

IN PARTNERSHIP CON

PRO
SPE
RAH

CIPPÀ TRASPORTI

The Winning Move

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 20 24



Insieme,
trasportiamo i
VALORI di domani.

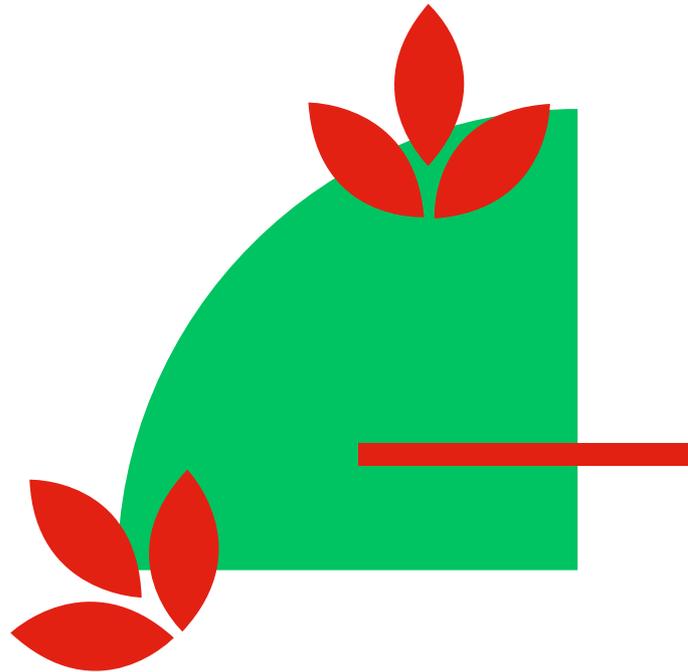




INDICE

Lettera agli stakeholder	03
Chi siamo	06
La nostra strategia di sostenibilità	12
Cultura Aziendale & Governance	22
Persone	38
Prosperità	48
Pianeta	57
Conclusione	68
Appendix	70

Lettera agli stakeholder



Cari Stakeholder,

ci sono storie che parlano di passione, determinazione e capacità di adattarsi al cambiamento senza mai perdere di vista l'identità. Cippà Trasporti SA è una di queste storie. La nostra è una realtà nata nel cuore di Chiasso nel 1967, da una visione chiara: connettere territori, persone e opportunità. Dalle prime spedizioni su rotaia verso il nord Europa, abbiamo fatto molta strada — letteralmente e metaforicamente — fino a diventare oggi un gruppo strutturato che si occupa di progettazione e consulenza nel trasporto, nella logistica e nei servizi doganali con un approccio integrato, flessibile e sempre più sostenibile.

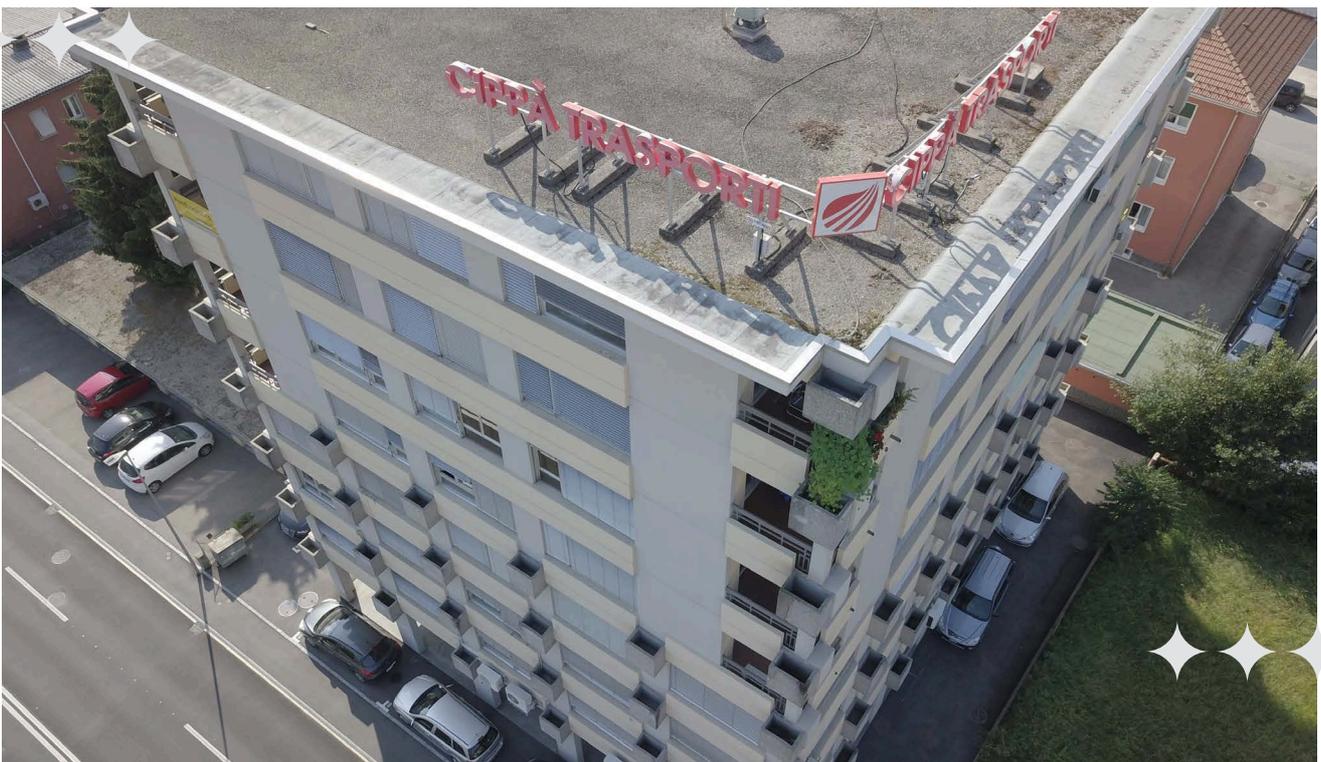
Ogni evoluzione è frutto di una scelta. Per noi, crescere ha sempre significato guardare avanti senza dimenticare da dove veniamo. Nei primi anni '70 abbiamo accolto il cambiamento integrando il trasporto su gomma. Negli anni successivi abbiamo consolidato il nostro know-how, ampliato le sedi operative e formato una squadra di professionisti che oggi rappresentano il vero motore della nostra azienda. A Chiasso, Stabio, Brissago, fino a Tavazzano, Cippà Trasporti è presente con una rete logistica che non si limita a movimentare merci: crea connessioni, soluzioni e valore.



Il 2024 ha segnato per noi un nuovo inizio, un salto di consapevolezza. In un mondo che cambia a ritmi imprevedibili, abbiamo deciso di mettere nero su bianco ciò in cui crediamo: la nostra responsabilità verso l'ambiente, le persone e il territorio. È nato così questo Bilancio di Sostenibilità, redatto volontariamente per rendere trasparente non solo ciò che facciamo, ma soprattutto come e perché lo facciamo.

L'innovazione è sempre stata un tratto distintivo del nostro approccio. Non come moda, ma come mentalità. Abbiamo ripensato i nostri processi, digitalizzato i flussi logistici, integrato strumenti predittivi per anticipare i bisogni dei clienti e migliorare l'efficienza delle nostre attività quotidiane.

La tecnologia, per noi, è un alleato nel rendere il nostro lavoro più veloce, preciso e vicino alle esigenze di chi ci sceglie. Accanto all'innovazione tecnica, abbiamo messo al centro anche quella umana. Abbiamo investito nella formazione, nella valorizzazione delle competenze e nella partecipazione attiva dei nostri collaboratori. Progetti come Next Generation e iniziative interne volte a raccogliere idee, proposte e contributi creativi sono nati proprio per rafforzare quel senso di appartenenza che da sempre caratterizza il nostro modo di lavorare. Perché l'innovazione non vive solo nei sistemi: nasce dalle persone.





La sostenibilità ambientale è ormai un pilastro imprescindibile. Nel corso dell'anno abbiamo avviato un percorso di analisi e monitoraggio del nostro impatto, calcolando per la prima volta la nostra impronta di carbonio. Non si è trattato solo di un esercizio tecnico, ma di un gesto di responsabilità verso il futuro. A partire da questa consapevolezza, abbiamo avviato una riflessione profonda su come ridurre le nostre emissioni, ottimizzare l'uso delle risorse e rendere ogni nostra scelta più coerente con i principi in cui crediamo.

Ma la sostenibilità, per noi, va oltre l'ambiente. Significa costruire benessere per chi lavora con noi, creare valore condiviso lungo tutta la catena logistica, rafforzare i legami con il territorio e con i partner con cui collaboriamo ogni giorno. Significa ascoltare, innovare e agire con lungimiranza.

Guardiamo al futuro con fiducia, consapevoli che le sfide non mancheranno, ma altrettanto convinti di avere gli strumenti e le persone giuste per affrontarle. Continueremo a investire nella nostra crescita, orientandola sempre di più verso un modello sostenibile, resiliente e umano. Grazie a tutti voi, stakeholder, collaboratori, clienti e partner, per aver fatto parte di questo cammino. Siamo pronti a scrivere insieme il prossimo capitolo.

Con stima,

La direzione di Cippà Trasporti

CHI SIAMO



Una storia lunga più di 50 anni

Cippà Trasporti SA nasce nel 1967 a Chiasso come azienda di trasporto merci. Inizialmente l'attività si sviluppa su rotaia con spedizioni di merci dall'Italia al nord Europa.

Già dai primi anni '70, l'azienda integra il trasporto su gomma, con una riorganizzazione e l'inserimento di nuove risorse umane e competenze professionali.

Oggi l'intero gruppo a società conta più di 80 collaboratori che lavorano tra gli uffici e il magazzino di Chiasso, Stabio e Brissago, in Italia, a Tavazzano e si occupa, oltre che di consulenza e trasporti, anche di logistica, operazioni doganali e sdoganamenti.

Le nostre sedi

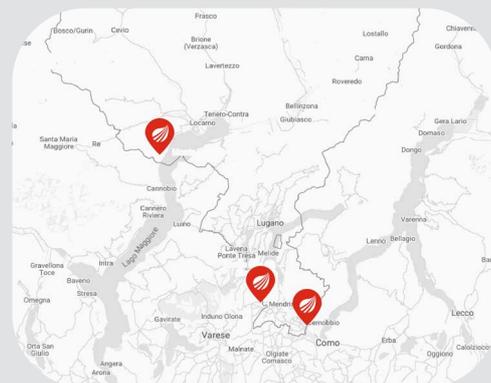
Le nostre attività si svolgono principalmente presso le nostre sedi operative, che includono uffici e magazzini di stoccaggio, con una superficie complessiva di circa 1400 m³

Svizzera

- **Cippà Trasporti SA (sede principale).** Via M. Comacini, 7 6830 Chiasso (CH)
- **Filiale di Stabio.** Via Gaggiolo 56 6855 Stabio (CH)
- **Filiale di Brissago.** Via Valmara 49 – 6614 Brissago (CH)

Italia

- **Cippà Trasporti S.B. S.r.l. Società Benefit.** Via Bocconi 6/8 – 26838 Tavazzano con Villavesco (LO)



Cippà Trasporti S.B. S.r.l.
Società Benefit
 Via Bocconi 6/8 – 26838
 Tavazzano con Villavesco
 (LO)



Di cosa ci occupiamo

Cippà Trasporti è uno spedizioniere globale che si impegna a offrire una vasta gamma di servizi, tra cui consulenza, progettazione, trasporti su strada, operazioni doganali e soluzioni logistiche.

CONSULENZA E PROGETTAZIONE

- Conoscenza approfondita del settore
- Analisi delle esigenze del cliente
- Soluzioni personalizzate
- Valutazione delle opzioni di trasporto e logistica
- Gestione dei rischi
- Implementazione e supporto
- Monitoraggio delle prestazioni
- Aggiornamenti e adattamenti
- Collaborazioni & sviluppo del business

TRASPORTI

Trasporto Espresso

Si intende un tipo di trasporto o spedizione che avviene in tempi più rapidi rispetto allo standard, indipendentemente dal tipo di mezzo utilizzato.

Full Truck

Si fa riferimento ad un servizio di trasporto a pieno carico e cioè l'utilizzo, da parte di un unico cliente, di un intero mezzo per il trasporto delle proprie merci per una o più destinazioni.

Partial Truck,

Consiste invece in un servizio a carico parziale di un mezzo da parte di un cliente per una o più destinazioni.

Trasporto Groupage Internazionale

Si tratta di una modalità flessibile, sicura ed economicamente vantaggiosa che permette di combinare più spedizioni di clienti differenti su un unico mezzo, al fine di ottimizzare spazi e costi.

Trasporto Merci Intermodale

Combina diverse modalità di trasporto (per esempio gomma e rotaia, o rotaia e via fluviale) per spostare merci in modo efficiente e sostenibile, utilizzando terminali per il trasferimento fluido delle merci tra i mezzi. Questo metodo offre vantaggi in termini di sostenibilità ambientale, riduzione della congestione stradale e miglioramento della sicurezza dei trasporti.

Trasporto Aereo Merci

È un tipo di spedizione che è sinonimo di sicurezza e velocità, ideale per quelle tratte in cui ci sono spedizioni urgenti e merci fragili e di alto valore da trasportare dal momento che l'uso di questa modalità abbassa il rischio di danni;

Trasporti Eccezionali

Un servizio a cui si dedica esclusivamente un team di professionisti che si pone l'obiettivo di pianificare e attuare il trasporto fuori dalle dimensioni standard in massima sicurezza. Grazie alla trentennale esperienza vengono organizzati i trasporti e richiesti i relativi permessi prendendo direttamente contatto con i cantoni a livello federale.

Trasporto Marittimo

È possibile organizzare un trasporto via mare sia per piccoli invii definito LCL sia per quantitativi più grandi con Full container (FCL) grazie alla rete di agenti consolidata possiamo gestire spedizioni in tutto il mondo.

Trasporto Nazionale Italia

L'azienda è presente sul territorio nazionale con sede a Tavazzano con Villavesco (provincia di Lodi), inoltre la presenza di diversi punti di appoggio garantiscono una capillare copertura dell'intero territorio.

OPERAZIONI DOGANALI

Offriamo una vasta gamma di servizi di operazioni doganali, compresi:

- Sdoganamento Merci UE
- Deposito IVA Italia
- Richiesta Rimborso IVA Svizzera
- Esportazioni Temporanee da Svizzera a Paesi EU
- Deposito Doganale Svizzera CH
- Importazioni Temporanee in Svizzera
- Sdoganamento Auto e Moto

- Consulenza su come esportare auto e moto usate dalla Svizzera all'Italia e viceversa
- Istruzioni Pratiche di trasloco in importazione Svizzera
- Consulenza doganale
- Ufficio Doganale a Chiasso
- Ufficio Doganale di Stabio/Gaggiolo
- Ufficio Doganale a Brissago/Cannobio

SERVIZI LOGISTICA E MAGAZZINO

- Stoccaggio Merci
- Gestione Magazzino
- Servizi di Stock & Picking

€30 Milioni
di fatturato nel 2024



+26.000
spedizioni



+20.000 Clienti
attivi in Europa



+70.000
operazioni doganali



Highlights

CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

Il nostro team è il motore del nostro successo: un gruppo affiatato che lavora con passione, determinazione e spirito di collaborazione. In Cippà Trasporti possiamo contare su 83 collaboratori, 29 donne e 54 uomini.



PERSONE

Il 75% dei corsi pianificati sulla piattaforma aziendale viene completato annualmente, garantendo un aggiornamento costante delle competenze del personale. Questo obiettivo assicura un impegno continuo nella formazione, con l'introduzione regolare di nuovi corsi per adattarsi alle evoluzioni del settore e alle esigenze professionali di ogni collaboratore.

PROSPERITA'

Rafforziamo giorno dopo giorno il nostro impegno verso l'innovazione, investendo in strumenti digitali avanzati, nuovi modelli organizzativi e strategie consulenziali tailor-made.



PIANETA

Grazie alla **piattaforma Greenrouter**, abbiamo implementato un sistema che calcola in tempo reale le emissioni di CO₂ di tutti i trasporti effettuati dai nostri clienti. Questa piattaforma raccoglie dati accurati sulle distanze percorse, i mezzi utilizzati e i relativi consumi, e con il metodo GLEC calcola l'impronta di carbonio associata ad ogni singolo trasporto.

LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

[B1]



La nostra strategia di Sostenibilità

Le Società Benefit sono aziende che, nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Essere Società Benefit consente di mettere a fuoco e di interpretare il ruolo civile del fare impresa.

Il costante impegno verso l'innovazione, la sostenibilità e la responsabilità sociale hanno spinto Cippà Trasporti a interrogarsi su quali siano le direttrici dell'impatto che la stessa vuole creare nella società e nel mondo, ossia la direzione da prendere, e quale sia il significato profondo che le attività dell'azienda vogliono avere all'interno del contesto cui appartiene.

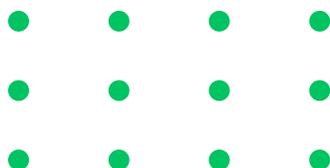
In particolare, Cippà Trasporti ha specificamente individuato e integrato nel proprio Statuto, tra gli obiettivi aziendali, le seguenti finalità di beneficio comune:

- Organizzare a tutti i livelli dei percorsi di formazione strutturati e continuativi, che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo, delle relazioni e della comunicazione;
- Creare un ambiente di lavoro nel quale la cura delle persone, dei processi, degli strumenti e degli spazi permettano di innovarsi e migliorarsi continuamente, generando equilibrio fra persone pianeta e prosperità;
- Essere aperti alle nuove generazioni, attraverso la promozione di sinergie e di uno scambio intergenerazionale, in grado di generare una cultura comune orientata alla responsabilità individuale, di team e dei risultati;
- Essere vicini ai territori in cui opera l'azienda attraverso progetti di welfare e di politiche sociali che favoriscano la cooperazione tra le persone, la comunità locale e le sue istituzioni;
- Promuovere una cultura d'impresa orientata al "bene comune" per sviluppare delle partnership tese ad una maggiore compliance sulla sostenibilità, anche attraverso politiche e prassi condivise.

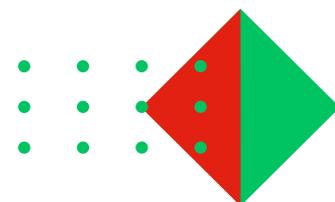
Standard adottato

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.

Cippà Trasporti non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva sulla comunicazione sociale delle imprese (CSRD), ma come società benefit utilizza questo principio come metodologia per la rendicontazione annuale della relazione di impatto.



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).

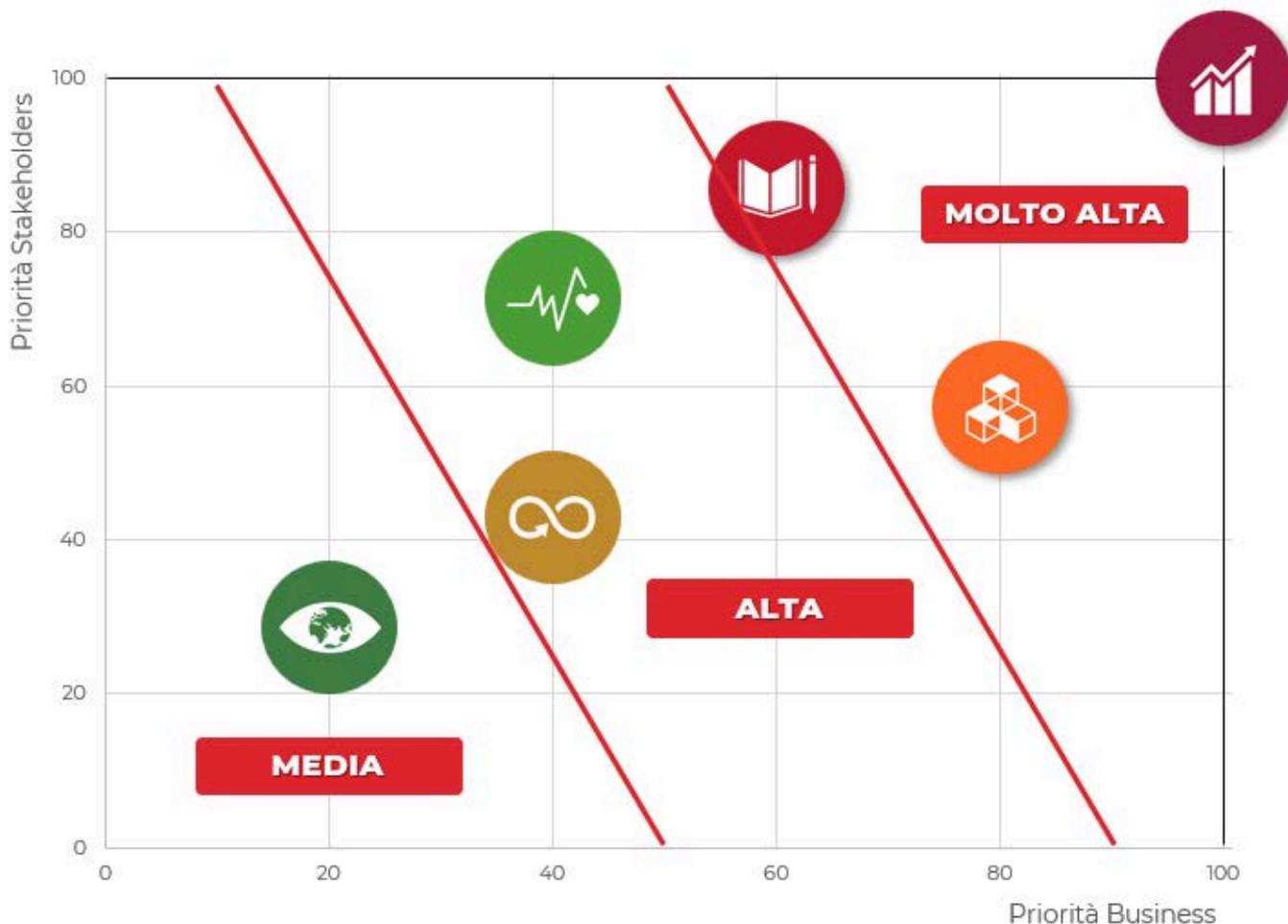
Chi abbiamo coinvolto in Cippà Trasporti?

Abbiamo attuato un esercizio di consultazione degli stakeholder selezionando un totale di **134** portatori di interesse di riferimento per Cippà Trasporti. Abbiamo riscontrato un'ottima percentuale di partecipazione, con 9 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.



STAKEHOLDER

Gli Obiettivi di Cippà Trasporti dell'Agenda 2030



4 QUALITY EDUCATION

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

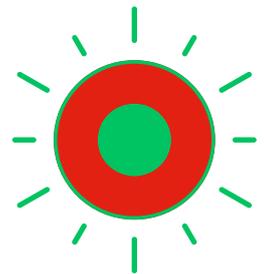
3 SALUTE E BENESSERE

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

MOLTO ALTA

ALTA

I target di Cippà Trasporti dell'Agenda 2030



SDG 4

MOLTO ALTA



4.3 Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.

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 Assicurarci che tutti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso 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.

SDG 8

MOLTO ALTA

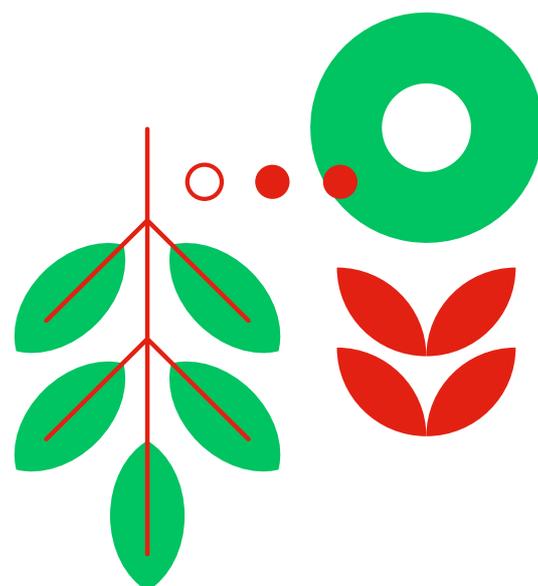


8.1 Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali.

8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione. **8.3** Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.

8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.

I target di Cippà Trasporti dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA	9 INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 	◆	<p>SDG 9</p> <p>9.4 Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali.</p> <p>9.5 Potenziare la ricerca scientifica e 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>
ALTA	3 SALUTE E BENESSERE 	◆	<p>SDG 3</p> <p>3.4 [...] Promuovere la salute mentale e il benessere.</p>
ALTA	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	◆	<p>SDG 12</p> <p>12.8 Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.</p>



Analisi di doppia materialità

In coerenza con l'impegno assunto da Cippà Trasporti e in considerazione del contributo diretto e indiretto ai target dell'agenda 2030 identificati con il **Purpose Mapping**, è stata condotta successivamente una valutazione basata sul principio della doppia materialità. L'analisi ha incluso l'identificazione degli impatti

attuali, sia positivi che negativi, e la valutazione dell'impatto finanziario, considerando sia i rischi che le opportunità. Ogni tematica è stata classificata secondo il suo grado di significatività (alta, media o bassa), fornendo così un quadro chiaro delle priorità strategiche per il business.

Area di sostenibilità e sotto-tematiche	Impatto attuale positivo	Impatto attuale negativo	Impatto finanziario - rischi	Impatto finanziario - opportunità
1. PROSPERITÀ ECONOMICA				
Crescita economica	Medio	Alto	Alto	Alto
Posti di lavoro dignitosi, imprenditorialità e supporto alle PMI	Alto	Alto	Alto	Alto
Ricerca, sviluppo e innovazione per aumentare la produttività	Alto	Medio	Alto	Alto
2. ISTRUZIONE & FORMAZIONE				
Accesso a un'istruzione accessibile, equa e di qualità (giovani e adulti)	Alto	Alto	Medio	Alto
Sensibilizzare alla sostenibilità (ESG)	Alto	Medio	Medio	Alto
Salute mentale e benessere	Alto	Alto	Medio	Alto
3. INNOVAZIONE				
Ricerca, sviluppo e innovazione per aumentare la produttività	Basso	Alto	Alto	Alto
Adottare tecnologie e processi industriali rispettosi dell'ambiente	Alto	Alto	Alto	Alto
Promuovere competenze per lavoro e impresa	Medio	Alto	Alto	Alto

Lo sviluppo sostenibile di Cippà Trasporti dell'Agenda 2030



PERSONE

4 QUALITY EDUCATION



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



PROSPERITA'

PIANETA



Cosa ti rende felice in Cippà?

Il poter parlare liberamente, avere la possibilità di 'dire' e di 'chiedere', al di là di ciò che riesco ad ottenere; alcuni colleghi non sono solo colleghi, ma amici.

| Collaboratore interno |

Sognavo di venire a lavorare in Cippà da quando l'ho conosciuta come corrispondente ormai 20 anni orsono; [...] la cosa che amo di più di questa azienda che non ho mai trovato altrove, è l'importanza che dà ad ogni singolo individuo di questa azienda, qui non sei un numero! Questa è la cosa che più amo, essere non solo parte di un qualcosa che ti riconosce e che ti dà valore, ma PARTE ATTIVA!

| Collaboratore interno |

Mi rende felice il senso di appartenenza che ho costruito in questi 20 anni. Cippà non è solo un luogo di lavoro, ma un ambiente in cui mi sento apprezzata sia a livello professionale che personale. L'attenzione al benessere dei dipendenti, l'investimento sul green e il continuo miglioramento dell'ambiente lavorativo fanno la differenza.

| Collaboratore interno |

La possibilità di poter esprimere le proprie attitudini professionali.

| Collaboratore interno |

CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

[B1; B10; B8; B2; C5; C6; C7; C9]

CIPPÀ TRASPORTI



The Winning Move

www.cippatrasporti.ch



La nostra identità aziendale

Il nostro Purpose Statement sintetizza questa filosofia: essere dinamici, essere movimento, in costante espansione. Unire saggezza e innovazione, trovare equilibrio tra conservazione e trasformazione.

Siamo energia, siamo evoluzione. Siamo sparkling.

La cultura di Cippà Trasporti è il cuore pulsante della nostra identità. Ci definiamo attraverso il dinamismo, il movimento continuo e la capacità di evolverci costantemente.

La nostra essenza risiede nell'equilibrio tra tradizione e innovazione, tra esperienza e creatività. Crediamo che il vero progresso nasca dall'unione tra saggezza e cambiamento, mantenendo sempre viva la scintilla che ci spinge a guardare avanti. Questi principi guidano ogni nostra decisione e ogni nostra azione, creando un ambiente in cui il talento si esprime liberamente e l'innovazione diventa il motore della crescita.

La nostra Mission:

“Trovare SEMPRE la soluzione”

La nostra Vision:

“Trasportare il futuro”

I nostri Valori:

“Passione, rispetto, coraggio, innovazione, cura nei dettagli, attenzione alle esigenze del cliente”.

L'attenzione ai dettagli e la cura nel soddisfare ogni esigenza del cliente sono per noi elementi essenziali in ogni spedizione.

Per questo, riteniamo fondamentale comunicare chiaramente la nostra vision, mission e i valori aziendali, affinché ogni membro dell'azienda, collaboratore e cliente comprenda la nostra direzione e i nostri obiettivi.

La nostra vision e mission prendono forma ogni giorno attraverso azioni concrete e misurabili.

Ogni decisione strategica e operativa è guidata dai nostri valori, integrati nei processi decisionali come pilastri fondamentali.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



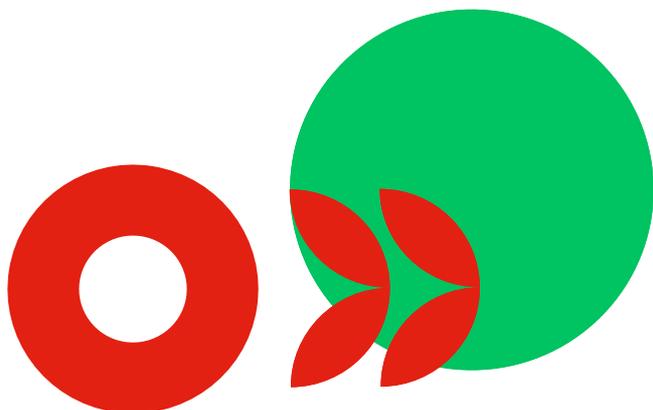
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Per garantire l'allineamento di tutti i collaboratori a questi principi, adottiamo KPI specifici rispetto alla nostra strategia, che riflettono e promuovono l'applicazione quotidiana dei nostri valori.



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



La nostra squadra nel 2024

Un'azienda di successo si costruisce su un team unito, dove collaborazione, fiducia e supporto reciproco trasformano ogni sfida in un'opportunità. Il nostro team è la forza che ci spinge avanti: una squadra affiatata che lavora con passione e determinazione, valorizzando le competenze di ciascuno. Insieme affrontiamo ogni sfida, sostenendoci a vicenda e condividendo l'entusiasmo per il nostro lavoro. Grazie a questo spirito, continuiamo a crescere e a raggiungere nuovi traguardi.



In Cippà Trasporti possiamo contare su ben 83 collaboratori, di cui 77 a tempo indeterminato, 1 stage, e 5 con contratti di apprendistato. Tra questi, 5 persone (il 6%) rientrano nel top management.



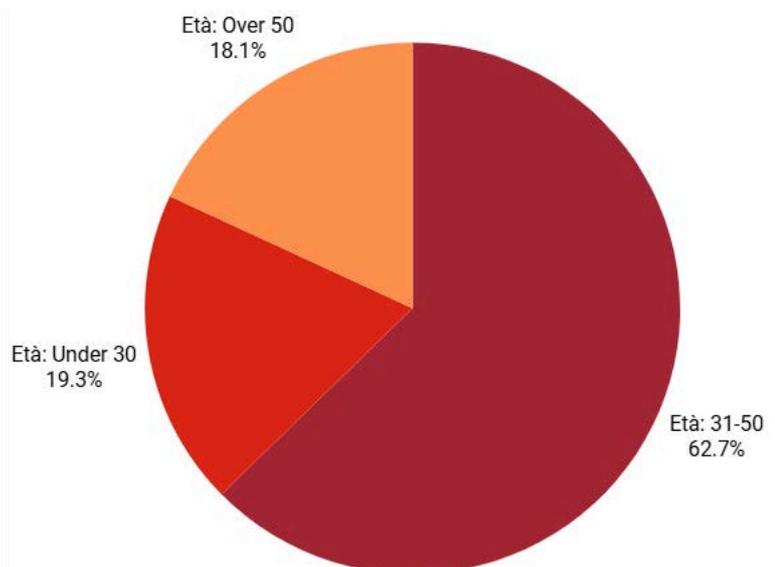


COLLABORATORI PER TIPOLOGIA	2024
Collaboratori a tempo indeterminato	77
di cui uomini	48
di cui donne	29
Collaboratori con contratti di stage / apprendistato	6
di cui uomini	6
di cui donne	0
Totale Cippà Trasporti	83

L'età media dei nostri collaboratori è ben bilanciata, attestandosi intorno ai 38,6 anni. La maggior parte del nostro team (63%) ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, garantendo un equilibrio tra esperienza e dinamismo. Il 18% dei collaboratori ha meno di 30 anni, portando freschezza e innovazione, mentre il 19% ha più di 50 anni, offrendo solidità e competenze maturate nel tempo.

Questa diversità generazionale rappresenta un valore aggiunto, favorendo uno scambio continuo di conoscenze e prospettive per il futuro.

COLLABORATORI INTERNI PER FASCIA D'ETA'	N. COLLABORATORI 2024
Under 30	15
31-50	52
Over 50	16
Età media	38,6



3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



4 QUALITY
EDUCATION



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



Il nostro team riflette pienamente il radicamento dell'azienda nel territorio svizzero, integrando al contempo professionalità con background culturali diversi. La presenza di collaboratori sia svizzeri che italiani arricchisce l'ambiente di lavoro, favorendo un dialogo costante tra esperienze complementari. Questa combinazione, unita alla nostra forte identità locale, ci consente di operare con uno spirito internazionale senza perdere il legame con il tessuto economico e sociale in cui affondano le nostre radici e verso cui orientiamo quotidianamente il nostro impegno.





Onboarding e nuove risorse

L'onboarding efficace delle nuove risorse in Cippà Trasporti è fondamentale per assicurare che ogni nuovo membro del team sia pienamente integrato e pronto a contribuire al nostro obiettivo comune, migliorando così la produttività e il morale aziendale.

Nel 2024, abbiamo implementato un processo di onboarding meticolosamente strutturato per tutti i nuovi ingressi, con lo scopo di integrare efficacemente i nuovi membri del team fin dal loro primo giorno, assicurando che siano ben informati e pronti a contribuire al successo aziendale.

Il processo include la condivisione di un organigramma dettagliato e della struttura aziendale, permettendo ai nuovi arrivati di comprendere chiaramente come si inseriscono nell'organizzazione e quali sono i punti di contatto chiave.

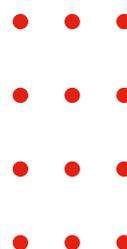
Abbiamo inoltre condiviso le buone pratiche aziendali per garantire che tutti i collaboratori siano allineati con i nostri standard operativi ed etici.

Per le prime due settimane, abbiamo inoltre preparato una pianificazione dettagliata che include task specifici da svolgere, gli orari di lavoro e le informazioni di contatto della persona di riferimento, per facilitare una transizione fluida e produttiva.

In aggiunta, abbiamo fornito una dispensa informativa sul GDPR e LPD (seguito da un test di apprendimento per verificare la comprensione e l'assimilazione), rafforzando così il nostro impegno verso la sicurezza e la privacy dei dati sia aziendali che personali.

Questi strumenti e risorse sono stati pensati per creare una base solida per i nuovi membri del team e per sostenere il loro sviluppo continuo all'interno dell'azienda.

L'arrivo di nuove risorse in azienda, infatti, contribuisce in modo sostanziale alla nostra crescita, apportando freschezza e nuove prospettive che arricchiscono il nostro ambiente lavorativo e rafforzano la nostra capacità di innovare e rispondere alle sfide del mercato.





Nel corso del 2024, abbiamo avuto 5 nuove persone che si sono unite a noi:

1 persona è entrata attraverso uno stage,
2 tramite apprendistato (assunti dopo uno stage breve, della durata di due o tre giorni ciascuno, destinati a giovani candidati interessati a posizioni di apprendistato – offerti ad un totale di 10 candidati), e altre 2 sono state assegnate direttamente al reparto Customer Service.

Queste assunzioni riflettono il nostro impegno nel potenziare i team chiave per migliorare la nostra offerta ai clienti.

D'altra parte, abbiamo registrato 3 uscite di collaboratori, includendo un licenziamento per giusta causa, una dimissione volontaria, e il mancato rinnovo di uno stage.

La durata media dei contratti attivi con i collaboratori è di 10 anni. Questo indica un notevole livello di stabilità e di impegno a lungo termine sia da parte dei collaboratori che dell'azienda, riflettendo una forte fiducia reciproca e un ambiente lavorativo solido dove le persone possono crescere professionalmente e contribuire significativamente agli obiettivi aziendali nel corso del tempo.

Risorse in ENTRATA e in USCITA in Cippà Trasporti 2024	N°	Motivazione
ASSUNTI	5	Ampliamento dell'organico
CESSATI	3	1 per fine contratto a stage, 1 per dimissioni volontarie, 1 licenziato per giusta causa



Governance agile: il modello Bamboo per un futuro flessibile

Cippà Trasporti è un gruppo di società costituito da due realtà distinte. Cippà Trasporti S.r.l. S.B., avente sede a Como 22100, in via Via Mentana, 1; Cippà Trasporti SA, Via M. Comacini, 7 6830 Chiasso (CH)

La nostra leadership guida l'azienda con un approccio pratico e informato, sostenendo la crescita e l'innovazione attraverso decisioni strategiche e inclusive. In Cippà Trasporti, la composizione e la diversità degli organi di amministrazione, direzione e controllo evidenziano un mix equilibrato tra soci interni e membri esterni, riflettendo un modello di governance inclusivo e aperto a influenze esterne.

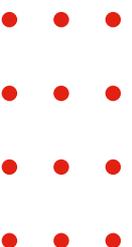
Il Consiglio di Amministrazione (CDA) è composto da **Roberta Cippà Cavadini**, nonché proprietaria, insieme a **Bruno Paniale** e **Fabio De Martino**, entrambi esterni all'organizzazione e con ruolo nonexecutive, che apportano prospettive esterne e competenze specializzate.

Parallelamente, l'organizzazione segue un modello "BAMBOO", paragonabile al direttivo (composta totalmente da membri executive), che è caratterizzato da una struttura circolare, resistente e flessibile, simile al bamboo.

Questo modello favorisce la resilienza e la capacità di adattamento, promuovendo la collaborazione trasversale anziché una gerarchia rigida e verticale (il modello "quercia").

Le figure chiave di questa struttura sono:

- **Angelo Betto** come CEO
- **Silvia Parmigiani** alla direzione delle risorse umane (HRO)
- **Fabrizio Panzeri** nel settore ICT
- **Matteo Seneca** come responsabile commerciale,
- **Stefania Ronchi** responsabile dell'amministrazione e delle finanze
- **Alessandro Monti** responsabile operativo,
- **Maikol Soares**, responsabile di web e marketing.



3 SALUTE E BENESSERE



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

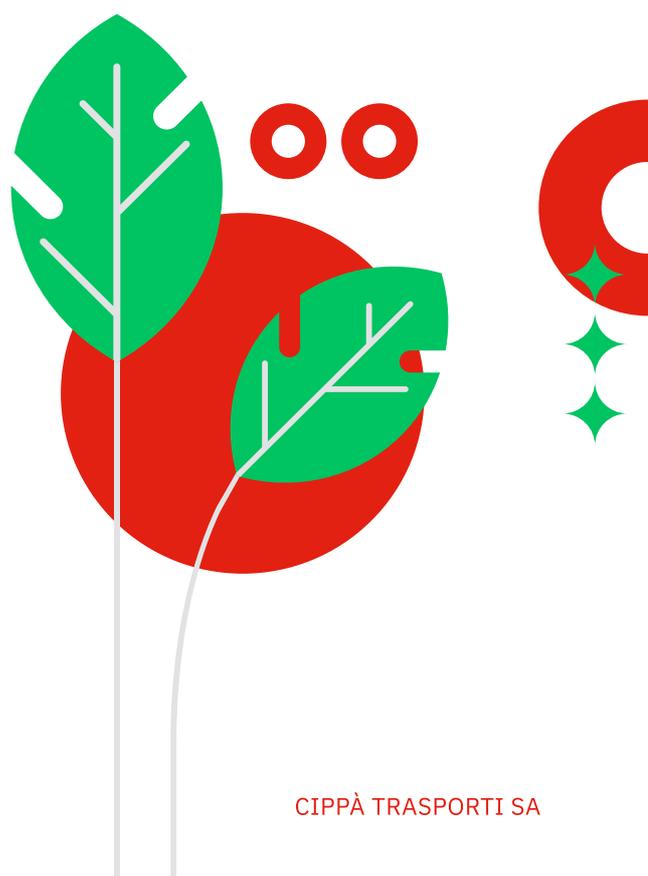


Il tempo medio di permanenza in azienda dei membri del team “BAMBOO” è di circa 12,4 anni: questo riflette un elevato livello di esperienza e dedizione all'interno del gruppo direttivo, e non solo testimonia la stabilità della nostra organizzazione ma anche il loro impegno verso la missione aziendale e il loro contributo indispensabile al successo continuo dell'azienda.

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo giocano un ruolo cruciale nella sorveglianza delle procedure che gestiscono i rischi, gli impatti e le opportunità legate alla sostenibilità.

Ogni settore di Cippà Trasporti è guidato da un responsabile, e tutti i responsabili sono membri del BAMBOO: questo approccio assicura che la leadership di ogni dipartimento sia direttamente coinvolta nel processo decisionale e nella gestione delle politiche di sostenibilità.

Per ulteriori dettagli sull'organigramma aziendale e su come la governance si impegna nella prevenzione della corruzione e nella tutela della legalità, si rimanda all'Appendice del presente documento.





Partecipazione e condivisione

La partecipazione attiva e la comunicazione efficace sono pilastri fondamentali in azienda, poiché creano un ambiente di lavoro collaborativo dove idee e informazioni circolano liberamente, contribuendo al successo collettivo e alla crescita individuale.

In Cippà Trasporti, siamo convinti dell'importanza di riconoscere e celebrare insieme i successi raggiunti.

Nel 2024, questo coinvolgimento si è manifestato attraverso riunioni di reparto e riunioni aziendali generali, durante le quali sono stati condivisi con trasparenza i risultati e i numeri aziendali.

Questo approccio alla comunicazione, che perdura da almeno 10 anni, ha l'obiettivo di mantenere tutti i membri del team informati sull'andamento dell'azienda e consapevoli dei risultati ottenuti, rafforzando così il senso di appartenenza e la motivazione di ogni singolo collaboratore.

*dato basato sulle risposte di 70 collaboratori.
Un punteggio che rientra tra 11 e 30 si colloca fermamente nella fascia positiva, vicino al livello di eccellenza.

Nel 2024, Cippà Trasporti ha adottato vari approcci per misurare e potenziare il coinvolgimento dei collaboratori, attuando diverse metodologie per raccogliere feedback e identificare il livello di engagement del team:

1. Sondaggi sulla Sostenibilità:

Per noi, l'ascolto attivo è un elemento fondamentale nella gestione delle risorse umane. Oltre a creare costantemente momenti informali dedicati all'ascolto, nel 2024, abbiamo inserito nel questionario del Purpose Mapping una domanda relativa all'Employee Net Promoter Score (eNPS). Questo ci ha permesso di misurare quantitativamente il grado di soddisfazione dei collaboratori all'interno di Cippà Trasporti. Inoltre, nello stesso questionario, ogni collaboratore ha avuto la possibilità di lasciare, in modo del tutto anonimo, commenti e 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 al nostro percorso di crescita e sviluppo.

***eNPS 2024 = 27,1**



2. KPI di Coinvolgimento:

Ogni collaboratore riceve, all'inizio dell'anno, specifici KPI determinati dall'organizzazione, con l'aggiunta di un KPI scelto personalmente dal collaboratore stesso. A metà dell'anno, è programmato un incontro di valutazione intermedia (mid-year review) dove i collaboratori sono invitati a effettuare un'autovalutazione, che viene poi condivisa e discussa con il proprio responsabile, e lo stesso accade a fine anno; questo consente una riflessione approfondita sui risultati raggiunti e sulle aree su cui concentrare ulteriori sforzi. Attraverso questo metodo, l'azienda può identificare se le competenze attuali sono sufficienti per affrontare le sfide della sostenibilità o se è necessario ricorrere a ulteriori formazioni o all'assunzione di esperti esterni.

3. Feedback 1:1 e Riunioni Meno Formali:

Per garantire una comunicazione aperta e continua, abbiamo organizzato incontri individuali e riunioni meno formali, dove i collaboratori hanno avuto la possibilità di esprimere liberamente opinioni, preoccupazioni e idee.

4. Disponibilità dei Manager:

I manager sono stati resi ampiamente disponibili per discutere qualsiasi questione con i collaboratori, assicurando supporto e ascolto attivo per facilitare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

5. Surveys:

Oltre al Purpose Mapping, abbiamo implementato altre indagini per sondare diverse aree di interesse e preoccupazione all'interno dell'organizzazione.





Inoltre, abbiamo dedicato particolare attenzione alle attività di team building, puntando a rafforzare la coesione e il senso di appartenenza tra i collaboratori attraverso due iniziative principali: il Progetto Apprendisti e il programma Forward to the Future.

- Il **Progetto Apprendisti** ha coinvolto i giovani della nostra azienda in una serata di costruzione di un terrario, un'attività che ha combinato creatività e consapevolezza ambientale.

Questo evento si è svolto in un contesto informale, in un locale, e ha avuto inizio con un aperitivo, creando un ambiente rilassato e propizio alla collaborazione.

La realizzazione del terrario è stata supportata da Pro Juventute, un'associazione che ha fornito risorse e assistenza, rendendo l'esperienza sia educativa che divertente per gli apprendisti. - Parallelamente, abbiamo lanciato il programma Forward to the Future, rivolto a una selezione di 9 a 13 persone, tra cui tutti i membri del BAMBOO e i responsabili di reparto.

Questo programma si è focalizzato sulla strategia e sul futuro dell'azienda, offrendo ai partecipanti l'opportunità di allontanarsi dalle attività quotidiane e concentrarsi su visioni a lungo termine e obiettivi strategici.

Le sessioni si sono tenute fuori dall'orario lavorativo nella sala corsi C-SCHOOL, per assicurare che i partecipanti potessero immergersi completamente nel processo senza distrazioni.

Queste attività di team building hanno avuto un impatto significativo, non solo migliorando le competenze individuali dei partecipanti ma anche consolidando la cultura aziendale, con un forte enfasi sulla collaborazione, innovazione e sostenibilità.





In aggiunta, il C-Day rappresenta un altro momento cruciale di condivisione aziendale. Si tratta di una giornata di team building organizzata ogni anno in estate, a metà luglio o agosto. L'evento del 2024 si è svolto nel suggestivo castello di Casiglio, trasformando il suo parco in una festa estiva coinvolgente non solo per i collaboratori ma anche per le loro famiglie.

Nel corso del 2024 abbiamo anche valorizzato significativamente gli spazi dedicati alla socializzazione dei collaboratori, arricchendo la vita aziendale con momenti di condivisione e relax che rafforzano il senso di comunità e appartenenza all'azienda.

Uno dei principali spazi di socialità è la nuova area Break, situata in un appartamento aperto e luminoso nel palazzo aziendale, ma distinto dai piani della direzione per garantire un ambiente più informale e disteso.

Questo spazio open space è dotato di ampi tavoli e una cucina ben attrezzata, dove i collaboratori possono organizzare pranzi, cene o semplici pause caffè, ed è diventato un punto di ritrovo fondamentale per il relax e la socializzazione durante la giornata lavorativa.



3 SALUTE E BENESSERE



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Durante il C-Day l'atmosfera è rallegrata da musica dal vivo, creando un'esperienza unica e molto apprezzata.

L'organizzazione di quest'evento è curata da un team interno, con il supporto del comune, e si svolge di venerdì per rispettare il tempo libero del weekend dei partecipanti.

Altrettanto importante è stata la celebrazione della "Luce della Pace", un evento che da quindici anni illumina il periodo natalizio. Questa tradizione ha origine da un movimento scout, che porta una fiamma da Gerusalemme a vari punti del mondo, inclusa Lugano, in Svizzera.

Da lì, la luce viene trasportata alla sede di Cippà Trasporti, dove collaboratori, clienti e passanti possono accendere le proprie candele dal candelabro coperto messo a disposizione.

L'evento è arricchito da vin brulé, panettone e musica, creando un momento di festa e condivisione che rafforza ulteriormente i legami all'interno dell'azienda e con la comunità locale.

Anche per questo evento, un team dedicato si occupa di tutti gli aspetti organizzativi, dalla preparazione del cibo alla sistemazione dei tavoli forniti dal comune.



3 SALUTE E BENESSERE



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Cippà Trasporti incoraggia la creazione di legami umani e professionali tra i collaboratori, riconoscendo il valore delle relazioni all'interno del contesto lavorativo. Gli eventi promossi dall'azienda rappresentano non solo occasioni per socializzare e divertirsi insieme, ma anche momenti significativi in cui ciascun collaboratore può sentirsi parte di una realtà che valorizza la comunità aziendale e ne celebra il legame con il territorio.



PERSONE

[B9; B10; B2]





Investire sui talenti tramite la formazione

La formazione continua in Cippà Trasporti è essenziale per garantire che ogni membro del team non solo mantenga le proprie competenze aggiornate, ma anche per stimolare l'innovazione e migliorare costantemente le prestazioni complessive dell'organizzazione.

La formazione dei nostri collaboratori è un elemento intrinseco alla filosofia di Cippà Trasporti.

Da sempre, la direzione ha riconosciuto l'importanza di investire nell'apprendimento continuo, alimentato dalla consapevolezza che il sapere rappresenta il motore del progresso e l'essenza del nostro know-how aziendale.

In un contesto in rapida evoluzione, formare il personale non è solo una scelta strategica, ma una necessità vitale per restare competitivi, trasformando l'energia positiva in obiettivi concreti e stimoli nuovi.

Per quanto riguarda il coinvolgimento dei collaboratori nella scelta dei training e dei corsi di formazione, adottiamo un approccio partecipativo: i nostri collaboratori sono invitati a esprimere le loro esigenze e interessi formativi, contribuendo attivamente alla definizione del piano di formazione.

Questo processo non solo assicura che i contenuti formativi siano pertinenti e aggiornati rispetto alle esigenze del settore e delle singole professionalità, ma rafforza anche l'engagement del team, che si sente direttamente coinvolto nel proprio percorso di crescita e sviluppo professionale.

La responsabilità di questo piano poi è affidata al responsabile delle risorse umane, che si occupa della sua elaborazione e aggiornamento, e viene documentato attraverso un sistema che include sia una programmazione preventiva, sia un resoconto a consuntivo degli interventi effettuati, il che permette di monitorare l'efficacia e l'adeguatezza delle attività formative rispetto alle esigenze aziendali e individuali.



Inoltre, tra gli indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi alla formazione, è stabilito che almeno il 75% dei corsi pianificati, disponibili nella piattaforma aziendale apposita, debba essere effettivamente svolto ogni anno.

Questo obiettivo contribuisce a garantire un impegno costante nell'aggiornamento e nell'arricchimento delle competenze del personale, con l'introduzione di nuovi corsi ogni anno per rispondere dinamicamente alle evoluzioni del settore e alle esigenze dell'azienda.

Nel 2024, abbiamo investito in un programma di formazione ampio e diversificato, dedicando tra 1.000 e 2.000 ore all'anno per lo sviluppo professionale di 83 collaboratori.

Questa varietà nel tempo dedicato riflette la flessibilità del piano formativo, progettato per rispondere sia alle esigenze dell'intera organizzazione sia a quelle di specifici ruoli o individui. Il piano di formazione ha coperto un'ampia gamma di tematiche, suddivise in hard skills e soft skills, tra cui:

Hard Skills

- **Corsi di Lingue:** per migliorare le competenze linguistiche, essenziali in un contesto internazionale; i corsi sono stati svolti dalla scuola OltreLingua e SpedlogSwiss.
- **Corso sull'Intelligenza Artificiale e Chat GPT:** per stare al passo con le evoluzioni tecnologiche e migliorare l'efficienza attraverso l'automazione.
- **Piattaforma E-learning C-SCHOOL:** rivolta a tutti i collaboratori assunti, apprendisti e neoassunti per sostenerli nello sviluppo delle competenze tecniche, trasversali e strategiche; sono inoltre disponibili corsi di formazione svolti da diversi ruoli aziendali, sui valori aziendali sugli strumenti, sulle tematiche di sostenibilità, sulle pratiche virtuose e sui mestieri dell'azienda.
- **Forum Business World:** eventi e workshop per discutere tendenze e innovazioni nel mondo degli affari.



Soft Skills

- **Corso sulla Leadership Autentica:** per sviluppare capacità di gestione e leadership efficaci, rivolto ai responsabili dell'organizzazione.
- **Corso NextGen:** programmi destinati ai giovani talenti (in particolare under 25) per prepararli a ruoli di maggiore responsabilità.
- **C-Connettiamo:** rivolto ai collaboratori under 30, offrendo loro l'opportunità di ideare e guidare nuovi progetti e iniziative, contribuendo significativamente all'innovazione aziendale. Inoltre, hanno avuto il ruolo di relatori durante le riunioni aziendali, condividendo le loro nuove competenze e visioni con il resto dell'organizzazione.
- **Percorsi di Coaching:** sessioni individualizzate per migliorare performance e gestione personale, svolti da professionisti e società esterni come Devup, Tessa e Antonello Usai.
- **Academy:** accessibile a tutta l'organizzazione; in questo progetto alcuni collaboratori hanno creato e sono diventati relatori dei corsi e dei materiali formativi presenti nella C-SCHOOL.
- **Sociocrazia:** formazione su un modello organizzativo che promuove decisioni condivise e responsabilità collettive.

WOBI World Business Forum:

Leader globale nei contenuti di business, ispira la crescita manageriale.

La formazione si è svolta in vari formati, inclusi corsi in aula, online e attraverso e-learning, garantendo accessibilità e flessibilità per tutti i collaboratori, indipendentemente dal genere (anche se abbiamo riscontrato un più alto coinvolgimento delle nostre collaboratrici di genere femminile).

Genere	N° medio di ore di formazione
Donne	52
Uomini	28
Totale Collaboratori	18

Budget 2024(CHF/EUR)	% Utilizzata
224.509, 48 CHF (ca 208,793.82 EUR)	94



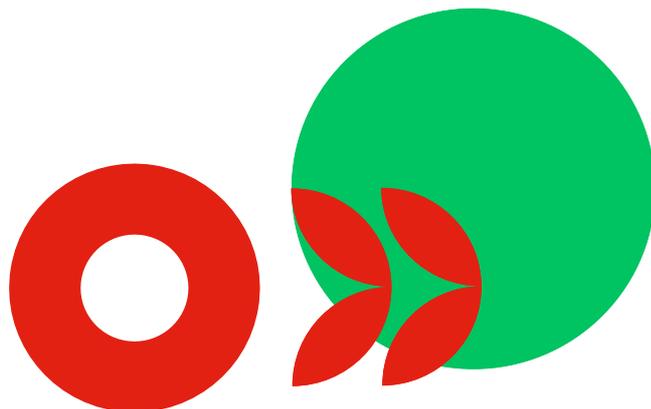
Inoltre, nel 2024, il 22% dei collaboratori di Cippà Trasporti ha partecipato a programmi di formazione specificamente mirati al loro sviluppo di carriera.

Questo dimostra il nostro impegno significativo nel supportare le ambizioni professionali dei nostri collaboratori, offrendo opportunità formative che non solo aumentano le competenze tecniche e interpersonali, ma che sono anche direttamente allineate con i percorsi di crescita individuale e le aspirazioni future; ad esempio nel 2024 abbiamo visto alcune promozioni significative all'interno del nostro team, specificatamente, abbiamo nominato un nuovo responsabile Amministrativo e un nuovo responsabile per l'area delle Risorse Umane (HRO).

Questo approccio è essenziale per motivare i collaboratori e per mantenere un ambiente lavorativo dinamico dove il talento viene continuamente sviluppato e valorizzato, preparando Cippà Trasporti a rispondere con efficacia alle sfide future del mercato.

Statistiche sulla salute e Sicurezza sul Lavoro	2024
Decessi a causa di infortuni e malattie legate al lavoro	0
Infortuni sul lavoro	0
Malattie legate al lavoro	0
Giorni persi per infortuni sul lavoro	0

Infatti, nel 2024, il nostro approccio alla formazione sulla sicurezza ha subito un'evoluzione significativa rispetto agli anni precedenti. Ad esempio, nella S.r.l. italiana abbiamo registrato una partecipazione attiva ai corsi offerti da MCQ, consulente per la sicurezza, che ha fornito formazione su aspetti cruciali come il primo soccorso e l'uso corretto delle attrezzature.





Pari opportunità ed etica aziendale

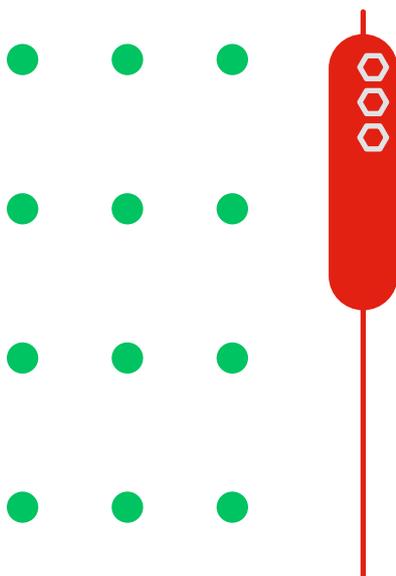
L'impegno per le pari opportunità in azienda è fondamentale per garantire che tutti i collaboratori abbiano accesso equo a risorse, formazione e avanzamenti di carriera, creando un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso della diversità di ciascuno.

Attualmente, non disponiamo di policy interne scritte in modo formale su temi come discriminazione o whistleblowing; tuttavia, questi argomenti sono regolarmente affrontati e integrati nelle pratiche aziendali attraverso diverse iniziative informali.

Durante le riunioni di valutazione dei KPI con i manager, si discutono questioni relative alla discriminazione e ad altre tematiche legate alle risorse umane, garantendo che questi importanti argomenti siano trattati e considerati nel contesto della performance e dello sviluppo dei collaboratori.

Inoltre, in momenti formativi dedicati, come quelli per imparare a dare feedback efficace, emergono e vengono esplorate le questioni di diversità e inclusione: questi incontri sono cruciali per sensibilizzare i collaboratori e per integrare principi di equità e rispetto reciproco nel quotidiano.

Il nostro impegno costante su questi temi è stato dimostrato nel 2024 dall'assenza di qualsiasi tipo di reclamo o incidente legato alla discriminazione, traguardo che ci riempie di orgoglio e rinforza la coesione e lo spirito di appartenenza alla Cippà Trasporti.





Numero di Reclami presentati attraverso i canali attivi nel 2024	
Cippà Trasporti	0 segnalazioni ricevute

Guardando al futuro, e in considerazione dell'uscita di alcune figure tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, stiamo pianificando l'ingresso di nuove risorse. Le nostre priorità di inserimento si concentreranno in ambito commerciale e nei reparti di produzione e montaggio strutture, per continuare a sostenere la crescita e lo sviluppo dell'azienda.

Ci impegniamo inoltre per offrire una serie di benefici assicurativi e previdenziali, andando oltre le normative di base svizzere per garantire maggiore sicurezza e supporto al suo personale:

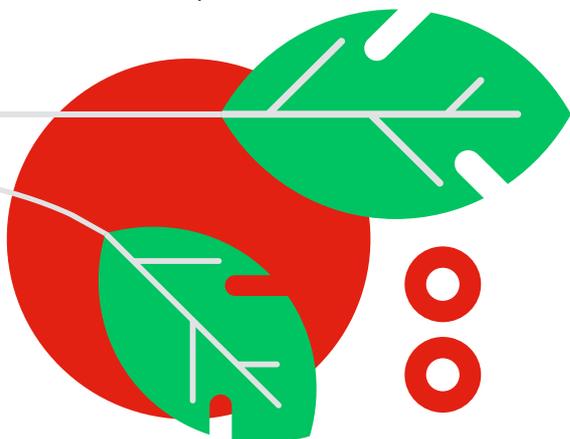
1. Assicurazioni Complementari:

Tutti i collaboratori beneficiano di un'assicurazione complementare infortuni e di un'assicurazione per la perdita di guadagno in caso di malattia.

Queste assicurazioni, sebbene facoltative in Svizzera, sono fornite dall'azienda per offrire una protezione aggiuntiva che supera il livello standard di copertura.

2. Previdenza Professionale LPP:

Rispetto al Trattamento di Fine Rapporto (TFR) italiano, la previdenza professionale LPP è gestita in modo migliorativo rispetto al minimo legale svizzero, assicurando ai dipendenti condizioni più favorevoli per il loro futuro pensionistico





3. Congedo Parentale:

In conformità alle normative svizzere, Cippà Trasporti offre due settimane di congedo parentale per maternità, a conferma del nostro concreto impegno nel sostenere i genitori nei momenti più importanti della vita familiare. In merito al congedo per figli, adottiamo un approccio flessibile: anziché seguire una rigida politica di conteggio, valutiamo ogni situazione individualmente, offrendo soluzioni personalizzate — come giornate di lavoro da remoto — che favoriscano il benessere dei collaboratori e delle loro famiglie.

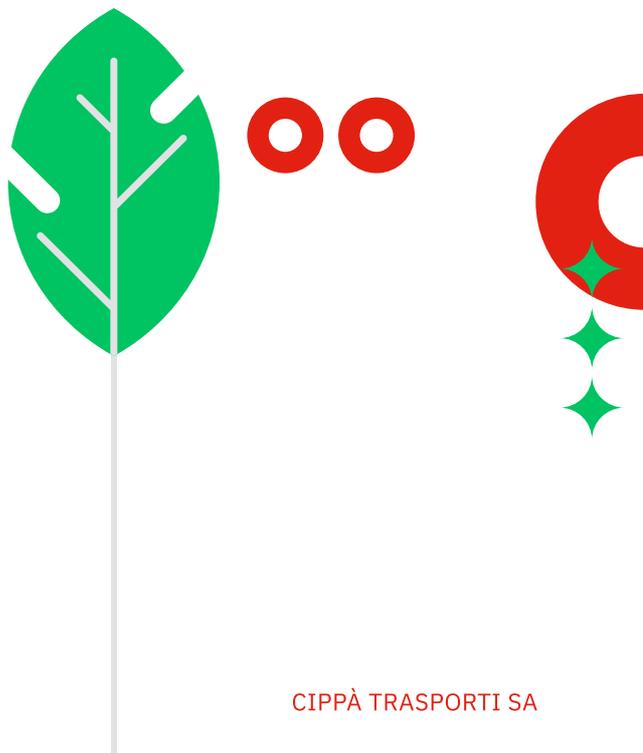
Questa flessibilità evidenzia l'importanza che l'azienda attribuisce al bilanciamento tra vita lavorativa e responsabilità familiari, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo.

In termini numerici, durante l'anno, è stato assegnato il congedo per motivi familiari ad una collaboratrice.

4. Pensionamento:

Non esiste un piano specifico per il pensionamento anticipato, ma il pensionamento è gestito in conformità con le normative svizzere, garantendo ai collaboratori il rispetto dei loro diritti previdenziali.

Questo approccio alla sicurezza sociale e previdenziale contribuisce a un senso di stabilità e fiducia all'interno dell'organizzazione; sebbene nel 2024 non ci sia stato nessun collaboratore con disabilità, siamo sempre attenti al supporto delle diverse esigenze che possano emergere in futuro.

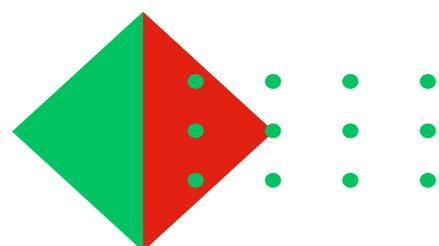
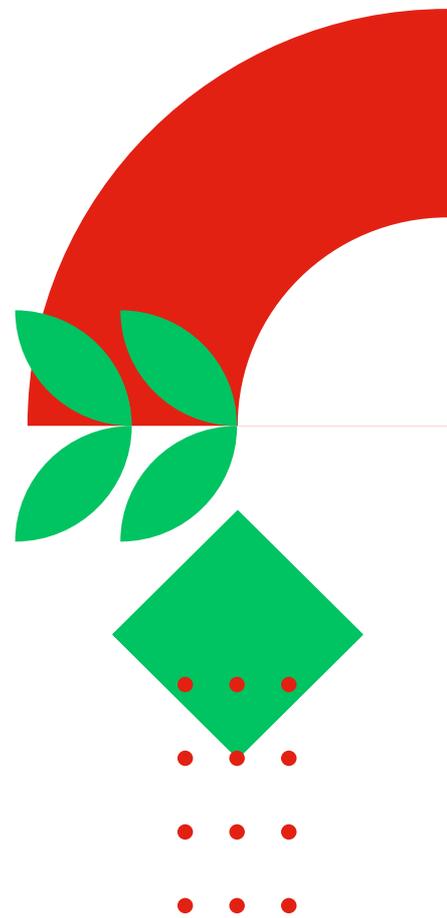




La seguente tabella conferma il nostro impegno costante nel creare un ambiente di lavoro che valorizza e protegge i nostri dipendenti:

Indicatore	2024
Importo delle multe materiali, delle sanzioni e dei risarcimenti per danni a seguito di violazioni di fattori sociali e di diritti umani	0
Numero di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani (lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di essere umani, discriminazione)	0
Divulgazione dello stato degli incidenti e/o dei reclami e delle azioni intraprese	0

Nel 2024, abbiamo anche assicurato che tutti i collaboratori, sia dipendenti che non, fossero remunerati adeguatamente secondo i benchmark del settore; in particolare, i salari erano regolati dal Contratto Normale di Lavoro degli Spedizionieri, conformemente alla normativa sui salari minimi in Svizzera.



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

Disegnerei una curva sinusoidale ripetuta, con le ampiezze pronunciate, sia verso l'alto che verso il basso.

| Collaboratore interno |

Rappresenterei Cippà come un grande albero con radici forti, che rappresentano la sua storia e i suoi valori. I rami si allungano in tante direzioni, simbolo di crescita, innovazione e nuove opportunità. Le foglie sempre verdi ricordano il suo impegno per la sostenibilità e il benessere delle persone.

| Collaboratore interno |

Parlando con il mio responsabile e con l'HR, ho parlato del mio reparto come ad un giardino dove ci sono un sacco di piante diverse sia per caratteristiche che per necessità e potenzialità. Quindi direi che disegnerei CIPPA' così, come un grande giardino dove ci sono un sacco di piante e fiori differenti!

| Collaboratore interno |

Viandante sul mare di nebbia - Caspar David Friedrich

| Collaboratore interno |

PROSPERITÀ

[B1; B2; C1; C2]





Sviluppo e crescita aziendale

Riconosciamo l'importanza della distribuzione del valore, prodotto con le nostre attività, agli stakeholder, coloro che, a vario titolo, direttamente e indirettamente, hanno contribuito alla sua creazione.

L'analisi del valore economico generato e distribuito evidenzia il flusso di risorse prodotte dall'azienda ed indirizzate ai propri dipendenti, fornitori, azionisti e finanziatori, pubblica amministrazione e comunità, nonché quelle trattenute dall'azienda per autofinanziarsi.



Cippà Trasporti ha generato un valore di produzione nel 2024 di:

Oltre 30
Milioni €



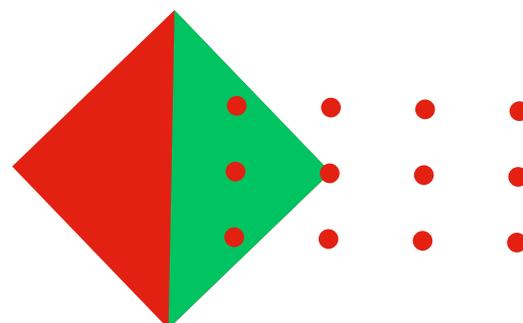
Nel triennio 2022–2024, abbiamo mantenuto una performance economica complessivamente stabile sia per la S.r.l. che per la SA.

Il 2024, considerato lo scenario geopolitico internazionale e la flessione delle economie tradizionalmente trainanti il settore dei trasporti, è stato un anno che ha richiesto di porre particolare cura nella valutazione delle opportunità commerciali e nella gestione della relazione con i nostri fornitori trasportatori per assicurare un bilanciamento equo e sostenibile del valore generato tra domanda e offerta.

L'anno, pertanto, ha rappresentato una fase di consolidamento, caratterizzata da una gestione attenta e orientata alla continuità operativa, confermando la solidità del nostro modello aziendale e la capacità di assicurare affidabilità e stabilità nel tempo.

La prosperità della nostra catena di business si fonda sulla capacità di creare valore in ogni fase del processo logistico e di trasporto. Il nostro ruolo principale è quello di fungere da intermediario efficiente, garantendo un flusso di lavoro ottimizzato e altamente performante per i nostri clienti.

La nostra attività si sviluppa attraverso quattro fasi fondamentali: l'acquisizione del cliente, la pianificazione e organizzazione delle operazioni, l'esecuzione delle spedizioni e l'assistenza postservizio.





Un ecosistema logistico integrato e responsabile

La nostra catena del valore si fonda su efficienza, trasparenza e collaborazione lungo l'intero ecosistema. Ogni fase, dalla selezione dei fornitori fino alla consegna finale, è progettata per generare valore, ridurre inefficienze e garantire la conformità normativa. L'affidabilità e la competitività sono i pilastri del nostro lavoro: monitoriamo costantemente i servizi per minimizzare ritardi e ottimizzare costi e processi.

Operiamo in settori complessi come produzione, ingegneria, automotive e industria, offrendo soluzioni logistiche avanzate per supportare la crescita dei clienti con efficienza e sicurezza.

La qualità del nostro servizio si riflette nella soddisfazione dei clienti: il nostro indice NPS (Net Promoter Score) nel 2024 ha raggiunto il valore di **48,6** (valore che rientra nella fascia di punteggio ottima)*.

*Valori dell'NPS:

- >0: valutare azioni di miglioramento
- 0-10 accettabile
- 11-30 positivo
- 30-70 ottimo
- >70 eccellente

La nostra rete si estende in tutta Europa, un mercato strategico per la nostra espansione. Nel corso dell'anno abbiamo gestito 20.993 clienti, con la Svizzera che si conferma un hub cruciale per i flussi internazionali: il 60% delle movimentazioni è diretto verso l'Unione Europea, mentre il restante 40% è destinato all'Italia.

Pur senza una policy formalizzata, stiamo sviluppando un piano per integrare criteri di sostenibilità nei contratti di fornitura. I fornitori sono valutati attraverso una scheda di ranking che considera aspetti operativi, contabili, ambientali e sociali, garantendo chiarezza e correttezza nei rapporti.

Indicatore	2024
Tempo medio di pagamento	60 giorni fine mese (entro 10 giorni della scadenza)
I pagamenti avvengono secondo le condizioni contrattuali stabilite	100%
Procedimenti giudiziari per ritardi di pagamento	Nessun procedimento giudiziario in corso legato a ritardi nei pagamenti. Le nostre prassi di pagamento sono trasparenti e rispettose degli accordi contrattuali



Rotte Innovative: l'Innovazione come bussola strategica

Nel 2024, l'innovazione ha rappresentato il principale motore della nostra evoluzione, guidando un processo di trasformazione strategica volto a costruire un sistema logistico integrato, sostenibile e orientato al valore.

Abbiamo investito in strumenti digitali avanzati, nuovi modelli organizzativi e strategie consulenziali su misura, con l'obiettivo di evolverci da meri esecutori a veri partner strategici per i nostri clienti. L'approccio personalizzato ha permesso di rispondere efficacemente alle esigenze specifiche di ciascun interlocutore, migliorando efficienza e competitività nel settore dei trasporti internazionali.

Tra le principali iniziative introdotte figurano la creazione di Business Unit interne per favorire il trasferimento di competenze, il potenziamento dell'architettura digitale per una maggiore efficienza operativa, e l'adozione di un software per il calcolo delle emissioni, a supporto della sostenibilità ambientale.

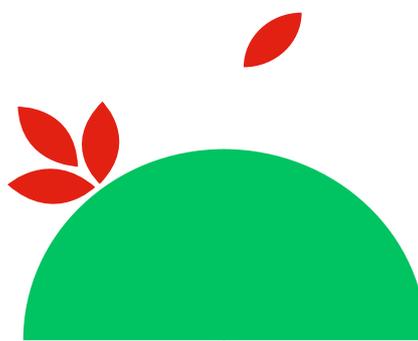
Nel 2024, abbiamo inoltre investito in strategie di marketing avanzate e nuovi strumenti digitali per migliorare l'efficienza operativa e le relazioni con i clienti. Per supportare l'innovazione interna, abbiamo lanciato la piattaforma C-School con 40 corsi su competenze tecniche, soft skill e hard skill. Iniziative come il progetto C-Star e il programma Next Gen hanno creato spazi per la condivisione di idee e la crescita professionale, rafforzando la visione strategica dell'azienda.

Abbiamo anche introdotto il C-Store, una rete che facilita l'interazione tra clienti e stakeholder, creando sinergie commerciali di grande valore.

Nel 2024, abbiamo partecipato a fiere come Greenlogistics Padova, Breakbulk Rotterdam, Bangkok ALN e Transpotec Logitec Milano City.



L'innovazione è stata il motore della nostra crescita, grazie a nuove tecnologie e alla formazione continua, preparandoci a sfide future con un approccio strategico e sostenibile.





Area d'Intervento	Progetto Implementato	Descrizione
Marketing e Digitalizzazione	Integrazione Big Data e Ai per marketing e comunicazione	Analisi avanzata dei mercati internazionali tramite Big Data e Ai, migliorando la segmentazione e la creazione di campagne mirate. I dati sono stati condivisi con i team di marketing, commerciale e direzione.
	Automazione delle campagne PPC (Pay-Per-Click) con CRM Business Central	Collegamento tra performance pubblicitarie e CRM per migliorare il tracciamento delle conversioni, ottimizzare il budget e aumentare la redditività delle Ads.
	Marketing basato su Personalizzazione e Predictive Analytics	Introduzione di strumenti predittivi per anticipare le esigenze dei clienti e personalizzare le offerte di trasporto, migliorando engagement e rendendo l'esperienza del cliente più fluida ed efficace.
	Espansione della Brand Awareness con contenuti strategici	Rafforzamento della presenza su LinkedIn con post mirati, case study e white paper per consolidare la nostra leadership nel settore trasporti e logistica.
	Collaborazioni e formazione nel marketing digitale	Partnership con SpedLogSwiss Sezione Ticino per eventi di networking e formazione sulla digitalizzazione nei trasporti. Partecipazione alla Digital Strategies Academy per testare nuove strategie.
Salute e Sicurezza	Miglioramento della qualità dell'aria nei locali aziendali	Introduzione del sistema di riciclo dell'aria nei due locali a maggiore densità di persone, migliorando il benessere dei dipendenti.
Innovazione nei Processi e nei Modelli Organizzativi	Creazione del reparto Project HRO	Fusione del reparto eccezionale con il reparto mare e aereo per ottimizzare la gestione dei progetti complessi nel settore dei trasporti.



L'amore verso il nostro territorio

La nostra presenza sul territorio si esprime attraverso il coinvolgimento attivo in iniziative che rafforzano il senso di appartenenza e collaborazione all'interno del nostro settore.

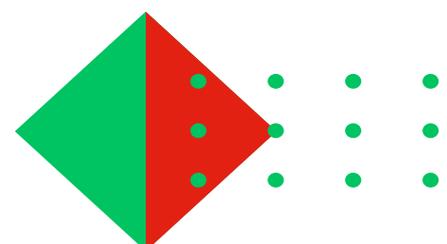
Grazie alla nostra associazione di categoria, partecipiamo regolarmente a eventi ludici come serate di bowling, karaoke e cene a tema. Questi momenti di svago rappresentano un'importante occasione per creare sinergie positive, facilitando il dialogo e il confronto tra professionisti che "parlano la stessa lingua".

Oltre all'aspetto ricreativo, queste iniziative favoriscono lo sviluppo di soluzioni condivise e collaborazioni inaspettate, contribuendo alla crescita professionale e al miglioramento del nostro network.

Inoltre, collaboriamo attivamente con Pro Juventute, un'associazione svizzera che supporta le aziende nel percorso di apprendistato.

Nell'ambito di questa collaborazione, abbiamo organizzato una cena speciale in cui tutti gli apprendisti, insieme ai loro formatori, hanno avuto l'opportunità di partecipare a un'attività creativa e formativa: la realizzazione di un terrario.

Questo evento ha rappresentato non solo un momento di aggregazione, ma anche un'opportunità per rafforzare il legame tra apprendisti e formatori, incentivando lo spirito di squadra e la crescita personale e professionale.



Come immagini la Cippà fra 10 anni?

La immagino ancora più innovativa e attenta alla sostenibilità, con nuove soluzioni per il benessere dei dipendenti e un forte impegno nel green. Penso a un'azienda in crescita, che mantiene i suoi valori e resta un punto di riferimento per chi, come me sceglie ogni giorno di farne parte con orgoglio e passione

| Collaboratore interno |

Più competente, più all'avanguardia, più sostenibile

| Collaboratore interno |

Sempre più specializzata su aspetti in cui è richiesta molta professionalità

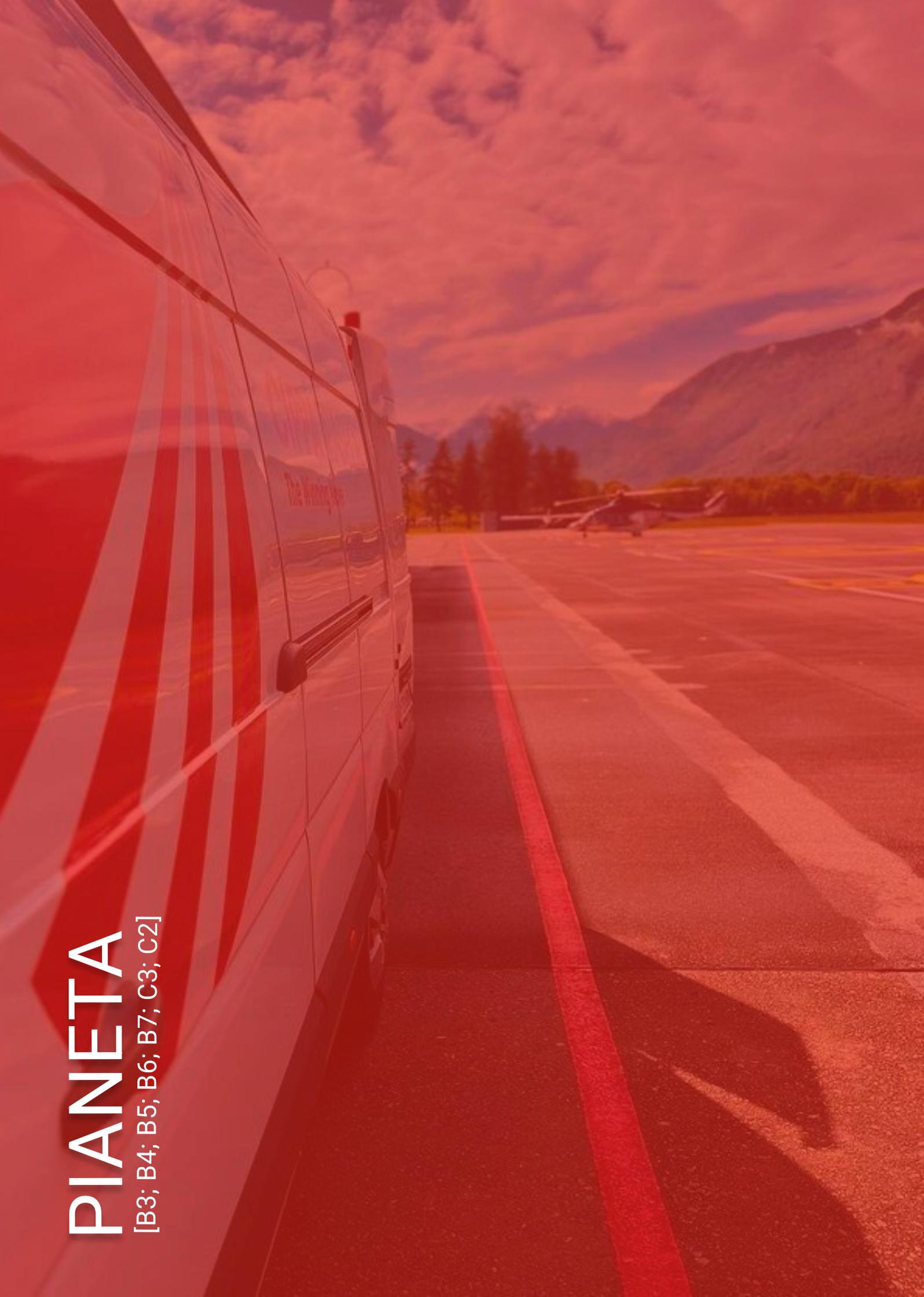
| Collaboratore interno |

Come una curva sinusoidale ripetuta ma con ampiezze MOLTO ridotte, tendenti allo zero.

| Collaboratore interno |

PIANETA

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





La tutela dell'ambiente con Cippà Trasporti

Forti della nostra unicità, abbiamo scelto di perseguire, oltre agli scopi di lucro, anche finalità di beneficio comune. In linea con questa scelta, abbiamo adottato, implementato e mantenuto attivo un sistema di gestione ambientale conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2015, con l'obiettivo di promuovere attivamente la salvaguardia e il rispetto dell'ambiente in particolare per gestire le situazioni di emergenza, come gli incidenti che comportano lo sversamento di materiali inquinanti durante le operazioni di trasporto.

Per mitigare l'impatto ambientale di eventuali sversamenti accidentali durante il trasporto, abbiamo implementato specifiche azioni:

1. Formazione dei Fornitori:

Abbiamo investito nella formazione dei fornitori legati all'infrastruttura di trasporto, fornendo loro le competenze necessarie per gestire efficacemente gli sversamenti di sostanze dannose.

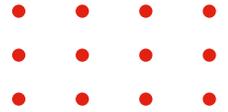
Questo include la comprensione delle procedure di emergenza, l'uso di materiali assorbenti appropriati e tecniche di confinamento e rimozione degli sversamenti.

2. Comunicazioni Informativa ai Vettori:

Abbiamo inviato comunicazioni dettagliate ai vettori che lavorano con un volume maggiore di operazioni, delineando chiaramente le misure da adottare in caso di perdita di liquidi.

Queste comunicazioni includono istruzioni passo-passo su come reagire immediatamente agli sversamenti per minimizzare l'impatto ambientale e garantire la sicurezza di tutti i soggetti coinvolti.



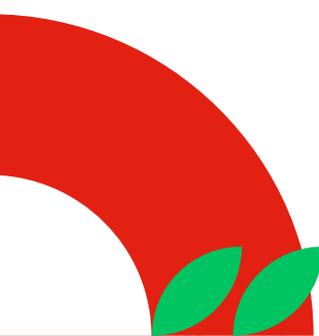


Inoltre, abbiamo implementato un sistema specifico per rafforzare la sicurezza stradale attraverso la valutazione e il ranking dei nostri fornitori.

Questo sistema ci permette di monitorare e segnalare eventuali incidenti legati ai fornitori di trasporto e, in caso di incidenti, possiamo attribuire una valutazione negativa al fornitore coinvolto, incentivando così un miglioramento continuo delle pratiche di sicurezza stradale.

Questo approccio non solo contribuisce a mantenere elevati standard di sicurezza per le nostre operazioni, ma promuove anche un ambiente stradale più sicuro per la comunità.

Ci impegniamo a continuare a garantire che la sicurezza stradale rimanga una priorità chiave nel nostro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale aziendale.





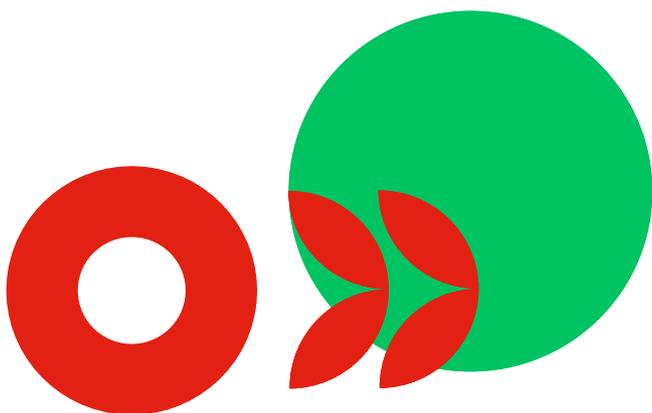
Consumi energetici

I nostri consumi energetici sono relativi all'energia elettrica per l'alimentazione delle apparecchiature elettroniche, l'illuminazione, il riscaldamento invernale e il condizionamento estivo delle nostre sedi oltre che i carburanti utilizzati dalle vetture del parco auto aziendale.

Attualmente, non disponiamo di un sistema formale di monitoraggio della flotta aziendale, poiché abbiamo un solo veicolo di proprietà. Per tenere traccia del consumo di carburante, utilizziamo la scheda Eni, che ci consente di mantenere un controllo di base sui costi operativi e sull'impatto ambientale dei nostri trasporti.

Consumi Energetici	UDM	2024
Benzina per parco auto	Litri	25.080,9
Consumi energia elettrica acquistata con contratti a mix energetico per le tre filiali	kWh	86.752

L'indice di intensità di energia elettrica, calcolato come kWh di energia elettrica consumata per mq di superficie, pari a 61,9 kWh/mq evidenzia un dato importante su cui valutare le nostre prestazioni future.





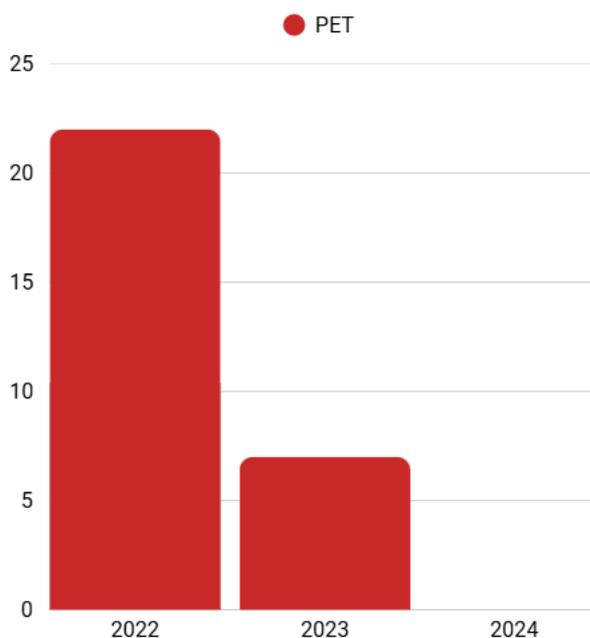
Gestione dei nostri rifiuti

Nel nostro piccolo abbiamo implementato un sistema di raccolta differenziata nei nostri uffici che include contenitori dedicati per carta, plastica, vetro e umido per incentivare la raccolta differenziata.

Produciamo rifiuti assimilabili ai soli rifiuti urbani. Negli stabilimenti di Chiasso, Stabio e Tavazzano è responsabilità di ogni collaboratore garantire che i rifiuti urbani conferiti nei contenitori per la raccolta differenziata non contengano alcun elemento che possa rappresentare un rischio per l'ambiente o per gli operatori addetti alla raccolta, come impurità o tracce di sostanze inquinanti. In caso contrario, i rifiuti verranno gestiti come rifiuti speciali e smaltiti di conseguenza. Nel 2024, non abbiamo avuto alcuna produzione di rifiuti speciali.

Nel grafico si osserva un netto calo nell'utilizzo di PET dal 2022 al 2023, con una riduzione significativa che si è azzerata completamente nel 2024.

Andamento in kg di rifiuti PET



Questo risultato è frutto delle iniziative introdotte per eliminare la plastica monouso: nel 2024 abbiamo regalato a tutti i collaboratori una borraccia personalizzata in tritan e fornito tazzine di ceramica per il caffè, promuovendo così pratiche più sostenibili all'interno dell'organizzazione.



Prelievi idrici e scarichi idrici

Le nostre sedi operative non sono situate in zone considerate a rischio di stress idrico. Il prelievo di acqua effettuato è assimilabile a quello di un'utenza domestica e segue le norme condominiali ed il regolamento d'utenza per i servizi idrici integrati degli ambiti territoriali. Gli scarichi idrici consistono nello scarico delle acque dei servizi igienici in pubblica fognatura: si tratta di reflui di tipo civile.

Tutti i prelievi idrici fanno riferimento ad un'area geografica classificata come a rischio di stress idrico "medio-bassa" (valori compresi tra 1 e 2, Water Risk Atlas, *overall water risk).



Prelievi e scarichi idrici	UDM	2024
Prelievi idrici da acquedotto	[mc]	1.709
Scarichi idrici in fognatura	[mc]	1709

*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.



Emissioni di gas serra

Grazie all'adozione di un sistema avanzato per la raccolta e l'analisi dei dati ambientali, denominato "schede di reporting", Abbiamo calcolato per la prima volta la nostra Carbon Footprint (impronta di carbonio). Per un'azienda di servizi come la nostra è un passo importante per comprendere e gestire al meglio la nostra impronta nei confronti del pianeta.

Infatti, il calcolo della Carbon Footprint ci consente di avere una visione chiara e dettagliata del nostro impatto ambientale e questa consapevolezza è il primo passo verso la riduzione delle emissioni e l'adozione di pratiche più sostenibili.

Questo primo esercizio ci ha permesso di identificare le principali fonti di emissioni e quindi le aree su cui concentrare i nostri sforzi. Da qui ci siamo attivati per strutturare una metodologia che ci permette di monitorare i progressi nel tempo e favorire un ciclo di miglioramento continuo.

SCOPE 1	Emissioni dirette provenienti da sorgenti di proprietà o controllate da Cippà Trasporti.
SCOPE 2	Emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come l'elettricità, generata fuori sede e consumata da Cippà Trasporti.
SCOPE 3	Emissioni indirette che si verificano lungo la nostra catena del valore.

Per quanto concerne le emissioni legate a tutte le nostre attività, adottiamo le linee guida secondo quanto previsto dal GreenhouseGas Protocol, distinguendo le emissioni in ambiti o scope.

Nel 2024, Cippà Trasporti ha registrato emissioni totali scope 1 e scope 2 pari a 174,1 tCO₂eq, mentre le emissioni scope 3 parziali sono risultate di 88,9 tCO₂eq per il 2024.

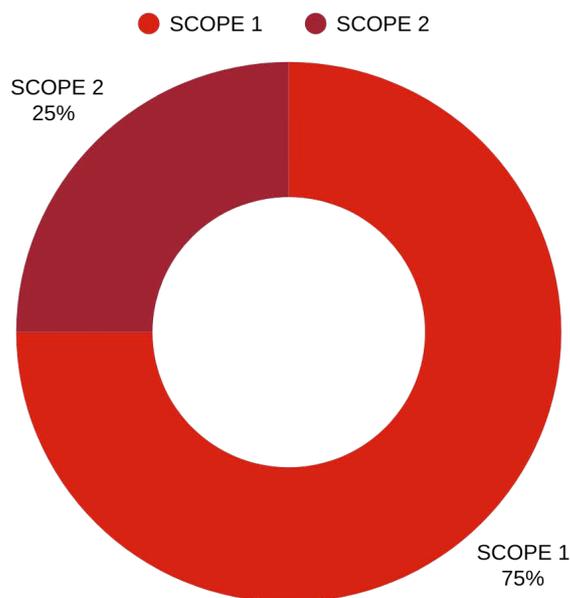
Nel nostro settore di attività, la maggior parte delle emissioni di gas serra deriva da fonti indirette, definite come Scope 3. Per questo motivo, abbiamo avviato dal 2024 un processo di rendicontazione di queste emissioni, con l'obiettivo di monitorarle e ridurle nel tempo.



Per quest'anno ci siamo concentrati su due categorie di emissione: quella derivante dai tragitti casa-lavoro dei nostri collaboratori interni e quella derivante dai viaggi di lavoro commerciali, raccogliendo e monitorando tutti i dati sui mezzi di trasporto utilizzati, sulle distanze percorse e sulla frequenza dei viaggi, al fine di quantificare le emissioni di gas serra associate a questa attività.



CARBON FOOTPRINT D'ORGANIZZAZIONE CIPPÀ TRASPORTI



Emissione	UDM	2024
Scope 1	tCO _{2e}	65,2
Scope 2 "Location based"	tCO _{2e}	22,17
Totale	tCO _{2e}	87,3
Scope 3 - parziale	tCO _{2e}	88,9

Nel 2024, le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia ammontano a un totale di 14,57 ton di CO₂eq. secondo la metodologia di calcolo location-based.

Utilizzando la metodologia di calcolo market-based, le emissioni Scope 2 risultano pari a 26,05 ton di CO₂eq. La differenza tra i due metodi è dovuta al fatto che il metodo market-based considera l'autoconsumo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

*Nella descrizione seguente sono identificate le varie voci e la distribuzione delle emissioni Scope 1,2 e 3.

2

Scope 1	Udm	2024
Emissioni relative al parco auto aziendale	tCO ₂ e	4,2
Emissioni combustibili	tCO ₂ e	61,0
Emissioni fuggitive di gas climalteranti	tCO ₂ e	0
Totale emissioni Scope 1	tCO ₂ e	65,2
Scope 2	Udm	2024
Emissioni per consumi di energia elettrica prelevata dalla rete - Location based	tCO ₂ e	39,7
Emissioni per consumi di energia elettrica prelevata dalla rete - market based	tCO ₂ e	22,2
Totale emissioni scope 2 - market based	tCO ₂ e	22,2
Scope 3	Udm	2024
Emissioni dei tragitti casa-lavoro	tCO ₂ e	88,9
Totale emissioni scope 3	tCO ₂ e	88,9
Totale	tCO₂e	174,1

*Fonte analisi: Per i fattori di emissione di Scope 1 e 3 sono state utilizzate la seguente fonte: DEFRA 2024. Per i fattori di emissione di Scope 2 - Location based è stato utilizzato il fattore di conversione ISPRA dal rapporto di conversione 2023, mentre per lo Scope 2 - Market Based è stato utilizzato il fattore di conversione dal report AIB 2022.

OBIETTIVI FUTURI – PIANETA

Nel nostro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità ambientale, abbiamo sviluppato un progetto innovativo in collaborazione con South Pole, leader nelle soluzioni di compensazione delle emissioni di carbonio, e Greenrouter, una piattaforma avanzata per il calcolo delle emissioni legate ai trasporti.

L'obiettivo principale del progetto è offrire ai nostri clienti la possibilità di compensare le emissioni di CO₂ derivanti dai trasporti attraverso l'acquisto di certificati di carbonio, sostenendo progetti di compensazione certificati a livello globale.

Il progetto ha come scopo quello di consentire ai nostri clienti di ridurre l'impatto ambientale delle attività di trasporto, compensando le emissioni generate tramite investimenti in progetti di compensazione certificati, che contribuiscono a ridurre o evitare l'emissione di gas serra.

In questo modo, non solo contribuiamo a un miglioramento tangibile della sostenibilità ambientale, ma offriamo ai nostri clienti un modo semplice e trasparente per rendere più ecologici i loro processi logistici.

Grazie alla piattaforma Greenrouter, abbiamo implementato un sistema che calcola in tempo reale le emissioni di CO₂ di tutti i trasporti effettuati dai nostri clienti.

Questa piattaforma raccoglie dati accurati sulle distanze percorse, i mezzi utilizzati e i relativi consumi, e calcola l'impronta di carbonio associata ad ogni singolo trasporto. I dati vengono poi utilizzati per determinare la quantità esatta di CO₂ emessa per ogni spedizione.





Una volta che le emissioni sono calcolate, i clienti hanno la possibilità di compensare tale impatto acquistando certificati di carbonio attraverso South Pole.

Ogni certificato rappresenta il finanziamento di un progetto di compensazione delle emissioni, come la riforestazione o il supporto a progetti di energia rinnovabile, che contribuiscono a ridurre le emissioni globali di CO₂.



CONCLUSIONE





Per concludere dunque, con la stesura di questo Bilancio di Sostenibilità, Cippà Trasporti ci impegniamo in modo tangibile a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e lo fa nel rispetto del nostro pianeta. In Cippà Trasporti guardiamo al futuro con fiducia, consapevoli che le sfide non mancheranno, ma altrettanto convinti di avere gli strumenti e le persone giuste per affrontarle. Continueremo a investire nella nostra crescita, orientandola sempre di più verso un modello sostenibile, resiliente e umano.

Grazie a tutti voi, stakeholder, collaboratori, clienti e partner, per aver fatto parte di questo cammino. Siamo pronti a scrivere insieme il prossimo capitolo.

GRAZIE

La direzione di Cippà Trasporti

APPENDIX



TABELLA GRI/VSME: 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 Cippà Trasporti di percorrere il percorso di sostenibilità con una direzione chiaramente delineata.

Il presente Bilancio 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.

Cippà Trasporti non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva sulla comunicazione sociale delle imprese (CSRD), ma come società benefit utilizza questo principio come metodologia per la rendicontazione della relazione di impatto.

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>8.1 Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali.</p> <p>8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione.</p> <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.</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	

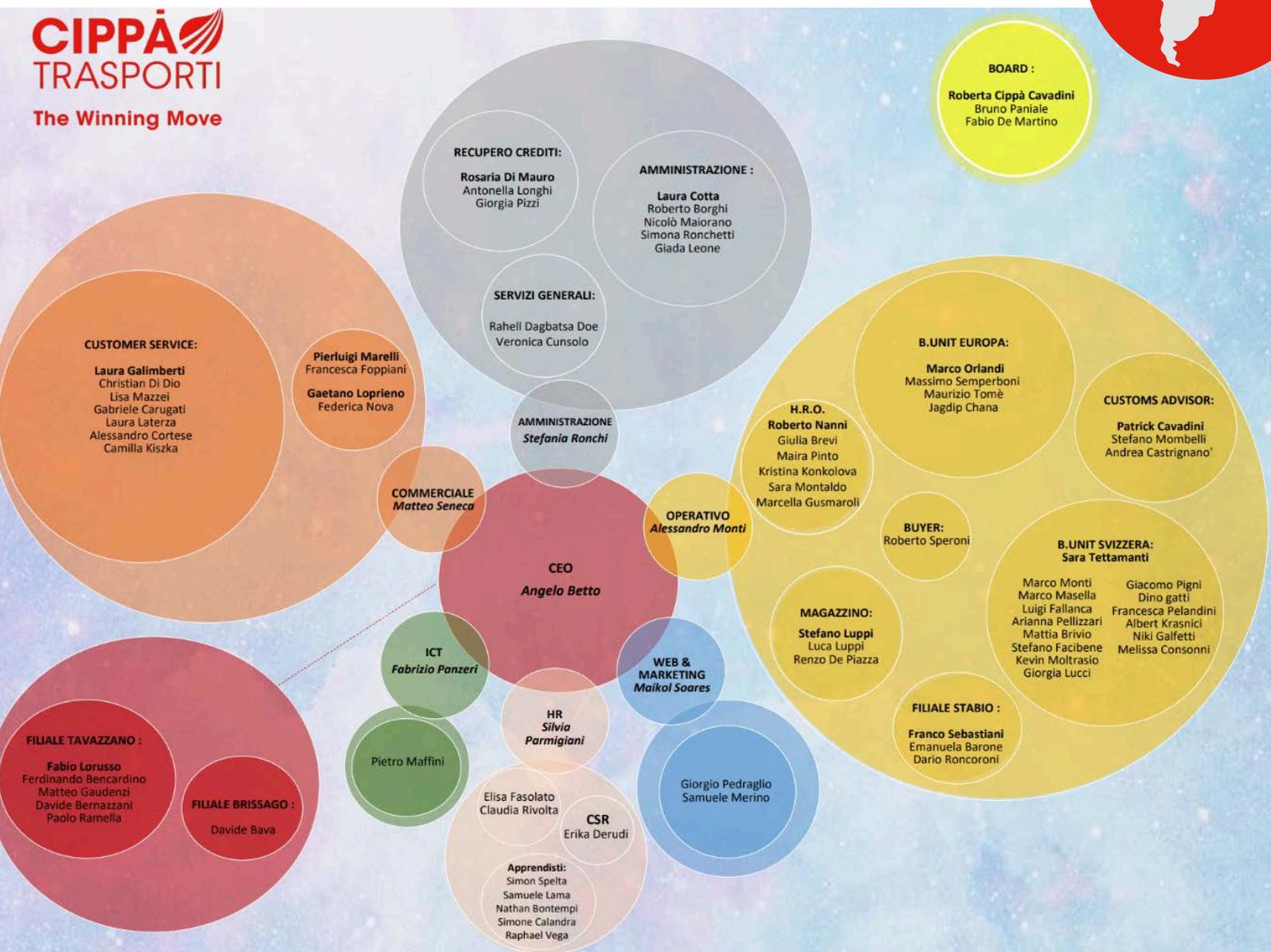


Sustainable Development Goals priority matrix	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics	
Cultura Aziendale & Governance	2-22 Statement on sustainable development strategy 2-9 Governance structure and composition	C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative 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>3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere.</p> <p>4.3 Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.</p> <p>4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.</p> <p>4.7 Assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p> <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>		
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	B9 – Forza lavoro – Salute e sicurezza

	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	
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>9.5 Potenziare la ricerca scientifica e promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali [...] anche incoraggiando, l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.</p> <p>12.8 Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.</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



La nostra struttura aziendale – Organigramma 2024



Tutela della legalità e prevenzione della corruzione

Indicatore	2024
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 (attività di lobbying)	0
Nomina di membri degli organi che hanno ricoperto posizioni simili nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti la nomina	0

Sistema di gestione integrato

La Società ha sviluppato e fatto certificare un Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle seguenti norme:

UNI EN ISO 9001:2015; Sistema di gestione per la qualità

Rappresenta la norma di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi sia quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono aspetti cruciali della ISO 9001: ogni attività, applicazione e monitoraggio di attività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale del prodotto.

UNI EN ISO 14001:2015; Sistema di gestione ambientale

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale. È uno strumento volontario che consente un approccio sistematico al trattamento e al monitoraggio di diversi aspetti, fra cui la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia e delle risorse, migliorando anche il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.

Tali Sistemi di gestione sono integrati "per Norme / per Ditte / per Sedi" in modo da ottimizzare i processi centralizzati e, al contempo, assicurare la tipicità dei processi operativi.

Ciascuno dei tre sistemi certificati è sottoposto a politiche e piani annuali di crescita, miglioramento continuo e sorveglianza.

AEO - Certificato di affidabilità da parte della doganale

Si tratta dell'attestazione di "Operatore Economico Autorizzato" che viene rilasciato dall'Agenzia Doganale agli operatori che, facendo richiesta, rispettano dei requisiti qualitativi venendo ritenuti idonei all'acquisizione di questo certificato.

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 Cippà Trasporti Cippà Trasporti S.B. S.r.l. con sede a Como Via Mentana, 1 22100 Como (CO) e Cippà Trasporti SA con sede in Via M. Comacini, 7 6830 Chiasso (CH)

Le informazioni si riferiscono alle attività realizzate negli uffici di Chiasso e Como ed alcune informazioni gestite da Cippà Trasporti nel contesto internazionale. Le informazioni vengono presentate in forma aggregata e, ove possibile in dettaglio, seguendo un principio di rilevanza territoriale.

Redazione

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto a cura di Cippà Trasporti con il coinvolgimento di numerosi referenti aziendali sia per la raccolta dati sia per le descrizioni delle checklist. Un ringraziamento speciale va a tutte le persone che hanno contribuito alla produzione di questo bilancio. Il processo di rendicontazione è stato presidiato da: Erika Derudi, assistente alla direzione insieme a tutto il CDA di Cippà Trasporti con il supporto di Prosperah LTD.

Il Bilancio di Sostenibilità delle aziende di Cippà Trasporti migliora anche grazie al contributo dei lettori che possono chiedere chiarimenti o inviare suggerimenti a: info@cippatrasporti.ch

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

Cippà Trasporti S.B. S.r.l.
Via Mentana, 1 22100 Como Como (CO)
P.IVA: 03009900139
Codice NACE: 52.29
info@cippatrasporti.it
+39 0371 76.04.64

Cippà Trasporti SA
Via M. Comacini, 7 6830 Chiasso (CH)
P.IVA CHE- 308.356.347
info@cippatrasporti.ch
+41 (0)91 695.17.77



IN PARTNERSHIP CON

**PRO
SPE
RAH**