



TERO



**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**20
24**



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.



IN DI CE

Lettera agli stakeholder	03
Chi siamo	05
La nostra strategia di sostenibilità	10
Cultura Aziendale & Governance	16
Persone	27
Prosperità	41
Pianeta	56
Conclusione	73
Appendix	75

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

è con profondo senso di responsabilità e orgoglio che vi presentiamo il nostro terzo Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2024. Nonostante i nuovi criteri che rendono il bilancio obbligatorio siano cambiati, rallentando il percorso di transizione delle aziende verso un modo di fare business rigenerativo e sostenibile, noi di Tirso abbiamo comunque deciso di continuare nella strada della sostenibilità. Questo documento riflette il continuo sviluppo del percorso che abbiamo intrapreso, un cammino che ci vede impegnati a consolidare la sostenibilità come pilastro strategico della nostra visione aziendale e del nostro piano industriale.

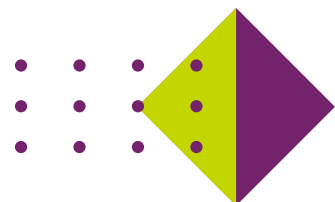
Il 2023 ha segnato la fine di una prima fase cruciale, caratterizzata da una crescita significativa e dall'affermazione del nostro gruppo nel mercato. Sulla scia di questo lancio, l'anno 2024 è stato per noi un periodo di approfondimento e consolidamento, in linea con gli obiettivi della "seconda fase" che ci eravamo prefissati.

In questi dodici mesi, abbiamo lavorato intensamente su due fronti principali:

- **Consolidamento e Valorizzazione:**
Abbiamo proseguito nel processo di selezione e fidelizzazione dei clienti che riconoscono e rispettano i nostri valori, rafforzando le partnership e consolidando una flotta più efficiente e sostenibile. Le nuove procedure e metodologie introdotte nel 2023 per una gestione più aderente ai riferimenti normativi hanno trovato piena applicazione, consentendoci di operare con maggiore trasparenza e integrità. La digitalizzazione è stata la protagonista, con un nuovo software per le officine abbiamo fatto dei passi avanti in termini di sicurezza stradale e sostenibilità ambientale.



- **Riorganizzazione e Innovazione:**
Abbiamo implementato i nuovi modelli organizzativi e promosso la crescita interna attraverso nuove figure manageriali, rafforzando le fondamenta della nostra azienda con competenze tecniche all'avanguardia nelle prime linee operative. Questo ci ha permesso di migliorare ulteriormente l'efficienza e la resilienza delle nostre operazioni. Resta fondamentale gestire il tutto sempre tenendo al centro il benessere delle persone con l'obiettivo di garantire un crescente equilibrio tra vita privata e vita aziendale. Abbiamo continuato a insistere con il welfare ed abbiamo introdotto il bonus Maternità/Paternità una tantum di €500 in welfare fringe benefit. Credo particolarmente rilevante considerando i recentissimi dati ISTAT sul calo delle nascite in Sardegna. Un ambiente positivo dove lavorare è per noi il motore della nostra evoluzione.



Sul fronte ambientale, siamo lieti di riportare i progressi ottenuti grazie alla misurazione costante delle emissioni di CO₂, agli investimenti mirati in mezzi meno inquinanti ed alla digitalizzazione ed ottimizzazione dei processi.

Come già affermato, la sostenibilità è un viaggio, non una destinazione. Siamo consapevoli che errori e sfide fanno parte del percorso, ma è con la stessa tenacia, passo dopo passo, che continuiamo a superare gli ostacoli e a imparare. Il nostro scopo è e rimane quello di migliorarci continuamente, con la consapevolezza che ogni sforzo contribuisce a generare valore per i nostri stakeholder e per l'ambiente.

Guardiamo al 2025 con rinnovato entusiasmo. Le nostre scelte di rinnovamento del business ci permetterà una maggiore sostenibilità economica, indispensabile per proiettare il nostro Gruppo verso mete sempre più ambiziose, mantenendo saldi i nostri valori di responsabilità, umanità e unicità.

Vi invitiamo a leggere questo Bilancio di Sostenibilità per approfondire i dettagli delle nostre performance, le nostre strategie e gli obiettivi che ci guideranno nel futuro.

Con i migliori saluti,

Nicola Fabbri

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

**CHI
SIAMO**



TUTTE LE STRADE PORTANO A TIRSO

Siamo presenti nel cuore dell'Italia e oltre, connessi ai principali snodi autostradali della Penisola e radicati anche dove il viaggio è più intenso e speciale: in Sardegna. Da Nord a Sud, dalle isole alle città, i nostri trasporti uniscono territori, persone e opportunità. Perché ogni destinazione, per noi, è un punto di partenza.

SARDEGNA

Elmas (Cagliari)
Sede Legale, Operativa e
Commerciale
Via Sant'Eulalia 3 – 09067
Tel. +39 070 21931
Proprietà di mq. 61.775

S. Giusta (Oristano)
Sede Amministrativa, Direzionale e
Commerciale
S.S. 131 Km 84,00 – 09096
Tel. +39 0783 35401
Proprietà di mq. 34.569

Cagliari
Ufficio Portuale e Operativo
Zona Riva di Ponente – 09123
Tel. +39 070 673669
In affitto mq. 8.809

Porto Torres
Presidio Operativa
Via Fratelli Vivaldi – 07046
Villacidro (Z.I. Località
Cannamenda snc - 09039) mq.
20.460
In affitto mq. 20.460

LOMBARDIA E LIGURIA

Assago (Milano)
Sede Secondaria, Operativa e
Commerciale
Via Donizetti 9/L – 20090
Tel. +39 02 4885151
Proprietà di mq. 3.732

Genova
Ufficio Operativo, Portuale e
Commerciale
Ponte Andrea Doria – 57100
Tel. +39 010 2759282
In affitto mq. 124

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

EMILIA ROMAGNA

Casalgrande (Reggio Emilia)
Ufficio Operativo e Commerciale
Via Alessandro Volta, 7 – 42013
Tel. +39 0522 1306650
In affitto mq. 14.000



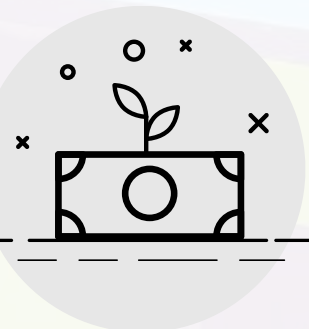
LOMBARDIA E LIGURIA

EMILIA ROMAGNA

SARDEGNA

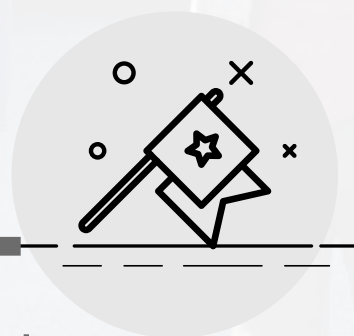


€57 milioni
di fatturato consolidato di Gruppo.



122
collaboratori

1300+
Clienti Attivi



Highlights

CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

Nel 2024 abbiamo continuato a coltivare i nostri valori con ancora maggiore consapevolezza e coerenza.

PERSONE

La riorganizzazione aziendale avviata nel 2024 ci ha portato a rafforzare il nostro impegno verso il capitale umano, consapevoli che le persone rappresentano il cuore pulsante della nostra realtà.

PIANETA

Seguendo il protocollo GHG, abbiamo effettuato un calcolo complessivo delle nostre emissioni Scope 1 e 2 per un totale di 4.943,68 tonnellate di CO₂eq.

PROSPERITÀ

Crediamo di avere una responsabilità sociale nei confronti della collettività e riteniamo che Tirso possa essere un mezzo fondamentale attraverso cui i collaboratori sviluppino e coltivano un autentico senso civico verso la comunità.

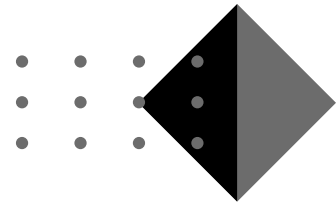




LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITA'

[B1]

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



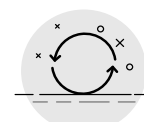
7
CONSULENTI ESTERNI



2
ISTITUTI DI CREDITO



4
ASSOCIAZIONI NO PROFIT

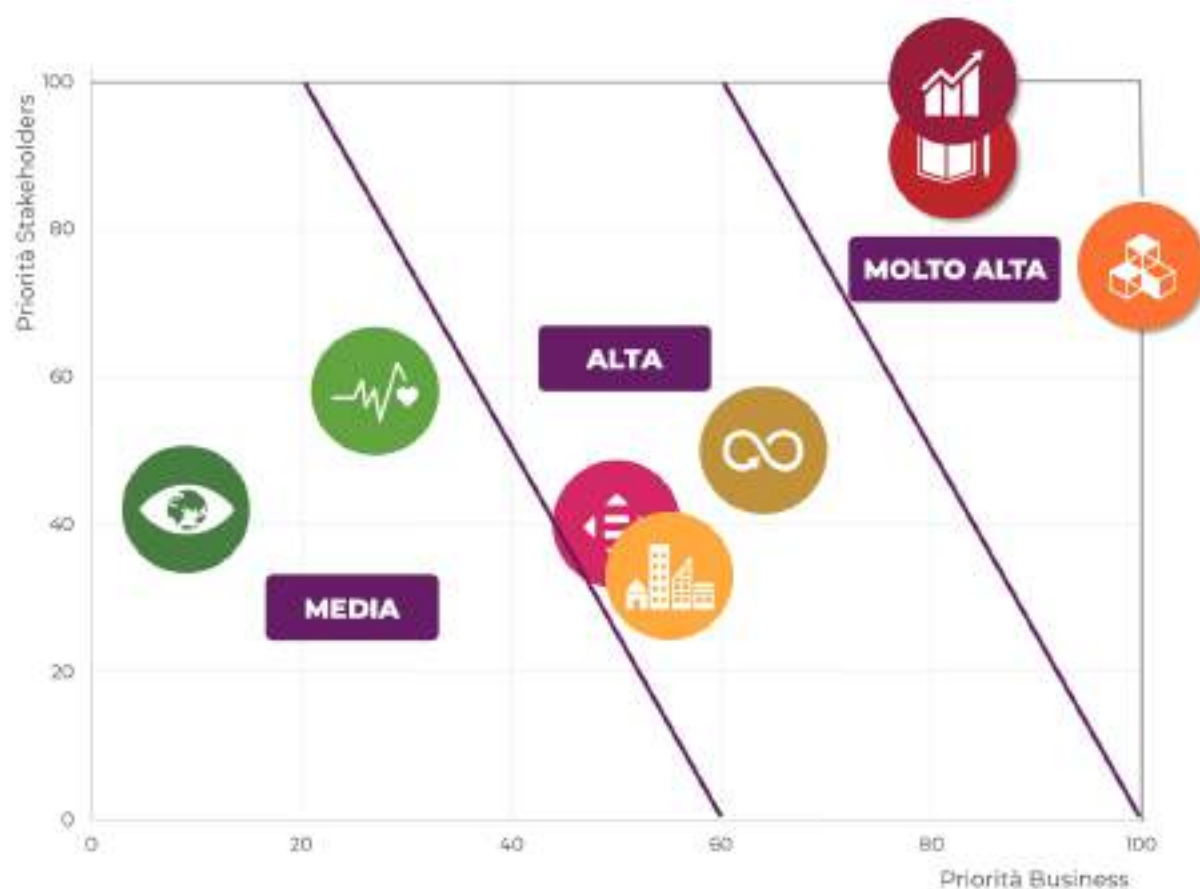


4
SCUOLE/UNIVERSITÀ



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



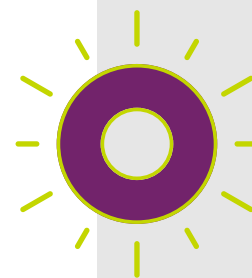
12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



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

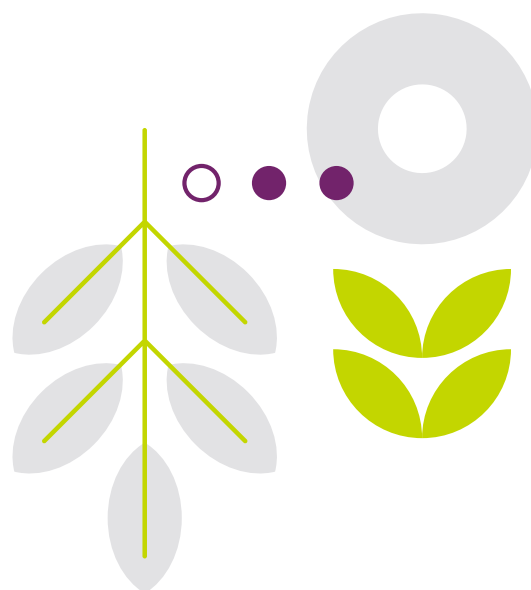


9.2 Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione.

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



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.

10.4 Adottare policy, in particolare fiscali, e policy salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.

ALTA



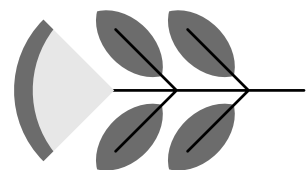
11.2 Fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili.

ALTA



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.

Lo sviluppo sostenibile in Tirso



PERSONE

4 QUALITY EDUCATION



10 REDUCED INEQUALITIES



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



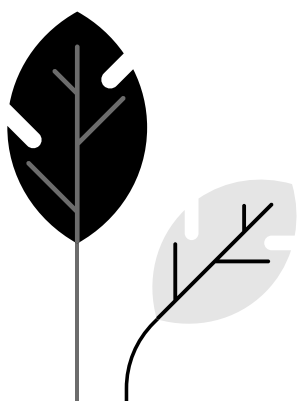
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



PROSPERITÀ

PIANETA

TIRSO





CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

[B1; B10; B8; B2; C1; C6; C7, C9]

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



Le persone al centro del nostro progetto

Tirso è un gruppo formato da molte persone, unite da uno scopo comune e da valori condivisi.

Al centro di tutto ci sono loro: le persone. Sono il motore dell'azienda, la vera forza che ogni giorno rende possibile la crescita, l'innovazione e il cambiamento.

Vision, Mission e Valori non sono solo parole: sono la nostra direzione, la nostra ispirazione, il nostro modo di essere. Guidano le nostre scelte, ci motivano e ci aiutano a costruire, insieme, un futuro solido e significativo.



Vision:

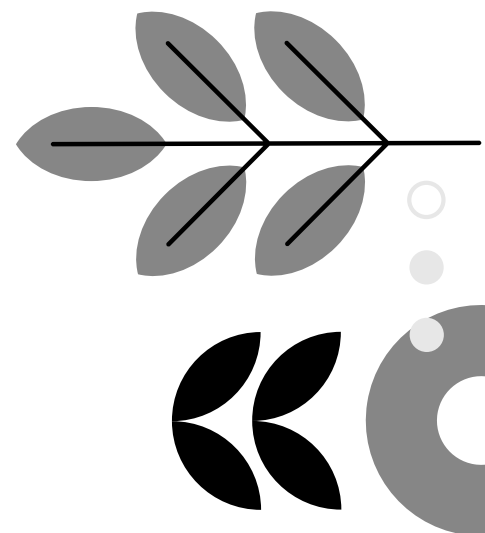
Crescere costantemente per generare benessere economico e sociale a beneficio di tutti gli stakeholder.

Mission:

Unire Umani ed Energie per rendere tutto possibile.

Valori:

- Responsabilità: la capacità di affrontare le sfide con consapevolezza, sentendoci protagonisti attivi del nostro percorso.
- Umanità: l'essenza di ciò che siamo, persone che si pongono domande, ricercano risposte e creano valore autentico.
- Unicità: il potenziale di ciascuno di noi, che si esprime nel nostro modo unico di pensare, agire e sentire.





Nel 2024 abbiamo continuato a coltivare i nostri valori con ancora maggiore consapevolezza e coerenza.

Valori come la Responsabilità sono diventati elementi centrali anche nei processi di selezione, grazie all'introduzione di strumenti come l'I-profile.

Questo strumento aiuta le persone fin dall'inizio della propria avventura in Tirso a riconoscere il proprio potenziale e a superare gli ostacoli che possono limitarne la piena realizzazione all'interno della nostra azienda.

Inoltre, coinvolgiamo attivamente i membri del team in esperienze concrete che trasformano i nostri valori in azioni quotidiane. Scelte semplici ma significative – come accettare di guidare un'auto aziendale brandizzata Tirso – diventano simboli tangibili di allineamento con la nostra identità, esprimendo un autentico senso di appartenenza al gruppo.

Questo approccio integrato ci consente di costruire ogni giorno una cultura aziendale autentica, condivisa e orientata al futuro.

Per questo abbiamo redatto un Codice Etico che definisce i principi e le linee guida comportamentali da seguire, orientando l'operato di tutti gli stakeholders verso i nostri valori.

Il Codice Etico rappresenta un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale, guidando i comportamenti e le scelte quotidiane di tutte le persone che fanno parte del gruppo aziendale.

Rispettando questi principi, ci impegniamo a costruire un futuro sostenibile e prospero per tutti i nostri stakeholder.

Se vuoi approfondire sul nostro impegno rispetto ai temi di Sicurezza, Qualità, Sostenibilità e consultare le nostre politiche, visita il nostro sito - [clicca qui](#).

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



Il nostro team. Capaci di dare una svolta

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

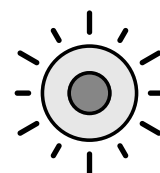
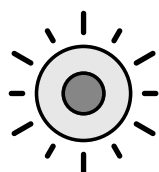
Nel 2024, il Gruppo Logistica Mediterranea S.p.a. conta un totale di 380 collaboratori. All'interno di questo contesto,

Logistica Mediterranea registra una crescita nel numero di dipendenti, passati da 107 a 119 unità. L'età media dei collaboratori si attesta a 48 anni, confermando una struttura aziendale solida e ricca di esperienza.

La composizione di genere resta sostanzialmente stabile, con una prevalenza maschile: il 90% dei collaboratori sono uomini, mentre il restante 10% è rappresentato da donne.

Tutti i collaboratori risultano inquadrati secondo il CCNL Trasporto e Spedizioni Merci, elemento che conferma l'allineamento normativo del nostro settore.





Categoria	2023	2024
Totale collaboratori	107	119
Età media	47,3 anni	48 anni
% Uomini	88,79% (95 su 107)	90% (107 su 119)
% Donne	11,21% (12 su 107)	10% (12 su 119)
Nazionalità	107 italiana	118 italiana, 1 estera

Tipo di contratto	2023	2024
Tempo indeterminato	104	103
Tempo determinato	3	16
Part-time	0	2
Contratti consulenza P.IVA	2	4

Categoria	Numero collaboratori 2023	Percentuale 2023	Numero collaboratori 2024	Percentuale 2024
Sotto i 30	6	5,61	8	6,72
Tra 30 e 50	54	50,47	53	44,54
Sopra i 50	47	43,92	58	48,74
Totale	107	100	119	100

Assunzioni	2023	2024
Totale	21	24
Tasso assunzione	19,62%	20,16%

Cessazioni	2023	2024
Totale	15	12
Tasso cessazioni	14,01%	10,08%



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.

Nel 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.

eNPS Tirso = 46

*dato basato sulle risposte di 53 collaboratori

Abbiamo altresì partecipato ad un importante progetto di ricerca scientifica dal titolo "Le Dimensioni Psicosociali del Benessere Mentale".

L'obiettivo della ricerca è stato di comprendere a fondo i fattori psicosociali che influenzano il benessere mentale nei contesti aziendali e di identificare le best practice per migliorare il benessere psicologico del personale, condotta in collaborazione con il CNOP, l'Università di Palermo e l'Università di Bologna.



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

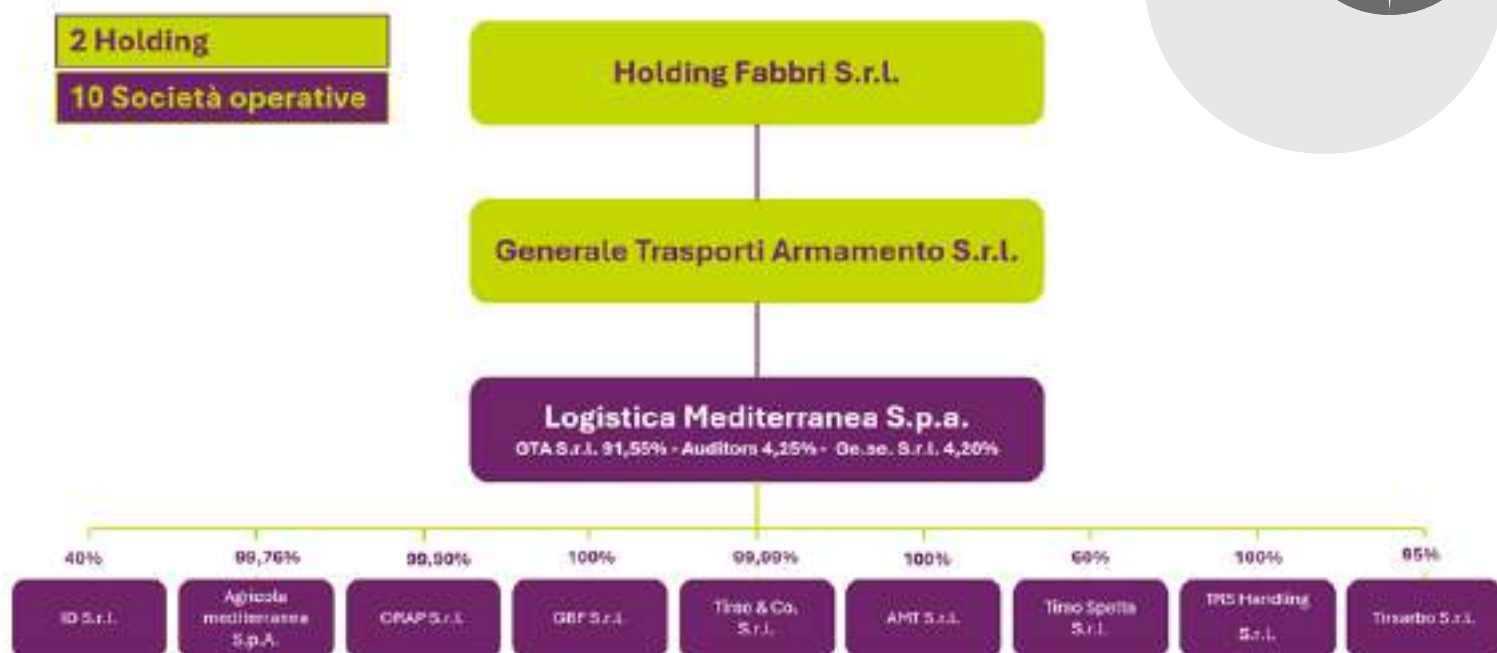
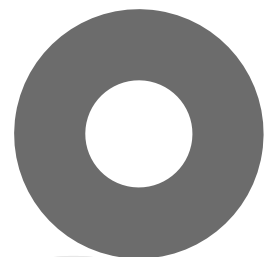
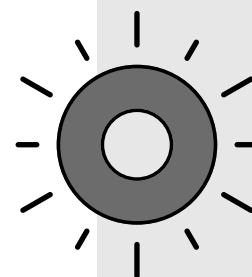


La nostra leadership

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

Logistica mediterranea S.p.A. fa capo alla controllante Holding Fabbri S.r.l. insieme alla quale costituisce una delle più importanti realtà del trasporto italiano.

In questo contesto Logistica mediterranea S.p.a. è la capogruppo con un ruolo di direzione e coordinamento delle politiche commerciali, gestionali e finanziarie delle aziende controllate, operanti attraverso le diverse sedi in tutta Italia.



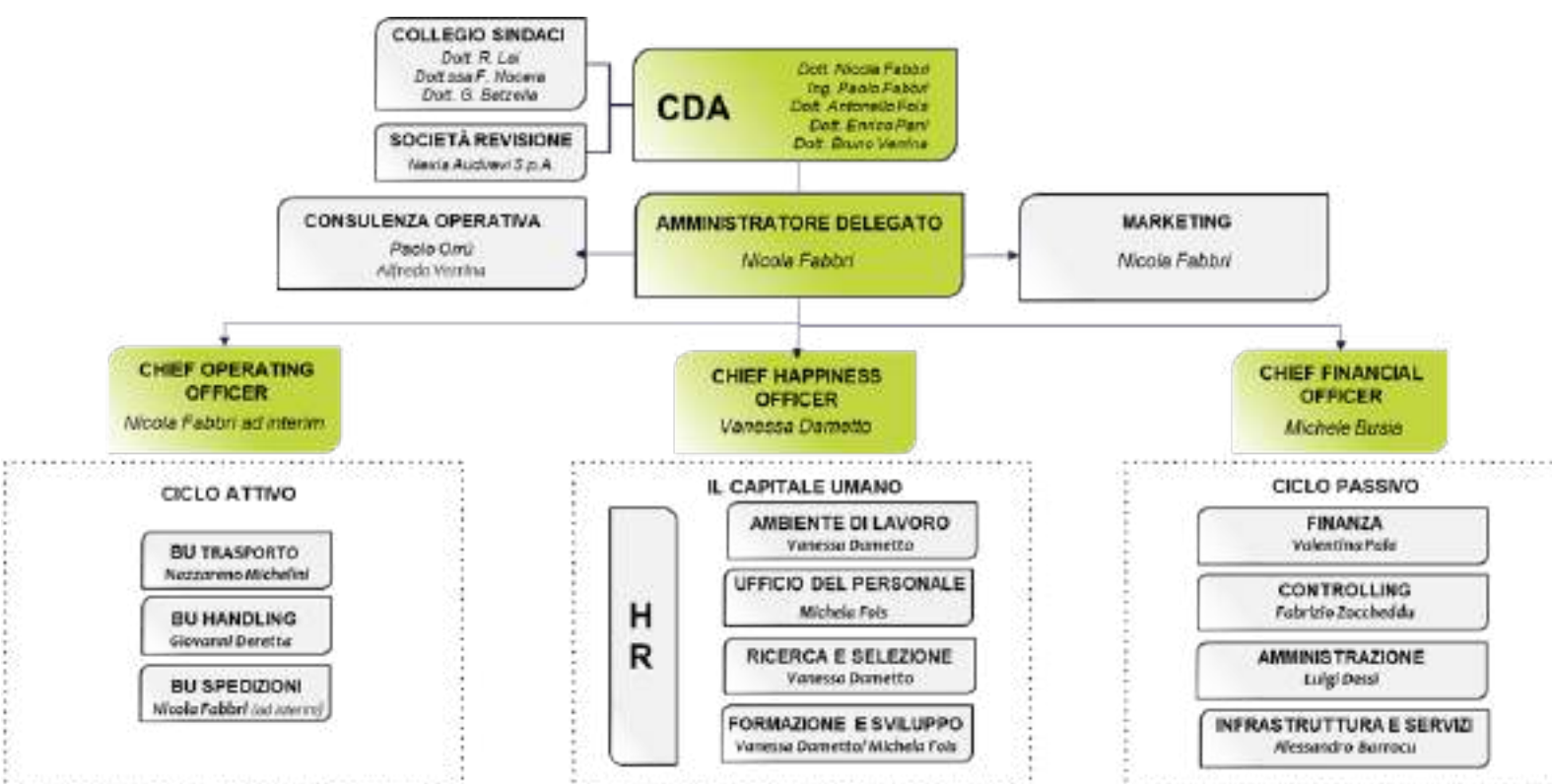
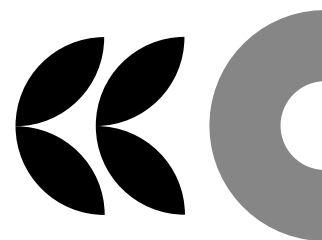


Siamo profondamente convinti che una solida ed efficiente struttura di governo societario rappresenti un fattore determinante per accrescere la competitività dell'impresa e garantire la sostenibilità del suo sviluppo nel tempo.

I principi di governance definiscono con chiarezza la ripartizione delle funzioni e delle responsabilità, promuovono l'adozione di un sistema di controllo interno adeguato e favoriscono decisioni gestionali consapevoli. Inoltre, assicurano un'efficace attività di monitoraggio e una gestione attenta dei rischi aziendali.

Logistica mediterranea S.p.A. ha adottato il "sistema tradizionale" di amministrazione e controllo, avendo quali organi principali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

La revisione legale della Società è affidata alla società specializzata Nexia Audirevi S.p.a.





Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri, di cui 2 esecutivi e 3 non esecutivi.

Nello specifico fanno parte del CdA:

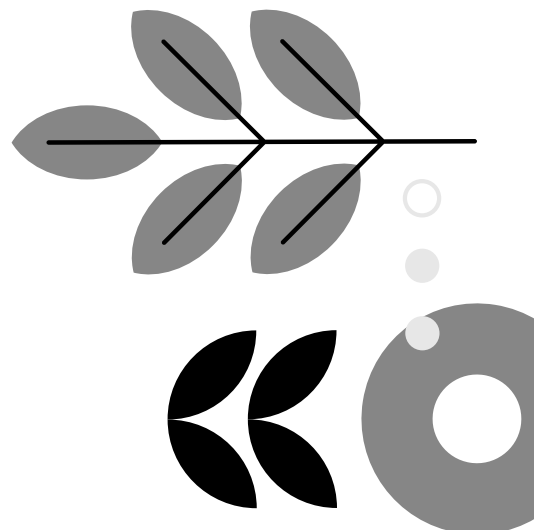
- **Nicola Fabbri**, con esperienza ventennale nel settore, dapprima come capo Divisione, successivamente come direttore commerciale ed in ultimo da 5 anni col ruolo di Presidente e Amministratore Delegato;
- **Bruno Verrina**, direttore logistico per 15 anni nel settore dei trasporti, direttore generale di importanti aziende a valenza internazionale;
- **Paolo Fabbri**, ingegnere ambientale con esperienza ventennale 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.

Nel prossimo futuro verrà sviluppata una intranet aziendale, accessibile in base al livello di autorizzazione di ciascun account, che consentirà alle persone di consultare in modo semplice e sicuro tutte le informazioni aziendali rilevanti, quali l'organigramma, le procedure operative, i codici di condotta, i regolamenti interni e la documentazione personale, come ad esempio il proprio contratto di lavoro.

Guardando ancora più avanti, immaginiamo uno spazio fisico di incontro: una sala meeting capace di accogliere l'intero team, per favorire momenti di condivisione, confronto e partecipazione dal vivo, per tutti.

La responsabilità dei processi di sostenibilità è affidata al CdA che si avvale di una società esterna di consulenza, Prosperah, per integrare il proprio know-how con l'esperienza tecnica di professionisti del settore.





Whistleblowing: un atto di Integrità Organizzativa

Oltre al codice etico, 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.

Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, abbiamo adottato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (Whistleblowing).

Tirso disciplina il processo di gestione delle segnalazioni riguardanti il Gruppo, la cui responsabilità è attribuita al Responsabile Whistleblowing, ferma la responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale per le segnalazioni agli stessi indirizzate ai sensi dell'art.2408 Codice civile. Di seguito un estratto dal nostro sito internet:

● **Via E-mail:** Invia una e-mail dettagliata a whistleblowing@pec.tirsonet.com, fornendo tutte le informazioni necessarie sulla tua segnalazione. Garantiamo la massima riservatezza e risponderemo nel minor tempo possibile.

● **Utilizzando la Piattaforma Online:** Per una segnalazione più sicura e organizzata, utilizza il nostro <https://tirsonet.trusty.report>. Questo link ti porterà alla nostra piattaforma dedicata, dove potrai inserire i dettagli in modo sicuro e anonimo. Assicuriamo che la tua identità sarà protetta durante tutto il processo. Di seguito ti forniamo una guida dettagliata per l'utilizzo della piattaforma online, scarica qui.

Il canale Whistleblowing è operativo da gennaio 2024 e nel corso dell'anno nessuna segnalazione è pervenuta.



OBIETTIVI CULTURA AZIENDALE E GOVERNANCE

- Migliorare la comunicazione interna: favorire il dialogo diretto tra le funzioni aziendali per rafforzare l'engagement, potenziare la leadership nel coinvolgimento dei dipendenti e promuovere una comunicazione trasparente e bidirezionale.
- Sviluppare il progetto "Family Audit": proseguire nel 2025 l'attuazione del percorso avviato, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale orientato alla sostenibilità e al benessere, tramite politiche innovative su conciliazione vita-lavoro, parità di genere, age management e supporto alle famiglie.
- Sviluppare una intranet aziendale dotata di uno spazio condiviso, accessibile in base al livello di autorizzazione per ciascun account.
- Potenziare l'attività del comitato giovani Tirso. Un gruppo composto dai giovani collaboratori dell'azienda, tutti sotto i 35 anni, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione bottom-up all'interno del gruppo, evidenziare le aree dove possiamo migliorare e allo stesso tempo dare la possibilità ai partecipanti di sentirsi coinvolti nei progetti dell'azienda facendo emergere le qualità di ciascuno.





PERSONE

[B9; B10; B2]



Crescere insieme



La formazione rappresenta per Tirso un pilastro strategico, un investimento concreto sulle persone, considerate da sempre il cuore pulsante dell'organizzazione.

L'obiettivo dei nostri percorsi formativi va oltre il semplice aggiornamento professionale: vogliamo accrescere il senso di appartenenza, stimolare l'engagement e creare un ambiente in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Un dipendente formato lavora con maggiore consapevolezza, riduce i tempi di esecuzione, migliora le performance complessive e contribuisce alla costruzione di una cultura aziendale solida e condivisa. Allo stesso tempo, un'offerta formativa articolata ci consente di attrarre nuovi talenti e di ridurre il turnover, rafforzando la nostra struttura nel lungo periodo.

Dal 2023 abbiamo adottato un approccio partecipativo e diffuso nella definizione del piano formativo.

La raccolta dei fabbisogni parte dai Responsabili di Business Unit e di Funzione, che sono chiamati a dialogare con i propri collaboratori per individuare necessità specifiche e suggerire aree di sviluppo.

Anche nel 2024 abbiamo confermato questa modalità, integrandola con una più approfondita mappatura delle

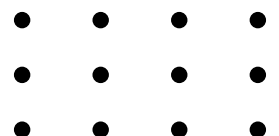
competenze presenti, dei punti di forza e delle aree di miglioramento, così da progettare interventi formativi personalizzati ed efficaci.

I percorsi proposti sono stati pensati per soddisfare sia esigenze tecniche, legate alla produttività e all'efficienza operativa, sia tematiche trasversali, come leadership, comunicazione ed empatia.

Queste ultime sono state fondamentali per promuovere un allineamento valoriale e favorire un clima aziendale orientato alla collaborazione, alla responsabilità e all'unicità di ogni individuo.

Nel 2024 è stato previsto un budget di €50.000 per la formazione e lo sviluppo dei collaboratori, di cui è stato utilizzato il 56% grazie all'accesso a fondi messi a disposizione dal MIT.

L'Ufficio HR ha avuto un ruolo chiave, occupandosi di raccogliere i bisogni formativi e di elaborare un progetto approvato dal Ministero, che è stato realizzato con successo e rendicontato positivamente.





Oltre ai consueti percorsi legati alla sicurezza operativa del personale conducente, il piano ha permesso di potenziare le competenze tecniche in ambito informatico e linguistico. In alcuni casi, la formazione è stata erogata direttamente da docenti interni, valorizzando le competenze già presenti in azienda.

In parallelo, è stato inoltre avviato un master specifico per il team HR, con l'obiettivo di affinare le competenze nell'ambito della corretta elaborazione delle paghe, in un'ottica di continua specializzazione e aggiornamento professionale.

La frequenza media è stata di 9,53h a persona (donne: 16,4h ; uomini: 12,38h), come da estratto seguente:



Tipo di formazione	Anno	Persone coinvolte	Ore totali erogate
Formazione non obbligatoria	2023	35	1.220 h
	2024	86	360,5 h
Formazione obbligatoria	2023	63	504 h
	2024	70	774 h
Totale formazione	2023	98*	1.724 h
	2024	156*	1.134,5 h

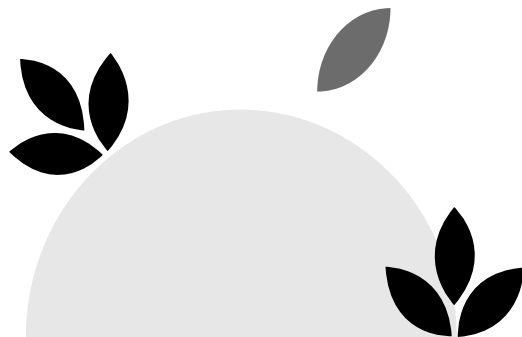




Nel 2024 si è registrato un significativo aumento del numero di collaboratori coinvolti nella formazione obbligatoria e non obbligatoria, segno di un rafforzato investimento nella formazione tecnica e normativa.

Complessivamente, le ore totali di formazione sono diminuite rispetto all'anno precedente, ma con una maggiore diffusione tra il personale e un miglioramento della qualità dei percorsi formativi offerti. Oltre alla formazione, siamo particolarmente soddisfatti di aver avviato un'accademia interna in collaborazione con MAB, articolata in tre moduli: leadership, comunicazione e vendite. L'obiettivo è stato quello di promuovere una cultura condivisa e diffusa all'interno di tutta l'azienda, favorendo un linguaggio comune e un allineamento sui comportamenti e i valori aziendali.

Oltre ai responsabili di Business Unit e di Funzione, già protagonisti della prima edizione, il percorso ha coinvolto anche i loro diretti collaboratori, con l'obiettivo di garantire un allineamento culturale e comportamentale su tutta la linea organizzativa.





Prevenzione e sicurezza

Ci impegniamo a tutelare la salute e la sicurezza di tutti, sia personale interno sia esterno, promuovendo il miglioramento continuo e rispettando pienamente la normativa vigente, in particolare quella specifica per il trasporto di merci pericolose (ADR).

La sicurezza è considerata parte integrante della strategia aziendale.

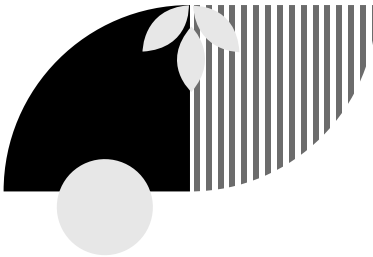
Dopo l'importante raccolta dati e informazioni nel 2024 siamo orgogliosi di comunicare che è stata acquisita, per tutte le sedi aziendali, la certificazione UNI EN ISO 45001:2018 relativa al sistema di gestione della sicurezza.

Trattandosi di un'azienda di logistica e trasporto, le politiche e le attività di mitigazione dei rischi riguardano principalmente il rischio da investimento anche attraverso l'utilizzo di indumenti ad alta visibilità.

Oltre a questo, abbiamo rinnovato anche per il 2024 le polizze infortuni professionali ed extraprofessionali. L'azienda valuta gli infortuni ad ogni avvenimento e l'andamento generale nell'ambito della riunione periodica annuale.

Voce	2023	2024	Andamento
Decessi sul lavoro	0	0	Nessuna variazione
Numero di infortuni totali	2 (di cui 1 in itinere)	5 (2 magazzino, 3 conducenti)	↑ +150%
Lavoratori coinvolti negli infortuni	1	5	↑ +400%
Malattie professionali riconosciute	0	2 (riconosciute post ricorso)	↑ +2 casi
Giorni lavorativi persi per infortuni	32 giorni	53 giorni	↑ +65,63%
Giorni totali indennizzati (INPS + azienda)	455 giorni	746 giorni	↑ +63,74%





In caso di infortunio, la segnalazione interna viene inoltrata al servizio prevenzione e protezione che è chiamato ad effettuare una prima indagine e predisporre, se necessario, azioni correttive. In alcuni casi vengono emessi dei documenti sotto forma di note di sicurezza per diffondere negli ambienti interessati le informazioni e le azioni di mitigazione consigliate

Per monitorare l'andamento degli infortuni e attivare tempestivamente le opportune azioni correttive dopo ogni evento, il sistema di sicurezza aziendale include un sistema di controllo basato su tre specifici indicatori di riferimento:

- Frequenza, che si basa sul numero di infortuni ogni 100.000 ore di lavoro;
 - Incidenza, che si basa sul numero di infortuni rispetto al totale dei collaboratori;
 - Gravità, che si basa sui giorni di assenza dal lavoro dovuti ad infortuni rispetto al numero totale di ore lavorate nello stesso periodo.
- Annualmente il Dipartimento HR elabora un piano di formazione sulla sicurezza, anche sulla base delle indicazioni ricevute dal RSPP e dai responsabili aziendali.

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
2024	5	243.169	122	64	20,6	41,0	0,26



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 chief Happiness Officer si impegna quotidianamente 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.

Coinvolgimento e motivazione dei nostri Tirsini aumentano giorno dopo giorno, grazie ai diversi interventi promossi dalla CHO; tra questi rientrano i seguenti:

1) Monitora attivamente il coinvolgimento dei dipendenti attraverso colloqui individuali. Implementa il coinvolgimento attraverso eventi aziendali come pranzi e partecipazione ad iniziative sociali.

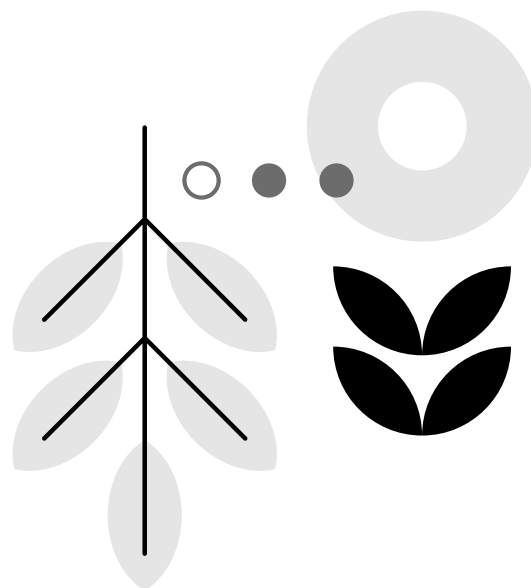
2) Cerca di identificare i dipendenti con fragilità socio economiche o personali e si adopera per attivare condizioni di sostegno sia aziendali sia attraverso il contributo dei colleghi. Promuove una cultura aziendale empatica e solidale.

3) Identifica barriere fisiche, tecnologiche, culturali o linguistiche che potrebbero ostacolare il coinvolgimento e funge da facilitatore. Promuove una leadership inclusiva, garantendo che tutti abbiano pari opportunità di espressione.

4) Stimola l'utilizzo della comunicazione personale piuttosto che via e-mail o messaggio, quest'ultima oggetto di frequenti incomprensioni e fraintendimenti.

5) Media i conflitti attraverso momenti di confronto adeguatamente strutturati. Promuove una cultura della trasparenza e del rispetto reciproco attraverso l'esempio.

6) Promuove iniziative di responsabilità sociale d'impresa (Le Belle Donne) per coinvolgere i componenti dell'organizzazione in modo equo e sostenibile. È attenta al fatto che tutti gli stakeholder siano allineati ai principi etici e ai valori dell'azienda.





La CHO è la custode del benessere in azienda in un'ottica di responsabilità condivisa azienda-lavoratore.

La felicità, e di conseguenza il benessere, è una competenza e come tale va allenata responsabilmente da parte di tutti. In sintesi la CHO in azienda non è impegnata a garantire i soli diritti dei lavoratori bensì a slatentizzare i doveri: accrescere il senso del dovere e la consapevolezza di ciascuno, per il benessere economico e sociale di tutti.

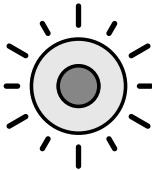


TIRSO





Pari opportunità, diversità e inclusione



Nel cuore della nostra cultura aziendale c'è la convinzione che ogni persona debba essere valorizzata per le proprie capacità e unicità. Per questo, lavoriamo ogni giorno per costruire un luogo di lavoro che riconosca il talento al di là di ogni pregiudizio.

Siamo fermamente impegnati a costruire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui ciascuno possa crescere professionalmente e contribuire al successo collettivo. Consideriamo la diversità non come un vincolo, ma come una leva strategica per l'innovazione e lo sviluppo.

Nel 2023, le donne in media erano retribuite maggiormente (+6,3%), ma rappresentavano solo l'11% del totale. Nel 2024, il divario si è quasi annullato, con una leggera inversione (+2,65% a favore degli uomini).

Considerando la composizione del personale (ponderazione) e il fatto che le donne ricoprono prevalentemente ruoli differenti rispetto agli uomini (anche in termini di responsabilità e livello contrattuale), il Gender Pay Gap reale è contenuto: **-0,66%** nel **2023** e **+0,30%** nel **2024**, segnalando una quasi parità retributiva complessiva. Siamo però orgogliosi della presenza di una conducente donna nel nostro team e speriamo di vedere questo numero crescere.

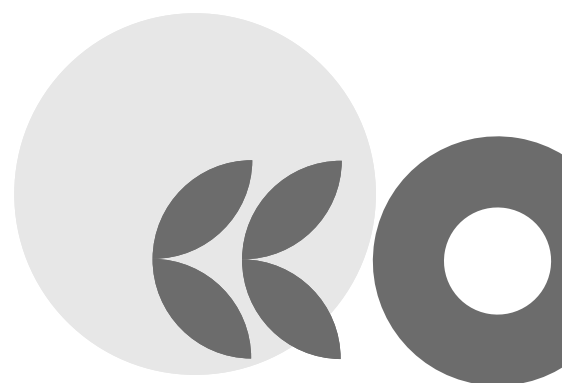
Gli inquadramenti contrattuali all'interno dell'azienda sono pienamente conformi alle declaratorie del CCNL di riferimento e in linea con i benchmark nazionali. In questo contesto continueremo anche nel 2025 a monitorare costantemente l'equità retributiva, promuovendo politiche inclusive eque, capaci di garantire a tutte e tutti pari opportunità di crescita.

Anno	2023	2024
Gender Pay Gap grezzo	-6,30%	2,60%
Gender Pay Gap totale (ponderato)	-0,66%	0,30%
Retribuzione Media Oraria Uomini €	12,06	13,19
Retribuzione Media Oraria Donne €	12,82	12,84
% Donne in organico	11,20%	10%
Totale Collaboratori	107	119



Nel 2024 abbiamo confermato le polizze collettive per infortuni professionali ed extraprofessionali, a completo carico aziendale per quadri e impiegati. L'estensione alla categoria operai è stata sospesa per via delle agevolazioni già previste nell'ambito degli accordi integrativi ex art. 11 bis, relativi a discontinuità, orari di lavoro e forfettizzazione di trasferta e straordinari.

Operando in un settore tradizionalmente maschile come quello dei trasporti, siamo pienamente consapevoli delle sfide legate alla parità di genere. Tuttavia ci impegniamo attivamente per attrarre candidati provenienti da gruppi sottorappresentati, collaborando ad esempio con l'ASPAL – Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro.





Sebbene non disponiamo di un codice formale di maternità/paternità, applichiamo politiche concrete per sostenere genitori e caregiver: possibilità di smart working e riduzione temporanea dell'orario di lavoro; accesso a un Fondo Sanitario che garantisce cure prenatali di qualità (visite ed esami diagnostici); Nel 2024, il 3,6% dei collaboratori ha usufruito del congedo Legge 104.

Nel 2024, per sostenere ulteriormente la genitorialità, abbiamo introdotto un bonus una tantum da €500 in welfare fringe benefit, erogato su carta prepagata utilizzabile liberamente.

A questo gesto simbolico si è aggiunta una targa "Tirso" di riconoscimento sociale, con il nome del bambino, la data di nascita e una frase augurale, consegnata durante la giornata di presentazione del Bilancio di Sostenibilità.

Al 2024, la rappresentanza di persone con disabilità all'interno dell'organico è così distribuita:

- 1,19% donne
- 1,19% uomini

Anche su questo fronte, proseguiamo nel nostro percorso di coinvolgimento, per garantire accesso, dignità e valore a ogni persona.





OBIETTIVI FUTURI PERSONE

- Corso "Coinvolgere nell'individuazione dei rischi": nel 2025, verrà svolto un corso per sensibilizzare sull'importanza di coinvolgere tutte le figure aziendali nel miglioramento della sicurezza, promuovendo segnalazioni e favorendo la collaborazione e il confronto.
- Gestione CV: abbiamo lanciato un sistema digitale automatizzato per la raccolta, approvazione e archiviazione delle candidature, con feedback immediato ai candidati. Continuiamo ad esplorare l'integrazione di Chatbot e AI nei sistemi di prenotazione.
- Procedure di Ricerca, Selezione e Onboarding: la nuova procedura, che include l'onboarding come fase del recruiting, sarà divulgata per migliorare il processo di inserimento.
- Progetto "Vesti i panni degli altri": a fine 2024, implementeremo il progetto che, nel 2025, vedrà i nuovi assunti fare affiancamento in altre aree per una settimana, per acquisire conoscenze e condividere esperienze tramite mini-tutoraggio.
- Certificazione della Parità di Genere: nel 2025, proseguiremo il percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022 per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda.
- Formazione per autisti: in collaborazione con un ente formativo, svilupperemo un progetto per la formazione di autisti, con un percorso che prevede la formazione regionale prima di entrare in pratica sul campo.





Infine siamo sempre alla ricerca di talenti appassionati e motivati per arricchire il nostro team e affrontare insieme gli obiettivi futuri. Per il biennio 2025-2026 siamo interessati a inserire nuovi talenti con competenze ed esperienza nei seguenti ruoli:

- Conducenti
- Operativo ufficio auto
- Operativo ufficio traffico unico
- Addetto alla tesoreria
- Impiegato amministrativo per l'area contabile
- Due figure commerciali per lo sviluppo e l'ottimizzazione della flotta e dei viaggi
- Specialista HR
- Due/tre risorse per lo sviluppo del servizio di Noleggio a Lungo Termine
- Professionista IT

Se sei una persona dinamica, curiosa e pronta a fare la differenza, potresti essere il candidato ideale per noi. Candidati qua!

<https://www.tirsonet.com/lavora-con-noi/>



Storie di sostenibilità

Il 25 febbraio il fornitore che si occupa di sorveglianza sanitaria ci scrive un messaggio riportando la recensione rilasciata sul suo sito da una nostra neoassunta che aveva fatto la visita medica da loro, chiedendo di ringraziarla.

Qualche giorno dopo averla ringraziata, lo stesso fornitore ci ha chiesto di scrivere due righe, da inserire nel loro sito, sul perché avremmo dovuto consigliare la loro organizzazione per la sorveglianza sanitaria.

Questa richiesta ci ha riempiti di orgoglio e abbiamo dato il nostro contributo, sia perché il servizio è veramente di alta qualità, sia per la motivazione sociale: tale scambio contribuisce a creare unione e valore umano e a far percepire che le relazioni autentiche producono benessere collettivo.





PROSPERITÀ

[B9; B10; B2]



Mercati e crescita economica

Vogliamo dimostrare che investire sulle persone e lavorare in armonia con l'ambiente porta a una prosperità economica significativa, con benefici per l'azienda e per tutti i suoi stakeholders.

Il modello di business del gruppo Tirso è legato ai servizi di Logistica e Trasporti. Un modello che comprende diverse specializzazioni in base alle tipologie di trasporti e servizi gestiti. Nonostante le diversità, tale modello prevede grandi sinergie tra le varie specializzazioni perché consente 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 per diverse tipologie di servizi in modo da ottimizzare costi, tempi e viaggi).

Abbiamo definito un nuovo organigramma aziendale in linea con il rinnovato assetto strategico, che entrerà in vigore il prossimo anno.



Per migliorare l'efficienza operativa e la qualità del servizio, il numero delle Business Unit sarà ridotto da sei a tre. In particolare, tutte le BU che gestiscono autisti e flotta: Intermodale, Auto, Sardegna e Industriale, saranno accorpate in un'unica Business Unit denominata "Trasporto".



- **TRASPORTO:** Gestisce il trasporto di veicoli (nuovi, usati e a noleggio), la distribuzione regionale di merci in Sardegna, il trasporto intermodale strada-mare e le operazioni portuali di carico, scarico e movimentazione di materie prime e semilavorati.



- **HANDLING:** Gestione di magazzini, linee di confezionamento e terminal logistici.



- **SPEDIZIONI:** Trasporto di carichi parziali, spedizioni esprese, trasporti eccezionali e servizi tipici di spedizionieri.

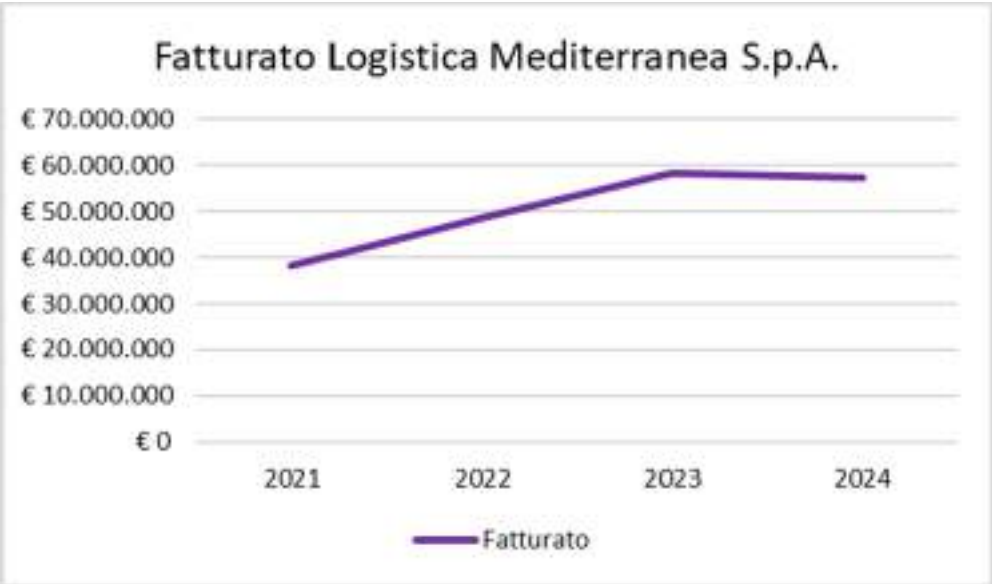
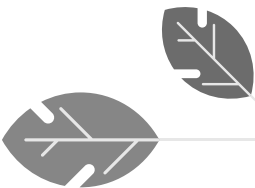


Nel 2024 il gruppo ha registrato un fatturato consolidato di oltre €57 milioni.

Tirso ha generato un fatturato consolidato nel 2024 di:

57 Milioni €





	2023	2024
Valore Economico Generato	58.437.108€	57.154.534€
Valore Economico Distribuito	55.880.636€	55.385.677€
Costi Operativi	30.754.515€	27.791.077€
Valore Distribuito al Personale	18.980.739€	20.069.925€
Costo Beni di Consumo	3.726.604€	4.211.445€
Costo Godimento Beni di Terzi	2.418.778€	3.313.230€
Valore Economico Trattenuto	2.556.472€	1.768.857€

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

La riorganizzazione aziendale intrapresa avrà l'obiettivo di incentivare la creazione di target e KPI legati alla sostenibilità, nel medio e lungo periodo.



La catena del valore

È per noi fondamentale valorizzare 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.

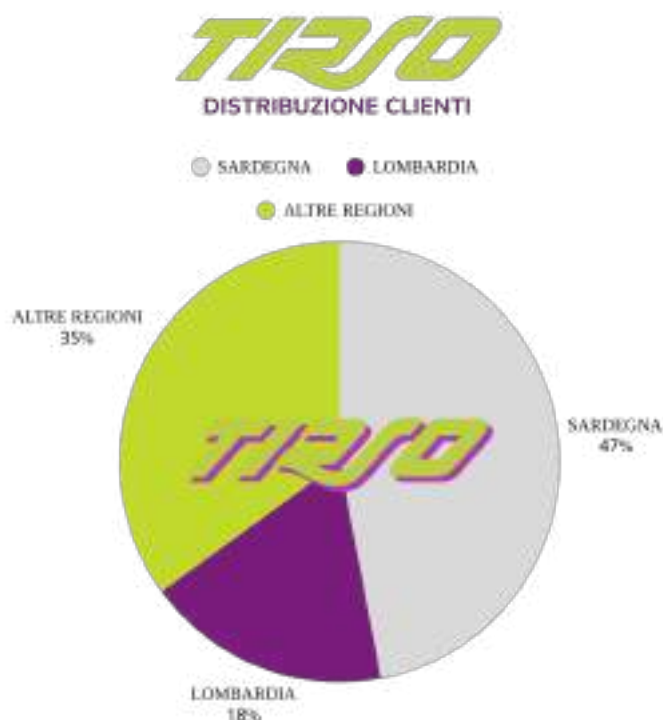
Per assicurarci di poter monitorare gli impatti positivi e negativi che l'azienda ha sulla catena del valore abbiamo innanzitutto avviato un processo di coinvolgimento stakeholder tramite il questionario di sostenibilità citato in questo Bilancio di Sostenibilità.

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

A livello di distribuzione geografica, siamo fieri di aver creato una catena del valore relativamente corta e a prevalenza locale e nazionale,

in ottica di valorizzazione del territorio e riduzione delle emissioni. Nel 2024 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 10% in altre regioni; per l'acquisto di ricambi per la flotta, l'80% è in Sardegna e il 20% in altre regioni; i fornitori di trazioni (subvettori trazionisti) e i fornitori di trasporti (viaggi venduti a terzi) sono distribuiti al 50% tra Sardegna e altre regioni.

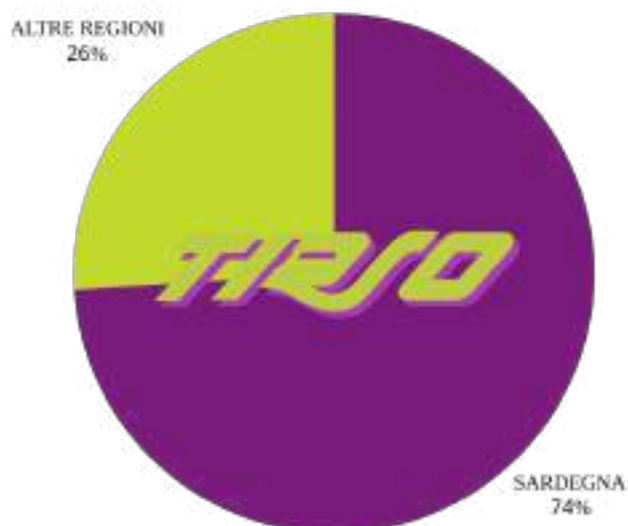




TIRSO

DISTRIBUZIONE FORNITORI

● SARDEGNA ● ALTRE REGIONI



Il nostro obiettivo è costruire una filiera responsabile e consapevole, che condivida i nostri principi e valori. Per questo motivo, adottiamo un Codice Etico basato sul Modello 231, che condividiamo con tutti i fornitori Tirso.

In un'ottica di trasparenza, precisiamo che nel 2024 non abbiamo applicato i criteri ESG nella selezione dei fornitori, a causa dell'incertezza del mercato, che ci ha portato a privilegiare parametri economici e di qualità.

Per il 2025, avvieremo un'analisi degli standard di riferimento, con l'obiettivo di stipulare contratti di fornitura che considerino anche l'approccio dei fornitori verso la sostenibilità.





La distanza del cambiamento conta più dei chilometri

La riorganizzazione aziendale avviata nel 2024 ci ha portato a rafforzare il nostro impegno verso il capitale umano, consapevoli che le persone rappresentano il cuore pulsante della nostra realtà.

Le fasi strategiche attualmente in atto all'interno del Gruppo mirano alla ingegnerizzazione dei processi e all'espansione verso mercati di nicchia, come le spedizioni internazionali e i servizi dedicati e/o esclusivi. L'obiettivo è chiaro: diversificare e ampliare l'offerta, migliorando al contempo le performance aziendali.

In quest'ottica, abbiamo sviluppato un sistema operativo centrale pensato per elevare il livello di servizio all'interno della Business Unit Trasporti, favorendo sinergie e incrementando l'efficienza operativa. Stiamo inoltre esplorando nuovi segmenti di mercato, tra cui i trasporti eccezionali ed espressi, valutando opportunità di crescita attraverso partnership strategiche o operazioni di M&A.

Questi sviluppi richiedono un'evoluzione organizzativa continua, con l'adozione di un modello operativo più agile e strutturato.

In parallelo, stiamo investendo in tecnologie avanzate per potenziare il monitoraggio dei cicli produttivi aziendali, in termini di performance e di sostenibilità.

Tra le iniziative più significative intraprese nel 2024 vi è stata la creazione di un Ufficio Traffico unico, concepito per ottimizzare la gestione della flotta e favorire l'interdisciplinarietà dei team specializzati. Questo approccio consente non solo di migliorare le performance e la redditività, ma anche di promuovere il benessere delle persone, garantendo la possibilità di sostituzioni in caso di assenze o necessità di riposo. A supporto, è stato istituito un ufficio Customer Care dedicato a rafforzare la relazione con il cliente, migliorando l'efficienza nelle risposte e l'efficacia delle soluzioni proposte, il tutto in un clima di condivisione e collaborazione.

Infine, abbiamo integrato il Service Manutenzioni all'interno del ciclo attivo – precedentemente appartenente al ciclo passivo – con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione interna e ottimizzare l'organizzazione del lavoro, con un impatto diretto sulla qualità del servizio e sulla soddisfazione del cliente.



Team building, relazioni e territorio

L'obiettivo che ci poniamo ogni giorno è rafforzare il senso di appartenenza verso Tirso, promuovendo la partecipazione, la condivisione e il confronto, in particolare con i giovani presenti in azienda.

Nel corso del 2024 abbiamo organizzato e partecipato a diverse iniziative volte a consolidare le relazioni interne e a rafforzare il legame con il territorio.

Pranzi aziendali

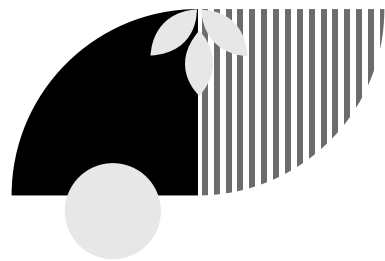
Il tradizionale Pranzo di Natale si è svolto il 7 dicembre presso il centro fieristico di Arborea, in collaborazione con la Pro Loco. All'evento, durato dalle 13 alle 18, hanno preso parte circa 150 persone appartenenti alle società operative nei settori del trasporto, dell'amministrazione e delle officine.

L'iniziativa è stata replicata il 13 dicembre ad Assago, in un ristorante locale, coinvolgendo il personale dell'ufficio di Assago, la nostra consociata Tirso Spelta e tutti gli autisti della penisola.

Un altro momento importante di aggregazione è stato il pranzo annuale con menù sardo, svoltosi a Milano il 13 luglio, che ha visto la partecipazione di dipendenti e familiari, rafforzando i legami anche fuori dal contesto lavorativo.

Per le società attive nell'ambito dell'Handling, dove non è stato possibile radunare tutto il personale per ragioni organizzative, sono stati creati momenti di condivisione più brevi, svolti direttamente all'interno dei singoli cantieri.





Formazione e condivisione

Sempre in ottica di rafforzamento delle relazioni interne, è stato organizzato un momento formativo con MAB&CO presso la sede di Santa Giusta, con focus su leadership, comunicazione efficace e vendita. Il format interattivo ha favorito il coinvolgimento dei partecipanti, stimolando la conoscenza reciproca e promuovendo un clima di maggiore empatia tra colleghi.

Award Best Managed Companies

Per il terzo 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 il premio Autista dell'Anno attribuito alla nostra autista di Assago "Halyna Ladanyak". Lo stesso è stato ideato per rendere merito agli autisti che si sono distinti per l'indispensabile lavoro che svolgono e per le doti professionali e personali possedute. Il premio è stato conferito in occasione dell'evento celebrativo degli 80 anni di ANITA, svoltosi a Roma alla fine del 2024.





Tirso per il sociale

Crediamo nella responsabilità sociale che abbiamo nei confronti della collettività e riteniamo che Tirso possa essere un mezzo fondamentale attraverso cui i collaboratori sviluppino e coltivano un autentico senso civico verso la comunità.

È per questo motivo che abbiamo deciso di aderire a diversi progetti sociali molto importanti, come opportunità per dare il nostro contributo verso cause sociali in cui crediamo e che siamo fieri di supportare.

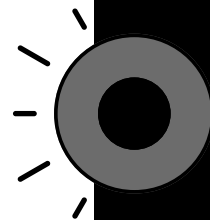
Certe Luci non puoi Spegnerle

È una 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, il tutto in ricordo di un caro amico degli organizzatori venuto a mancare in giovane età a causa di questo male.

Cena di beneficenza a favore dell'Associazione Le Belle Donne

Svoltasi ad aprile 2024 presso il ristorante Era Ora di Arborea, iniziativa svoltasi in collaborazione con l'Associazione Rotary del Terralbese e lo stesso ristorante, che ha offerto la cena gratuitamente. Le quote dei partecipanti pari a € 50 a persona, sono state devolute a Le Belle Donne per il sostenimento della campagna di sensibilizzazione alla prevenzione del carcinoma mammario, con l'associazione impegnata nei vari paesi dell'Oristanese a fare visite gratuite accompagnate da un oncologo che mette a disposizione il suo tempo a sostegno di un impegno sociale di valore. Alcuni dei soci Rotary inoltre hanno contribuito con donazioni volontarie fatte all'associazione. In questa occasione i collaboratori sono stati invitati alla cena e a contribuire con la quota a persona.





Sartiglia 2024

Abbiamo accompagnato Le Belle Donne durante la manifestazione del carnevale oristanese, molto rinomata, donando il sostegno fisico dei collaboratori per il presidio dello stand durante le tre giornate della manifestazione e collaborando a distribuire volantini per la prevenzione e a vendere le magliette con il logo dell'associazione, offerte dalla Tirso. Il ricavato è stato devoluto alle attività di prevenzione dell'associazione.

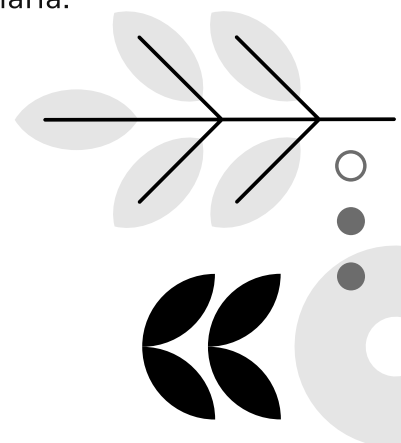


Fiera dell'Agricoltura di Arborea 2024

Svoltasi a marzo, durante la quale i nostri collaboratori hanno donato il loro tempo alternandosi durante le due giornate per presidiare e sostenere lo stand de Le Belle Donne, distribuendo volantini e vendendo magliette.

Impegno sociale contro la violenza sulle donne attraverso la diffusione sui nostri canali social di messaggi e immagini. A fine anno abbiamo anche posizionato nel prato della nostra sede di Santa Giusta una panchina rossa affinché le persone possano ricordare l'impegno quotidianamente.

Anche quest'anno in occasione della giornata della colletta alimentare (per il Banco alimentare) abbiamo concesso in uso gratuito il nostro magazzino come hub di raccolta e smistamento e messo a disposizione 3 mezzi industriali per il trasporto, a Milano. Abbiamo replicato la stessa cosa in Sardegna con partenza dalla scalinata della Chiesa di Bonaria.





Sponsorizzazione per il primo motomondiale femminile della storia

Supporto alla pilota sarda Beatrice Barbera, simbolo di orgoglio e lotta per l'affermazione della capacità femminile in tutti i settori, anche nel trasporto e nei motori, culturalmente ritenuti appannaggio dei soli uomini.



Torneo di padel femminile a Milano

Siamo stati sponsor principale del torneo di padel femminile a Milano, organizzato in onore della giornata contro la violenza sulle donne.





Solo Women Run

Svoltasi a Cagliari il 17/03/2024. In primo piano come sempre la solidarietà, con le associazioni che ogni anno si impegnano in un progetto che concorre al Charity Goal e che quindi viene sostenuto dai proventi della Cagliari SoloWomenRun. Inoltre, come prassi, l'organizzazione consente ai vari sodalizi di effettuare anche un crowdfunding in modo autonomo attraverso le procedure di iscrizioni; le donne del nostro Gruppo hanno partecipato con le Belle Donne.

Associazione Culturale Proloco Arborea

Sostegno nell'organizzazione di eventi eno-gastronomici, culturali per il rispetto e la valorizzazione della tradizione del carnevale oristanese, molto rinomata, donando il sostegno fisico dei collaboratori per il presidio dello stand durante le tre giornate della manifestazione e collaborando a distribuire volantini per la prevenzione e a vendere le magliette con il logo dell'associazione, offerte dalla Tirso. Il ricavato è stato devoluto alle attività di prevenzione dell'associazione.





OBIETTIVI FUTURI PROSPERITÀ

Nel 2025, il nostro obiettivo è rendere il comitato giovani un attore attivo e trasversale nel promuovere iniziative di sostenibilità a 360°, abbracciando le tre dimensioni chiave: People, Planet e Prosperity.

A) People: Potenziare il nostro supporto alle associazioni "Adesso Basta" e "Le Belle Donne", non solo attraverso contributi economici, ma anche con l'organizzazione di 2-3 eventi dedicati al benessere delle persone, come tornei sportivi, concerti, incontri sulla sicurezza stradale e momenti di ascolto e condivisione.

B) Planet: Promuovere l'impegno ambientale attraverso 2-3 iniziative concrete, come la pulizia delle spiagge sarde, la piantumazione di alberi autoctoni e campagne di sensibilizzazione sul rispetto del territorio.

C) Avviare azioni interne che favoriscano l'innovazione e l'efficienza nei processi quotidiani, come la digitalizzazione di attività, la riduzione degli sprechi, e la diffusione di buone pratiche sostenibili all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, promuoveremo l'innovazione e la creatività attraverso un sistema premiante nel welfare aziendale, con due riconoscimenti: "Innovation Ambassador" e "Marketing Ambassador".





Questi ruoli, presenti nei vari reparti, avranno il compito di facilitare il trasferimento di conoscenze, trovare soluzioni innovative nei processi quotidiani e promuovere l'immagine aziendale esternamente.

Per quanto riguarda l'Ufficio Traffico Unico, il rinnovamento del personale ha comportato temporanee lacune nella raccolta dati. Nel 2025 introdurremo un nuovo strumento informatico per semplificare la raccolta, la normalizzazione e l'analisi dei dati.

Infine, proseguiremo con la digitalizzazione delle operazioni delle officine interne, sviluppando applicazioni per ottimizzare le segnalazioni dei guasti, digitalizzare la gestione dei rifornimenti di carburante e introdurre un nuovo sistema operativo giornaliero basato sull'AI, sostituendo i fogli di calcolo.



Storie di sostenibilità

Sono ormai due anni che l'associazione de Le Belle Donne ha tra i suoi sostenitori la Tirso. Abbiamo voluto fortemente la nascita di questa collaborazione, proprio perché a conoscenza della politica sociale della Tirso.

In questo percorso insieme, la Tirso ci ha sostenuto con opere concrete e fondamentali per la realizzazione dei nostri obiettivi e progetti, tra cui quello della prevenzione, che consiste nel recarci di paese in paese con una equipe medica per effettuare visite di prevenzione al carcinoma mammario.

Allo stesso tempo abbiamo avuto modo di conoscere le persone che lavorano per l'azienda, persone splendide che - oltre l'opera di sostegno economico - hanno offerto e ci offrono tutt'ora un supporto ancor più importante: il proprio tempo.

È stata un'inaspettata sorpresa scoprire una squadra così forte e unita, che ha voglia di dedicarsi, oltre che al proprio lavoro, ad associazioni come la nostra, fatta di donne che nel loro percorso di vita hanno conosciuto il cancro, partecipando attivamente a tutte le attività e mantenendo con noi un contatto pressoché quotidiano.

La malattia ti fa scoprire di essere fragile: avere accanto persone che, con disinteresse, ti donano il loro tempo è il regalo più grande.





PIANETA

[B3; B4; B5; B6; B7; C3; C2]

11 SUSTAINABLE CITIES
AND COMMUNITIES12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION

Gestione efficiente e sicura della flotta aziendale

In questi ultimi anni, abbiamo implementato e rafforzato diverse iniziative mirate a promuovere la sostenibilità delle città e delle comunità attraverso sempre più consapevolezza nella gestione della flotta aziendale e la prevenzione degli incidenti stradali.

Dopo i positivi test iniziali del 2023, abbiamo avviato l'installazione dei dispositivi di tracciamento sui semirimorchi, che ci ha permesso di analizzare in modo più dettagliato i chilometri percorsi da ogni veicolo.

Questo ci consente di ottimizzare l'uso dei mezzi e pianificare in modo più efficace la gestione delle manutenzioni oltre che la sicurezza dei nostri operatori. In caso di emergenze, come incidenti stradali con sversamento di merci o rifiuti pericolosi, seguiamo una procedura specifica elaborata dalla nostra Consulente ADR.

Inoltre, abbiamo programmato un piano di formazione per il personale viaggiante che si occupa del trasporto di merci pericolose.

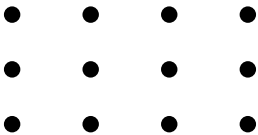
Questo ci consente di garantire che il nostro team sia preparato a intervenire tempestivamente per minimizzare l'impatto ambientale in caso di incidenti.

Per garantire l'efficienza e la sicurezza dei nostri mezzi, nel 2024 abbiamo acquistato 723 nuovi pneumatici, 2.810,9 kg di olio motore e 99.994 L di Adblue, un additivo utilizzato per ridurre le emissioni inquinanti dei nostri mezzi.

Come si evince dalle tabelle sottostanti, disponiamo 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.

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.





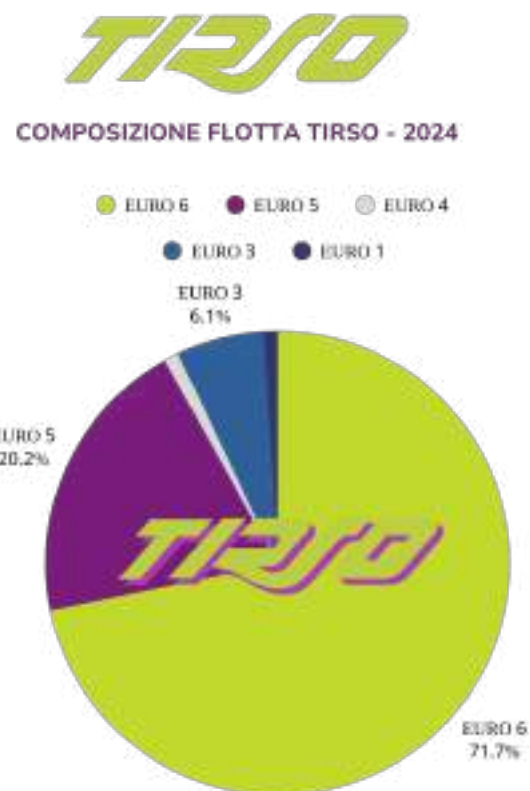
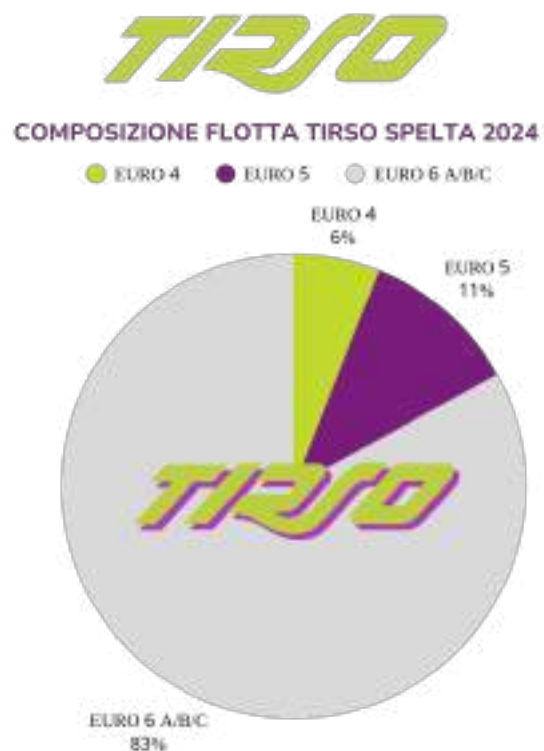
Mezzi di proprietà Tirso Spelta	UdM	Valore		
		2022	2023	2024
Autocarri pesanti	n.	12	15	18
Piccoli veicoli commerciali	n.	4	2	4
Automobili	n.	0	1	1
Totale		16	18	23

Classe ambientale	Autocarri pesanti	
	2023	2024
EURO 1	1	0
EURO 2	0	1
EURO 3	9	6
EURO 4	2	2
EURO 5	21	21
EURO 6	59	81
Totale	92	111

Mezzi di proprietà Tirso	UdM	Valore		
		2022	2023	2024
Autocarri pesanti	n.	81	77	93
Piccoli veicoli commerciali	n.	6	6	9
Automobili	n.	21	26	40
Totale		108	109	142

Nel 2024 abbiamo utilizzato un parco veicolare composto da 165 mezzi, registrando un significativo incremento rispetto al 2022.





Abbiamo attivato il noleggio di nuovi trattori stradali Euro 6 in sostituzione di alcuni veicoli a maggiori emissioni.

Stesso intervento ha riguardato, in misura minore, l'utilizzo di auto aziendali nuove, in sostituzione di vecchi veicoli avviati a rottamazione.

Grazie a questa politica stiamo progressivamente rinnovando la nostra flotta di autocarri pesanti, puntando su veicoli di ultima generazione, più efficienti e meno inquinanti.

L'incremento del numero totale di mezzi, passato da 92 a 111, riflette anche una fase di espansione operativa.

L'obiettivo a lungo termine è completare la transizione verso classi ambientali più sostenibili, in linea con le normative europee e le strategie green.





Le nostre emissioni di gas ad effetto serra

Per quanto riguarda i chilometri percorsi (in termini di emissioni di CO₂eq e particolato), adottiamo da sempre una strategia di gestione dei clienti mirata a ottimizzare le tratte di avvicinamento a vuoto. Questo approccio ci consente di ottenere un duplice vantaggio: ridurre i costi operativi e contribuire alla diminuzione dell’impatto 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 tCO₂eq.

In relazione alle emissioni associate a tutte le attività aziendali, vengono monitorati i seguenti elementi principali previsti dal GHG Protocol:

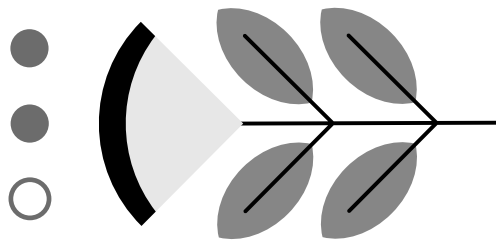


SCOPE 1	● emissioni dirette provenienti da sorgenti di proprietà o controllate da Tirso
SCOPE 2	● comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come l'elettricità, generate fuori sede ma sempre prodotte dalla Tirso.
SCOPE 3	● emissioni indirette che si verificano lungo la 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.





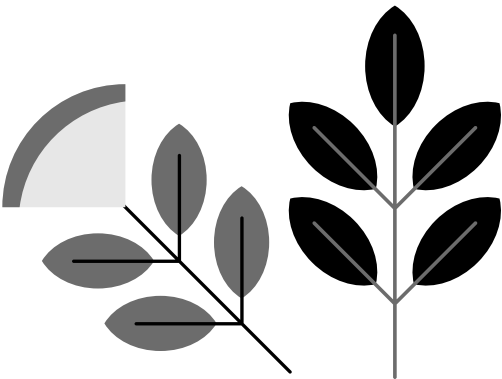
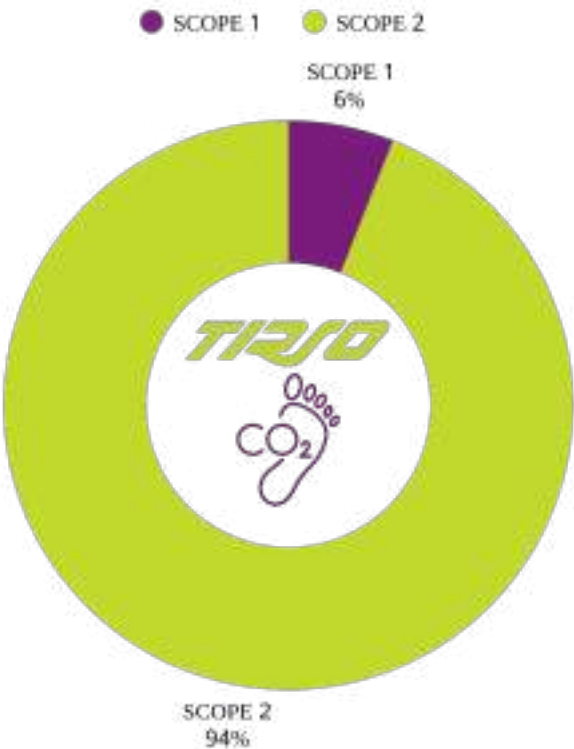
Infine, l'inventario costituisce un importante strumento di monitoraggio delle performance ambientali nel tempo.

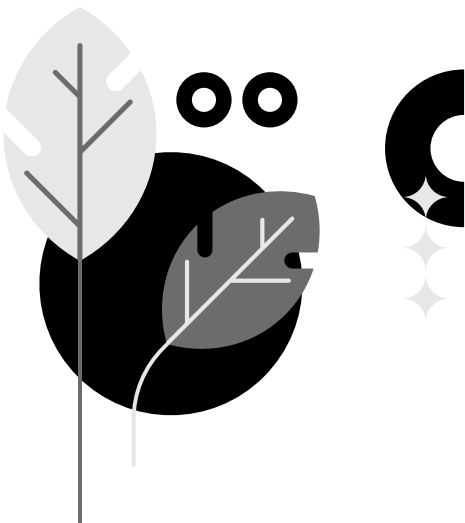
Questo processo di miglioramento continuo ci aiuta a mantenere alti standard di sostenibilità e adattabilità alle sfide ambientali in costante evoluzione.

Nel 2024 abbiamo registrato emissioni totali pari a 4.943,68 tonnellate di CO₂eq per gli Scope 1 e 2. A queste si aggiungono 6.722,15 tonnellate di CO₂eq relative allo Scope 3, la cui rendicontazione, sebbene non obbligatoria, è frutto di un nostro impegno volontario verso una misurazione sempre più completa e trasparente dell'impatto ambientale. Nella descrizione che segue sono dettagliate le diverse categorie emissive e la distribuzione complessiva tra Scope 1, 2 e 3.

Emissioni globali - 2024		
Emissione	Udm	2024
Scope 1	tCO ₂ eq	4.769,85
Scope 2 "location based"	tCO ₂ eq	173,83
Totale	tCO ₂ eq	4.943,68
Scope 3	tCO ₂ eq	6.722,15

CARBON FOOTPRINT TIRSO 2024





Le emissioni Scope 1

Sono state analizzate e confrontate le emissioni GHG Scope 1 attraverso le emissioni generate dalla classe della flotta dei mezzi aziendali e dall'utilizzo di combustibili.

Emissioni Dirette di GHG (Scope 1) – Triennio 2022 / 2023 / 2024				
Scope 1	Udm	2022	2023	2024
Emissioni derivanti dai mezzi di proprietà	tCO ₂ eq	2.944,73	2.249,11	4.764,53
Emissioni combustibili	tCO ₂ eq	14,62	10,64	5,32
FGAS	tCO ₂ eq	0	0	0
Totale	tCO ₂ eq	2.959,35	2.259,75	4.769,85

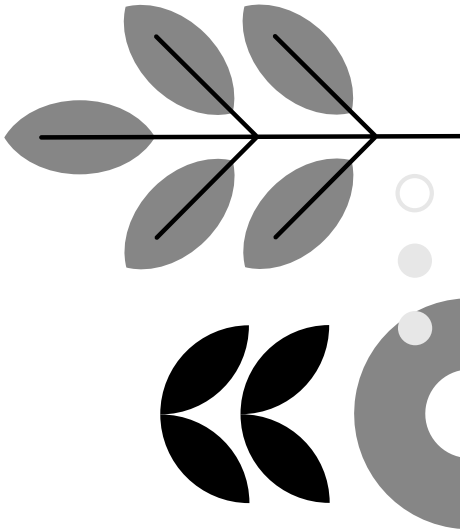
I fattori emissivi sono calcolati attraverso il software COPERT versione 5.8 (calcolatore standard dell'UE finalizzato al calcolo delle emissioni di inquinanti atmosferici derivanti dal trasporto su strada), sia per i mezzi della Tirso che per i mezzi della Tirso Spelta.

Nel triennio analizzato si osserva un incremento delle emissioni dirette di GHG (Scope 1). Questo aumento è principalmente imputabile all'incremento del numero di mezzi di proprietà, che sono passati da 127 unità nel 2023 a 165 nel 2024.

Il conseguente aumento del chilometraggio percorso ha determinato un innalzamento delle emissioni derivanti dai mezzi, che sono passate da 2.249,11 tonnellate di CO₂ equivalente nel 2023 a 4.764,53 tonnellate nel 2024.

In questo contesto l'efficientamento delle emissioni GHG scope 1 è comunque 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. Questo sistema salvaguarda le emissioni di CO₂eq e la salute degli autisti.
- 2) Il processo continuo di sostituzione dei mezzi più obsoleti con nuovi mezzi aziendali più performanti.



Le emissioni Scope 2

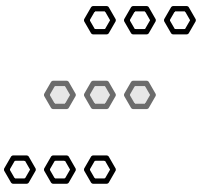
Sono state analizzate le emissioni Scope 2, ovvero le emissioni indirette relative al consumo di energia elettrica nelle sedi di Elmas (CA), Sassari (SS), Santa Giusta (OR), Casalgrande (RE) e Assago (MI). Nel 2024, le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia (Scope 2) ammontano a un totale di 173,83 tonnellate di CO₂eq secondo la metodologia di calcolo location-based.

Utilizzando la metodologia di calcolo market-based, le emissioni Scope 2 risultano pari a 264,90 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 2024, l'energia elettrica rendicontata dai contatori installati nelle diverse sedi è stata di 680,091 MWh. Questa energia è stata utilizzata per coprire i consumi degli uffici amministrativi e degli stabilimenti logistici. Di questi, 100,575 MWh proviene da energia 100% rinnovabile con garanzia di origine certificata.

Consumi di energia (Mwh) - Triennio 2022 / 2023 / 2024				
Consumi di energia per fonte	Udm	2022	2023	2024
Consumi energia elettrica acquistata con contratti Garanzia Origine	MWh	11,762	182,205	100,575
Consumi energia elettrica acquistata con contratti a mix energetico	MWh	405,743	419,285	579,516
Totale	MWh	417,505	601,49	680,091

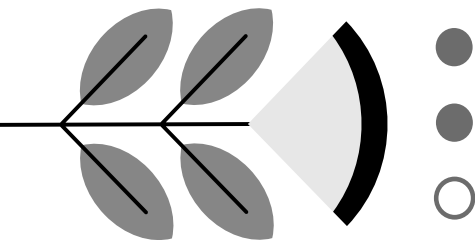


Emissioni Indirette di GHG (Scope 2) – Triennio 2022 / 2023 / 2024					
Scope 2	Fonte dato	Udm	2022	2023	2024
Location based	Consumi elettrici	tCO ₂ eq	106,71	153,74	173,83
Market based	Consumi elettrici	tCO ₂ eq	185,47	191,86	264,9

Le emissioni Scope 3
Nel corso degli ultimi anni, 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.

Emissioni Indirette di GHG (Scope 3) – Triennio 2022 / 2023 / 2024				
Andamento	Udm	2022	2023	2024
Emissioni dei tragitti casa lavoro	tCO ₂ eq	144,5	182,98	239,17
Viaggi di lavoro business	tCO ₂ eq	/*	13,66	8,63
Acqua	tCO ₂ eq	/*	0,26	0,28
Trasporto da parte dei Subvettori	tCO ₂ eq	7.264,20	4.453,96	6.474,07
Totale scope 3	tCO ₂ eq	7.408,70	4.650,86	6.722,15

*dati non presenti e non contabilizzati nel 2022





Per il triennio 2022–2024, le emissioni Scope 3 sono state calcolate considerando le seguenti categorie:

Tragitti casa-lavoro: stima effettuata sulla base delle distanze percorse da tutti i dipendenti, calcolate in funzione dei CAP di residenza e delle sedi aziendali, considerando i mezzi di trasporto più comuni e i giorni di presenza negli uffici delle diverse sedi aziendali.

Viaggi di lavoro: dati rilevati dai sistemi interni di gestione trasferte e note spese, con conversione in emissioni tramite fattori di emissione standard per tipologia di trasporto.

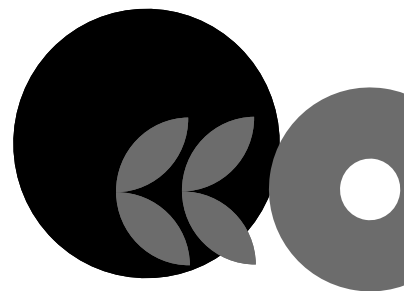
Consumo di acqua: le emissioni associate all'uso di acqua sono state stimate partendo dai consumi idrici annuali delle sedi, applicando i relativi fattori di emissione.

Trasporto effettuato da parte dei sub vettori: le emissioni sono state calcolate utilizzando i dati operativi delle diverse Business Unit: Sardegna, Spedizioni, Auto, internodale ed industriale, includendo chilometraggi, tipologia di veicoli e carichi medi.

I nostri traguardi ambientali

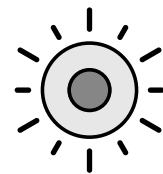
Nel 2024 sono proseguite le attività di efficientamento energetico negli uffici delle diverse sedi Tirso. In particolare, a Livorno è stato ristrutturato il box ufficio con la sostituzione della vecchia pompa di calore con una nuova a maggiore efficienza.

Nella sede di Elmas, invece, le pompe di calore sono state collegate al Wi-Fi, consentendo il monitoraggio da remoto e lo spegnimento automatico degli impianti lasciati accidentalmente accesi.





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.

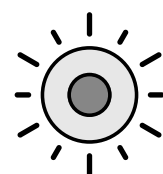
Queste procedure sono state codificate attraverso contratti di servizio con ditte specializzate e si sono consolidate come prassi nel tempo, grazie all'esperienza dei collaboratori coinvolti.

I principali rifiuti prodotti derivano prevalentemente dalle attività svolte nelle officine interne: durante la manutenzione dei mezzi aziendali sono 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 nella cura dei nostri pneumatici per mezzo di un sistema di riscolpitura e stampaggio da parte delle nostre officine specializzate.

Questo processo consente di estendere 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			
		2024	
EER	Descrizione del Rifiuto	Smaltimento	Recupero
20501	Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione	1	
60503	Fanghi prodotti dal trattamento in loco degli effluenti, diversi da quelli di cui alla voce 060502	0,06	
80318	Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 080317		0,0054
130205*	Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione non		0,26
140603*	Altri solventi e miscele di solventi		0,35
150102	Imballaggi di plastica		1,17
150202*	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze	0,09	
160103	Pneumatici fuori uso		42,64
160107*	Filtri dell'olio		0,02
160112	Pastiglie per freni, diverse da quelle di cui alla voce 160111	0,204	
160117	Metalli ferrosi		22,52
160119	Plastica	2,72	



160121*	Componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci da 160107 a 16011, 160113 e 160114		0,1
160304	Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 160303		1,26
160306	Rifiuti organici diversi da quelli di cui alla voce 160305		5,04
160601*	Batterie al piombo		3,28
161002	Soluzioni acquose di scarto diverse da quelle di cui alla voce 161001	8,48	
170201	Legno		4,36
170411	Cavi diversi da quelli di cui alla voce 170410		0,28
190205*	Fanghi prodotti da trattamenti chimico-fisici, contenenti sostanze	5,37	
190814	Fanghi prodotti da altri trattamenti delle acque reflue industriali, diversi da quelli di cui alla voce 190813	7,37	
200101	Carta e cartone		0,88
200201	Rifiuti biodegradabili		0,34
200301	Rifiuti urbani non differenziati	0,18	
200303	Residui dalla pulizia stradale		1,38
200304	Fanghi delle fosse settiche	1,43	

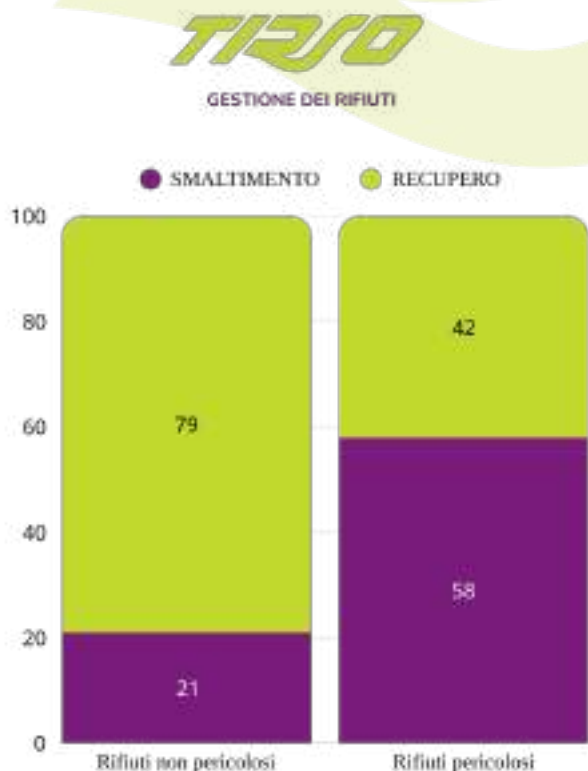


Negli ultimi anni abbiamo implementato azioni specifiche per prevenire ed aumentare la consapevolezza e la sensibilizzazione nella gestione dei rifiuti. L'impegno intrapreso è quello di porre sempre maggiore attenzione rispetto alle caratteristiche dei prodotti in modo da favorirne, dove possibile, il riutilizzo, il riciclaggio o il compostaggio a fine vita.

Grazie a questi sforzi, abbiamo chiuso il 2024 con giacenza rifiuti nulla, avendo smaltito tutto entro l'anno di riferimento.

Come evidenziato nel grafico, nel 2024 abbiamo generato complessivamente 110,8 tonnellate di rifiuti, di cui il 91% è costituito da rifiuti non pericolosi. Di questi, ben il 79% è stato avviato a operazioni di recupero, mentre il restante 21% è stato destinato allo smaltimento in discarica.

Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, che ammontano a 9,5 tonnellate, il 42% è stato recuperato, mentre la parte restante è stata smaltita nel pieno rispetto delle normative ambientali 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.

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.

Nella sede di Elmas, invece, le pompe di calore sono state collegate al Wi-Fi, consentendo il monitoraggio da remoto e lo spegnimento automatico degli impianti lasciati accidentalmente accesi.

Prelievi idrici - Biennio 2023 / 2024			
Fonte	Udm	2023	2024
Pozzo	mc	900	1050
Acquedotto	mc	569	553
Totale	mc	1.469	1.603

I prelievi idrici fanno riferimento ad un'area geografica (Cagliari) classificata come a rischio di stress idrico "medio-alta" (valori compresi tra 2 e 3, Water Risk Atlas, overall water risk). Il rischio idrico complessivo misura tutti i rischi correlati all'acqua, aggregando tutti gli indicatori dalle categorie: quantità fisica, qualità dell'acqua e rischio normativo e reputazionale.



TIRSO
UNISCE LE RIVE OPPOSTE

OBIETTIVI FUTURI PIANETA

Stiamo valutando diverse opportunità indirizzate alla sostenibilità energetica delle differenti sedi aziendali, tra cui l'installazione di pannelli fotovoltaici negli immobili di proprietà, per raggiungere un immediato risparmio economico e un rapido ritorno dell'investimento. In parallelo stiamo facendo delle analisi di mercato per poi iniziare il percorso di inserimento in flotta di veicoli pesanti ad alimentazione elettrica

Abbiamo sviluppato gran parte delle sessioni formative interne, che verranno erogate nel 2025, per sensibilizzare i conducenti e il personale operativo rispetto ai corsi di formazione e aggiornamento obbligatori

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





Effettuando trasporti conto terzi principalmente via terra (gomma) non abbiamo possibilità di scelta dei percorsi da/per i siti aziendali. L'introduzione di 10 nuovi trattori stradali e l'ordine (2025) per due nuove bisarche rispecchia la volontà di garantire maggiore sicurezza e comfort ai conducenti attraverso l'inserimento di tecnologie di bordo più moderne e sicure





CONCLUSIONE

Per concludere la stesura di questo terzo 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...

“la sostenibilità è un viaggio, non una destinazione. Siamo consapevoli che errori e sfide fanno parte del percorso, ma è con la stessa tenacia, passo dopo passo, che continuiamo a superare gli ostacoli e a imparare.

Il nostro scopo è e rimane quello di migliorarci continuamente, con la consapevolezza che ogni sforzo contribuisce a generare valore”.

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 di sostenibilità adotta lo standard volontario per le microimprese, le piccole e le medie imprese (VSME) non quotate, adottato dall'EFRAG, selezionando l'opzione B: Modulo base e modulo completo.

Tirso non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva sulla comunicazione sociale delle imprese (CSRD), ma come azienda decide di utilizzare questo principio come metodologia per la rendicontazione del bilancio di sostenibilità.

Il presente Principio copre le stesse questioni di sostenibilità dei Principi Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (ESRS) per le grandi imprese. Tuttavia, è proporzionato e tiene pertanto conto delle caratteristiche fondamentali delle microimprese, delle piccole e medie imprese.

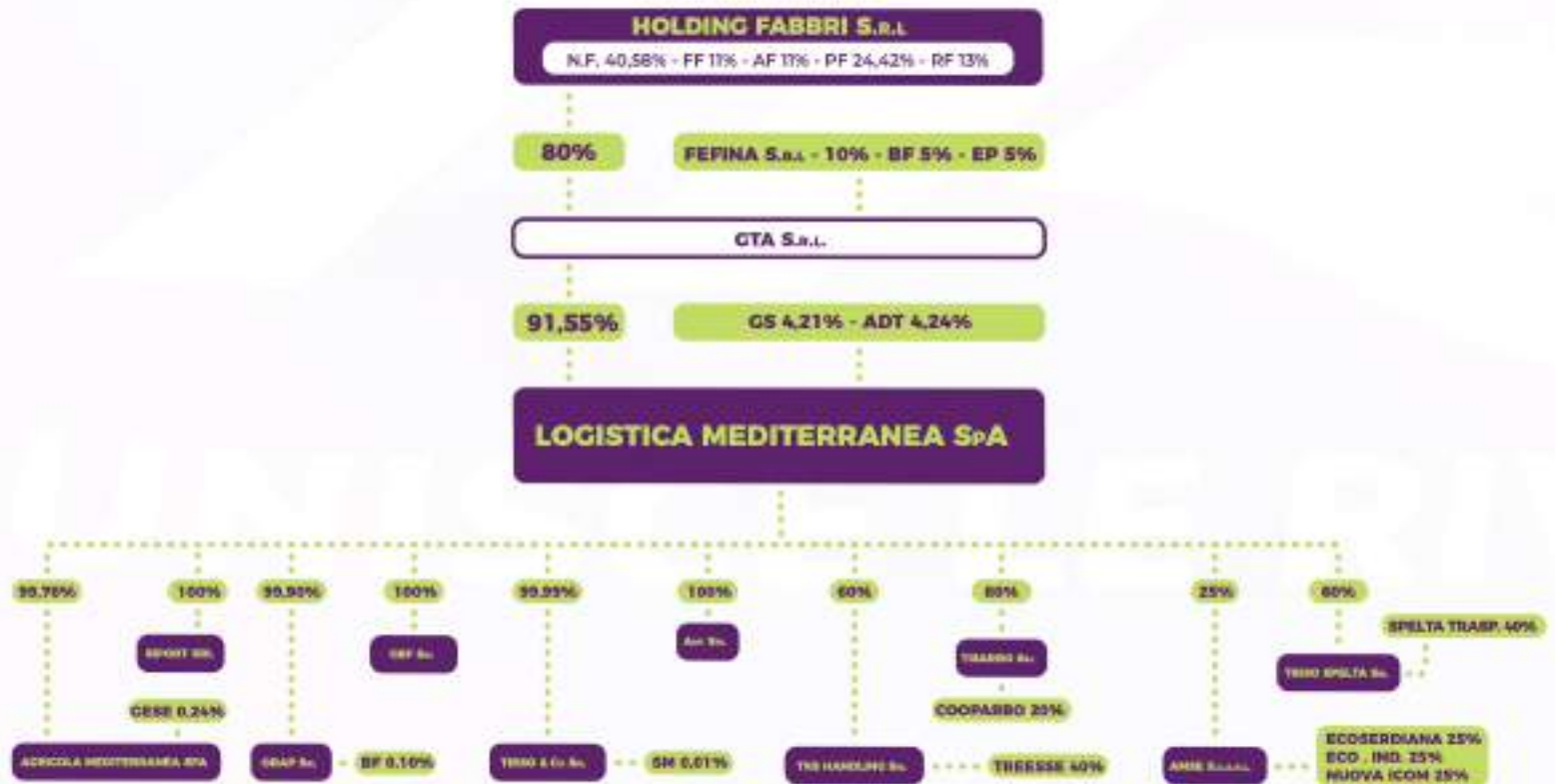
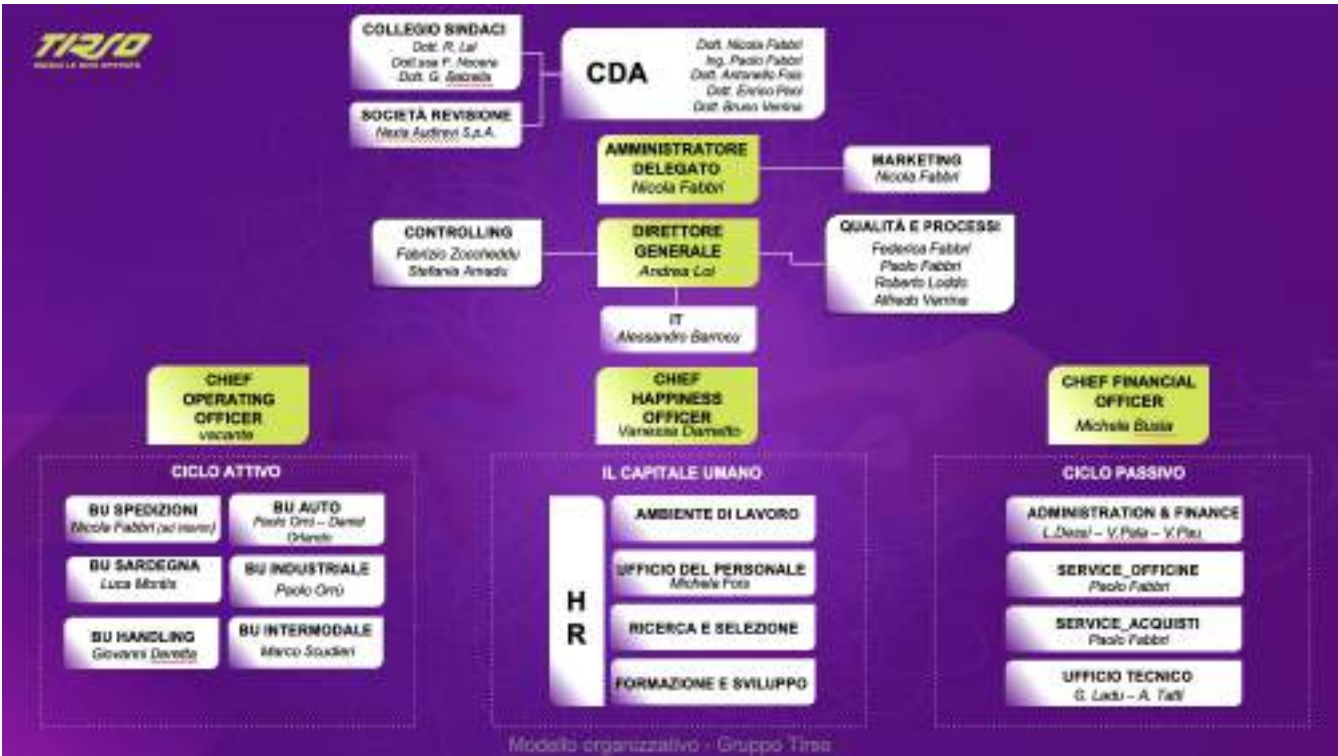
Vengono menzionati semplicemente come best practice anche gli standard "in reference to" GRI.

Obiettivo Bilancio di Sostenibilità	Global Reporting Initiative (GRI) standards	EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)
<p>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.</p> <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>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.</p> <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>		
Valore economico generato	201-1 Direct economic value generated and distributed	B1 – Base per la preparazione
Ragione sociale e sede legale Entità incluse nella rendicontazione	2-1 Organizational details 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	
Periodo di rendicontazione e contatti	2-3 Reporting period, frequency and contact point	
L'azienda/i prodotti Catena del valore	2-6 Activities, value chain and other business relationships	
Struttura societaria Organigramma	2-9 Governance structure and composition	C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance
Lettera agli stakeholder	2-22 Statement on sustainable development strategy	C1 – Strategia: modello di business e sostenibilità – Iniziative correlate

Purpose Mapping	2-29 Approach to stakeholder engagement	
Sustainable Development Goals priority matrix	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics	
Cultura Aziendale & Governance	2-22 Statement on sustainable development strategy 2-9 Governance structure and composition	C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
Corruzione	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	B11 – Condanne e multe per corruzione attiva e passiva
<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 acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso l'educazione per 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> <p>9.2 Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione.</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>		
Formazione dei collaboratori	404-1 Average hours of training per year per employee 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
Risorse e turnover	401-1 New employee hires and employee turnover	B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali C5 – Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro
Dati demografici collaboratori	2-7 Employees 2-8 Workers who are not employees	
Engagement interno	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione C6 – Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani
Diversità e inclusione	405-1 Diversity of governance bodies and employees	B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali

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	B9 – Forza lavoro – Salute e sicurezza
Comunità e territorio	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
<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>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 significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente.</p>		
Gestione dei rifiuti ed economia circolare	306-2 Waste by type and disposal method 306-3 Waste generated 306-4 Waste diverted from disposal 306-5 Waste directed to disposal	B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti
Ricerca e innovazione nei processi interni		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
Calcolo emissioni Scope 1	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	B3 – Energia ed emissioni di gas serra B4 – Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo B5 – Biodiversità C3 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica
Calcolo emissioni Scope 2	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	
Calcolo emissioni Scope 3 (parziale)	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	
Totale emissioni GHG	Disclosure 305-4 GHG emissions intensity	
Gestione e cura delle risorse idriche	303-3 Water withdrawal 303-4 Water discharge 303-5 Water consumption	B6 – Acqua

Organigramma 2023 e Struttura Societaria



Tutela della legalità e prevenzione della corruzione

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





Bilancio di Sostenibilità 2024

Il perimetro di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024 riguarda il periodo 1° gennaio – 31 dicembre (periodicità annuale) per la società Logistica Mediterranea S.p.a. con alcune informazioni rispetto a tutte le aziende facenti parte del gruppo aziendale.

Le informazioni si riferiscono alle attività realizzate negli uffici e nelle sedi della Regione Sardegna, Lombardia, Liguria ed Emilia-Romagna.

Redazione

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto a cura di Tirso con il coinvolgimento di numerosi referenti aziendali sia per la raccolta dati sia per le descrizioni delle checklist con il supporto di Prosperah LTD. Un ringraziamento speciale va a tutte le persone che hanno contribuito alla produzione di questo bilancio. Il processo di rendicontazione è stato presidiato dal Consiglio di amministrazione di Tirso.

Il Bilancio di Sostenibilità delle aziende di Tirso migliora anche grazie al contributo dei lettori che possono chiedere chiarimenti o inviare suggerimenti a: info@tirsonet.com

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

Logistica Mediterranea Spa

Elmas (Cagliari)

Sede Legale, Operativa e Commerciale: Via Sant'Eulalia 3 – 09067

Tel. +39 070 21931

Partita Iva, Codice Fiscale e Iscrizione Reg. Imprese di Cagliari: 01886270923

DPO: Avv. Claudia Solinas

Codice Ateco 49.41.00

TIRSO
UNISCE LE RIVE OPPOSTE

IN PARTNERSHIP CON

**PRO
SPE
RAH**

LOGISTICA MEDITERRANEA S.p.A.