione dei bambini che vivono in contesti di difficoltà socio-economiche.

Cosa significa per te il lavoro di squadra in Tirso?



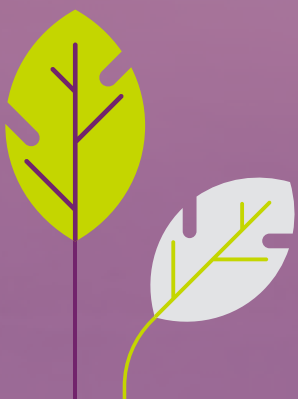
“Orgoglio, far parte di un meccanismo così grande che grazie anche al mio contributo gira tutto come in un ingranaggio.”

| FA, Collaboratore interno |



“Per me, il concetto di lavoro di squadra in Tirso va ben oltre la mera condivisione di obiettivi comuni. È un intreccio di relazioni solide che si basa sulla reciproca fiducia e sostegno, dove ogni membro apporta il proprio contributo unico. Questa sinergia è essenziale non solo per raggiungere risultati significativi, ma anche per affrontare sfide quotidiane in modo efficace, garantendo il successo duraturo dell'azienda.”

| VP, Collaboratore interno |





CONCLUSIONE

Per concludere dunque, con la stesura di questo secondo Bilancio di Sostenibilità, Tirso si impegna in modo tangibile a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e lo fa nel rispetto del nostro pianeta. In Tirso, infatti crediamo che...

il territorio e il pianeta sono tutto ciò che abbiamo e tutto ciò che lasceremo ai nostri figli. La meta non arriverà mai, perché la sposteremo sempre più avanti per migliorarci continuamente; al contrario, il percorso sarà la nostra più grande esperienza e soddisfazione.



GRAZIE



APPENDIX

TABELLA GRI/ESRS: Nota metodologica

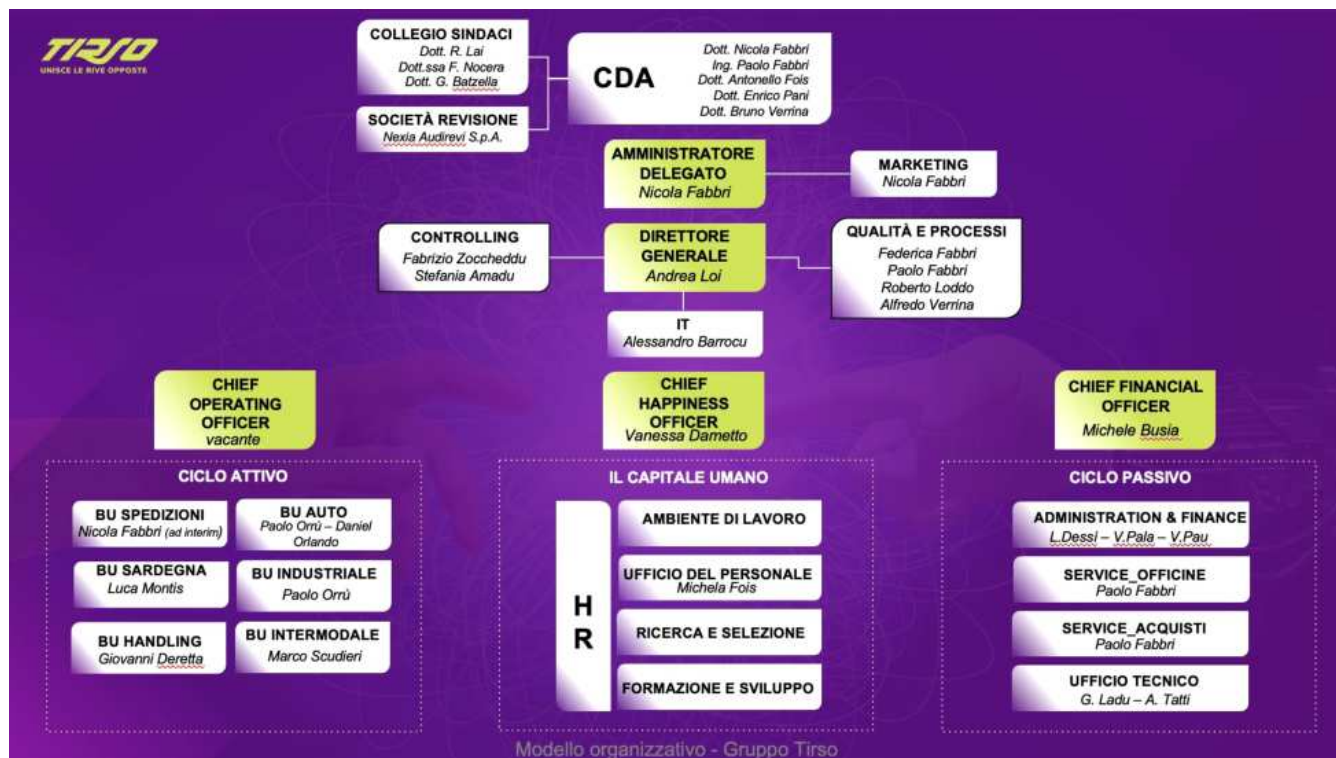
La tabella seguente vuole suggerire a quale tra i capitoli dei due principali standard internazionali, la specifica attività implementata si riferisce. L'azione rendicontata non sempre rappresenta una esaustiva sovrapposizione con quanto richiesto dallo standard, ma è uno sforzo di allineamento che permette a Tirso di percorrere il percorso di sostenibilità con una direzione chiaramente delineata. Il presente Bilancio adotta la metodologia di reporting "in reference to" GRI Standards. Si adottano invece gli standard ESRS definiti dalla direttiva 2022/2464/UE (CSRD) come riferimento per la rendicontazione.

Obiettivo Bilancio di Sostenibilità	Global Reporting Initiative (GRI) standards	European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) standards
8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.		
Fatturato 2023	201-1 Direct economic value generated and distributed	ESRS 1 General requirements
Ragione sociale e sede legale Entità incluse nella rendicontazione	2-1 Organizational details 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	ESRS 1 General requirements
Periodo di rendicontazione e contatti	2-3 Reporting period, frequency and contact point	ESRS 1 General requirements
L'azienda/i prodotti Catena del valore	2-6 Activities, value chain and other business relationships	ESRS 1 General requirements SBM-1 – Market position, strategy, business model(s) and value chain G1-2 – Management of relationships with suppliers
Struttura societaria Organigramma	2-9 Governance structure and composition	G1-1– Corporate culture and business conduct policies
Numero collaboratori	2-7 Employees	S1-6 – Characteristics of the undertaking's employees
Lettera agli stakeholder	2-22 Statement on sustainable development strategy	G1-1– Corporate culture and business conduct policies
Purpose Mapping	2-29 Approach to stakeholder engagement	SBM-2 – Interests and views of stakeholders S1-2 – Process for engaging with own workers and workers' representatives about impacts
Sustainable Development Goals priority matrix	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics	SBM-3 – Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model IRO-1 – Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities
Cultura Aziendale & Governance	2-22 Statement on sustainable development strategy	G1-1– Corporate culture and business conduct policies

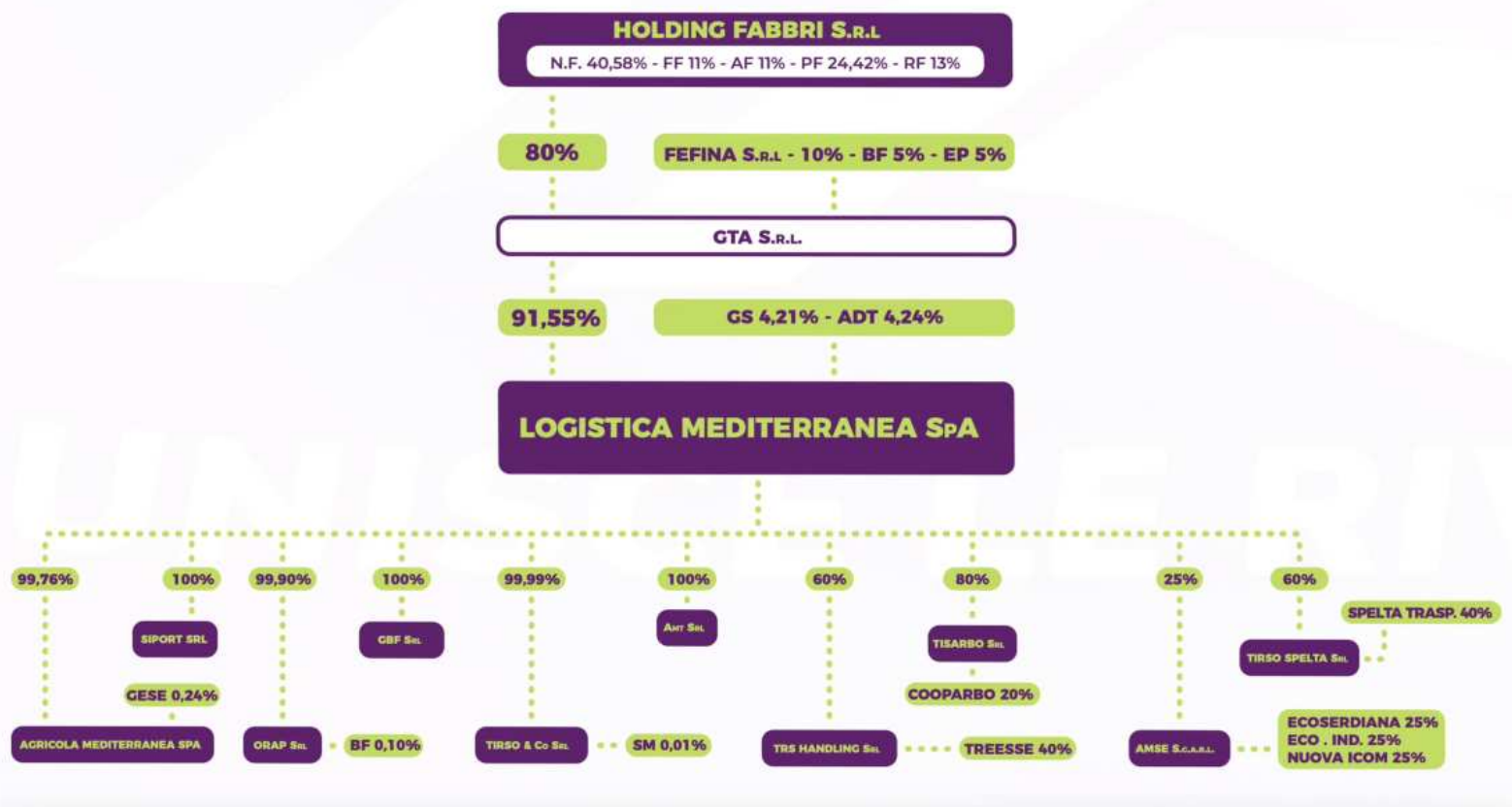
	2-9 Governance structure and composition	ESRS 2 GOV-1 – The role of administrative, supervisory and management bodies
Modello organizzativo 231	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts S1-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns
<p>8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.</p> <p>4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.</p> <p>4.7 Assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>		
Formazione dei collaboratori	404-1 Average hours of training per year per employee 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	S1-13 – Training and skills development indicators
Risorse e turnover	401-1 New employee hires and employee turnover	S1-6 – Characteristics of the undertaking's employees S1-7 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce
Dati demografici collaboratori	2-7 Employees 2-8 Workers who are not employees	S1-1 – Policies related to own workforce S1-7 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce G1-1 – Corporate culture and business conduct policies
Comunità e territorio	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	S3-2 – Processes for engaging with affected communities about impacts
<p>10.3 Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di policy e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, policy e azioni in questo senso.</p> <p>10.4 Adottare policy, in particolare fiscali, e policy salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.</p>		
Engagement interno e policy interne	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	S1-1 – Policies related to own workforce

Diversità e Inclusione	405-1 Diversity of governance bodies and employees	S1-1 – Policies related to own workforce S1-9 – Diversity indicators S1-16 – Compensation indicators G1-1– Corporate culture and business conduct policies
8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.		
Prevenzione e sicurezza	403-1 Occupational health and safety management system 403-3 Occupational health services 403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety 403-5 Worker training on occupational health and safety 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	S1-1 – Policies related to own workforce S1-14 – Health and safety indicators
<p>9.2 Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione.</p> <p>9.4 Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali.</p> <p>9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.</p> <p>11.2 Fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili.</p> <p>12.4 Ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, e ridurre il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente.</p>		
Rifiuti	306-2 Waste by type and disposal method 306-3 Waste generated 306-4 Waste diverted from disposal 306-5 Waste directed to disposal 301-1 Materials used by weight or volume 301-2 Recycled input materials used 301-3 Reclaimed products and their packaging materials	E5-2 – Actions and resources in relation to resource use and circular economy E5-4 – Resource inflows E5-5 – Resource outflows
Calcolo emissioni Scope 1	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	E1-6 – Gross Scopes 1, 2, 3 and Total GHG emissions
Calcolo emissioni Scope 2	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	E1-6 – Gross Scopes 1, 2, 3 and Total GHG emissions
Calcolo emissioni Scope 3 (parziale)	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	E1-6 – Gross Scopes 1, 2, 3 and Total GHG emissions

Organigramma 2023 e Struttura Societaria



LA STRUTTURA DEL GRUPPO





Bilancio di Sostenibilità 2023

Periodo di rendicontazione:

1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

Il periodo di rendicontazione delle attività di sostenibilità è il medesimo di quello previsto per il Bilancio d'esercizio.

Logistica Mediterranea SpA

P. IVA 01886270923

Elmas (Cagliari)
Sede Legale, Operativa e Commerciale
Via Sant'Eulalia 3 – 09067
Tel. +39 070 21931

S. Giusta (Oristano)
Sede Amministrativa, Direzionale e Commerciale
S.S. 131 Km 84,00 – 09096
Tel. +39 0783 35401

Cagliari
Ufficio Portuale e Operativo
Zona Riva di Ponente – 09123
Tel. +39 070 673669

Sassari
Regione Giagamanna Zona Industriale
Via Predda Niedda – 07100
Tel. +39 079 2679124

Porto Torres
Presidio Operativo
Via Fratelli Vivaldi – 07046

Macomer (Nuoro)
Magazzino e Ufficio Operativo
Viale Su Lisandru 2Z.I. Tossilo – 08015

Assago (Milano)
Sede Secondaria, Operativa e Commerciale
Via Donizetti 9/L – 20090
Tel. +39 02 4885151

Genova
Ufficio Operativo, Portuale e Commerciale
Ponte Andrea Doria – 57100
Tel. +39 010 2759282

Livorno
Presidio Operativo
Viale Mogadiscio – 16126
Tel. +39 336 496331

Casalgrande (Reggio Emilia)
Ufficio Operativo e Commerciale
Via Alessandro Volta, 7 – 42013
Tel. +39 0522 1306650

Sito web: www.tirsonet.com

E-mail: info@tirsonet.com

IN PARTNERSHIP CON

**PRO
SPE
RAH**



TIRIO

UNISCE LE RIVE OPPOSITE