

CIPPÀ TRASPORTI

The Winning Move

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2020-25**



Insieme, trasportiamo
i VALORI di domani



INDICE

<u>Lettera agli stakeholder</u>	05
<u>Chi siamo</u>	07
<u>La nostra strategia di sostenibilità</u>	14
<u>Cultura Aziendale & Governance</u>	19
<u>Persone</u>	33
<u>Prosperità</u>	43
<u>Pianeta</u>	53
<u>Conclusione</u>	65
<u>Appendix</u>	67

STANDARD ADOTTATO

La presente Relazione di Impatto è redatta in conformità allo standard volontario di rendicontazione per le microimprese, le piccole e le medie imprese non quotate (VSME), adottato dall'EFRAG, con riferimento all'opzione B, che prevede l'applicazione del modulo base e del modulo completo.

Cippà Trasporti S.r.l. Società Benefit non rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese (CSRD); tuttavia, in qualità di società benefit, adotta tale principio volontario come metodologia di riferimento per la rendicontazione annuale della propria Relazione di Impatto, in coerenza con la Raccomandazione (UE) 2025/1710 della Commissione, del 30 luglio 2025, relativa a un principio volontario di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese.

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari Stakeholder,

ogni anno rappresenta per noi un passaggio, ma il 2025 è stato soprattutto un anno di consolidamento. Dopo aver tracciato nel 2024 le basi del nostro impegno verso una crescita più consapevole, oggi possiamo dire di aver trasformato quell'intenzione in un percorso concreto, fatto di scelte, misurazioni e responsabilità diffuse.

Cippà Trasporti continua a evolversi rimanendo fedele alla propria identità: un'impresa, creata da mio padre, nata a Chiasso nel 1967 con l'obiettivo di connettere territori e opportunità, e che oggi opera come gruppo integrato nei trasporti, nella logistica e nei servizi doganali.

La nostra storia ci ha insegnato che adattarsi non significa cambiare direzione, ma rafforzare ciò che ci rende riconoscibili: affidabilità, competenza e capacità di trovare soluzioni anche nei contesti più complessi.

Nel corso del 2025 abbiamo dato continuità al percorso avviato per un Bilancio di Sostenibilità. Abbiamo rafforzato e reso più strutturato il monitoraggio delle performance ambientali, sociali ed economiche.

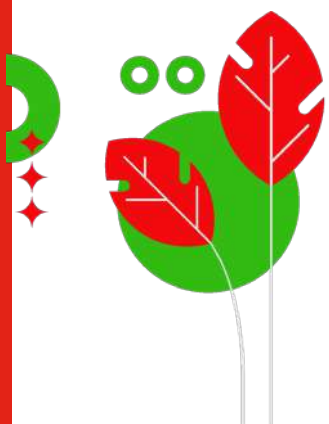
Questo impegno si traduce in obiettivi più chiari, strumenti di misurazione più solidi e azioni concrete, che delineano in modo sempre più preciso il modello di sviluppo della Cippà del futuro.

L'innovazione ha continuato a guidare le nostre scelte, non come obiettivo fine a sé stesso, ma come leva per migliorare concretamente il nostro modo di lavorare.

Abbiamo ulteriormente sviluppato i processi di digitalizzazione, migliorato l'integrazione dei sistemi logistici e introdotto soluzioni che ci permettono di essere più reattivi, trasparenti ed efficienti verso le esigenze dei nostri clienti in un contesto sempre più dinamico e complesso.

Parallelamente, abbiamo dato continuità al nostro impegno verso le persone. La crescita dell'azienda passa dalla crescita di chi ne fa parte ed è per questo abbiamo investito in formazione, sviluppo delle competenze e iniziative che favoriscono il coinvolgimento attivo dei collaboratori.

Sul fronte ambientale, il 2025 è stato



un anno di passaggio dall'analisi all'azione. Dopo aver misurato la nostra impronta nel 2024, abbiamo iniziato a implementare le prime iniziative utili alla riduzione delle emissioni della nostra filiera grazie alla collaborazione con GreenRouter. Siamo consapevoli che il percorso è ancora lungo, ma crediamo che ogni passo, se coerente, contribuisca a costruire un cambiamento reale nel mondo dei trasporti.

Continuiamo inoltre a rafforzare il nostro ruolo nel territorio e nella filiera logistica. Promuoviamo relazioni basate sulla fiducia, sulla collaborazione e sulla creazione di valore condiviso.

Per noi, sostenibilità significa anche questo: essere un partner affidabile e responsabile, capace di generare benefici che vanno oltre il perimetro aziendale.

Guardiamo al futuro con uno sguardo

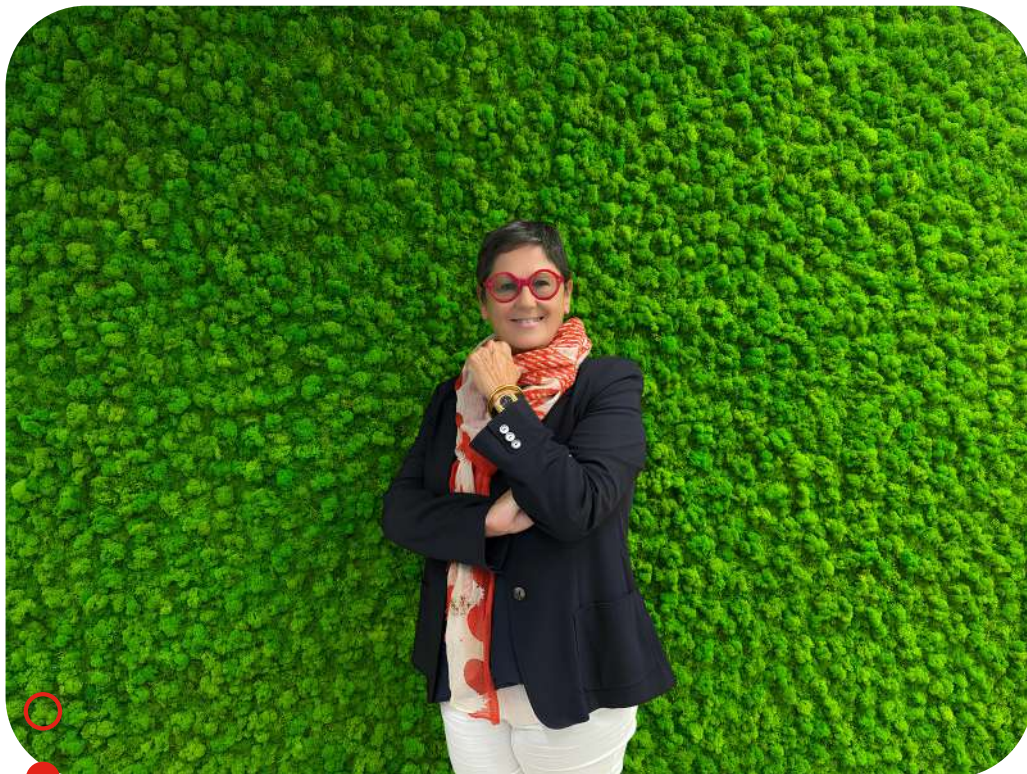
lucido e determinato. Le sfide che attendono il nostro settore richiedono capacità di adattamento, visione strategica e senso di responsabilità. Siamo pronti ad affrontarle, forti dell'esperienza maturata e dell'impegno quotidiano delle nostre persone.

A voi, stakeholder, clienti, partner e collaboratori, va la mia gratitudine per la fiducia e il supporto costante.

Per chi ogni giorno deve far funzionare le cose, anche quando tutto si complica, noi ci siamo.

Con dati, responsabilità e soluzioni concrete. Siamo pronti a proseguire questo cammino, insieme.

Roberta Cippa' Cavadini





CHI SIAMO

CIPPÀ TRASPORTI 

The Winning Move

www.cippatrasporti.ch

RADICI SOLIDE, VISIONE DINAMICA

Fondata nel 1967 a Chiasso, Cippà Trasporti SA nasce come azienda specializzata nel trasporto merci, operando inizialmente su rotaia con spedizioni dall'Italia verso il Nord Europa. Fin dalle origini, la società si inserisce in un contesto strategico per la logistica internazionale, valorizzando la posizione geografica di confine e sviluppando competenze nell'ambito dei traffici transfrontalieri.

A partire dai primi anni Novanta, l'azienda avvia un importante processo di riorganizzazione, orientandosi progressivamente verso il trasporto su gomma. Questa scelta strategica è accompagnata dall'acquisizione di nuove risorse umane e competenze professionali, segnando un passaggio cruciale nella crescita e nel consolidamento del modello operativo.

Nel corso dei decenni, Cippà Trasporti SA ha ampliato il proprio raggio d'azione e diversificato i servizi offerti, integrando alle attività di trasporto anche consulenza logistica e doganale.

Oggi la società impiega oltre 80 collaboratori distribuiti tra gli uffici e i magazzini di Chiasso, Stabio e, in Italia, a Tavazzano, operando come partner logistico completo per clienti nazionali e internazionali.

L'evoluzione dell'azienda riflette una capacità costante di adattamento ai cambiamenti del mercato, investiamo nelle persone, nelle competenze e nell'organizzazione per garantire continuità, affidabilità e qualità del servizio nel lungo periodo.



LE NOSTRE SEDI

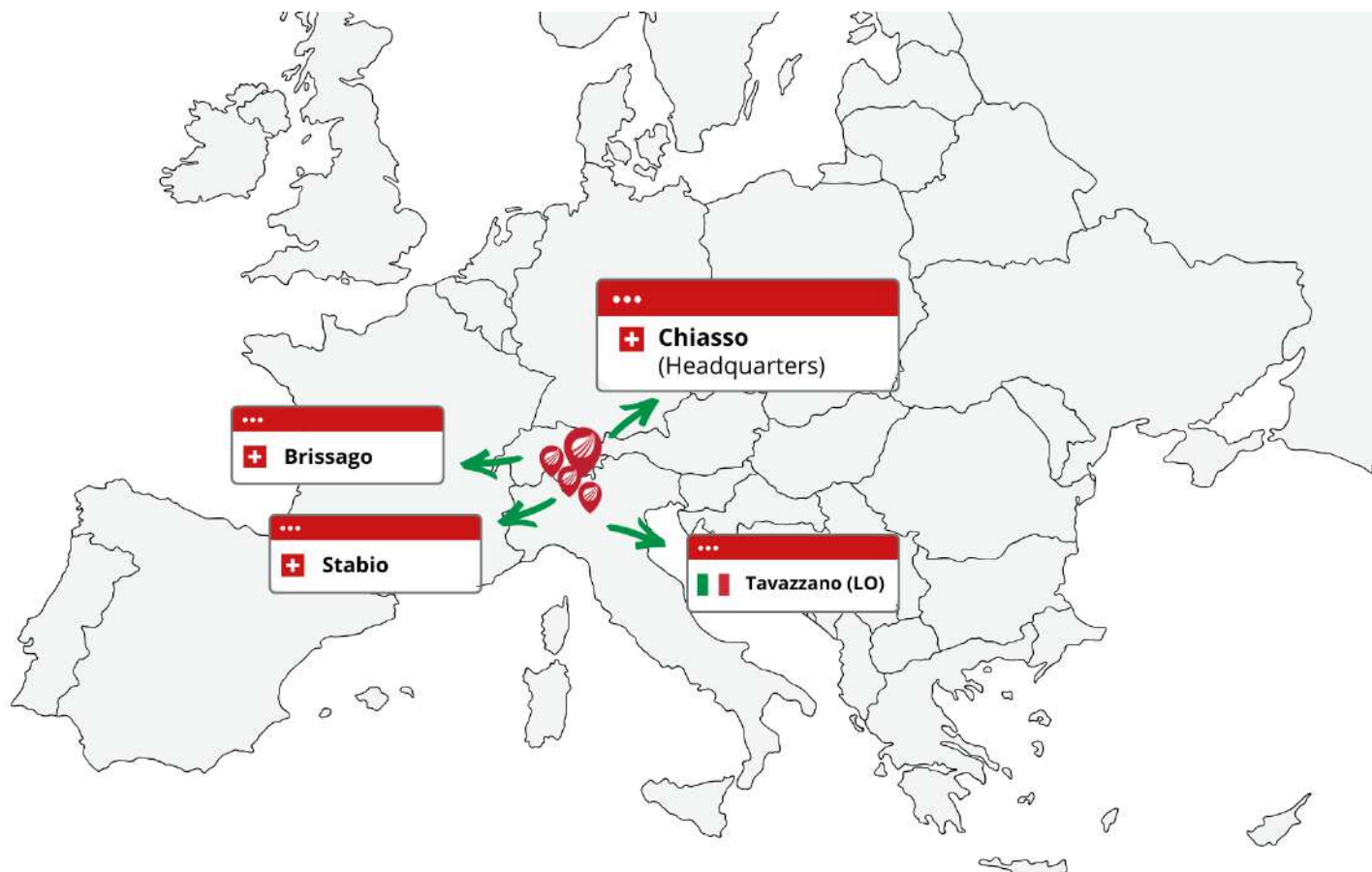
Le nostre attività si svolgono principalmente presso le nostre sedi operative, che includono uffici e magazzini di stoccaggio, con una superficie complessiva di 1400 m².

Svizzera

- Cippà Trasporti SA (sede principale)
Via M. Comacini, 7 – 6830 Chiasso (CH)
1024 m².
- Via Gaggiolo 56 – 6855 Stabio (CH)
121 m².
- 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)
236 m².



LE NOSTRE SOLUZIONI DI TRASPORTO E LOGISTICA

Gestiamo spedizioni ogni giorno. E quando si complicano, troviamo la soluzione.

CONSULENZA E PROGETTAZIONE

- **Analisi e consulenza strategica**
Analisi approfondita delle esigenze del cliente e del contesto operativo, con definizione di soluzioni personalizzate in ambito trasporti e logistica.
- **Progettazione soluzioni logistiche**
Valutazione delle diverse opzioni di trasporto e supply chain, con focus su efficienza, gestione dei rischi e ottimizzazione dei flussi.
- **Implementazione e monitoraggio**
Supporto operativo, monitoraggio delle performance e aggiornamento continuo delle soluzioni in base all'evoluzione normativa e di mercato.
- **Collaborazione e sviluppo business**
Partnership strategiche e attività di sviluppo per ampliare opportunità commerciali e migliorare la competitività dei clienti.

TRASPORTI

- **Trasporto espresso**
Servizi a tempistiche ridotte rispetto agli standard, per spedizioni urgenti indipendentemente dal mezzo utilizzato.
- **Full Truck (FTL)**
Trasporto a carico completo dedicato a un unico cliente, con utilizzo esclusivo del mezzo.

- **Partial Truck (PTL)**
Trasporto a carico parziale, che consente al cliente di occupare solo una parte del mezzo.
- **Groupage Internazionale**
Consolidamento di più spedizioni su un unico mezzo per ottimizzare costi, spazi e impatto ambientale.
- **Trasporto Intermodale**
Integrazione di diverse modalità di trasporto (es. gomma-rotai) per migliorare efficienza, sicurezza e sostenibilità ambientale.
- **Trasporto Aereo Merci**
Spedizioni rapide e sicure per merci urgenti, fragili o ad alto valore..
- **Trasporti Eccezionali**
Gestione di carichi fuori sagoma o peso standard, con pianificazione dedicata e richiesta autorizzazioni presso le autorità competenti.
- **Trasporto Marittimo (LCL/FCL)**
Organizzazione spedizioni via mare sia per carichi parziali (LCL) sia per container completi (FCL), tramite rete internazionale di agenti.
- **Trasporto Nazionale Italia**
Copertura capillare del territorio italiano tramite sede di Tavazzano con Villavesco (LO).

OPERAZIONI DOGANALI

- **Sdoganamento UE e Svizzera**
Gestione pratiche di import/export tra Svizzera e Unione Europea.
- **Deposito IVA Italia**
Gestione fiscale delle merci tramite deposito IVA.
- **Rimborso IVA Svizzera**
Assistenza nella richiesta di rimborso IVA.
- **Deposito Doganale DA & DDA**
Servizio di deposito doganale sul territorio svizzero
- **Importazioni/Esportazioni temporanee**
Gestione pratiche per movimenti temporanei di merci tra Svizzera e UE.
- **Sdoganamento veicoli**
Assistenza per auto e moto, inclusa consulenza per esportazioni da e verso l'Italia.
- **Supporto traslochi internazionali**
Istruzioni operative per importazioni in Svizzera.
- **Presenza uffici doganali**
Operatività diretta presso Chiasso, Stabio/Gaggiolo e Brissago/Cannobio.

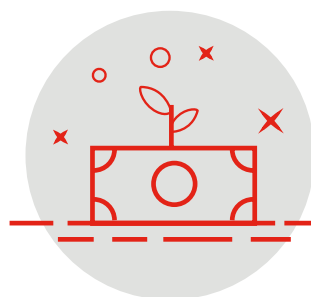
LOGISTICA E MAGAZZINO

- **Stoccaggio merci**
Servizi di deposito e conservazione merci.
- **Gestione Magazzino**
Organizzazione e controllo dei flussi di magazzino.
- **Stock & Picking**
Preparazione ordini e gestione inventario a supporto della supply chain del cliente.



HIGHLIGHTS 2025

Oltre **€33 milioni**
di fatturato nel 2025



Oltre **65 mila**
Operazioni/Servizi

Oltre **6.000 clienti**
attivi in Europa



HIGHLIGHTS

CULTURA AZIENDALE E GOVERNANCE



Gli organi di amministrazione, direzione e controllo svolgono un ruolo centrale nella supervisione dei rischi, degli impatti e delle opportunità connesse alle tematiche ESG: il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo e monitora l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto ai rischi e alle opportunità emergenti, inclusi quelli legati alla sostenibilità.

PERSONE

Un ruolo chiave è svolto dalla piattaforma interna C-SCHOOL, accessibile a collaboratori, apprendisti e neoassunti: attraverso questo strumento vengono proposti contenuti dedicati allo sviluppo di competenze tecniche, trasversali e strategiche, insieme ad approfondimenti sui valori aziendali, sugli strumenti operativi, sui mestieri interni e sulle tematiche di sostenibilità, contribuendo a diffondere pratiche virtuose e una cultura condivisa.



PROSPERITÀ



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, i nostri clienti non si limitano a trasportare merci: possono vedere, misurare e gestire l'impatto ambientale di ogni spedizione.

Mettiamo a disposizione dati concreti e affidabili che permettono di monitorare le emissioni di CO₂ nel tempo e di prendere decisioni operative più consapevoli lungo tutta la filiera.



LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ



SOCIETÀ BENEFIT

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 a sviluppare delle partnership tese ad una maggiore compliance sulla sostenibilità, anche attraverso politiche e prassi condivise.

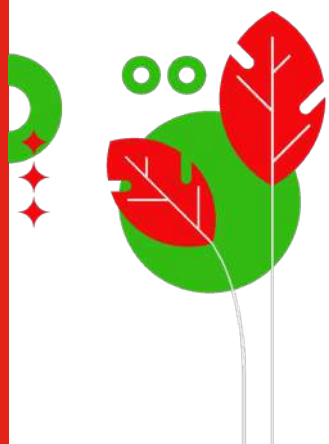
PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ



2024 - Avvio del percorso di sostenibilità: definizione del purpose aziendale e allineamento ai Obiettivi di Sviluppo Sostenibile tramite Purpose Mapping, con il coinvolgimento degli stakeholder per individuare le priorità strategiche e allinearci agli SDGs dell'Agenda 2030.

2025 - Partecipazione all' "Acceleratore di Sostenibilità" con Prosperah, attraverso sessioni formative sui pilastri Persone, Pianeta e Prosperità e momenti di confronto con altre aziende per rafforzare competenze e visione strategica.

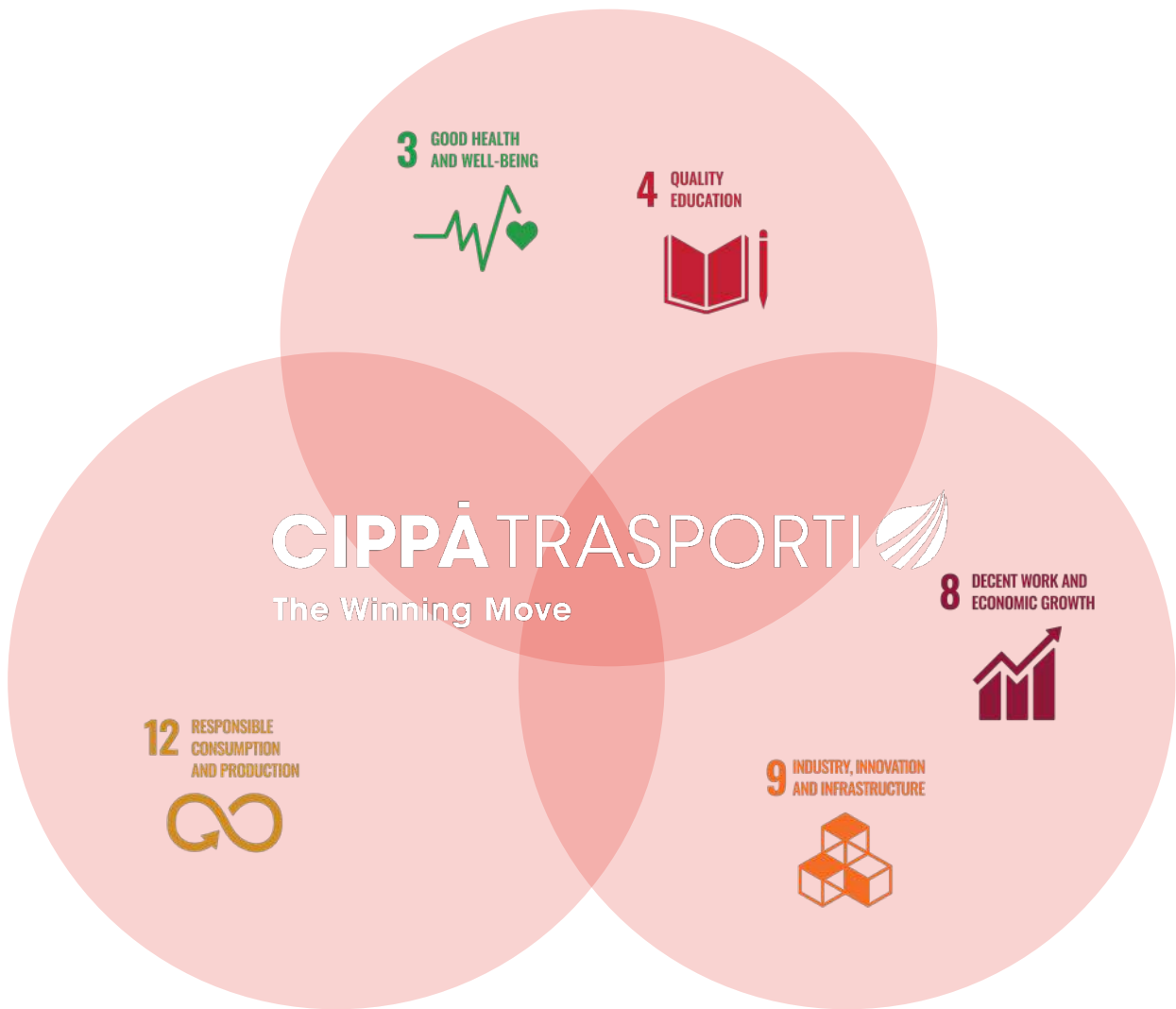
Definizione di un action plan di sostenibilità su misura, con obiettivi, azioni concrete e KPI, volto a integrare la sostenibilità nelle strategie aziendali e a guidare la creazione di valore nel lungo periodo.



LO SVILUPPO SOSTENIBILE IN CIPPÀ TRASPORTI



PERSONE



PIANETA

PROSPERITA'

LE VOCI DEGLI APPRENDISTI

ASCOLTA LE STORIE

Il mio apprendistato in Cippà è stata un'esperienza molto formativa, ho imparato tanto e ho avuto l'opportunità di mettermi alla prova fin a subito. ho avuto la fortuna di lavorare sempre con colleghi disponibili, pronti ad aiutarmi e a farmi crescere, e per questo li ringrazio molto.

Simone

E' stata un'esperienza che mi ha fatto crescere molto, sia a livello personale che lavorativo; ho imparato molto bene a collaborare con le persone e a parlare - cosa su cui prima facevo molta fatica. Spero di imparare ancora tanto da questa esperienza!

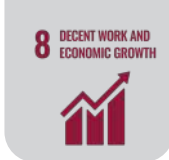
Nathan

PER ASCOLTARE ALTRE
TESTIMONIANZE SUL NOSTRO
PROGETTO APPRENDISTI,
INQUADRA QUESTO QR CODE



CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE





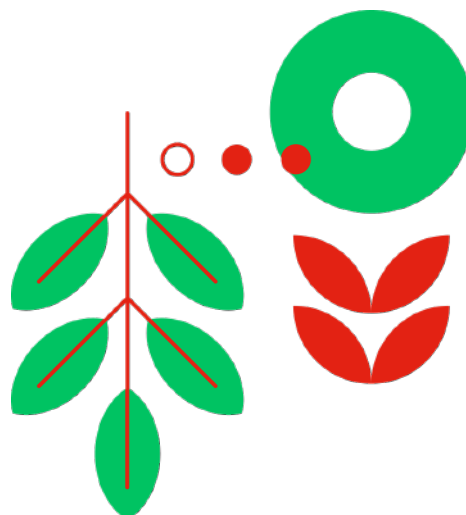
I NOSTRI PILASTRI: VALORI CHE GUIDANO OGNI SCELTA

L'identità di Cippà Trasporti si fonda su una cultura aziendale dinamica, orientata al movimento, all'evoluzione e alla crescita continua. L'azienda si riconosce in un equilibrio costante tra esperienza consolidata e apertura al cambiamento, tra solidità operativa e capacità innovativa.

Il Purpose aziendale sintetizza questa filosofia: essere energia in movimento, unire saggezza e innovazione, coniugare continuità e trasformazione.

Questo approccio si traduce in una visione imprenditoriale capace di adattarsi ai mutamenti del contesto logistico internazionale, mantenendo coerenza con i propri valori fondanti.

La cultura aziendale rappresenta un elemento centrale nella creazione di valore sostenibile: promuove un ambiente in cui il talento può esprimersi, l'innovazione è incoraggiata e la responsabilità individuale contribuisce al risultato collettivo.

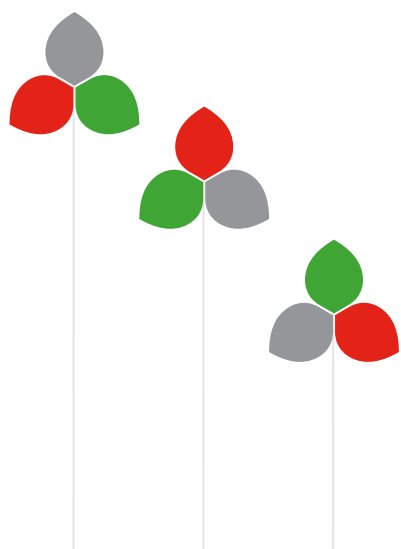


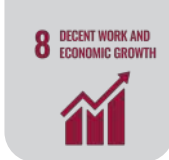
MISSION

“Trovare SEMPRE la soluzione”
La mission aziendale esprime l'impegno costante verso l'affidabilità e la proattività. In un settore caratterizzato da complessità operative, variabilità normativa e dinamiche internazionali, l'obiettivo è garantire ai clienti risposte efficaci, personalizzate e tempestive.

VISION

“Trasportare il futuro”
La visione aziendale guarda oltre il servizio logistico tradizionale, ponendo al centro l'idea di evoluzione. Trasportare il futuro significa contribuire allo sviluppo economico e territoriale attraverso soluzioni sempre più efficienti, innovative e sostenibili. La visione si traduce nella volontà di investire in competenze, processi e modalità operative capaci di anticipare le trasformazioni del mercato e rispondere alle nuove aspettative di clienti e stakeholder.



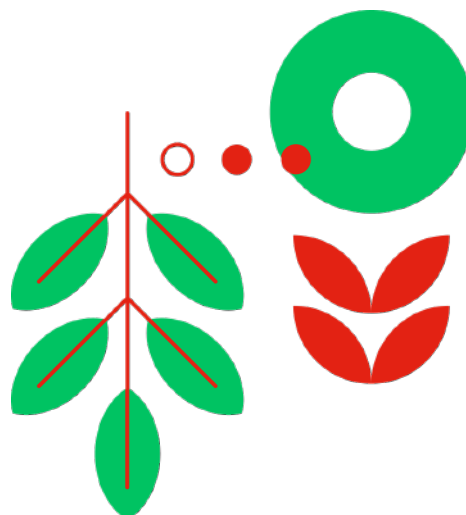


I NOSTRI VALORI

I valori rappresentano i pilastri su cui si fondano tutte le scelte strategiche e operative:

- **Passione**, intesa come dedizione e coinvolgimento nel proprio lavoro.
- **Rispetto**, verso clienti, collaboratori, partner e territorio.
- **Coraggio**, nella capacità di affrontare le sfide e cogliere nuove opportunità.
- **Innovazione**, come ricerca continua di soluzioni migliorative.

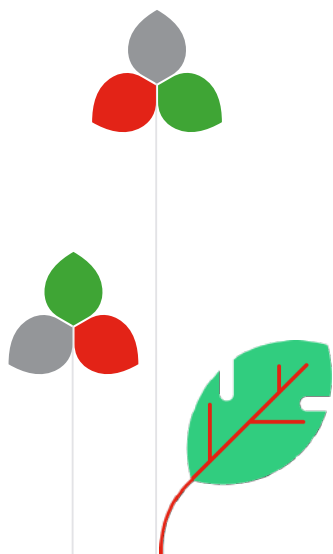
In questo quadro, l'attenzione ai dettagli e la centralità del cliente rivestono un ruolo altrettanto fondamentale: guidano l'operatività quotidiana e rappresentano elementi distintivi nella gestione dei servizi, contribuendo a costruire relazioni di fiducia e partnership di lungo periodo.



Mission, vision e valori sono integrati nei processi di decision making come criteri guida. Essi fungono da riferimento costante nelle scelte strategiche, organizzative e operative, orientando la pianificazione e la gestione delle attività.

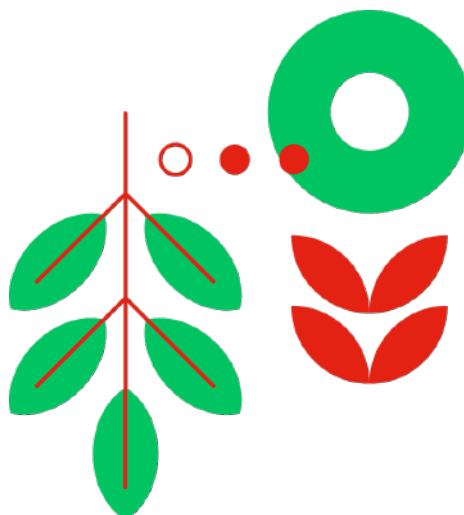
Per garantire un'effettiva condivisione a tutti i livelli aziendali, i principi valoriali sono tradotti in obiettivi concreti e misurabili. I KPI assegnati ai collaboratori sono coerenti con la strategia aziendale e riflettono l'applicazione pratica dei valori, favorendo l'allineamento tra performance individuale e identità aziendale.

Questo sistema consente di trasformare la cultura aziendale in comportamenti osservabili e risultati tangibili, rafforzando la coerenza tra dichiarazioni di intenti e operatività quotidiana.



LE PERSONE AL CENTRO

Al 2025 Cippà Trasporti conta 80 collaboratori, distribuiti tra sedi operative e amministrative. La composizione del personale evidenzia una struttura equilibrata sotto il profilo generazionale e una presenza femminile significativa in diversi ambiti aziendali.

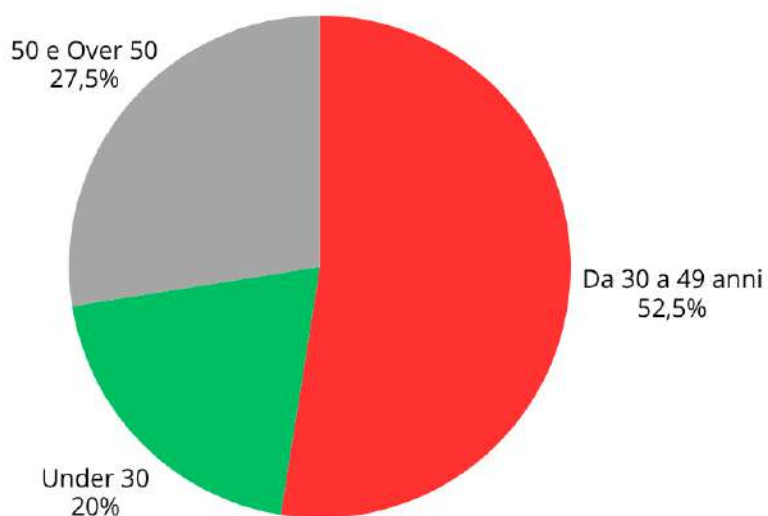


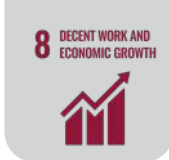
CLASSI DI ETÀ	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
Under 30	n.	9	7	16
da 30 a 49 anni	n.	24	18	42
50 e Over 50	n.	17	5	22

La fascia 30–49 anni rappresenta il nucleo principale dell'organico (52,5%), garantendo un equilibrio tra esperienza consolidata e continuità operativa.

La presenza di collaboratori under 30 (20%) testimonia l'attenzione al ricambio generazionale, mentre il 27,5% di over 50 valorizza competenze ed esperienza maturate nel settore.

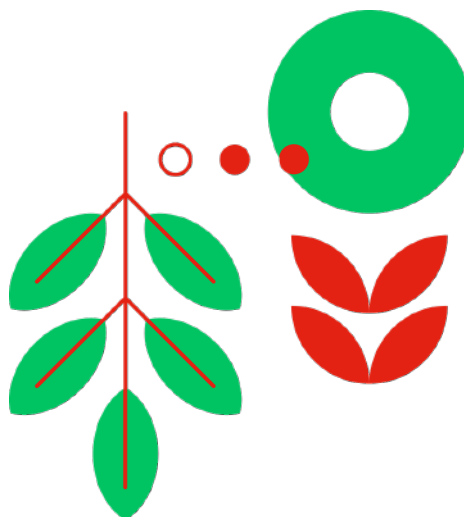
Fasce di età 2025



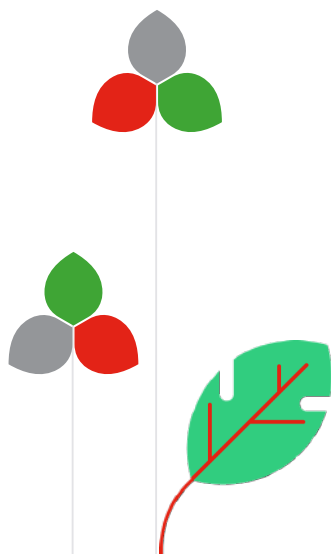


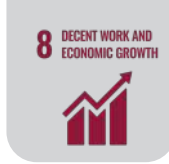
Per quanto riguarda l'analisi delle forme contrattuali, essa evidenzia una forte prevalenza di rapporti a tempo indeterminato (87,5% del totale), a conferma della volontà aziendale di garantire stabilità e continuità occupazionale.

I due contratti a tempo determinato presenti sono riconducibili, rispettivamente, a una specifica esigenza personale di un dipendente e a una posizione attualmente in fase di inserimento, con prospettiva di stabilizzazione.



CONTRATTI	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
Indeterminato	n.	48	30	78
Determinato	n.	2	0	2
Contratti di Apprendistato	n.	3	1	4



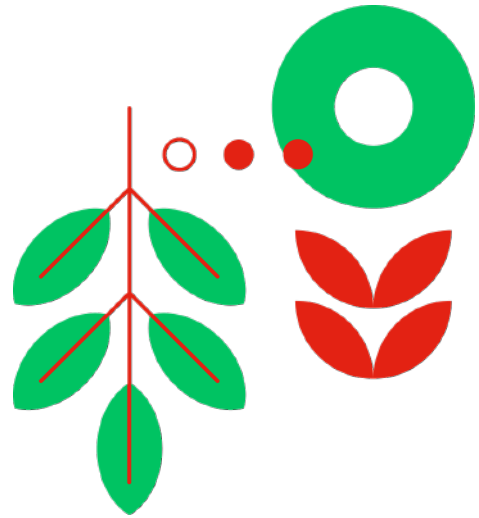


La composizione del personale riflette un modello organizzativo che pone al centro la sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano.

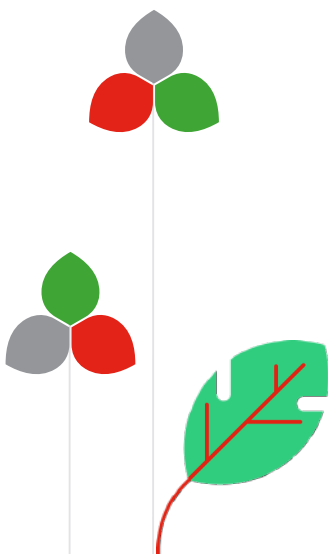
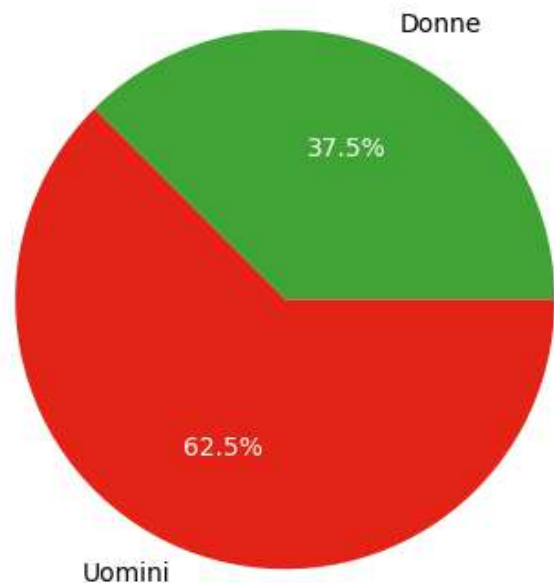
L'elevata incidenza di contratti a tempo indeterminato testimonia la volontà aziendale di costruire rapporti di lavoro duraturi, favorendo stabilità economica, continuità operativa e senso di appartenenza.

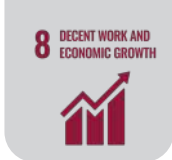
La componente femminile, pari a oltre un terzo dell'organico, rappresenta un elemento rilevante nel percorso verso una sempre maggiore inclusione.

In prospettiva ESG, l'attenzione alla diversity e alle pari opportunità costituisce un ambito di sviluppo strategico, coerente con l'impegno dell'azienda a promuovere un ambiente di lavoro equo, responsabile e orientato alla crescita condivisa.



Distribuzione per genere - 2025





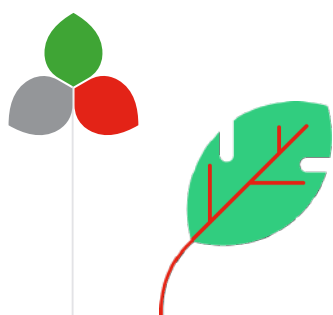
Il team di Cippà Trasporti esprime in modo concreto il forte legame dell'azienda con il territorio svizzero, mantenendo al contempo una naturale vocazione transfrontaliera; la presenza di collaboratori di nazionalità svizzera e italiana rappresenta un elemento distintivo che arricchisce l'ambiente di lavoro e rafforza la capacità dell'organizzazione di operare in un contesto internazionale complesso e dinamico.

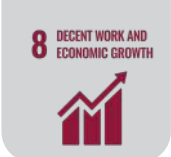
L'integrazione di background culturali differenti favorisce un confronto costruttivo, lo scambio di competenze e una maggiore sensibilità verso le specificità normative, linguistiche e operative dei mercati di riferimento.

Questa dimensione interculturale costituisce un valore aggiunto nella gestione delle attività logistiche e doganali, in particolare in un'area strategica come quella di confine.

Al tempo stesso, l'azienda mantiene una solida identità locale, consolidata attraverso relazioni durature con il tessuto economico e sociale del territorio.

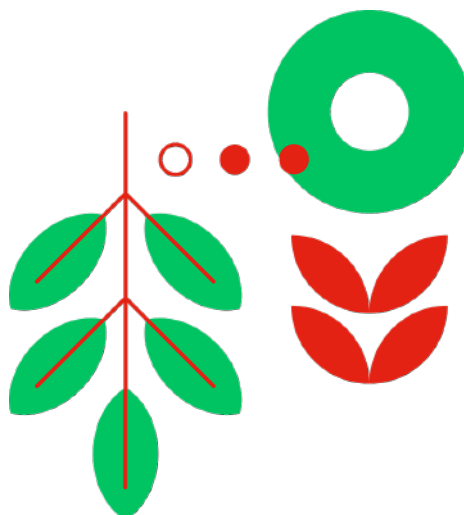
L'equilibrio tra radicamento e apertura internazionale consente di coniugare prossimità e visione globale, orientando quotidianamente l'impegno verso uno sviluppo responsabile e sostenibile.





ATTRARRE, INTEGRARE, VALORIZZARE LE NUOVE RISORSE

L'ingresso di nuove risorse rappresenta un momento strategico per l'organizzazione, in quanto contribuisce non solo al rafforzamento delle competenze interne, ma anche all'evoluzione culturale e innovativa dell'azienda.

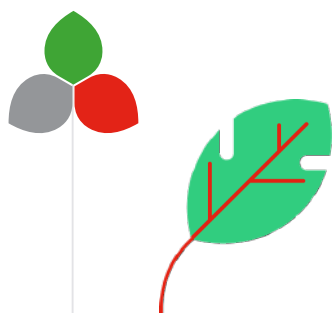


Per questo motivo, nel 2025 Cippà Trasporti ha consolidato un processo di onboarding strutturato, volto a garantire un'integrazione efficace e coerente con i valori aziendali fin dal primo giorno di lavoro.

Il percorso di inserimento prevede la condivisione di un organigramma dettagliato e della struttura organizzativa, comprensiva di mission, vision, valori, principi guida e referenti aziendali.

Questo consente ai nuovi collaboratori di comprendere chiaramente il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione e di individuare i punti di contatto chiave per un'interazione efficace.

Particolare attenzione è dedicata all'allineamento agli standard operativi ed etici attraverso la condivisione delle buone pratiche aziendali, favorendo un inserimento coerente con la cultura organizzativa.





I nuovi ingressi vengono inoltre accompagnati da momenti formativi specifici, tra cui un modulo dedicato al GDPR e LPD con relativa verifica finale dell'apprendimento.

Durante le prime due settimane viene anche predisposta una pianificazione dettagliata delle attività, con indicazione dei task da svolgere, degli orari nonché dei referenti di supporto; questo approccio strutturato facilita una transizione graduale e produttiva, riducendo i tempi di adattamento e rafforzando il senso di appartenenza.

A completamento del percorso iniziale, viene fornita una formazione specifica in materia di protezione dei dati personali e aziendali (GDPR e LPD), accompagnata da un test di verifica dell'apprendimento.

L'inserimento di nuove risorse rappresenta un'opportunità di arricchimento reciproco: nuove prospettive e competenze contribuiscono a stimolare l'innovazione e a rafforzare la capacità dell'organizzazione di rispondere in modo dinamico alle evoluzioni del mercato.





LEADERSHIP, RESPONSABILITÀ E SOSTENIBILITÀ: IL MODELLO BAMBOO

Cippà Trasporti opera attraverso una struttura di gruppo composta da due entità giuridiche distinte ma integrate sotto il profilo strategico e operativo:

- *Cippà Trasporti S.r.l. S.B., con sede a Como (Italia)*
- *Cippà Trasporti SA, con sede a Chiasso (Svizzera)*

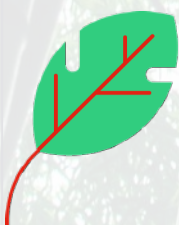
Questa configurazione consente al gruppo di presidiare in modo efficace il contesto transfrontaliero, rafforzando la capacità di operare sia nel mercato svizzero sia in quello italiano ed europeo.

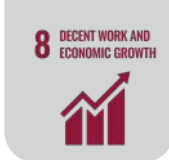
La leadership aziendale adotta un approccio pragmatico e orientato alla crescita sostenibile, integrando competenze interne e contributi esterni in un modello di governance inclusivo.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da:

- **Roberta Cippà Cavadini, proprietaria**
- **Bruno Paniale, membro esterno non-executive**
- **Fabio De Martino, membro esterno non-executive**

La presenza di membri esterni con ruolo non esecutivo contribuisce ad arricchire il processo decisionale con prospettive indipendenti e competenze specialistiche, rafforzando la capacità di supervisione e indirizzo strategico.





Gli organi di amministrazione, direzione e controllo svolgono un ruolo centrale nella supervisione dei rischi, degli impatti e delle opportunità connesse alle tematiche ESG: il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo e monitora l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto ai rischi e alle opportunità emergenti, inclusi quelli legati alla sostenibilità.

In questo ambito rientrano, ad esempio, i rischi normativi e reputazionali, i rischi operativi connessi alla filiera logistica, le tematiche legate alla tutela dei lavoratori e alla compliance, nonché le opportunità derivanti dall'innovazione dei servizi e dall'adozione di soluzioni più efficienti e sostenibili.

Il modello organizzativo adottato favorisce un coinvolgimento diretto del management operativo nella gestione delle questioni ESG.

La presenza, all'interno del direttivo, dei responsabili delle principali funzioni aziendali – risorse umane, operations, ICT, amministrazione e finanza, area commerciale e marketing – consente di presidiare in modo trasversale gli impatti generati dalle attività aziendali.

Questo approccio garantisce che le valutazioni in materia di sostenibilità non siano isolate, ma integrate nei processi decisionali quotidiani.

La governance si impegna inoltre a monitorare l'evoluzione del quadro normativo svizzero ed europeo in ambito ambientale, sociale e di trasparenza, valutandone gli effetti sull'organizzazione e adeguando, ove necessario, procedure e modelli operativi.

Nel 2025 è stato elaborato e approvato dal CDA il ROG regolamento d'organizzazione del consiglio di amministrazione.

In tal modo, la sostenibilità viene considerata non solo come ambito di rendicontazione, ma come leva strategica per la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Attraverso un sistema di supervisione strutturato e una chiara attribuzione delle responsabilità, gli organi di governo assicurano coerenza tra obiettivi strategici, gestione dei rischi e impegni dichiarati, rafforzando la credibilità e l'affidabilità dell'azienda nei confronti degli stakeholder.

Per consultare l'organigramma dell'azienda, si rimanda [a pag. 77](#) dell'Appendix a questo bilancio di sostenibilità.





COINVOLGIMENTO E CULTURA PARTECIPATIVA

Nel corso del 2025 l'azienda ha rafforzato le occasioni di confronto diretto con i collaboratori, in particolare nei momenti di raggiungimento di risultati significativi.

Sono state introdotte nuove modalità di riunione aziendale, organizzate in gruppi più ristretti, favorendo un contatto diretto con la direzione e permettendo una comunicazione più trasparente e bidirezionale; si sono creati spazi di dialogo in cui condividere obiettivi raggiunti, sfide affrontate e prospettive future, e la scelta di gruppi contenuti ha facilitato una partecipazione più attiva, incentivando domande, contributi e riflessioni condivise.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha inoltre promosso diverse iniziative di ascolto strutturato, con l'obiettivo di monitorare il clima organizzativo e raccogliere feedback utili al miglioramento continuo.

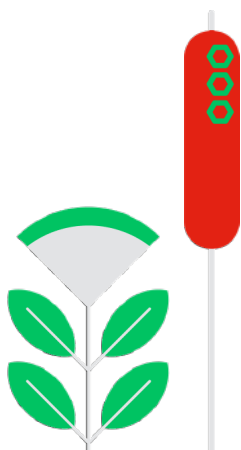
Tra le principali iniziative:

- **Sondaggio SuperMood – Analisi di clima**, finalizzata a valutare il livello di soddisfazione, motivazione e benessere dei collaboratori.

- **Sondaggio sulla trasformazione digitale**, realizzato nell'ambito di un progetto con SUPSI, volto a comprendere il grado di maturità digitale dell'organizzazione, le percezioni interne e le aree di sviluppo prioritarie.

L'ascolto attivo rappresenta un elemento chiave della cultura aziendale e contribuisce a consolidare un ambiente di lavoro aperto e responsabile, e questi strumenti consentono di raccogliere dati qualitativi e quantitativi sull'engagement, individuare eventuali criticità e definire azioni correttive o di rafforzamento. L'efficacia di questo metodo è dimostrata anche dal nostro eNPS (employee net promoter score).

ENPS 2024 = 27,1





Sono state inoltre realizzate diverse attività volte a rafforzare la coesione interna, la collaborazione e il senso di appartenenza. Tra le principali iniziative:

- **Team building con apprendisti – Cucina vietnamita**

In collaborazione con Spedlogswiss (associazione di categoria degli spedizionieri svizzeri), gli apprendisti delle aziende associate, insieme ai formatori, hanno partecipato a una serata dedicata alla preparazione di una cena vietnamita, guidati dalla proprietaria di un ristorante specializzato.

- **Laboratorio creativo – Creazione di mandala in ceramica**

Un'attività orientata alla collaborazione e alla creatività, che ha permesso ai partecipanti di lavorare insieme su un progetto simbolico, stimolando concentrazione, ascolto reciproco e spirito di gruppo.

- **Iniziative di inclusione e socialità interna**
- **Torneo di calcio balilla** durante le pause pranzo, volto a promuovere momenti di aggregazione informale tra colleghi di diversi reparti.
- **“Luce della Pace”** con la partecipazione di Babbo Natale e dei bambini, accompagnata da un'iniziativa solidale che prevedeva il dono di un regalo destinato a un altro bambino.





Un momento particolarmente significativo si è svolto in occasione della presentazione interna del **Bilancio di Sostenibilità 2024**, realizzata presso la sede aziendale con il supporto dei consulenti di Prosperah.

L'incontro è stato concepito in modalità interattiva, coinvolgendo attivamente tutti i collaboratori attraverso momenti di confronto e domande aperte.

Questa impostazione ha favorito non solo la comprensione dei contenuti del documento, ma anche una maggiore consapevolezza rispetto agli impatti generati dall'azienda e agli obiettivi di miglioramento.

La presentazione ha rappresentato un'importante occasione di allineamento e sensibilizzazione, contribuendo a diffondere in modo concreto la cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione e rafforzando il senso di partecipazione rispetto al percorso intrapreso.

Queste iniziative, pur nella loro dimensione conviviale, rafforzano il senso di comunità e contribuiscono alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento anche alla dimensione sociale.



PERSONE

CIPPÀ 
TRASPORTI

The Winning Move

www.cippatrasporti.ch

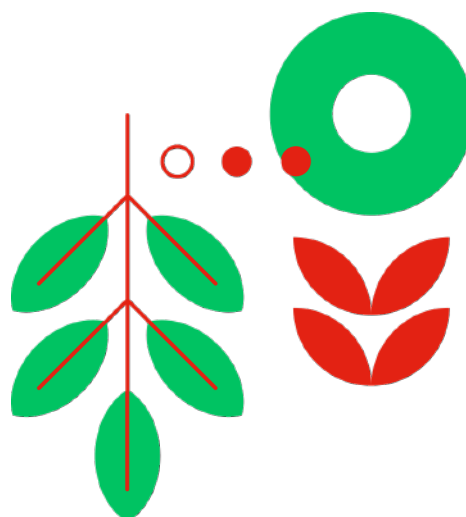


APPRENDIMENTO CONTINUO E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

In Cippà Trasporti riconosciamo nella formazione un elemento centrale della nostra identità e un fattore strategico per la crescita nel lungo periodo. La Direzione promuove da sempre una cultura orientata all'apprendimento continuo, nella consapevolezza che il patrimonio di conoscenze sviluppato dai collaboratori rappresenta la base del know-how aziendale.

Le attività formative sono pianificate e coordinate dal reparto Risorse Umane, che ne cura l'intero processo, dalla definizione del piano fino al monitoraggio dei risultati.

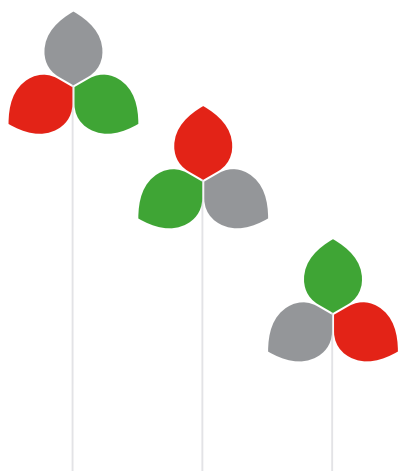
La formazione viene erogata prevalentemente a livello interno, con il supporto dell'ufficio HR, e integrata da collaborazioni con partner esterni per specifici percorsi; in particolare, per le attività di coaching è stata coinvolta la società di consulenza Tessa, mentre per la formazione linguistica l'azienda si è avvalsa della scuola OltreLingua e di SpedlogSwiss.



Un ruolo chiave è svolto dalla piattaforma interna C-SCHOOL, accessibile a collaboratori, apprendisti e neoassunti: attraverso questo strumento vengono proposti contenuti dedicati allo sviluppo di competenze tecniche, trasversali e strategiche, insieme ad approfondimenti sui valori aziendali, sugli strumenti operativi, sui mestieri interni e sulle tematiche di sostenibilità, contribuendo a diffondere pratiche virtuose e una cultura condivisa.

Nel periodo di rendicontazione sono stati erogati **11 corsi, per un totale di 116 lezioni.**

Si stima una media di circa 10 ore di formazione per persona, ed il livello di partecipazione è risultato elevato: tutti i collaboratori hanno completato almeno il 75% dei corsi volontari disponibili.





Accanto alla formazione continua, è stata dedicata particolare attenzione ai temi della salute e sicurezza:

- 7 collaboratori hanno partecipato a un corso di primo soccorso articolato in due giornate (16 ore complessive)
- ulteriori 2 giornate formative sono state organizzate per l'addetto alla sicurezza.

Lo sviluppo professionale è sostenuto anche attraverso percorsi mirati di crescita individuale: il 22% dei collaboratori ha preso parte a iniziative formative legate allo sviluppo di carriera, integrate nei processi di valutazione delle performance.

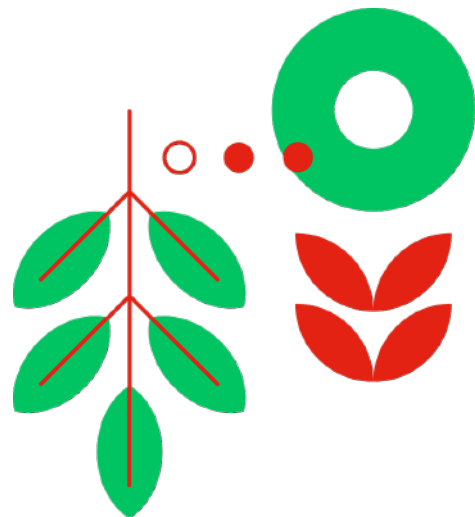
Di seguito sono presentate le principali iniziative di formazione, concepite come un percorso di lungo periodo volto a sostenere l'innovazione e lo sviluppo continuo dell'azienda.

INNOVATION LAB (Robiati): Il percorso innovation lab introduce i fondamenti del pensiero innovativo anticipatorio, fornendo strumenti e competenze per legger il cambiamento e costruire soluzioni orientate al futuro: una versione integrata su come individuare trend e segnali emergenti, sviluppare mindset e capacità innovative.

ROAD TO THE FUTURE (Logotel):

Il percorso road to the future accompagna un'esplorazione strutturata dei fattori che permettono alle organizzazioni di orientarsi al cambiamento e costruire visioni di futuro coerenti e sostenibili. Una riflessione integrata su identità, contesto e prospettive evolutive, offrendo chiavi di lettura utili per interpretare il presente e prepararsi a scenari emergenti

Nel corso dell'anno è stato avviato un importante cambiamento gestionale, accompagnato dall'introduzione di una nuova architettura digitale.



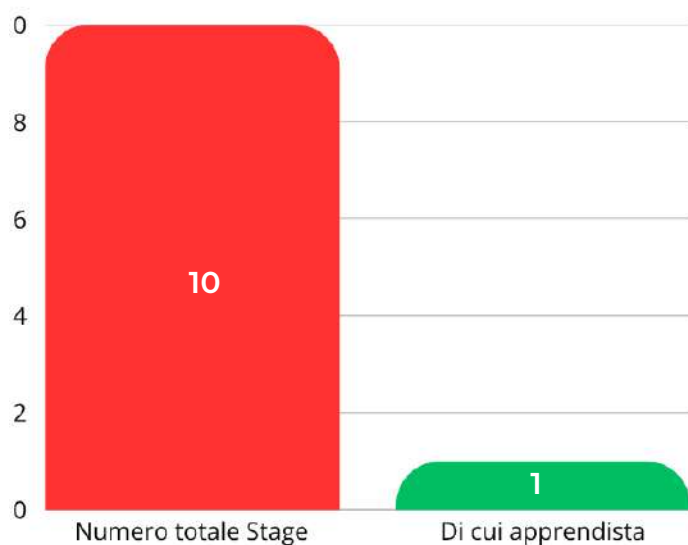
A supporto di questa transizione, è stato attivato un percorso formativo intensivo tra settembre e dicembre, con sessioni a cadenza settimanale e mensile e il coinvolgimento di un team dedicato di key users. Le attività proseguiranno anche nel periodo successivo, a consolidamento delle competenze acquisite.

L'impegno verso le nuove generazioni si traduce anche in iniziative volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Sono stati organizzati circa 10 stage di breve durata (2-3 giorni) per candidati interessati a percorsi di apprendistato; a seguito di queste esperienze sono stati inseriti due nuovi apprendisti. Complessivamente, nel biennio di riferimento risultano attivi 5 contratti di apprendistato.



Numero Stage/Apprendisti inseriti

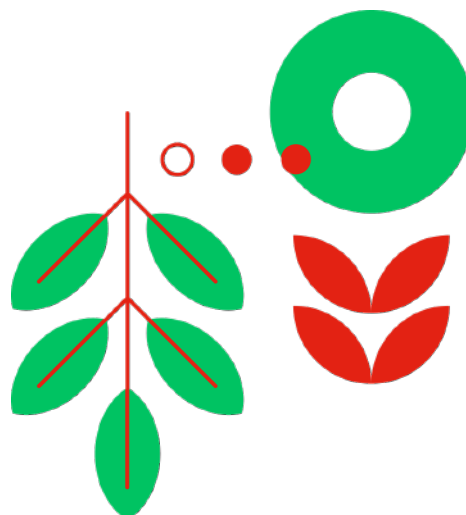


AMBIENTE DI LAVORO SICURO E BENESSERE DIFFUSO

La tutela della salute e del benessere delle persone rappresenta per l'azienda una priorità concreta, che si traduce nella creazione di un ambiente di lavoro attento sia agli aspetti fisici sia a quelli relazionali e organizzativi.

In questa direzione, è stato avviato un percorso volto a migliorare la qualità degli ambienti aziendali, attraverso l'introduzione di sistemi per il ricambio e la purificazione dell'aria; a questi interventi si affianca la presenza di una sala pausa ampia e funzionale e di spazi dedicati allo svago, come il calcetto, pensati per favorire momenti di socialità e recupero durante la giornata lavorativa.

Inoltre ci concentriamo quotidianamente nella prevenzione e alla gestione delle emergenze: abbiamo installato un defibrillatore, noleggiato per garantirne una gestione ottimale e una piena operatività nel tempo.



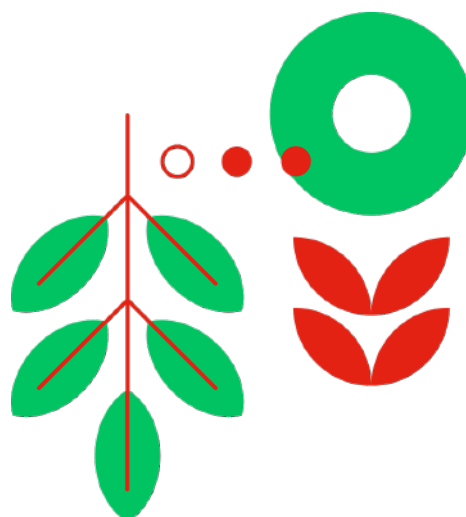
Lo strumento è messo a disposizione non solo dei collaboratori, ma anche dell'intero condominio e di chiunque ne abbia necessità, contribuendo così a rafforzare il valore sociale dell'iniziativa.

L'attenzione al benessere si riflette anche nell'organizzazione del lavoro, definita su un orario standard di 40 ore settimanali per tutti i collaboratori, un'impostazione che rappresenta una scelta consapevole volta a promuovere un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale, evitando il ricorso sistematico a carichi di lavoro eccessivi o a una dilatazione non controllata dei tempi lavorativi.

Garantire chiarezza, stabilità e rispetto degli orari consente alle persone di pianificare il proprio tempo, favorendo una migliore qualità della vita e contribuendo, al contempo, a mantenere nel tempo livelli elevati di energia, motivazione e produttività.



Il presidio della salute e sicurezza è ulteriormente rafforzato dall'adozione di codici di condotta e buone prassi formalizzate nel regolamento aziendale, che definisce comportamenti e responsabilità condivise; sosteniamo la diffusione di una cultura della prevenzione anche attraverso attività formative che vanno oltre gli obblighi normativi, come il corso di primo soccorso che ha coinvolto 7 collaboratori, contribuendo a rafforzare la capacità di risposta in situazioni di emergenza.



I risultati raggiunti in termini di sicurezza sono confermati anche dagli indicatori relativi agli infortuni, che evidenziano l'assenza di eventi registrati nel periodo considerato.

FLUSSI	UDM	2024			2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Totale infortuni nell'anno	n.	0	0	0	0	0	0
Giorni di lavoro persi	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni / totale dipendenti	%	0	0	0	0	0	0

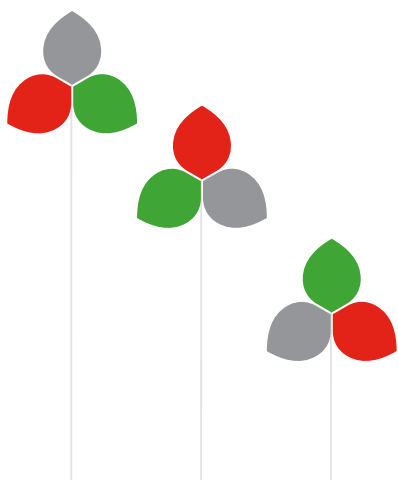
Parallelamente, presidiamo anche i temi legati alla sicurezza stradale e alla gestione dei trasporti. Attualmente il monitoraggio dei consumi avviene attraverso le schede carburante associate ai mezzi aziendali, mentre è prevista l'implementazione di un sistema più evoluto tramite il software GreenRouter, che consentirà di migliorare l'efficienza e il controllo dell'utilizzo della flotta.

Un'attenzione specifica è dedicata anche alla gestione dei rischi ambientali connessi al trasporto: in coerenza con i principi della certificazione ISO 14001, abbiamo avviato attività di sensibilizzazione e formazione rivolte ai fornitori coinvolti nelle operazioni logistiche, con particolare focus sulle azioni da intraprendere in caso di sversamenti accidentali di sostanze, e abbiamo condiviso informative specifiche

con i vettori a maggiore volume di attività, al fine di garantire interventi tempestivi e ridurre al minimo gli impatti ambientali.

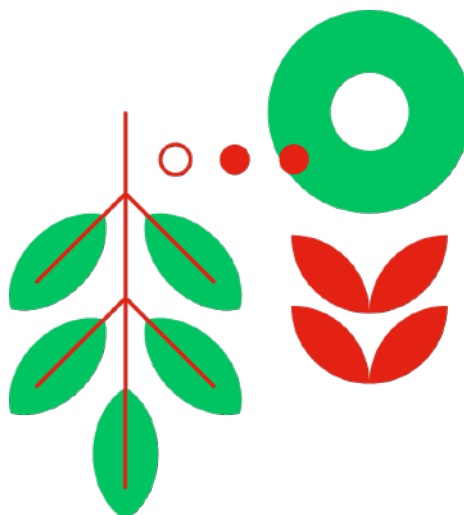
Infine, la sicurezza lungo la catena del valore viene monitorata anche attraverso il sistema di valutazione dei fornitori, che consente di registrare eventuali incidenti e di attribuire valutazioni negative in presenza di criticità; questo strumento rappresenta una leva concreta per promuovere comportamenti responsabili e incentivare il miglioramento continuo.

In questo contesto, la salute, il benessere e la sicurezza sono elementi centrali della cultura aziendale: un impegno quotidiano che contribuisce a creare valore, rafforzare la fiducia delle persone e costruire un ambiente di lavoro solido, responsabile e orientato al futuro.



PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E TUTELA DELLE PERSONE

Promuovere pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo rappresenta per noi un impegno fondamentale. Crediamo che ogni collaboratore debba avere accesso equo a risorse, formazione e opportunità di crescita, indipendentemente dal proprio background, contribuendo così a costruire un contesto professionale basato su rispetto, fiducia e valorizzazione delle diversità.



Questi principi sono integrati nelle nostre pratiche quotidiane e nei processi di gestione delle risorse umane. Tematiche come la non discriminazione, l'inclusione e il rispetto reciproco vengono affrontate in modo strutturato durante le riunioni di valutazione delle performance (KPI) con i manager, dove trovano spazio anche riflessioni più ampie legate allo sviluppo delle persone.

Allo stesso tempo, percorsi formativi dedicati – come quelli focalizzati sul feedback efficace – rappresentano occasioni concrete per approfondire e consolidare una cultura aziendale inclusiva, favorendo il dialogo e la consapevolezza.

Il nostro approccio si riflette anche nei risultati: nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati reclami o segnalazioni legati a episodi di discriminazione, a conferma di un ambiente di lavoro coeso e rispettoso.

METRICHE	UDM	2024			2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di incidenti legati alla discriminazione.	n.	0	0	0	0	0	0
Numero di reclami presentati attraverso i canali che consentono alle persone del proprio organico di segnalare le proprie preoccupazioni.	n.	0	0	0	0	0	0

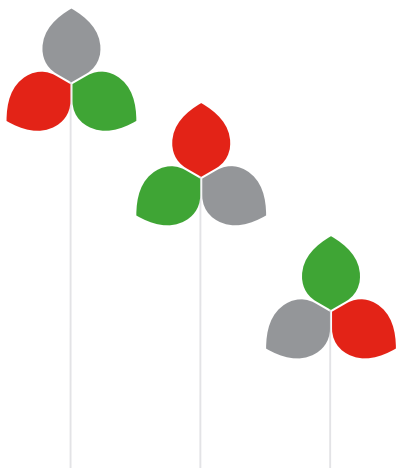
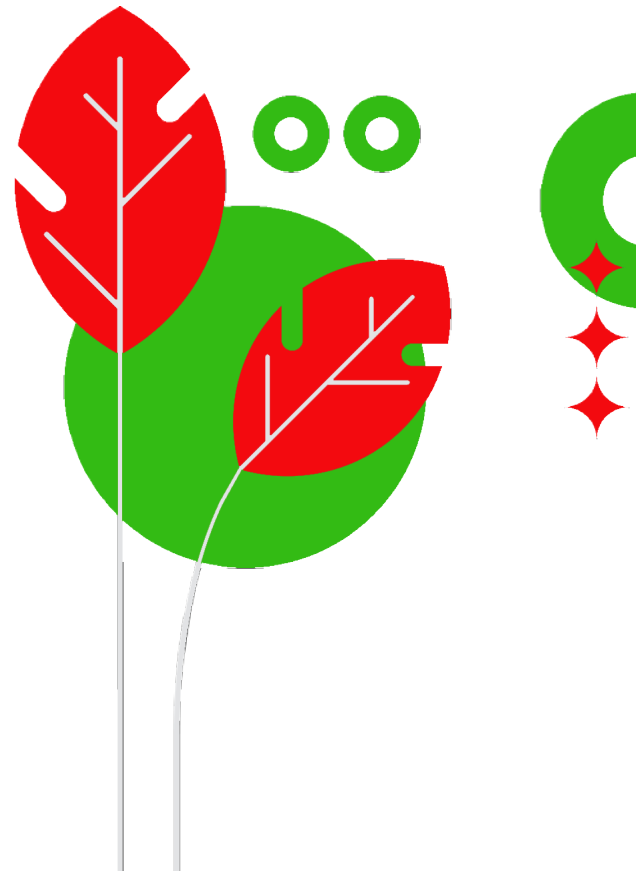
Per favorire l'ascolto attivo e il coinvolgimento dei collaboratori, utilizziamo diversi strumenti di comunicazione interna. Tra questi, i sondaggi rappresentano un canale importante per raccogliere feedback, bisogni e percezioni: nel corso dell'anno sono stati utilizzati strumenti come GSA SuperMood per l'analisi del clima aziendale e indagini specifiche, come il sondaggio sulla trasformazione digitale realizzato nell'ambito del progetto SUPSI.

Queste iniziative ci permettono di monitorare costantemente il benessere organizzativo e di orientare le nostre azioni in modo mirato.

Accanto all'attenzione per il clima aziendale, ci impegniamo a garantire condizioni di sicurezza sociale e previdenziale che vadano oltre i requisiti normativi di base. Tutti i collaboratori beneficiano di assicurazioni complementari, tra cui la copertura infortuni e la protezione in caso di perdita di guadagno per malattia, strumenti che rafforzano il livello di tutela rispetto agli standard previsti in Svizzera.

In ambito previdenziale, adottiamo condizioni migliorative rispetto al minimo legale per la previdenza professionale (LPP), contribuendo a garantire maggiore sicurezza per il futuro pensionistico dei collaboratori.

Anche i percorsi di uscita dal lavoro sono gestiti nel rispetto delle normative vigenti, assicurando piena tutela dei diritti.



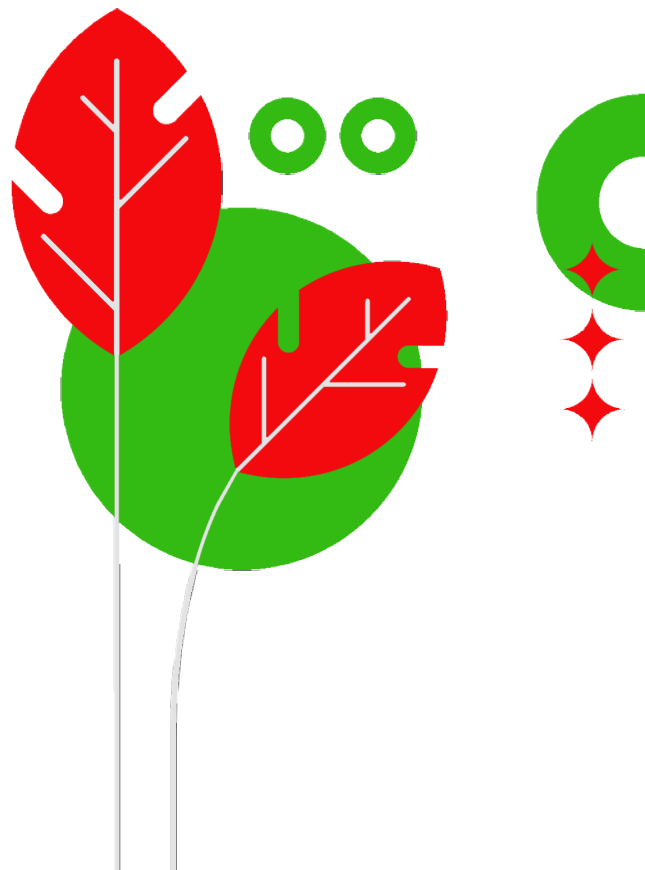
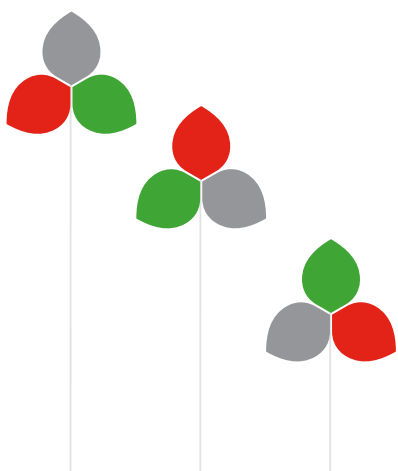
Particolare attenzione è riservata anche al supporto della genitorialità e alla conciliazione tra vita privata e professionale. Oltre a quanto previsto dalla normativa svizzera, riconosciamo due settimane aggiuntive di congedo in caso di maternità e adottiamo un approccio flessibile nella gestione dei congedi per esigenze familiari, valutando caso per caso le situazioni individuali. Questa flessibilità può tradursi, ad esempio, nella concessione di giornate di lavoro da remoto o in altre soluzioni personalizzate. Nel periodo di riferimento, una collaboratrice ha beneficiato di congedi per motivi familiari, a testimonianza dell'attenzione concreta verso queste esigenze.

L'equità si riflette anche nelle politiche retributive: garantiamo che tutti i collaboratori, dipendenti e non, siano remunerati in linea con i benchmark di settore, nel rispetto del Contratto Normale di Lavoro degli Spedizionieri e delle normative svizzere sui salari minimi.

Il nostro impegno si estende inoltre al rispetto dei diritti umani lungo tutte le attività aziendali. Anche in questo ambito, non sono stati registrati incidenti, violazioni o sanzioni, come riportato di seguito:

GRAVI INCIDENTI NEGATIVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI	SI/NO
Lavoro minorile	NO
Lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	NO

In questo contesto, continuiamo a lavorare per rafforzare una cultura aziendale equa e inclusiva, nella quale ogni persona possa sentirsi riconosciuta, valorizzata e parte attiva del percorso di crescita dell'organizzazione.



PROSPERITÀ



CIPPÀ TRASPORTI 

The Winning Move

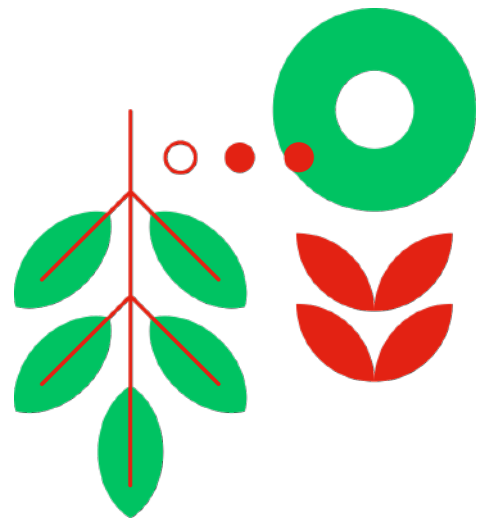
www.cippatrasporti.ch

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 contesti complessi e strategici come la produzione, l'ingegneria, l'automotive e l'industria. Questi ambiti richiedono un partner logistico competente, solido e capace di affrontare sfide articolate. Il nostro obiettivo è supportare la crescita dei clienti attraverso un servizio orientato a efficienza, innovazione 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, secondo un'analisi condotta su un campione di clienti. Un risultato che conferma la fiducia e l'apprezzamento per l'affidabilità, la flessibilità e il supporto che offriamo ogni giorno.

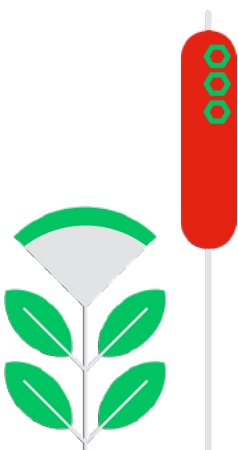


Abbiamo l'obiettivo di aggiornare il dato NPS nel 2026.

La nostra rete si estende in tutta Europa, un mercato decisivo per la nostra espansione.

Nel 2025 abbiamo gestito oltre 6.000 clienti. In questo contesto la sede svizzera riveste un ruolo chiave nella gestione dei flussi logistici internazionali e rappresenta un vero e proprio punto di riferimento per le nostre attività oltreconfine. Anche il traffico camionistico internazionale riflette questa vocazione: il 60% dei flussi è diretto verso i Paesi dell'Unione Europea, mentre il restante 40% si concentra sul territorio italiano.

NPS 2024 = 48,6

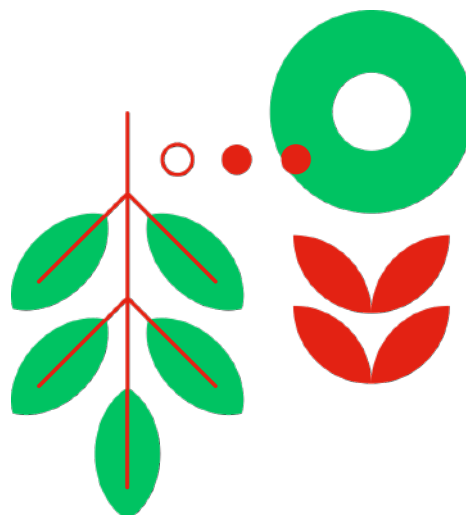




Anche la gestione della nostra supply chain riflette i nostri valori: efficienza, trasparenza e responsabilità. La selezione dei fornitori si basa su una valutazione strutturata tramite una Scheda di Ranking, che considera aspetti operativi, contabili, ambientali e sociali. Sebbene non esista ancora una policy formalizzata, stiamo lavorando a un piano di implementazione progressivo per integrare criteri di sostenibilità nei contratti di fornitura.

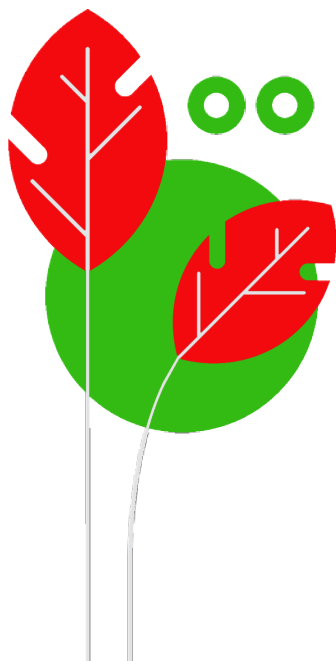
I fornitori operano secondo le Condizioni Generali allegate ai nostri Ordini di Acquisto, garantendo così chiarezza e correttezza nei rapporti. Pur non disponendo ancora di un canale strutturato per raccogliere segnalazioni dai lavoratori della catena del valore, promuoviamo attivamente il feedback a tutti i livelli come leva di miglioramento continuo.

Siamo convinti che ogni attività debba contribuire concretamente alla soddisfazione del cliente, attraverso un attento monitoraggio dei processi chiave, la riduzione dei rischi e l'ottimizzazione delle performance.



Nel corso degli ultimi anni abbiamo lanciato diverse iniziative per rafforzare la nostra struttura operativa:

- La creazione di Business Unit interne per favorire lo scambio di know-how tra collaboratori;
- L'aggiornamento dell'architettura digitale per migliorare l'integrazione e l'efficienza operativa;
- L'introduzione di un software per il calcolo delle emissioni, contribuendo alla sostenibilità ambientale e alla riduzione dell'impatto ecologico delle nostre attività;
- Il rafforzamento dell'ascolto e del supporto ai lavoratori lungo l'intera catena del valore



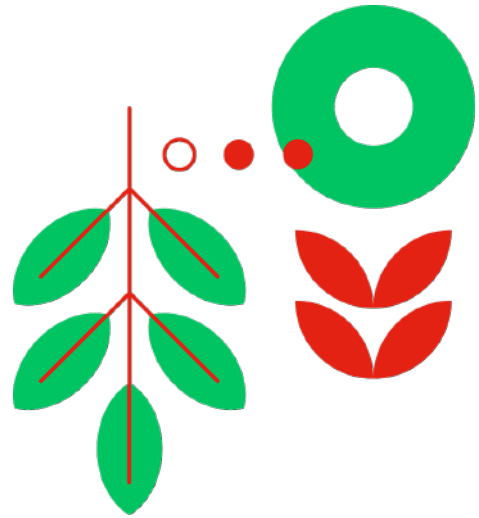


ROTTHE INNOVATIVE: L'INNOVAZIONE COME BUSSOLA STRATEGICA ROBIATI E LOGOTEL

Nel corso di questi ultimi anni, abbiamo rafforzato il nostro impegno verso l'innovazione, investendo in strumenti digitali avanzati, nuovi modelli organizzativi e strategie consulenziali tailor-made. L'obiettivo è trasformare il nostro approccio da esecutori a consulenti strategici, offrendo soluzioni personalizzate ai nostri clienti e creando sinergie efficaci tra partner e reparti interni.

Il nostro approccio tailor-made ci ha consentito di analizzare il contesto e le esigenze specifiche di ciascun cliente, fornendo strumenti e strategie ottimizzate per migliorare l'efficienza e la competitività nel settore dei trasporti internazionali.

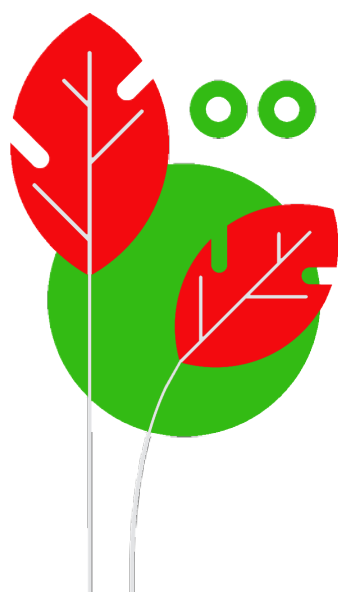
Di seguito, viene presentata una tabella che illustra i principali progetti implementati. Tali iniziative strategiche rispondono alle nuove esigenze aziendali, ottimizzando il modello organizzativo esistente e digitalizzando i processi per affrontare con successo le sfide del futuro.



Foto; Yangshan deepwater port TBC Shanghai



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.





Queste innovazioni sono state rese possibili grazie a investimenti mirati, che hanno consentito la creazione di strategie marketing avanzate in risposta alle esigenze del mercato. Il servizio clienti ha giocato un ruolo chiave, evolvendosi per integrare competenze operative e commerciali, migliorando così l'efficacia delle interazioni con i clienti e supportando attivamente i nuovi strumenti digitali adottati.

Per garantire che l'innovazione fosse accessibile a tutti i collaboratori, abbiamo implementato la piattaforma di formazione C-School, mettendo a disposizione circa 40 corsi dedicati a competenze tecniche, soft skill e hard skill. Inoltre, sono state lanciate iniziative per stimolare la creatività e la partecipazione attiva dei collaboratori. Il progetto C-Star ha fornito uno spazio dedicato alla condivisione di idee per migliorare il benessere aziendale, mentre il programma Next Gen ha permesso ai nuovi ingressi di proporre soluzioni innovative e contribuire alla visione strategica dell'azienda.



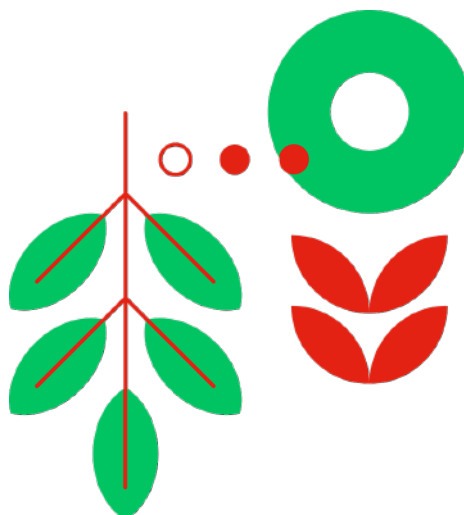
Parallelamente, per stimolare l'interazione con la value chain abbiamo ideato il C-Store, una rete sinergica tra clienti e stakeholder, che offre vantaggi esclusivi e rafforza le partnership commerciali tra imprese e professionisti.

Nel corso degli ultimi anni abbiamo partecipato a importanti fiere di settore, consolidando e approfondendo le ultime tendenze dell'innovazione logistica. Tra gli eventi più rilevanti vi sono stati Greenlogistics Padova, Breakbulk Rotterdam, Bangkok ALN e Transpotec Logitec Milano City, occasioni fondamentali per stringere nuove collaborazioni e rafforzare la nostra strategia di crescita.

L'innovazione è stata il motore della nostra crescita nel 2025. L'adozione di nuove tecnologie, la formazione continua dei collaboratori e la promozione di un mindset creativo hanno rafforzato la nostra posizione nel settore, preparandoci alle sfide future con un approccio sempre più strategico e sostenibile.

LE ATTIVITÀ NEL 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.

CIPPA' TRASPORTI SA	UDM	2025
Start up Garage (by Supsi)	CHF	1.000
FSAM	CHF	3.000
La Generusa	CHF	500
Football Club Chiasso	CHF	3.000
Soroptimist Int.Club Mendrisiotto	CHF	500
Musica cittadina	CHF	100
Consiglio centrale ticinese San Vincenzo	CHF	2.000

CIPPA' TRASPORTI S.B.SRL	UDM	2025
Osm Talent	Euro	6100



AAA-APPRENDISTI CERCANSI:

la sostenibilità anche attraverso il sostegno ai giovani del territorio. Intervista a Roberta Wullschleger Responsabile di Progetti Pro Juventute, regione Svizzera italiana

Da molti anni, ci distinguiamo per una particolare sensibilità nei confronti del tema dell'apprendistato, con un'attenzione particolare rivolta ai giovani del territorio. In un'epoca in cui si discute ampiamente della fragilità delle nuove generazioni e delle difficoltà che attraversa il sistema formativo duale, l'azienda continua a rappresentare non solo una realtà solida, ma anche un modello virtuoso di riferimento.

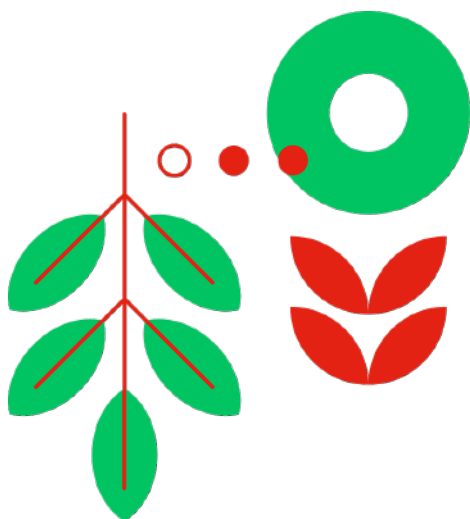
Il numero significativo di apprendisti che vengono accolti e che portano a termine con successo il proprio percorso formativo testimonia un impegno concreto e duraturo.

Questo risultato è il frutto di una visione lungimirante, avviata oltre quattordici anni fa da Roberta, allora presidente di SpedLogSwiss Ticino, che aveva intuito il grande potenziale insito nella formazione dei giovani. Da questa intuizione è nato, in

collaborazione con Pro Juventute, il progetto AAA – apprendisti cercansi, tuttora attivo. L'iniziativa si propone di sostenere sia le aziende sia i giovani in formazione, ponendo al centro non solo lo sviluppo professionale, ma anche la crescita personale.

Particolare attenzione viene dedicata a quel delicato passaggio che conduce l'adolescente verso l'età adulta, offrendo un accompagnamento pedagogico mirato che consenta ai giovani di diventare degli adulti, cittadini consapevoli e responsabili.

Elemento chiave del progetto è la stretta collaborazione tra il responsabile di progetto di Pro Juventute e il formatore aziendale, una sinergia che garantisce a ciascun apprendista un sostegno personalizzato lungo tutto il percorso formativo e umano.





Crescita professionale e sviluppo individuale procedono così di pari passo, richiedendo equilibrio, resilienza e la costruzione di una personalità solida, capace di affrontare le difficoltà che inevitabilmente si presentano.

L'intervento si articola su due livelli complementari: da un lato, il contatto diretto con i giovani attraverso incontri di gruppo a cadenza regolare, percorsi individualizzati e colloqui personali; dall'altro, una collaborazione costante tra il referente del progetto, il formatore aziendale, le scuole e le famiglie, al fine di creare attorno a ciascun apprendista una rete di sostegno coesa ed efficace.

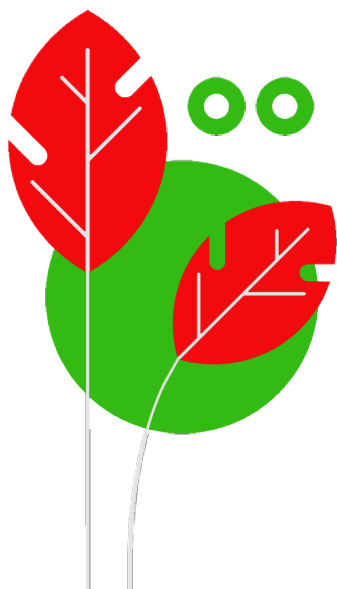
Le criticità, spesso legate al contesto scolastico o familiare, vengono affrontate attraverso un dialogo continuo e una ricerca condivisa di strategie mirate, capaci di rispondere in modo coordinato alle esigenze dei ragazzi.

Il successo dell'iniziativa non si misura unicamente nel conseguimento dell'Attestato Federale di Capacità, ma soprattutto nel percorso di crescita personale che ogni apprendista compie durante gli anni di formazione.

Un risultato reso possibile, da un lato, dalla chiara visione che Cippà Trasporti ha del valore dell'apprendistato e, dall'altro, dalla capacità del formatore aziendale di incarnare quotidianamente, con coerenza e dedizione, tale filosofia.

Un grazie particolare quindi a Roberta e ad Erika per la loro dedizione quotidiana ai nostri giovani!

Roberta Wullschleger
Responsabile di Progetti
Pro Juventute, regione Svizzera italiana





INTERVISTA A ALDO STOFFEL PRESIDENTE SPEDLOGSWISS SEZIONE TICINO

La ditta Cippà Trasporti SA, affiliata a Spedlogswiss Sezione Ticino, è molto attiva e partecipa alle nostre diverse attività con molta professionalità.

Apprezziamo in particolare l'impegno da molti anni per la formazione di giovani ticinesi che hanno scelto d'intraprendere la formazione triennale di impiegato di commercio nel ramo della logistica e delle spedizioni internazionali per conseguire un Attestato Federale di Capacità, con il supporto di Pro Juventute per meglio gestire il passaggio dalla scuola media alla vita lavorativa in azienda.

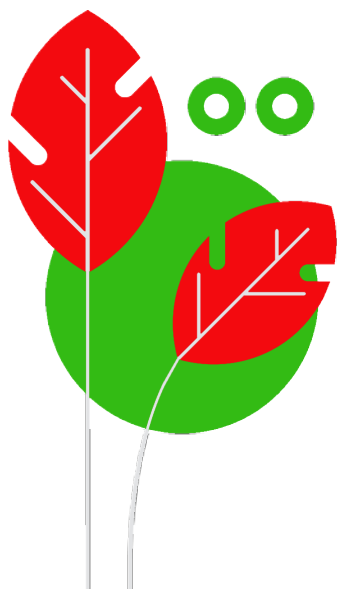
A questo scopo la ditta offre ai giovani delle scuole medie la possibilità di svolgere degli stage di 2-3 giorni per scoprire la professione dello spedizioniere e maturare la propria scelta della futura professione.

Partecipa pure alle Porte aperte di Spedlogswiss Ticino dedicando un pomeriggio dove i giovani delle scuole medie ricevono una vasta panoramica sulle attività svolte da un'azienda di spedizioni internazionali con la visita dei suoi diversi reparti operativi.

La formazione degli apprendisti riveste un'importante funzione per garantire nuove leve e agevolare il ricambio generazionale delle aziende del nostro settore.

Aldo Stoffel

Presidente Spedlogswiss sezione Ticino



PIANETA





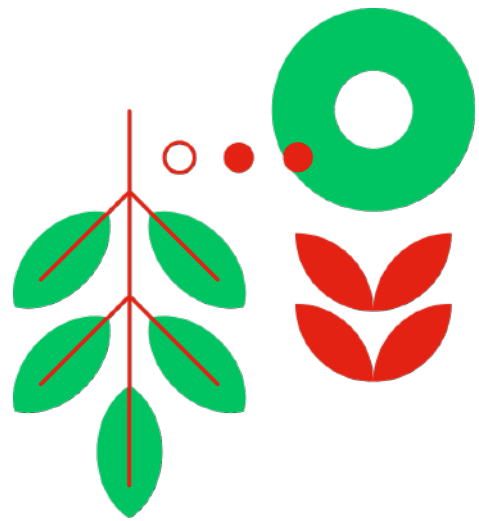
PREVENZIONE DEI RISCHI AMBIENTALI E SICUREZZA NEL TRASPORTO DELLE MERCÌ

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.



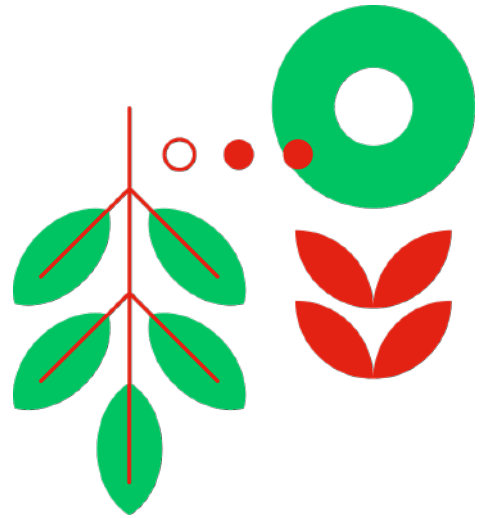
Queste comunicazioni includono istruzioni passo-passo su come reagire immediatamente agli sversamenti per minimizzare l'impatto ambientale e garantire la sicurezza di tutti i soggetti coinvolti.

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.



GESTIONE DEI NOSTRI ACQUISTI E DEI NOSTRI RIFIUTI

La gestione dei rifiuti rappresenta un ambito rilevante del nostro impegno verso la sostenibilità ambientale. In coerenza con le nostre attività, produciamo esclusivamente rifiuti assimilabili ai rifiuti urbani, evitando la generazione di rifiuti speciali attraverso pratiche operative attente e processi interni controllati.



Nel corso degli ultimi anni, e in particolare presso l'ufficio svizzero, è stata riscontrata una significativa riduzione del numero di sacchi blu conferiti alla raccolta comunale. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle misure adottate in termini di prevenzione, riduzione e corretta separazione dei rifiuti, oltre a riflettere una crescente consapevolezza da parte dei collaboratori.

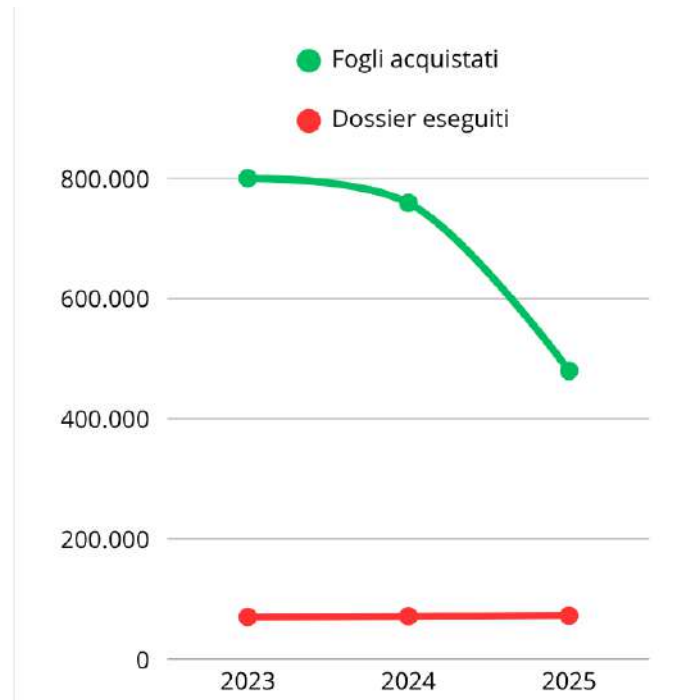
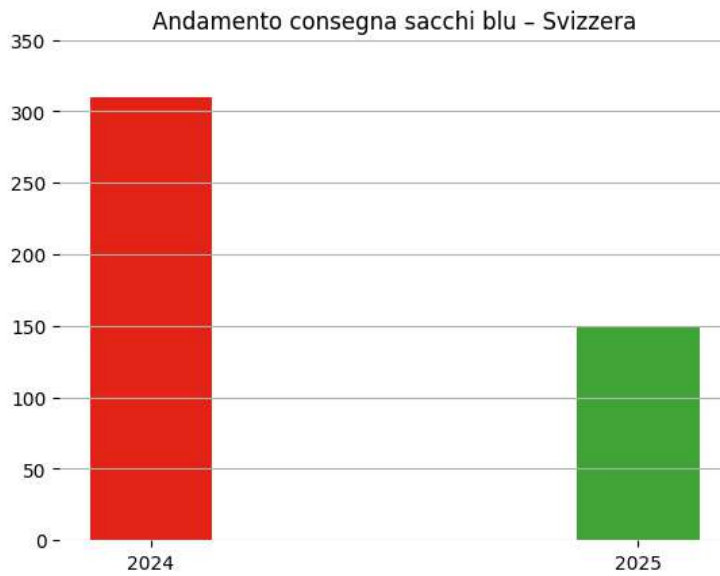
Un ruolo fondamentale è svolto proprio dai collaboratori, ognuno è chiamato a contribuire attivamente, garantendo che i rifiuti conferiti nei contenitori per la raccolta differenziata siano privi di impurità o di qualsiasi elemento potenzialmente dannoso per l'ambiente o per gli operatori addetti alla raccolta.

È significativo sottolineare che, nel corso del 2024 e del 2025, non è stata registrata alcuna produzione di rifiuti speciali.

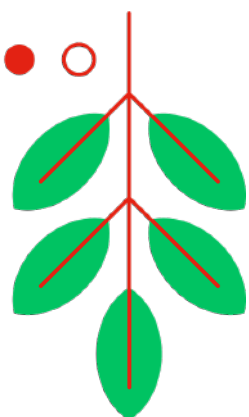
Questo dato conferma l'efficacia del sistema di gestione adottato e il consolidamento di comportamenti responsabili all'interno della nostra azienda, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale.

Negli ultimi anni si evidenzia inoltre una progressiva e significativa riduzione dell'utilizzo di PET a partire dal 2022, fino ad un utilizzo relativamente marginale sia nel 2024 e nel 2025 (meno di 6 kg annuali). Tale risultato è riconducibile alle iniziative intraprese dall'azienda per l'eliminazione della plastica monouso tra cui l'introduzione di lavastoviglie presso le sedi aziendali e la distribuzione di tazzine in ceramica a tutti i collaboratori, con l'obiettivo di ridurre in modo strutturale il consumo di materiali usa e getta.

Parallelamente, è stata perseguita una politica di riduzione dell'utilizzo della carta, attraverso una diminuzione degli acquisti di risme e l'adozione di procedure interne orientate alla digitalizzazione. Le attività di sensibilizzazione rivolte al personale, unite a tali interventi organizzativi, hanno contribuito al raggiungimento di risultati tangibili, evidenziati dalla diminuzione della produzione di rifiuti (sacchi blu) in Svizzera rispetto al 2024.



INDICATORI AMBIENTALI	UDM	2023	2024	2025
Fogli acquistati	n.	800.000	759.000	480.000
Dossier eseguiti	n.	70.298	71.387	72.361
Incidenza numero fogli x Dossier	fogli / numero dossier	11,38	10,63	6,63



PRELIEVI IDRICI E SCARICHI IDRICI

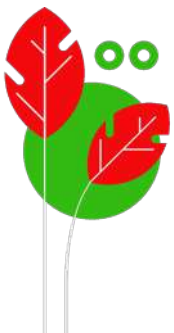
Le nostre sedi operative non sono situate in zone considerate a rischio di stress idrico. Il prelievo di acqua effettuato è assimilabile a quello di un'utenza domestica e segue le norme condominiali e il regolamento d'utenza per i servizi idrici integrati degli ambiti territoriali. Gli scarichi idrici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

L'azienda riconosce tuttavia l'importanza dell'acqua come risorsa fondamentale da salvaguardare ed è per questo che promuove un utilizzo responsabile e consapevole anche nelle attività quotidiane. In tale ottica sono stati installati distributori di acqua su tutti i piani aziendali, favorendo un accesso più efficiente e sostenibile all'acqua potabile.

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).

IDENTIFICATIVO	SITO	UDM	2023	2024	2025
Rete locale	CHIASSO (CH) - Via Maestri Comacini, 7	mc	1.166,3	1.476,0	769,4
Rete locale	STABIO (CH) - Via Gaggiolo, 6	mc	115,0	105,0	175,19
Rete locale	TAVAZZANO (IT - Lodi) - Via F. Bocconi, 6/8	mc	47	43	59
Totale		mc	1.328,32	1.623,50	1003,59
Delta Consumi		%	-	+22,22%	-38,18%

*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.



CONSUMI ENERGETICI E AMBIENTALI

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.

CONSUMI ELETTRICI	UDM	2023	2024	2025
CHIASSO (CH) - Via Maestri Comacini, 7 (*)	kWh	71.690	75.522	79.844
STABIO (CH) - Via Gaggiolo, 6	kWh	5.382	2.557	2.539
TAVAZZANO (IT - Lodi) - Via F. Bocconi, 6/8	kWh	8.462	8.680	7.533
Totale	kWh	85.534	86.759	89.916

*Dato ricavato da fatture AGE

CONSUMI DI GAS METANO	UDM	2023	2024	2025
CHIASSO (CH) - Via Maestri Comacini, 7 (*)	mc	21.488,18	25.448,25	21.788,00
TAVAZZANO (IT - Lodi) - Via F. Bocconi, 6/8	mc	3.237,00	3.107,68	2.928,93
Totale	mc	24.915,61	28.717,19	24.716,93
Delta Consumi	%	-	- 15,3	- 13,9

CONSUMI PARCO AUTO AZIENDALE	UDM	2023	2024	2025
Gasolio	Litri	21.192,8	25.080,9	23.457,8

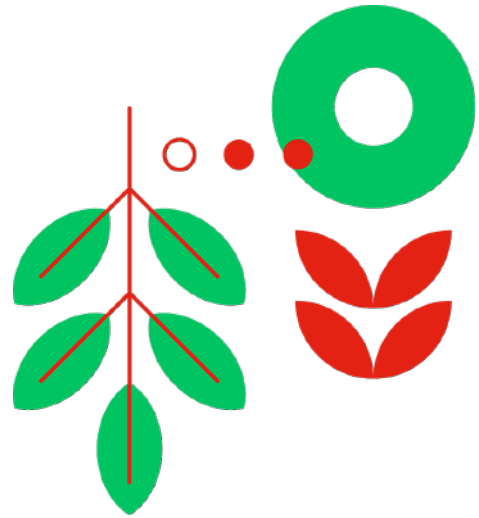
Attualmente, non disponiamo di un sistema formale di monitoraggio della flotta aziendale, poiché abbiamo un solo veicolo di proprietà. Per tenere traccia del consumo di carburante, utilizziamo la scheda Eni, che ci consente di mantenere un controllo di base sui costi operativi e sull'impatto ambientale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





EMISSIONI DI GAS SERRA

Grazie all'adozione di un sistema avanzato per la raccolta e l'analisi dei dati ambientali, calcoliamo 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.



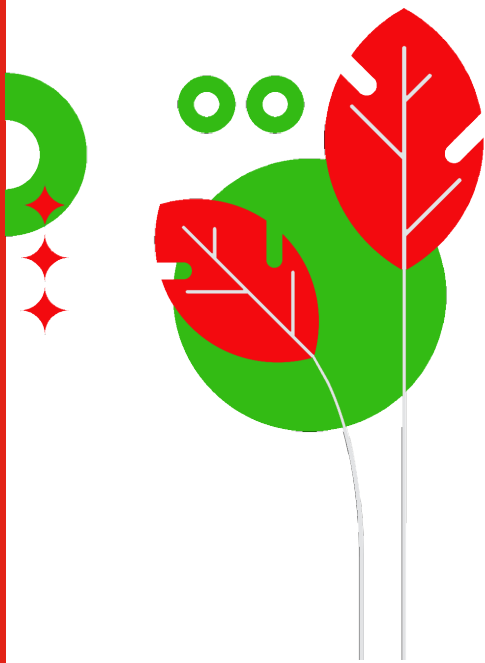
Infatti, il calcolo della Carbon Footprint ci consente di avere una visione chiara e dettagliata del nostro impatto ambientale e questa consapevolezza è il primo passo verso la riduzione delle emissioni e l'adozione di pratiche più sostenibili. Per quanto concerne le emissioni legate a tutte le nostre attività, adottiamo le linee guida secondo quanto previsto dal Greenhouse Gas Protocol, distinguendo le emissioni in scope.

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.

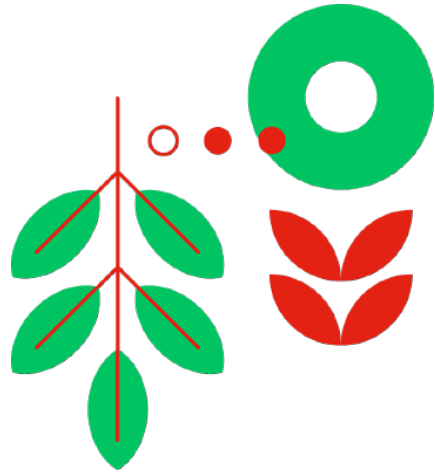
Scope 3: Emissioni indirette che si verificano nella nostra catena del valore. Questo comprende tutte le altre emissioni indirette relative alla catena del valore di Cippà Trasporti.

Nel 2025, Cippà Trasporti ha registrato emissioni complessive Scope 1 e Scope 2 pari a 132,7 tCO₂eq, con una riduzione significativa del 6,9% rispetto al 2024.





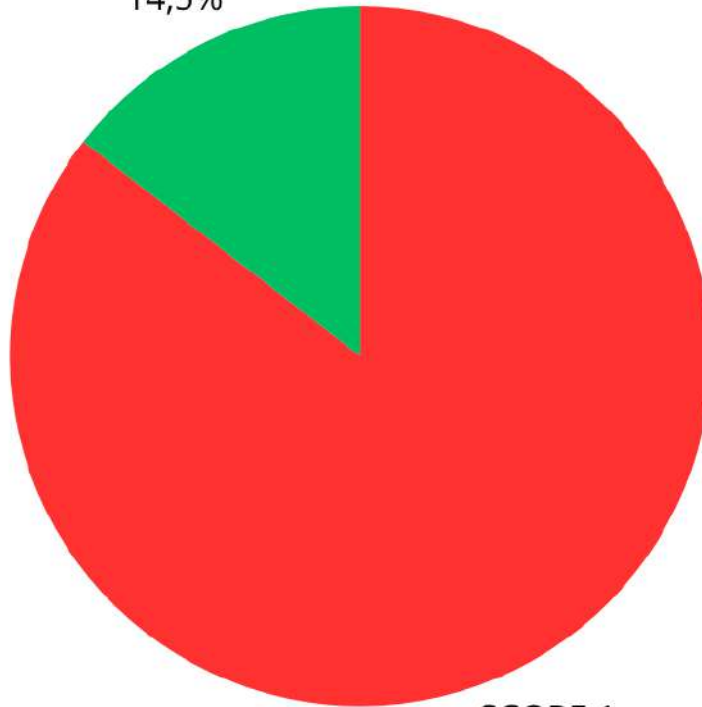
CARBON FOOTPRINT CIPPÀ TRASPORTI



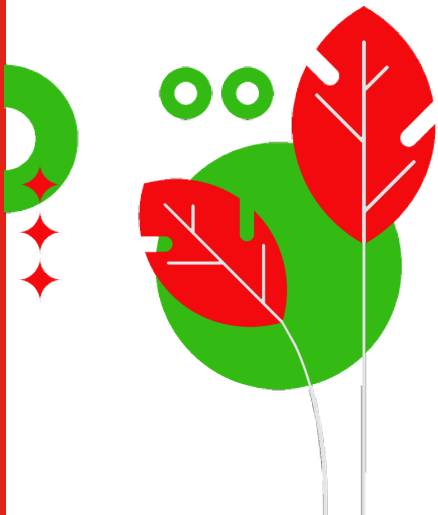
Ripartizione Emissioni (TCo2eq) - Totale 132,7%

● SCOPE 1 ● SCOPE 2

SCOPE 2
14,5%



SCOPE 1
85,5%



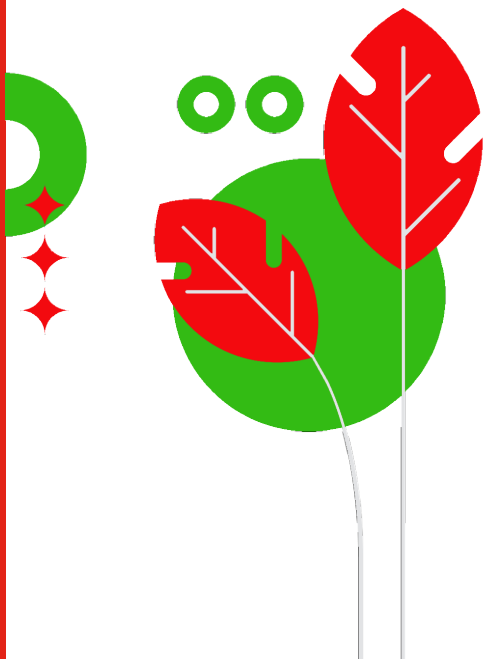
Nel 2025, le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia ammontano a un totale di 19,4 ton di CO₂eq. secondo la metodologia di calcolo location-based. Utilizzando la metodologia di calcolo market-based, le emissioni Scope 2 risultano pari a 39,7 ton di CO₂eq. La differenza tra i due metodi è dovuta al fatto che il metodo market-based considera l'autoconsumo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nel periodo analizzato, le emissioni indirette complessive riferite allo scope 3 ammontano a 9.583,6 tCO₂e.

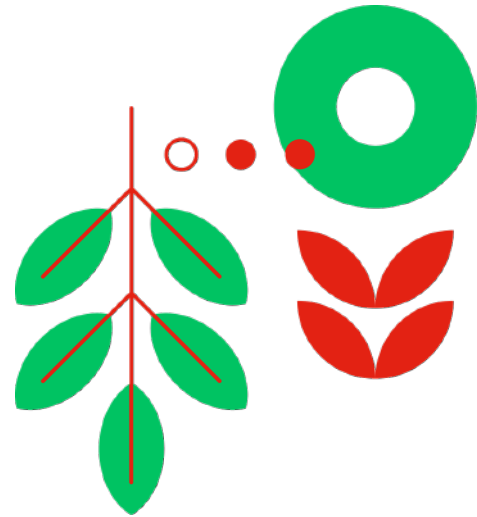
Tali emissioni sono attribuibili quasi interamente alla prevalentemente alla categoria 9 (trasporto e distribuzione downstream), in quanto l'azienda organizza e gestisce attività di trasporto affidate a fornitori terzi, mentre le attività di hub incidono in misura marginale. Sono state inoltre considerate le Categorie 1, 3 e 5, stimate sulla base dei fattori emissivi DEFRA, che contribuiscono tuttavia in misura limitata al totale delle emissioni Scope 3.

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

EMISSIONI GHG	UDM	2024	2025
SCOPE 1			
Emissioni relative al parco auto aziendale	tCO ₂ e	66,8	62,4
Emissioni combustibili	tCO ₂ e	59,4	51,1
Emissioni fuggitive di gas climalteranti	tCO ₂ e	0	0
Totale emissioni scope 1	tCO₂e	126,2	113,5



EMISSIONI GHG	UDM	2024	2025
SCOPE 2			
Emissioni per consumi di energia elettrica prelevata dalla rete - Location based	tCO ₂ e	16,3	19,2
Emissioni per consumi di energia elettrica prelevata dalla rete - Market based	tCO ₂ e	33,3	39,7
Totale Scope 1 + Scope 2 Location based	tCO ₂ e	142,5	132,7
SCOPE 3 PARZIALE			
SCOPE 3 - Categoria 1 Beni e servizi acquistati - Risorse idriche	tCO ₂ e	ND	0,2
SCOPE 3 - Categoria 3 Attività legate ai combustibili e all'energia	tCO ₂ e	ND	28,1
SCOPE 3 - Categoria 5 Rifiuti generati dalle operazioni	tCO ₂ e	ND	0,0
Scope 3 – Categoria 9: Downstream trasporto e distribuzione	tCO ₂ e	ND	9.555,3
Totale emissioni scope 3	tCO ₂ e	ND	9.583,6



Fonte analisi: Per i fattori di emissione di Scope 1 e 3 sono state utilizzate la seguente fonte: DEFRA 2025. Per i fattori di emissione di Scope 2 – Location based è stato utilizzato il fattore di conversione ISPRA dal rapporto di conversione 2024, mentre per lo Scope 2 - Market Based è stato utilizzato il fattore di conversione dal report AIB 2024. Scope 3 – Categoria 9 In accordo alla normativa ISO 14083:2023

EMISSIONI SCOPE 3 - CATEGORIA 9	UDM	2025
SCOPE 1		
Emissioni legate ai trasporti	tCO ₂ e	9.545,4
Emissioni dell'hub logistico	tCO ₂ e	9,9
Totale Catena di trasporto	tCO ₂ e	9.555,3



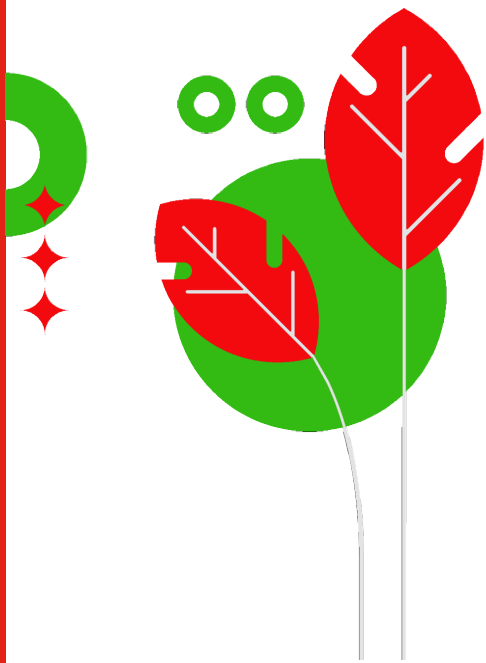
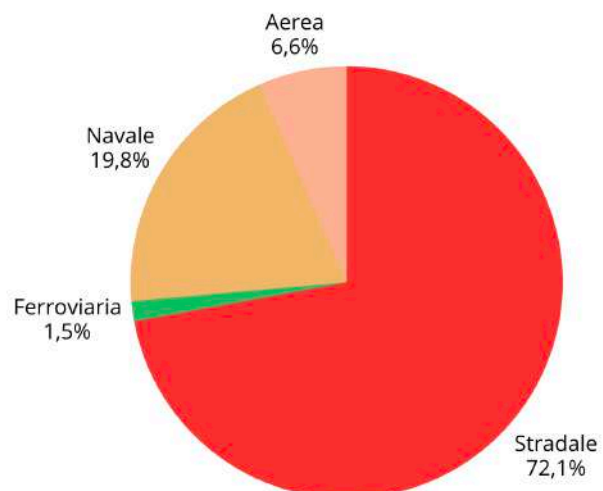
MISURAZIONE DELLE EMISSIONI CON GREENROUTER

Nell'ambito del nostro impegno verso una gestione sempre più consapevole degli impatti ambientali, abbiamo avviato un percorso strutturato di monitoraggio delle emissioni legate ai trasporti, in collaborazione con GreenRouter, piattaforma specializzata nel calcolo delle emissioni secondo lo standard ISO 14083:2023, e con South Pole, partner internazionale per progetti di mitigazione climatica. Grazie all'integrazione della piattaforma GreenRouter, è stato implementato un sistema in grado di stimare le emissioni di gas serra lungo l'intera catena di trasporto, considerando variabili quali distanze percorse, modalità di trasporto, tipologia di merce e vettori impiegati. Il calcolo è effettuato secondo metodologie riconosciute a livello internazionale (GLEC Framework). Le emissioni complessive rilevate nel periodo ammontano a 9.555 tCO₂e, attribuibili quasi interamente alle attività di trasporto.

Questo sistema consente non solo di quantificare l'impatto ambientale, ma anche di individuare le principali leve di miglioramento, come l'ottimizzazione delle tratte e la promozione di modalità di trasporto a minore intensità emissiva.

Nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2025, sono stati monitorati 15.448 viaggi e consegne, consentendo di calcolare in modo puntuale le emissioni associate ai servizi di trasporto organizzati per conto dei clienti. La quasi totalità delle emissioni deriva dal trasporto su strada (95,6%), seguito da trasporto aereo (2,1%), marittimo (1,9%) e ferroviario (0,4%). L'intensità media delle emissioni si attesta a 0,10 kg CO₂e per tonnellata/km, ed evidenzia un grande margine di miglioramento per i prossimi anni attraverso un maggiore ricorso a modalità di trasporto a minore impatto, come il trasporto ferroviario e il trasporto marittimo.

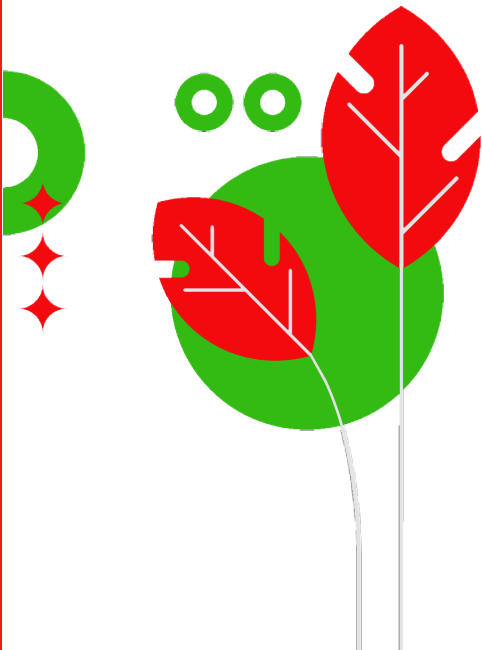
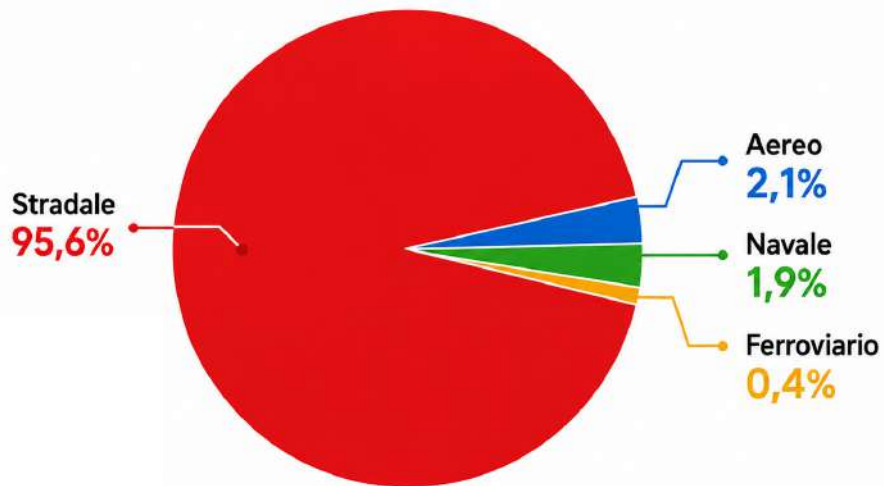
Distanza Percorsa





Questo approccio consente di integrare la misurazione delle emissioni con azioni concrete di mitigazione, contribuendo a una gestione più responsabile e trasparente della logistica.

Distribuzione Emissioni per Modalità di Trasporto (%)



CIPPÀ TRASPOR
The Winning Move

www.cip

CONCLUSIONE

A chi ogni giorno deve far funzionare le cose, anche quando tutto si complica, noi ci siamo. Con dati, responsabilità e soluzioni concrete.

GRAZIE

La direzione di Cippà Trasporti



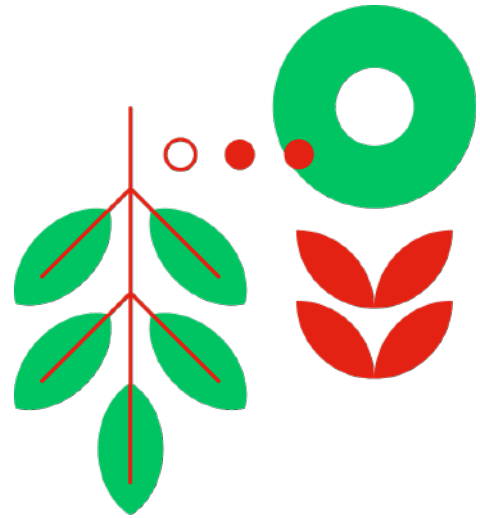
APPENDIX



TABELLA GRI/VSME: NOTA METODOLOGICA

La tabella seguente vuole suggerire a quale tra i capitoli del principale standard di riferimento Europeo, 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.

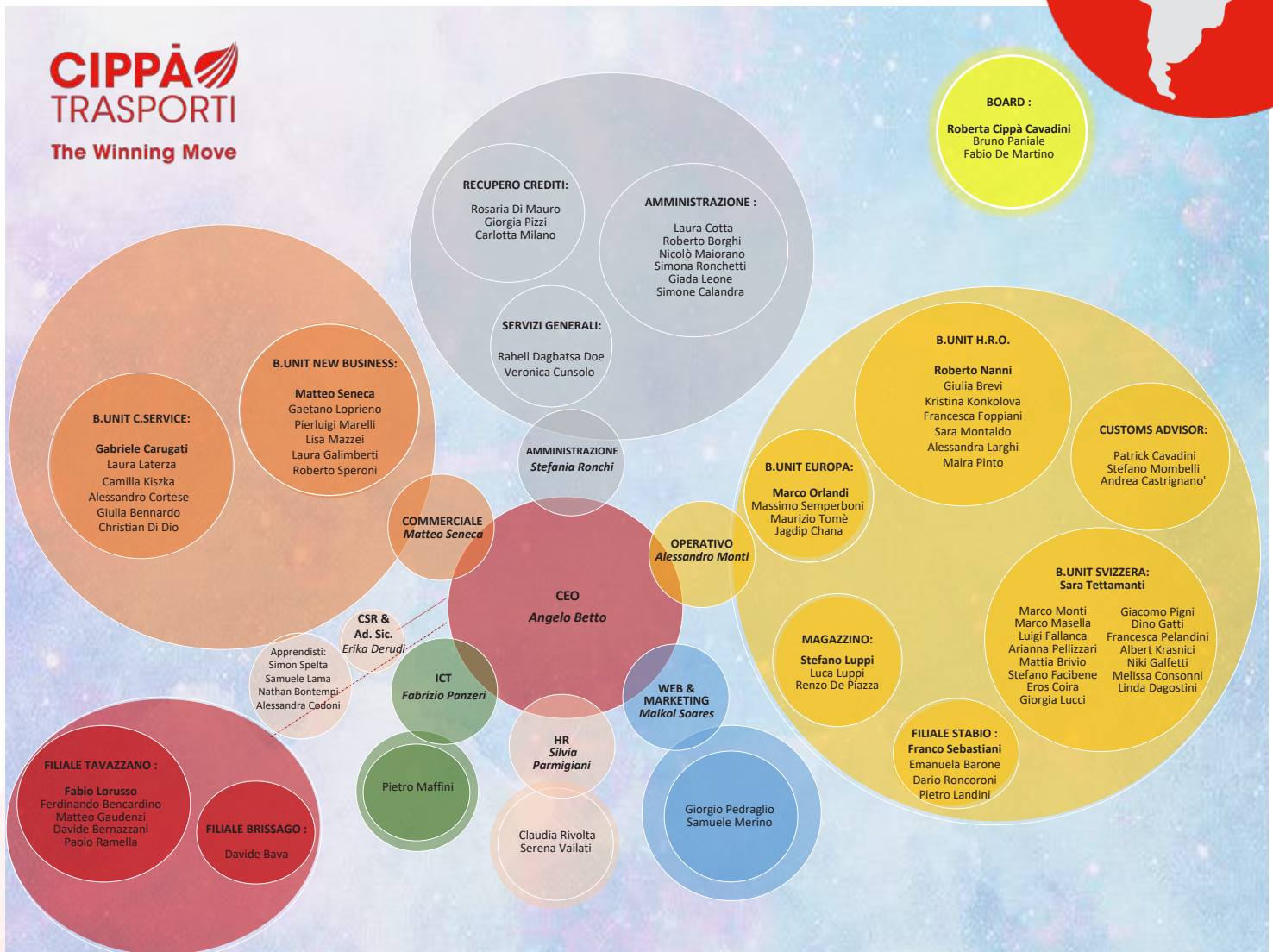
La presente relazione adotta lo standard volontario per le microimprese, le piccole e le medie imprese (VSME) non quotate, adottato dall'EFRAG, selezionando l'opzione B: Modulo base e modulo completo.



Cippà Trasporti non rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese (CSRD); tuttavia, in qualità di società benefit, adotta tale principio volontario come metodologia di riferimento per la rendicontazione annuale della propria Relazione di Impatto, in coerenza con la Raccomandazione (UE) 2025/1710 della Commissione, del 30 luglio 2025, relativa a un principio volontario di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese.

SEZIONE RELAZIONE D'IMPATTO	OBIETTIVI AGENDA 2030 ONU	EFRAG VOLUNTARY SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD FOR NON-LISTED SMES (VSME)
LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ	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.	[B2, C1]
CULTURA AZIENDALE E GOVERNANCE	3.4 [...] Promuovere la salute mentale e il benessere. 4.7 Assicurarsi 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.	[B2, B11, C1, C6, C7, C9]
PERSONE	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. 8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.	[B2, B8, B9, B10, C2, C5]
PIANETA	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. 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.	[B2, B3, B4, B5, B6, B7, C2]
PROSPERITÀ	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. 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.	[B2, C1, C2]
APPENDIX		[B2, B1]

LA NOSTRA STRUTTURA AZIENDALE – ORGANIGRAMMA 2025



TUTELA DELLA LEGALITÀ E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

GRAVI INCIDENTI NEGATIVI IN MATERIA DI CORRUZIONE	UDM	2025
Numero di incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione.	n.	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione.	€	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche (attività di lobbying).	€	0
Condividere informazioni sulla nomina di qualsiasi membro degli organi di amministrazione, direzione e controllo che abbia ricoperto una posizione analoga nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti la nomina.	Informazione	Nessuno

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.

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.

Tale Sistema di gestione è integrato "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.

CIPPÀ TRASPORTI

The Winning Move

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Il perimetro di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2025 riguarda il periodo 1° gennaio – 31 dicembre (periodicità annuale) per la società Cippà Trasporti SA con sede in Via M. Comacini, 7 6830 Chiasso (CH) e Cippà Trasporti Cippà Trasporti S.B. S.r.l. con sede legale a Como Via Mentana, 1 22100 Como (CO) e sede operativa a Tavazzano Villavesco.

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 SA
Via M. Comacini, 7
6830 Chiasso (CH)
P.IVA CHE- 308.356.347
Codice NACE: 52.29
info@cippatrasporti.ch
+41 (0)91 695.17.77

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

