

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ **2022**

*FOR YOUR  
TRANSPORT  
WE FOLLOW  
THE PATH  
OF NATURE*

**Trans Italia**

GREEN TRANSPORT



BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ  
**2022**

For your transport  
we follow the path of nature

**SINCE 1984**



**Trans Italia**

GREEN TRANSPORT

# Indice

Company Highlights 2022 .....	4
Lettera agli Stakeholder.....	6
<b>Profilo</b> .....	<b>9</b>
Chi siamo .....	10
La Storia .....	13
Premi e riconoscimenti .....	16
I sistemi di gestione .....	19
La sostenibilità economica .....	24
Sustainability-linked loan .....	26
Servizi offerti .....	28
<b>Trend e visione al 2030</b> .....	<b>43</b>
Trend e visione al 2030 .....	44
Gli obiettivi sostenibili secondo l'Agenda 2030 .....	45
Analisi di materialità .....	48
Matrice di materialità .....	52
Analisi degli impatti .....	53
<b>Governance</b> .....	<b>57</b>
La governance di trans italia .....	58
Gestione della Governance .....	62
La struttura aziendale .....	63
Sostenibilità e digitalizzazione .....	70
La Cybersecurity .....	82
La Gestione responsabile dei fornitori .....	84
I nostri interlocutori .....	87

<b>L'impegno verso l'ambiente</b> .....	<b>93</b>
L'impegno verso l'ambiente .....	94
Mobilità Sostenibile e Riduzione delle emissioni .....	96
Inventario di GHG .....	100
Consumi di energia.....	108
Rifiuti .....	109

<b>Trans Italia per il Sociale</b> .....	<b>115</b>
Trans Italia per il Sociale .....	116
Composizione dell'Organico .....	118
Diritti dei lavoratori .....	122
Assunzioni e cessazioni .....	123
Formazione .....	126
I rapporti con la comunità .....	138
Salute e Sicurezza sul lavoro .....	141
Clienti e Qualità del servizio .....	150
Rispetto dei diritti umani .....	153
Nota metodologica .....	154
GRI Content Index .....	156
SASB Content Index .....	164



# Company Highlights 2022



**€177.910.961**

Valore economico direttamente generato



**94%**

Rifiuti non pericolosi prodotti sul totale



**29 mln**

Km percorsi



**286**

Conducenti



**83%**

Load Factor



**-9,3%**

Carbon Footprint 2022 vs 2021



**0,02%**

Reclami rispetto al numero di ordini da clienti



**5.738**

Ore di formazione erogate



**446**

Totale organico



**6**

Infortuni sul lavoro



**57%**

Conducenti under 50





# Lettera agli stakeholder



Cari Stakeholder,

il 2022 è stato un altro anno di grandi turbolenze, caratterizzato da crisi convergenti: il proseguimento della pandemia, gli effetti del cambiamento climatico, l'incertezza economica, i drammatici conflitti che hanno causato tensioni nel mercato delle *commodity* energetiche e hanno contribuito all'acuirsi delle disuguaglianze e della volatilità nella catena di fornitura. Un contesto che ha reso evidente la necessità di passare ad un approccio che non si limiti a resistere durante le discontinuità, ma che sia in grado di innovare radicalmente e costantemente, anticipando e guidando i cambiamenti, considerati ormai costanti, per ridurre progressivamente nel tempo i rischi legati al business e produrre un maggior valore economico e sociale. Approccio che Trans Italia ha adottato da anni, puntando ad una **mobilità sempre più sostenibile**.

Nell'esercizio trascorso abbiamo ricevuto premi e riconoscimenti da parte di agenzie di *rating* per la nostra strategia di sostenibilità. L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ci ha attribuito il **Rating di legalità con il punteggio di tre "stellette"**. Ed è proprio sulla base delle prassi di responsabilità ambientale, sociale e di *governance* che Cerved Ra-

ting Agency ci ha assegnato il **Rating ESG pari ad A** abilitando, quindi, l'accesso agli strumenti della finanza sostenibile. Invero, a novembre 2022, abbiamo sottoscritto con Crédit Agricole Italia il nostro primo **sustainability-linked loan** con un risparmio sul *pricing* del finanziamento legato al raggiungimento di specifici target ESG. Non di meno rilevanza è stato l'ingresso in **ELITE**, l'ecosistema di Euronext. La mission di ELITE è quella di sostenere le aziende collegandole a capitali e competenze per guidare la loro crescita sostenibile a lungo termine e fornire un supporto concreto per accelerare il loro sviluppo.

La **decarbonizzazione della logistica** rappresenta oggi la nostra maggiore responsabilità. A tal fine, abbiamo accelerato il ricorso ai biocarburanti - come soluzione di transizione - verso il raggiungimento di un'operatività a zero emissioni in attesa che siano pronte le tecnologie e le infrastrutture che consentiranno un impiego esteso dell'alimentazione ad idrogeno.

Compiere ulteriori progressi nella riduzione delle emissioni passa necessariamente attraverso una rigorosa misurazione: il percorso certificativo **ISO 14064** ha messo in risalto la determinazione del Gruppo a mitigare i rischi di impatto sul clima e a promuovere lo sviluppo di un'economia a basso impatto ambientale. Nel periodo di rendicontazione, abbiamo registrato un **abbattimento della carbon footprint dell'intera organizzazione del 9,3%** - merito dei piani di efficientamento energetico attuati congiuntamente alle pratiche ambientalmente responsabili che si sono tradotti in una maggiore sostenibilità ambientale dei processi e dei servizi in una sorta di "circolo virtuoso".

Le nostre persone si configurano come una comunità appassionata di professionisti impegnati ogni giorno nel fornire le migliori soluzioni e il miglior supporto ai nostri clienti. Le nostre persone sono la risorsa più preziosa: per questo abbiamo proseguito ad **investire nella formazione dei nostri dipendenti**, a garantire il loro benessere e la loro sicurezza. Sono stati introdotti nuovi processi HR e lanciate iniziative per coinvolgere l'intero organico attraverso sondaggi, riunioni virtuali e fisiche e sessioni di *training* a tutti i livelli. Abbiamo superato molte sfide lungo il nostro percorso, ma abbiamo sempre dimostrato di essere un'organizzazione resiliente composta da individui di talento, pronti a fare quel "passo in più", e siamo molto orgogliosi di ciò che abbiamo raggiunto in questo frangente così sfidante. Continuiamo a "disegnare" una strategia a supporto dei **17 obiettivi di sviluppo sostenibile** delle Nazioni Unite che guidano la nostra creazione di valore: consci di aver intrapreso la giusta strada, Vi invito a leggere questo documento, chiara testimonianza delle strategie attuate e della consapevolezza delle finalità da perseguire.





# PROFILO

Chi siamo

La storia

Premi e riconoscimenti

I sistemi di gestione

La sostenibilità economica

Sustainability-linked loan

Servizi Offerti



# Chi siamo

È il 1984 quando la famiglia D'Auria fonda l'Azienda Trans Italia che oggi, quasi quarant'anni dopo, può essere considerata tra i principali player nazionali ed europei nel settore del trasporto e della logistica, anche per merito di una costante attenzione al "Green Transport", vero tratto distintivo del business aziendale. La Società, infatti, persegue fermamente l'obiettivo di implementare soluzioni di business caratterizzate dall'intermodalità marittima e ferroviaria, al fine di garantire servizi efficienti per i clienti e puntuali, dal ridotto impatto ambientale e, al tempo stesso, con una concreta ottimizzazione dei costi.



Già negli anni Novanta, infatti, Trans Italia aveva intuito i benefici di tali servizi innovativi iniziando, con una vision manageriale, una collaborazione con l'armatore Grimaldi volta ad inaugurare le "Autostrade del Mare" con il primo collegamento intermodale marittimo Ro-Ro tra Salerno e Barcellona.

Sulla scia delle intuizioni che, come appena descritto, tramite l'innovazione e la ricerca continua dell'efficienza hanno consentito all'Azienda di raggiungere importanti traguardi di crescita, Trans Italia ancora oggi si presenta al mercato come un player capace di offrire servizi di logistica integrata completamente digitalizzati, idonei a perseguire una reale politica di *blue-economy*, con una capillare organizzazione orientata alla multimodalità strada/mare/ferro nei maggiori porti/*terminal* con l'utilizzo di veicoli a ridotte emissioni per le percorrenze del primo e ultimo miglio. A febbraio 2019 Trans Italia, a conferma della propria continua attività di ricerca, studio e aggiornamento dei servizi intermodali, ha, insieme al Gruppo Grimaldi, realizzato il primo trasporto intermodale interamente gestito con CMR<sup>1</sup> elettronico tra

Spagna e Italia. Pioniera nello sviluppo di soluzioni di trasporto innovative e sempre più sostenibili, la Società adopera l'e-CMR promuovendo la collaborazione tra mittenti, vettori e destinatari con notevoli vantaggi, sia nell'intermodale marittimo che ferroviario, puntando ad una mobilità sempre più ecologica e sostenibile.

La costante crescita, favorita anche dal vantaggio competitivo di aver intuito l'importanza di sviluppare soluzioni intermodali, ha consentito all'Azienda di strutturarsi con una flotta dedicata al trasporto domestico ed internazionale sempre moderna ed efficiente, di un personale altamente qualificato e, di conseguenza, di mantenere costante il proprio alto standard qualitativo dei servizi offerti ai clienti. I risultati di business sono, però, da imputare ad un più ampio insieme di valori aziendali, costantemente promossi dalla Proprietà e dal *Management*, riconducibili al moderno concetto di sostenibilità aziendale: principi di etica e trasparenza, efficienza, puntualità e qualità per i propri clienti, riduzione degli impatti ambientali tanto quanto rispetto e valorizzazione delle proprie persone racchiudono, infatti, la vera essenza dell'ESG (*Environment, Social & Governance*), pilastri imprescindibili per garantire sostenibilità e profittabilità di un business sul medio e lungo periodo.



<sup>1</sup> Un documento redatto per provare sia l'avvenuta presa in consegna delle merci sia del loro stato da parte del vettore e testimonia il contratto di trasporto internazionale. Il documento si basa sul *Convention des Marchandises par Route (CMR)*, una convenzione stipulata a Ginevra il 19 maggio 1956 per regolamentare alcuni aspetti del trasporto internazionale su strada.

# La storia



Trans Italia S.r.l., come detto, nasce nel 1984 grazie all'iniziativa imprenditoriale dei fratelli D'Auria. Fin dagli esordi, l'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Cav. Domenico D'Auria, è stato un pioniere e innovatore, non solo nel settore della logistica e del trasporto merci ma, in generale nel mondo dell'industria italiana e del Meridione, caratterizzandosi per una *vision* decisa ed innovativa, essenziale per i traguardi di crescita che hanno caratterizzato i decenni di vita dell'Azienda. Operare in un tessuto economico non ancora florido e maturo, fisicamente e concettualmente lontano dai grandi mercati europei, ha spinto l'Azienda a sviluppare soluzioni non ordinarie per l'epoca, incentrate sull'intermodalità, soprattutto marittima, in quanto idonea a sfruttare le infrastrutture già presenti nel Sud Italia. Questa, unitamente alla capacità di cooperare con la classe armatoriale, ha permesso di attribuire un ruolo centrale al semirimorchio, fino a quel momento considerato inscindibile dal proprio trattore stradale, consentendo alla Società di crescere in modo rapido ma solido e, al tempo stesso, di garantire l'abbattimento dei tempi di consegna e dei costi riducendo anche le emissioni in atmosfera.

Di seguito si illustrano le principali tappe che hanno caratterizzato l'evoluzione storica dell'Azienda dal 1984 ad oggi.



# 39 anni di storia Trans Italia



**1984**

Costituzione dell'azienda ad opera della **Famiglia D'Auria**

**1986**

Acquisto dei primi inloaders per **trasporto grandi lastre**

**1987**

Primo trasporto Ro-Ro sulla rotta **Brindisi - Patrasso**

**1988**

Apertura Filiale di **Patrasso Grecia**

**1995**

Primo trasporto Ro-Ro sulla rotta **Salerno - Valencia**

**1996**

Apertura Filiale di **Valencia - Spagna**

**1997**

La flotta raggiunge le **500 unità**

**2004**

Apertura Filiale **Barcellona**

**2005**

Primi trasporti verso **Tunisia e Marocco**

**2006**

Apertura Filiale di **Tunisi**

**2011**

Apertura Sede di **Udine**

**2012**

La flotta raggiunge le **900 unità**

**2013**

Apertura Sedi di **Koper** e di **Arcole**

**2015**

Apertura Sede di Varedo. Primi trasporti **Rail verso la Germania**

**2016**

Apertura Filiale in **Portogallo**

**2017**

Start-up mercato maltese. La flotta raggiunge le **2.000 unità**

**2018**

Apertura nuovi mercati **Turchia** e **Bulgaria**

**2019**

Apertura Filiali di Bonn, Livorno, Piombino e Bolzano. **14 Business Units** attive in Italia e 8 all'estero

**2020**

25 anni di collaborazione con l'armatore **Grimaldi**

**2021**

Nuovi investimenti per una **mobilità** sempre più **sostenibile**

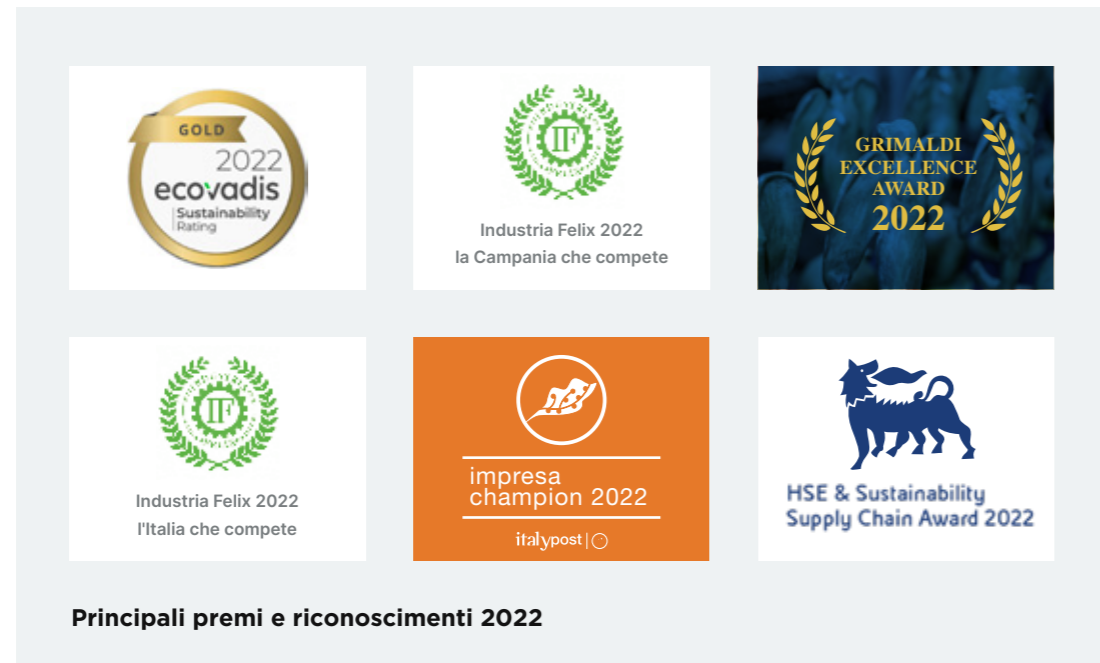
**2022**

Certificazione delle emissioni e applicazione modelli **ESG**

**2023**

Investimenti nella promulgazione e integrazione della multimodalità **strada-mare-ferro**

## Premi e riconoscimenti



Principali premi e riconoscimenti 2022

Si è appena concluso un anno particolarmente prolifico per la Società che ha raccolto una serie di premi comprovanti le performance in ambito economico, ambientale e sociale. Trans Italia rientra tra le migliori 203 imprese con sede legale in Italia più performanti a livello gestionale, affidabili finanziariamente e sostenibili, come attestato dal **Sigillo di Qualità Verde Industria Felix 2022**, e si ricolloca nella classifica **Champions 2022** del Centro Studi ItalyPost.

L'Azienda è risultata altresì vincitrice dell'**HSE & Sustainability Supply Chain Award 2022** per la categoria "Innovazione" oltre che per l'impegno dimostrato nell'ambito della sicurezza sul luogo di lavoro e della sostenibilità, a conferma della sua attenzione nei confronti della catena di fornitura e della catena del valore.

La Società nel 2022 ha ottenuto la **Medaglia Gold EcoVadis**, con un punteggio di 67/100, classificandosi nel 92esimo percentile nel settore di riferimento.

A suggellare la *partnership* ultraventennale è arrivato l'ambito premio **Grimaldi Excellence Award**, assegnato ai migliori partner del gruppo napoletano che sono riusciti nell'intento della promozione del trasporto marittimo a corto raggio. Nuovamente una soddisfazione per Trans Italia, tra i precursori, insieme al partner Grimaldi, nell'uso delle Autostrade del Mare.

## Rating

Nel periodo di rendicontazione, la Società è stata premiata con il **Rating di legalità**, assegnato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con il punteggio massimo. Mentre Cerved Rating Agency ha attribuito un **Rating ESGe pari ad A**, un giudizio sintetico che certifica la solidità di Trans Italia dal punto di vista degli aspetti ambientali, sociali e di *governance*. L'ottimo risultato premia l'impegno e la filosofia da sempre vocati alla sostenibilità. L'approccio adottato da Cerved Rating Agency è di tipo olistico e valuta: gli impatti ambientali derivanti dalle attività, la valorizzazione del capitale umano e del *welfare* erogato, l'eticità e trasparenza della gestione aziendale e l'impatto economico sociale generato e redistribuito dall'azienda agli *stakeholder* interni ed esterni.





Inoltre Trans Italia è stata ammessa alla ventunesima classe **ELITE Italia**, l'ecosistema di Euronext che aiuta le piccole e medie imprese a crescere e ad accedere ai mercati dei capitali privati e pubblici.

L'Azienda ha rinnovato la Valutazione **SQAS** (*Safety and Quality Assessment System* - si tratta di un sistema di valutazione delle performance ambientali, di sicurezza e qualità dei Fornitori di servizi logistici alle Aziende Chimiche) nonché i processi di qualifica sulle piattaforme per lo sviluppo sostenibile dei partner internazionali (**Open-es** ed **IntegrityNext**).

In ultimo, a rimarcare l'impegno rispetto al percorso di sostenibilità intrapreso, la Società ha ricevuto, in concomitanza con la scrittura del presente Bilancio, il riconoscimento **CRIBIS** di massima affidabilità commerciale. Tale riconoscimento è basato sul *CRIBIS Rating*, un indicatore dinamico e costantemente aggiornato sull'affidabilità dell'azienda.



## I Sistemi di Gestione

Trans Italia dispone di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) mirato "all'erogazione di servizi di trasporto per conto di terzi, nazionale ed internazionale, su strada ed intermodale di merci varie, di rifiuti pericolosi e non pericolosi e di materia pericolosa classificata ADR". Con il fine di perseguire la mission dell'Azienda, il Sistema certifica Qualità, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro e Sicurezza del traffico stradale, Sostenibilità ed è uno strumento utile alla Società per il controllo della gestione dei processi mantenendo standard di qualità, aspetti legati alla tutela dell'ambiente, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e stradale, alla sostenibilità.

Di seguito vengono mostrati gli standard internazionali incorporati nel SGI.

### UNI EN ISO 9001:2015



La norma internazionale ISO 9001:2015, rilasciata dall'International Organization for Standardization (ISO) nel corso dell'anno 2015, è stata introdotta con l'intento di specificare i requisiti necessari al fine di implementare e gestire Sistemi di Gestione per la Qualità. Tale norma è utile alle organizzazioni al fine di dimostrare le proprie capacità di fornire costantemente prodotti e servizi che soddisfino i requisiti del cliente, i requisiti normativi e regolamentari applicabili.

### UNI EN ISO 14001:2015



La norma ISO 14001:2015, rilasciata dall'International Organization for Standardization (ISO), nel corso dell'anno 2015, è stata emessa con l'obiettivo di definire i requisiti necessari da incorporare all'interno di un Sistema di Gestione Ambientale al fine di migliorare le prestazioni ambientali di un'organizzazione. In tal modo, la norma in questione permette alle aziende di contribuire positivamente al pilastro ambientale della sostenibilità fornendo valore all'ambiente, all'organizzazione stessa e alle persone interessate.

### UNI ISO 45001:2018



La ISO 45001 è una norma internazionale che specifica i requisiti per un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro (SSL) e fornisce una guida per il suo utilizzo, al fine di consentire alle organizzazioni di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorando proattivamente le proprie prestazioni relative alla SSL.



## UNI ISO 39001:2016

La ISO 39001 è la norma di riferimento per i Sistemi di Gestione per la Sicurezza Stradale e stabilisce i requisiti che un Sistema di Gestione deve rispettare per permettere ad ogni organizzazione, che in qualunque modalità interagisce con il sistema stradale, di contribuire alla riduzione del numero di infortuni derivanti dagli incidenti stradali, controllando e gestendo le variabili che sono sotto la propria influenza.



## UNI EN ISO 14064

Le norme ISO 14064 hanno lo scopo principale di apportare credibilità e affidabilità ai processi di rendicontazione e monitoraggio dei GHG (Greenhouse Gases), in relazione alle dichiarazioni di emissione e ai progetti di riduzione attuati. Nello specifico, la Società ha progettato l'inventario di GHG con frequenza di aggiornamento annuale e gestisce progetti di riduzione delle emissioni/aumento delle rimozioni, attraverso l'integrazione dei seguenti schemi:

- **UNI EN ISO 14064-1:2018**, contabilizzando le proprie emissioni di GHG a livello organizzativo al fine di attuare politiche di Carbon Management e comunicare l'impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder attraverso le dichiarazioni di verifica;
- **UNI EN ISO 14064-2:2019**, validando la metodologia di calcolo delle emissioni dei servizi di trasporto e rendicontando le rimozioni di GHG conseguibili grazie al ricorso a veicoli green/intermodalità/multimodalità. Questo consente di rilasciare ai clienti certificati ambientali accreditati.

## Il Sistema di Gestione Integrato di Trans Italia

La certificazione di questo Sistema assicura la corretta direzione degli aspetti relativi a Qualità, Ambiente, Sicurezza sul lavoro e stradale e Sostenibilità, conciliando esigenze, aspettative e affidabilità dei collaboratori della Società come clienti, fornitori, dipendenti, enti di controllo, autorità locali, associazioni.

Il Sistema di Gestione Integrato è composto da:

- Manuale, suddiviso in 7 sezioni, che descrive le modalità di applicazione delle norme volontarie rispetto alle quali Trans Italia è certificata. All'interno di ogni sezione è presente il riferimento a determinate procedure operative e/o istruzioni operative;
- Procedure Operative, denominate con l'acronimo MAP, sono in tutto 18 e spiegano come organizzare o svolgere compiti specifici;
- Istruzioni Operative, definite IOS, sono in tutto 14 e delineano con carattere puntuale e tecnico le attività;



Tutte le risorse all'interno dell'Organizzazione utilizzano il Manuale per adempiere agli impegni delle Politiche Integrate del SGI, garantendo tutti i principi riportati di seguito:

- la qualità delle procedure adottate in ogni fase del processo di erogazione dei servizi di trasporto per garantire il pieno soddisfacimento delle esigenze del cliente e la sistematica conformità ai requisiti di legge vigenti;
- la conduzione della propria attività in modo tale da proteggere la sicurezza del proprio personale e di tutti coloro che sono coinvolti nelle attività aziendali, come i clienti e la comunità presso cui si opera;
- la conduzione della propria attività in modo tale da garantire la sicurezza stradale dei propri dipendenti e di tutti gli utenti stradali;
- la tutela, la salvaguardia dell'ambiente e la sostenibilità delle proprie attività e di quelle sotto il proprio controllo;
- la tutela della sicurezza alimentare durante tutte le fasi di trasporto di prodotti destinati al consumo umano e mangimi.

## Il Sistema di Gestione Integrato è ispirato ai principi condivisi di



In aggiunta, si esplicita attraverso le seguenti Politiche Integrate:

- Politica della qualità;
- Politica per la tutela ambientale;
- Politica per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Politica per le bevande alcoliche e droga;
- Politica per la security;
- Politica Road Traffic Safety (RTS);
- Politica RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa - Codice Etico);
- Politica per i fornitori (Codice di Condotta dei Fornitori);
- Politica di adesione al programma Operation Clean Sweep (OCS);
- Politica della sostenibilità;
- Politica per la sicurezza alimentare.

Nello specifico, rispetto alla Politica della Sostenibilità, Trans Italia si attiene ai seguenti principi:

- formare l'organico sulle tematiche di sostenibilità a 360 gradi, con la consapevolezza che lo sviluppo sostenibile dell'azienda sia possibile solo con il coinvolgimento delle persone che la compongono e richiede la conoscenza dei principi ESG;
- costruire una cultura organizzativa di trasparenza e integrità, basata su comportamenti etici e rispetto della legge, che dia priorità all'integrazione, alla qualità della vita e alla sicurezza del personale, nonché al benessere delle comunità locali;
- mantenere un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti fondamentali e della dignità delle persone;
- promuovere la diversità e rifiutare qualsiasi tipo di discriminazione, dovuta a genere, orientamento sessuale, etnia, colore, età, religione o opinione politica;
- favorire la protezione dell'ambiente nell'erogazione dei servizi di trasporto e "a tutto tondo", ricercando l'uso efficiente delle risorse e collaborando con operatori intermodali a livello internazionale per affrontare in modo proattivo il cambiamento climatico e ridurre le emissioni lungo tutta la supply chain.



## La sostenibilità economica

Un modello di business improntato sui tre pilastri ESG della sostenibilità è di per sé driver di crescita e idoneo a generare valore condiviso con gli stakeholder interni ed esterni di un'azienda. Trans Italia, attraverso soluzioni innovative ed efficienti per i propri clienti, si conferma come Azienda estremamente attenta alla riduzione degli impatti ambientali, alla valorizzazione e tutela delle proprie persone e, conseguentemente, protagonista di risultati di business importanti. Il 2022 ha, infatti, visto crescere il valore economico direttamente generato (pari ad € 177.910.961), registrando un aumento del 10,36% rispetto al 2021. Analogamente, il valore economico distribuito di € 163.304.769 risulta incrementato del 10,82% rispetto all'anno precedente. Di questi, come evidenziato nella tabella sottostante<sup>2</sup>, oltre € 142 milioni hanno rappresentato le spese verso fornitori, mentre circa € 20,6 milioni le spese per emolumenti corrisposti ai dipendenti.

Valore economico direttamente generato e distribuito (€)	2022	2021
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>177.910.961</b>	<b>161.203.689</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>163.304.769</b>	<b>147.350.636</b>
Fornitori	142.044.560	128.669.803
Lavoratori (salari e benefit)	20.630.341	18.071.148
Pagamenti a fornitori di capitale (di credito e di rischio)	307.447	234.924
Pagamenti a PA	297.421	350.761
Investimenti nella comunità	25.000	24.000
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>14.606.192</b>	<b>13.853.053</b>

<sup>2</sup> In conformità a quanto prescritto dai GRI Standards, la tabella è stata redatta riclassificando il Conto Economico del Bilancio di Esercizio del periodo di rendicontazione per evidenziare il valore economico generato e distribuito agli stakeholder interni ed esterni della Società.

Trans Italia è direttamente impegnata sul fronte del pilastro sociale: l'Azienda contribuisce al benessere delle comunità e alla prosperità dei territori grazie ad iniziative volte a creare valore condiviso con tutti gli stakeholder locali. Nello specifico, il contributo economico elargito nel corso del 2022 da Trans Italia è stato di € 25.000, in aumento rispetto al 2021.

Questo è stato destinato principalmente a:

- sponsorizzare progetti di beneficenza e sportivi, o relativi alla salute pubblica;
- promuovere e supportare organizzazioni caritatevoli e di volontariato;
- incoraggiare iniziative culturali e artistiche;
- partecipare a raccolte fondi promosse da enti ed organizzazioni locali.

Un altro indicatore economico su cui da anni Trans Italia pone particolare attenzione è il cd. Gender Pay Gap<sup>3</sup>. Nel 2022 tale rapporto risulta essere pari a 0,93 - dato in aumento del 5,6% rispetto allo 0,88 registrato nel 2021. L'incremento osservato identifica un miglioramento nel rapporto delle retribuzioni medie. Inoltre, in merito al tema delle retribuzioni, la Società sta dando sempre più spazio agli aspetti di sostenibilità negli schemi di remunerazione, includendo target di performance legati ai parametri ESG.



<sup>3</sup> Il Gender Pay Gap (GPG) viene calcolato effettuando il rapporto tra la differenza tra le retribuzioni medie di uomini e donne diviso le retribuzioni medie degli uomini. Un risultato vicino ad 1 identifica una quasi assenza di differenza di retribuzione salariale tra i due generi.

# Sustainability-linked loan

## Il Sustainability-linked loan prevede un risparmio sul pricing del finanziamento strettamente collegato al raggiungimento di specifici target ESG.

Trans Italia, a novembre 2022, a conferma dell'impegno assunto nei confronti del percorso di sostenibilità, ha sottoscritto con Crédit Agricole Italia un finanziamento ESG-linked.

Il finanziamento ottenuto è caratterizzato da condizioni economiche correlate allo scoring ESG. Nello specifico, proprio sulla base delle prassi di responsabilità ambientale, sociale e di governance, Cerved Rating Agency ha assegnato all'Azienda un Rating ESG pari ad A, abilitando quindi l'accesso alla finanza sostenibile.

Il Sustainability-linked loan prevede un risparmio sul pricing del finanziamento strettamente collegato al raggiungimento di specifici target ESG.

L'ottenimento del Rating ESG ha permesso di constatare l'alta capacità di gestione dei fattori di rischio ed opportunità, dimostrando un elevato livello di consapevolezza per le tematiche ESG e una spiccata propensione ad integrare la sostenibilità quale leva di innovazione e sviluppo. In particolare, si sono registrate performance positive per tutti e tre gli aspetti ESG.

Per la sezione Environmental, la Società ha generato impatti positivi in relazione al capitale naturale rispetto alle emissioni rilasciate nell'atmosfera. Nello specifico, gli indicatori di intensità di impiego di materie prime risultano inferiori rispetto al settore, e gli indicatori di consumo energetico risultano in linea con il dato mediano settoriale. In positivo, si evidenzia la recente approvazione di un progetto di installazione di un impianto fotovoltaico, l'avvio di un piano di sostituzione dei veicoli della flotta aziendale con mezzi con standard emissivo ridotto che ha visto nel 2021 l'acquisto di 20 mezzi LNG (Liquefied Natural Gas), e l'attuazione di iniziative per l'efficientamento energetico, oltre al possesso delle certificazioni ISO 9001, 14001 e 14064. In seguito, gli Obiettivi di sostenibilità ambientale sono identificati sia nel Piano Industriale 2022 - 2025 che, con ottica a breve termine, nel Verbale di Riesame della Direzione in linea con gli schemi di gestione certificati adottati.

Nell'ambito della gestione delle tematiche di natura sociale, Trans Italia registra una performance elevata, con un'alta percentuale di dipendenti a tempo indeterminato e con una bassa percentuale di forza lavoro under 30. La Società, inoltre, per quanto riguarda la formazione e la corrispondente spesa dedicata ai dipendenti, registra livelli superiori alla mediana settoriale, comprendendo attività di training non solo tecnico, ma anche riguardo all'Anticorruzione, al Codice Etico, al Modello 231 e ai Diritti umani.

Per quanto concerne l'aspetto della Governance, la Società ha attivato idonei strumenti per prevenire rischi e determinate situazioni spiacevoli, come quelli citati sopra.

Nello specifico i 3 KPI ESG - definiti per ottenere lo sconto sul pricing del finanziamento - nel 2022 sono stati raggiunti come di seguito riportato:

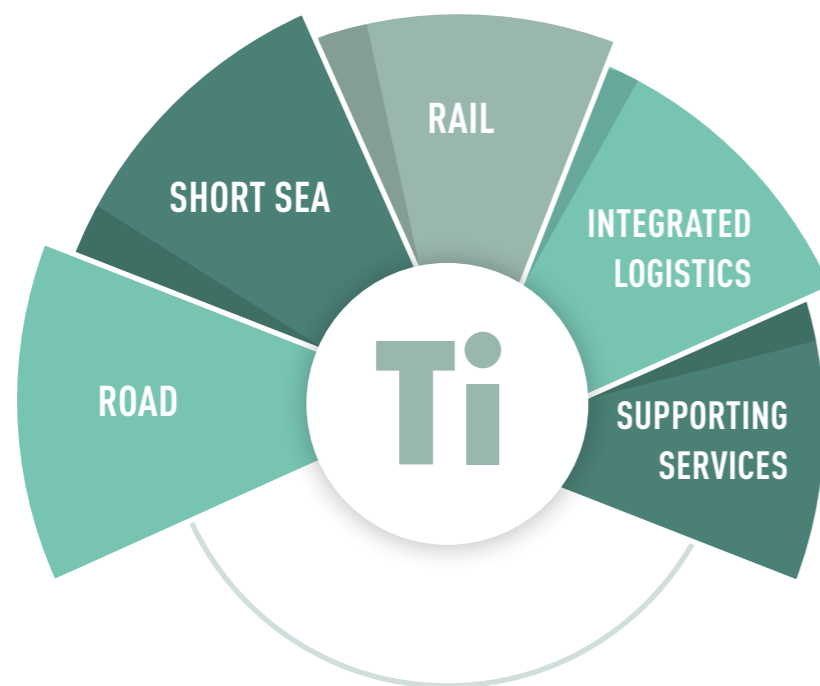
- 1 Incremento del volume delle spedizioni intermodali**  
 Criterio soddisfatto perché nel 2022 il numero totale di spedizioni intermodali è stato pari a 73.740 (+ 3,08% rispetto al 2021 = 71.536 viaggi).
- 2 Numero progetti in ambito innovazione e digitalizzazione**  
 Criterio soddisfatto grazie all'avvio di 3 nuovi progetti rispetto al 2021 (ISO 27001 - PIATTAFORMA DI QUALIFICA - ZTNA).
- 3 Crescita del tasso di formazione**  
 Criterio soddisfatto perché il numero totale di ore di formazione nel 2022 è stato pari a 5.738 e nel 2021 pari a 4.080 (aumento del 41%).

Di seguito una tabella esplicativa, stilata da Crédit Agricole Italia, indicante gli Obiettivi di Performance di Sostenibilità da conseguire:

KPI ESG	Valori Target	Obiettivo di Performance di Sostenibilità	
		2022	2023
<b>Primo KPI</b>	Nel 2021, su un totale di 126.487 spedizioni, 67.300 sono state short-sea e 4.236 rail. La percentuale di spedizioni intermodali è stata pari a 57%	Incremento delle spedizioni intermodali del +3% rispetto al 2021	Incremento delle spedizioni intermodali del +3% rispetto al 2022
<b>Secondo KPI</b>	Nel 2021 sono stati gestiti 10 progetti in ambito innovazione e digitalizzazione	Incremento di 3 progetti rispetto al 2021	Incremento di 3 progetti rispetto al 2022
<b>Terzo KPI</b>	Nel 2021 sono state erogate un totale di 4.080 ore di formazione	Crescita del tasso di formazione del +35% rispetto al 2021	Crescita del tasso di formazione del +40% rispetto al 2022

## Servizi offerti

Trans Italia serve diversi settori e offre le proprie competenze operando sia sul territorio nazionale che internazionale. Per soddisfare al meglio le esigenze di una clientela molto estesa e differenziata, la Società ha ampliato nel corso degli anni la propria offerta di servizi che si sostanziano in:



Al fine di fornire una rendicontazione sempre più ampia, dettagliata e trasparente ai propri stakeholder, Trans Italia nel presente Bilancio di Sostenibilità ha deciso di integrare gli indicatori ESG propri del GRI Standard con alcuni indicatori SASB<sup>4</sup> specifici per il settore del trasporto e della logistica, ovvero il Revenue ton miles (RTM) ed il Load Factor (LF). Il primo è volto a misurare la redditività per miglio – in questo caso sono stati utilizzati come unità di misura i chilometri – ed è calcolato come la totalità di merce trasportata messa in relazione con la distanza percorsa e rapportata ai ricavi generati. Il secondo invece identifica la percentuale dei km percorsi tra il trasporto a carico e il trasporto nella sua totalità complessiva (sia carico che non carico).

<sup>4</sup> Gli standard SASB identificano un sottoinsieme di questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) che hanno una ragionevole probabilità di avere un impatto sulle performance operative e finanziarie di una società e sul suo profilo di rischio.

Ad un minore valore del RTM corrisponde una migliore performance per la Società. Relativamente all'anno 2022, si può notare come questo indice sia in netto miglioramento rispetto al 2021 (-9,6%) in quanto a fronte di un chilometraggio totale della flotta leggermente in aumento, si sono registrati decisi incrementi nei ricavi totali con una lieve riduzione delle tonnellate di merci trasportate, a significare come gli sforzi profusi per un costante efficientamento dei servizi offerti abbiano effetti tangibili sul business.

Revenue ton miles	UdM	2022	2021
Totale distanza percorsa dalla flotta di proprietà	Km	28.658.482	28.155.941
Totale ricavi	€000	172.244	157.935
Totale merce trasportata	T	3.063.650	3.162.175
<b>Totale</b>	<b>RTM</b>	<b>509.739.489</b>	<b>563.736.607</b>

Riguardo al Load Factor, questa è una misura dell'utilizzo della capacità basata sul rapporto tra i chilometri totali percorsi con a bordo un carico di merci ed i chilometri percorsi dalla flotta aziendale. Ovviamente, in questo caso, una percentuale alta, quanto più prossima al 100%, sta ad indicare un alto livello di efficienza da parte del sistema di organizzazione e pianificazione dei trasporti e delle tratte, andando a ridurre quanto più possibile i chilometri percorsi a vuoto e, conseguentemente, i correlati consumi di energia ed emissioni in atmosfera.

Load Factor	UdM	2022	2021
Totale km percorsi (vuoto + pieno)	Km	28.658.482	28.155.941
Totale km trasporto (pieno)	Km	23.878.460	22.524.753
<b>Totale</b>	<b>LF</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>



## Road



### La strada è solo il ponte per l'intermodale

Trans Italia, grazie all'introduzione di nuovi veicoli alimentati a LNG, ha avviato un cammino verso un futuro sostenibile che prevede l'utilizzo di mezzi di trasporto a zero emissioni ed inquinamento acustico. Tale obiettivo di riduzione delle esternalità negative su ambiente e società è ovviamente supportato anche da una strategica riduzione del trasporto su gomma attraverso la pressoché **totale integrazione con il trasporto via ferro e mare**. Inoltre, è importante sottolineare come il continuo aggiornamento della flotta porti con sé anche un importante aspetto di tutela della forza lavoro aziendale, grazie al continuo miglioramento sia del confort che della sicurezza attiva e passiva dei mezzi.





## Short Sea



Short Sea - oltre 30 porti serviti, utilizzati per destinazioni di traffico superiori ai 600 km

Il mare è un alleato fondamentale per Trans Italia consentendo di implementare forme di trasporto ecosostenibili, flessibili ed agili, assicurando al contempo collegamenti giornalieri tra i principali porti europei ed extra-europei.

Già dalla metà degli anni Novanta, Trans Italia ha avviato una collaborazione con il **Gruppo Grimaldi**, la quale prevedeva inizialmente un collegamento settimanale da Salerno a Barcellona che, successivamente, ha consentito di avviare il cammino verso la nascita delle "Autostrade del Mare" da parte dell'Unione Europea.

Ad oggi, le merci trasportate dalla Società viaggiano sulle nuove navi ECO della GG5G (Grimaldi Green 5th Generation) che, in ottica di Blue Economy, puntano alla salvaguardia del mare. Tali navi, infatti, sono dotate di motori controllati elettronicamente, di impianti di depurazione allo scarico per la rimozione di emissioni di zolfo e particolato e, ancora, di sistemi di filtraggio in grado di intercettare le microplastiche presenti lungo la tratta percorsa nel Mar Mediterraneo.

Durante la sosta nel porto vengono alimentate ad energia elettrica, per mezzo delle batterie a litio ricaricate durante la navigazione (con il mare mosso, le batterie mantengono costante il carico dei motori, assorbendo i picchi energetici in salita e in discesa dell'onda), e ad energia solare, grazie ai pannelli installati.

La modalità di trasporto Short-sea include due politiche fortemente rilevanti per la Società:

- **Blue Economy**, per la creazione di un ecosistema sostenibile che prevede l'attuazione della pesca sostenibile, il riutilizzo delle risorse precedentemente sprecate e il mantenimento della purezza del mare;
- **Green Economy**, che considera un duplice aspetto, ovvero, il beneficio prodotto da un certo regime di produzione e l'impatto ambientale generato dal ciclo di trasformazione delle materie prime.





# Rail



## Trasporto combinato strada/ferrovia

Quotidianamente, grazie all'operato di personale specializzato, il trasporto combinato strada/rotaia di container, cisterne e casse mobili permette a Trans Italia di offrire un servizio efficiente, personalizzato e adatto ad ogni tipo di merce.



### Linee Semirimorchi P400

Trieste/Germania

Milano/Colonia/Olanda/Belgio

Verona/Colonia/Olanda/Belgio

Bari/Verona

Bari/Verona/Colonia

Verona/Travemünde

Verona/Rostock

### Linee Casse mobili

Napoli/Milano/Napoli





## Integrated logistics



### Un valore aggiunto per i clienti

Le attività di logistica vengono svolte in stretta correlazione con le attività di trasporto al fine di soddisfare le più diverse esigenze della clientela e di garantire un'efficienza del servizio offerto.

Trans Italia si serve di software dedicati al controllo dei carichi in entrata ed in uscita e di un monitoraggio dei prodotti che garantisca la loro protezione e sicurezza.

Anche la gestione dei magazzini è supportata dalla presenza di software che permettono un'ottimizzazione delle attività tale da minimizzare i costi, i margini di errore e da condurre una gestione organizzata dei flussi.

In tal senso, i vantaggi principali per i clienti sono:

- Riduzione dei tempi di stoccaggio e prelievo merce
- Consegne on time
- Inventario rotativo
- Velocità nell'allestimento delle spedizioni
- Strumenti di controllo (KPI)
- Tracciabilità di tutti i processi logistici
- Ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi
- Automatizzazione delle procedure ripetitive
- Eliminazione dei supporti cartacei
- Precisione e controllo nel ricevimento
- Riduzione errori nel picking e nelle spedizioni

Per quanto attiene alla gestione del magazzino doganale, Trans Italia offre un servizio di tipo avanzato in grado di coordinare il deposito doganale, fiscale ed IVA attraverso la gestione dei registri telematici e dei documenti fiscali e doganali. Tale servizio è svolto in conformità alle disposizioni normative previste in materia, permettendo una riduzione dei tempi e dei costi ed è in grado, anche, di sollevare i clienti dalla gestione delle merci.





## Supporting services



### Servizi aggiuntivi mirati ad anticipare le esigenze dei clienti

I servizi aggiuntivi sono volti ai clienti ed hanno l'obiettivo di anticipare le loro esigenze tramite:

- Disbrigo di pratiche doganali
- Analisi lettere di credito, visti consolari, licenze di importazione
- Assicurazione All Risks in aggiunta alla normale copertura assicurativa
- Fermo deposito presso i magazzini di proprietà
- Servizio Intrastat per l'espletamento delle pratiche relative a cessioni o acquisti all'interno della Comunità Europea

Rispetto al track & trace, la posizione dei veicoli e lo stato di avanzamento della spedizione sono costantemente monitorati. La presenza di un sistema globale di tipo digitalizzato e coordinato delle spedizioni offre rilevanti vantaggi ai clienti:

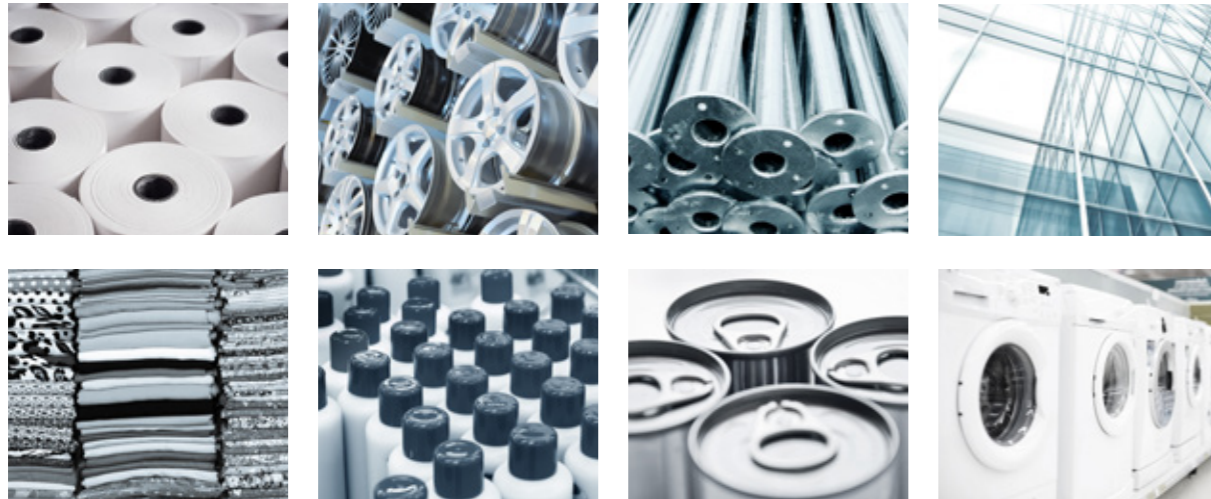
- 1** Gestione ottimizzata dei mezzi all'interno dei terminal marittimi e ferroviari
- 2** Visualizzazione in tempo reale dello stato della spedizione
- 3** Produzione, condivisione, archivio dei documenti di trasporto con annessa ricevuta di consegna e di stato della merce

Migliorare la velocità e la gestione consente a Trans Italia di efficientare in modo tangibile la propria attività di pianificazione: la conoscenza anticipata dell'arrivo della merce presso i terminal, integrata con le informazioni fornite dall'operatore navale/ferroviario, permette, infatti, la riduzione delle soste nei porti e l'efficienza dell'operatività dei semirimorchi.

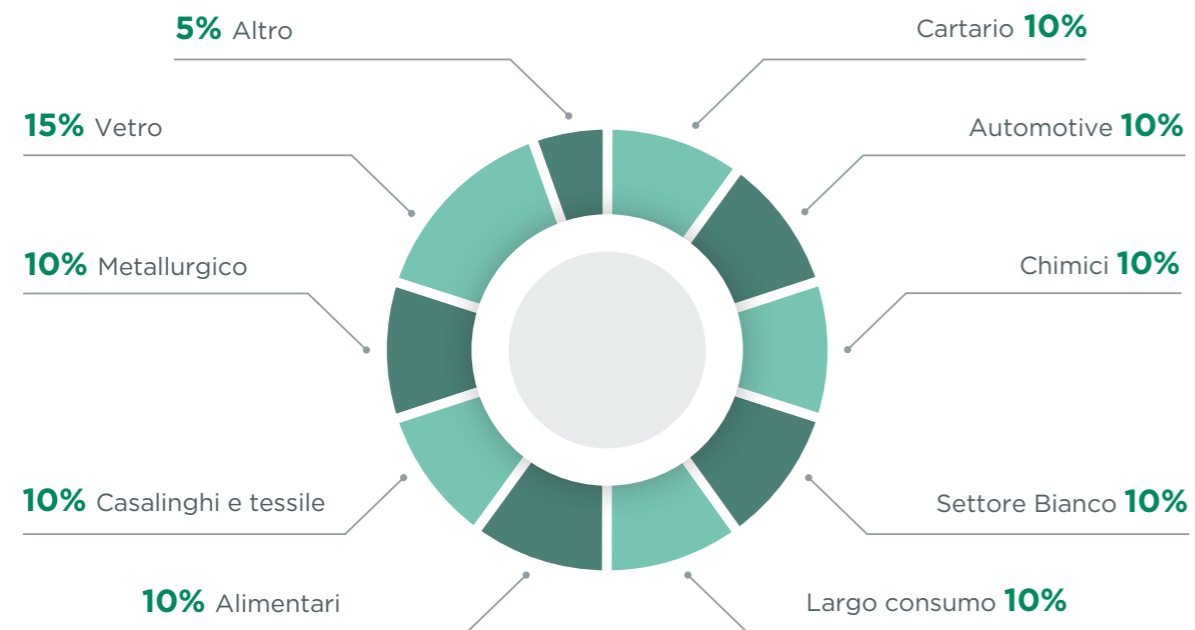


## I settori di attività

Trans Italia serve un variegato e differenziato portafoglio di settori trasportando principalmente, come categoria di prodotti, beni essenziali per la vita delle persone e per il lavoro delle aziende (svolgendo in questo senso un servizio di interesse collettivo).



## I settori di attività nel 2022 (% sul fatturato)



## Il network

Trans Italia, al fine di assicurare un'adeguata presenza in diverse aree geografiche e di assecondare le strategie di crescita e di inserimento in nuovi mercati territoriali e merceologici, ha costituito, nel corso degli anni, diverse filiali e unità locali arrivando così a consolidare una fitta rete di divisioni nonché un vero e proprio network internazionale.

## Nel 2022 la Società conta 31 Business Units



### Italia

Salerno - Head Office  
 Udine Branch  
 Verona Branch  
 Veronella Branch  
 Bolzano Branch  
 Milano Branch  
 Novi Ligure Branch  
 Livorno Branch  
 Piombino Branch  
 Genova Branch

Savona Branch  
 Ravenna Branch  
 Civitavecchia Branch  
 Foggia Branch  
 Bari Branch  
 Brindisi Branch  
 Palermo Branch  
 Catania Branch  
 Porto Torres Branch  
 Cagliari Branch  
 Olbia Branch

### Estero

Valencia Branch  
 Barcellona Branch  
 Tarragona Branch  
 Córdoba Branch  
 Madrid Branch  
 Espinho Branch  
 Brühl Branch  
 Patrasso Branch  
 La Goulette Branch  
 Tangeri Branch





# TREND E VISIONE AL 2030

Gli Obiettivi Sostenibili secondo l'Agenda 2030

Analisi di materialità

Matrice di materialità

Analisi degli impatti

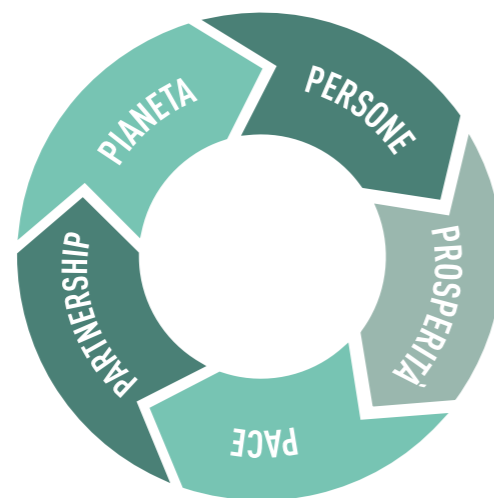


## Trend e visione al 2030

La visione di lungo periodo è un aspetto che caratterizza da sempre l'operato aziendale, contribuendo all'eccellenza di processi, prodotti e servizi. Proprio in quest'ottica, la Società ha deciso di intraprendere un percorso di sviluppo sostenibile, cercando di incidere, con la propria operatività, sulle tre dimensioni della sostenibilità: l'ambiente, il sociale e la governance.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale dell'Onu, ovvero dai governi dei 193 Paesi membri. Il suo cuore pulsante è rappresentato dai 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), inglobati in un grande programma d'azione che individua ben 169 target o traguardi. Gli Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile fanno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals, MDGs) che li hanno preceduti, e mirano a completare ciò che questi non sono riusciti a realizzare. Con i loro "predecessori" gli SDGs condividono obiettivi comuni su un insieme di questioni cruciali: la lotta alla povertà, ad esempio, ma anche l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico. Si parla di "Obiettivi comuni" in quanto riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità.

Le tematiche materiali individuate saranno associate ai vari SDGs, suddivisi nei seguenti pilastri:



Gli SDGs sono universali, pertanto, rimandano a problematiche/criticità che accomunano tutte le nazioni. Per tale motivo, tutti i Paesi sono chiamati a contribuire alla sfida per portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo.

## Gli Obiettivi Sostenibili secondo l'Agenda 2030

Di seguito sono riportati gli SDGs ai quali Trans Italia ritiene di poter contribuire attraverso lo svolgimento delle proprie attività.

Infografica che mostra 10 icone degli SDGs (3, 4, 5, 7, 8, 9, 13, 15, 16) accanto a un'immagine stilizzata della Terra. Le icone sono:

- 3 SALUTE E BENESSERE
- 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- 5 PARITÀ DI GENERE
- 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
- 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
- 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
- 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
- 15 VITA SULLA TERRA
- 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

**OBIETTIVI SOSTENIBILI DA RAGGIUNGERE ENTRO IL 2030**



# Obiettivi di Sviluppo Sostenibile



## **GARANTIRE UNA VITA SANA E PROMUOVERE IL BENESSERE DI TUTTI A TUTTE LE ETÀ**

L'obiettivo 3, oltre a portare avanti gli sforzi dell'OMS per quanto concerne la mortalità infantile e materna e le malattie trasmissibili come AIDS, malaria e tubercolosi, comprende anche istruzioni per la lotta contro le malattie non trasmissibili, come il diabete, nonché per la prevenzione di incidenti stradali e l'abuso di sostanze stupefacenti. Entro il 2030 dovrà inoltre essere garantito l'accesso alle cure nell'ambito delle malattie sessuali e della medicina riproduttiva, compresi servizi come pianificazione familiare, informazioni ed educazione in merito a queste tematiche.



## **GARANTIRE UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ INCLUSIVA ED EQUA E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO CONTINUO PER TUTTI**

L'obiettivo 4 ambisce a garantire che tutti i bambini, i giovani e gli adulti, in particolar modo i più emarginati e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdipendente.



## **RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E 'AUTODETERMINAZIONE DI TUTTE LE DONNE E RAGAZZE**

L'obiettivo 5 punta ad ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze, compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci, e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.



## **GARANTIRE L'ACCESSO ALL'ENERGIA A PREZZO ACCESSIBILE, IN MODO AFFIDABILE, SOSTENIBILE E MODERNO PER TUTTI**

L'obiettivo 7 sostiene l'accesso di tutti a servizi di approvvigionamento energetico affidabili, moderni ed economicamente accessibili. Dal momento che uno sviluppo sostenibile si fonda su presupposti di sviluppo economico rispettosi dell'ambiente, la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale dovrà essere nettamente aumentata e il tasso di incremento dell'efficienza energetica a livello mondiale dovrà essere raddoppiato. La ricerca nei settori delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica sarà incentivata, così come gli investimenti nell'infrastruttura e in tecnologie energetiche pulite.



## **PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, LA PIENA OCCUPAZIONE E IL LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI**

L'obiettivo 8 comprende sotto-obiettivi concernenti la crescita economica, l'aumento della produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi. Il lavoro forzato deve essere contrastato e i fenomeni della schiavitù moderna e della tratta di esseri umani dovranno essere sradicati entro il 2030. Una crescita economica sostenibile non può inoltre avvenire a scapito dell'ambiente. Questo esige pertanto il miglioramento, a livello mondiale, dell'efficienza nell'uso delle risorse nel consumo e nella produzione e persegue il disaccoppiamento della crescita economica dal degrado ambientale.



## **COSTRUIRE UN'INFRASTRUTTURA RESILIENTE, PROMUOVERE L'INDUSTRIALIZZAZIONE INCLUSIVA E SOSTENIBILE E SOSTENERE L'INNOVAZIONE**

L'obiettivo 9 mira a costruire un'infrastruttura resiliente, a promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e a sostenere l'innovazione. Per rendere sostenibili le infrastrutture e le industrie, entro il 2030 le risorse dovranno essere impiegate in modo più efficiente e si dovranno incentivare tecnologie e processi industriali puliti e rispettosi dell'ambiente.



## **ADOPTARE MISURE URGENTI PER COMBATTERE I CAMBIAMENTI CLIMATICI E LE LORO CONSEGUENZE**

L'obiettivo 13 invita gli Stati ad integrare misure di protezione dell'ambiente nelle proprie politiche nazionali e di sostenersi reciprocamente di fronte alle sfide.



## **PROTEGGERE, RIPRISTINARE E PROMUOVERE L'USO SOSTENIBILE DEGLI ECOSISTEMI TERRESTRI, GESTIRE IN MODO SOSTENIBILE LE FORESTE, CONTRASTARE LA DESERTIFICAZIONE, ARRESTARE E INVERTIRE IL DEGRADO DEI SUOLI E FERMARE LA PERDITA DI BIODIVERSITÀ**

La biodiversità è un presupposto per lo sviluppo dell'uomo e degli altri esseri viventi nonché degli ecosistemi. L'obiettivo 15 mira a proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi.



## **PROMUOVERE SOCIETÀ PACIFICHE E INCLUSIVE ORIENTATE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE, GARANTIRE A TUTTI L'ACCESSO ALLA GIUSTIZIA E COSTRUIRE ISTITUZIONI EFFICACI, RESPONSABILI E INCLUSIVE A TUTTI I LIVELLI**

L'obiettivo 16 mira ad ottenere società pacifiche ed inclusive entro il 2030. Per raggiungere tale scopo, chiede di ridurre tutte le forme di violenza, fermare la tortura e combattere tutte le forme di criminalità organizzata.

## Analisi di materialità

Attività preliminare per la redazione di un Bilancio di Sostenibilità è l'identificazione delle cd. tematiche materiali, ossia quelle tematiche che riflettono gli impatti significativi per la Società da un punto di vista di sostenibilità (economica, sociale ed ambientale) e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Le tematiche riportate all'interno del presente Bilancio sono state individuate attraverso un processo di analisi di materialità, effettuata seguendo il principio di materialità in correlazione alle linee guida che definiscono i criteri necessari per il contenuto e la qualità della rendicontazione di sostenibilità (inclusività degli stakeholder, completezza delle informazioni, contesto di sostenibilità, equilibrio, comparabilità, chiarezza, tempestività, affidabilità e accuratezza).

Il processo di analisi di materialità consta di tre fasi principali:

- analisi di *benchmark*;
- *stakeholder engagement*;
- definizione della matrice di materialità.

## 1. Analisi di benchmark

L'analisi di benchmark rappresenta la prima fase del processo di analisi di materialità e serve a fornire un quadro chiaro, ampio e trasparente di come le tematiche ESG vengano declinate e applicate nel settore o industria di riferimento di una specifica organizzazione.

Per poter condurre l'analisi sono stati presi in considerazione studi di settore, ricerche svolte da università e altre istituzioni nazionali ed internazionali e sono state individuate le principali best practice nel settore di Logistica e Trasporti. È stato, inoltre, identificato un panel di aziende comparabili per attività di business e dimensione e, di queste, sono stati analizzati i principali impatti di natura ESG, le tematiche considerate materiali e gli obiettivi di sostenibilità a breve, medio e lungo termine. Infine, si è proceduto con un'analisi di tipo comparativo, sia in termini quantitativi che qualitativi, delle evidenze ottenute dal benchmark in correlazione alle attività e alla visione strategica e operativa della Società.

L'attività ha portato ad individuare un insieme di **21 tematiche potenzialmente materiali** riguardanti gli ambiti di natura ambientale, sociale e di governance, maggiormente ricorrenti nel settore industriale.

## 2. Stakeholder engagement

La seconda fase del processo di analisi di materialità è costituita dallo stakeholder engagement, fase che concretizza il momento in cui l'organizzazione coinvolge gli stakeholder stessi al fine di comprendere pienamente le loro necessità, aspettative e opinioni, per poter condurre i successivi processi di decision taking. Tale processo permette anche di valutare la percezione che gli stakeholder hanno circa gli impatti generati e subiti dall'azienda e garantisce, pertanto, un'analisi di materialità delle tematiche ESG partecipate.

L'inclusione delle tematiche individuate nel processo di creazione di valore permette al Gruppo di perseguire il suo "Shared Value", rafforzando la competitività e migliorando al tempo stesso le condizioni economiche e sociali della comunità in cui esso opera.

Gli stakeholder possono essere suddivisi in due categorie:

- Interni
- Esterni

La metodologia adottata ha visto il coinvolgimento degli stakeholder tramite la somministrazione di una *survey online* al *Top management* e alle principali funzioni aziendali. In particolare, è stato chiesto di valutare l'importanza di ogni tema tramite l'assegnazione di un punteggio da 0 a 5 per ogni tematica potenzialmente materiale, per un totale di 129 questionari compilati.

I dati dei questionari sono stati elaborati e considerati nello sviluppo della matrice di materialità, che riporta la rilevanza per gli stakeholder interni ed esterni rispettivamente sull'asse delle ascisse e sull'asse delle ordinate.

Si riportano di seguito i **13 temi materiali** emersi dal processo sopra descritto, ovvero quelli presenti nel quadrante in alto a destra della matrice di materialità, con la relativa descrizione. Sono stati inoltre associati, ad ogni tema, gli SDGs ai quali la Società contribuisce. In particolare, per tale riconciliazione è stata presa quale riferimento la pubblicazione *Linking the SDGs and the GRI Standards* redatta dal *Global Reporting Initiative*.



Tema materiale	Aspetto GRI	Indicatore GRI	SDG
Gestione sostenibile della catena di fornitura	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali; Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	<b>3-3</b> <b>308-1</b> <b>414-1</b>	
Gestione etica e trasparente della governance	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Valore economico direttamente generato e distribuito; Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese; Non conformità con leggi e normative in materia ambientale; Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.	<b>3 -3</b> <b>201-1</b> <b>205-3</b> <b>307-1</b> <b>419-1</b>	
Innovazione, digitalizzazione e cybersecurity	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Numero di progetti in ambito innovazione e digitalizzazione; Digital Intensity Index. Gestione della tematica materiale; Numero dei reclami totali rispetto al numero ordini da clienti.	<b>3-3</b> <b>TS 6</b> <b>TS 7</b>	
Qualità dei servizi	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Numero dei reclami totali rispetto al numero ordini da clienti.	<b>3-3</b> <b>TS 5</b>	
Gestione delle risorse e riduzione dei consumi	<b>Gestione della tematica materiale.</b>	<b>3-3</b>	
Mobilità sostenibile	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Energia consumata all'interno dell'organizzazione; Intensità energetica; Spedizioni; Indice di intermodalità; Unità di trasporto; Composizione flotta suddivisa in base alla tipologia di carburante e classe emissiva.	<b>3-3</b> <b>302-1</b> <b>302-3</b> <b>TS 1</b> <b>TS 2</b> <b>TS 3</b> <b>TS 4</b>	  
Gestione dei rifiuti	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Rifiuti prodotti	<b>3-3</b> <b>306 - 3</b>	
Riduzione delle emissioni	<b>Gestione della tematica materiale;</b> Emissioni dirette di GHG (Scope 1 ); Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2).	<b>3-3</b> <b>305-1</b> <b>305-2</b>	

Tema materiale	Aspetto GRI	Indicatore GRI	SDG
Salute e sicurezza sul lavoro	Gestione della tematica materiale; Salute e sicurezza sul lavoro.	<b>3-3</b> <b>403-1</b> <b>a 403-7</b> <b>e 403-9</b>	
Rispetto dei diritti dei lavoratori	Gestione della tematica materiale; Episodi di discriminazione e misure correttive adottate.	<b>3-3</b> <b>406-1</b>	
Rispetto dei diritti umani	Gestione della tematica materiale; Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani.	<b>3-3</b> <b>412-2</b>	
Formazione e sviluppo del capitale umano	Gestione della tematica materiale; Ore medie di formazione annua per dipendente; Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.	<b>3-3</b> <b>404-1</b> <b>404-3</b>	  
Diversità ed inclusione	Gestione della tematica materiale; Dipendenti; Nuove assunzioni e turnover; Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti.	<b>3 - 3</b> <b>2 - 7</b> <b>401-1</b> <b>405-1</b>	

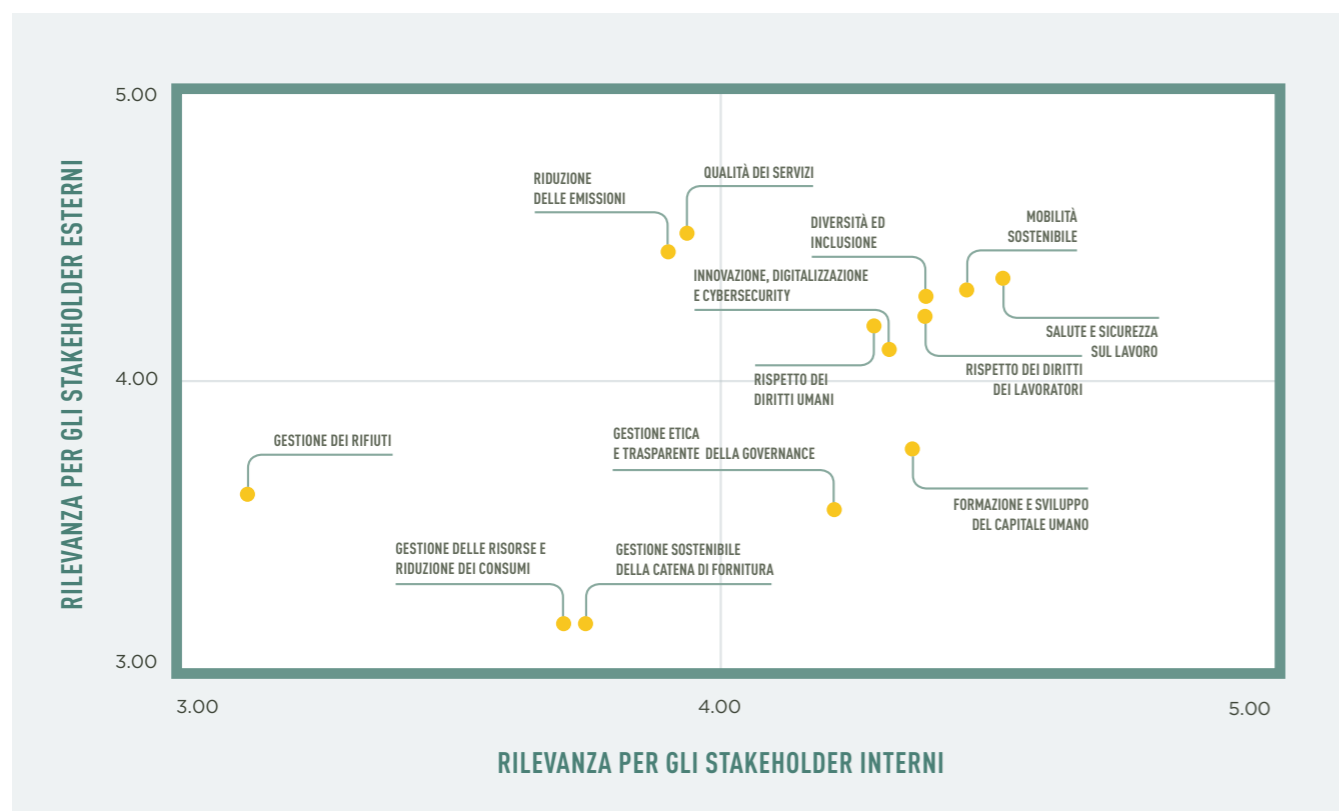
A causa dell'assenza di GRI Sector Standard per il settore Logistica e Trasporto – indicatori GRI specifici che misurano la performance di alcuni temi materiali peculiari del settore – sono stati sviluppati degli indicatori aggiuntivi (ref. Indicatori TS da 1 a 7).

### 3. Definizione della matrice di materialità

La somministrazione dei questionari agli stakeholder ha permesso di rappresentare sotto sintesi grafica il posizionamento delle tematiche così definibili materiali.

## Matrice di materialità

La matrice di materialità rappresenta la sintesi grafica di tale processo ed evidenzia il posizionamento delle tematiche rispetto al livello di priorità della rilevanza e degli impatti valutati dalla Società (asse x) e rispetto alle valutazioni, interessi ed aspettative degli stakeholder esterni (asse y).



L'analisi di materialità è uno strumento che riesce a fornire una visione oggettiva della Società, in quanto permette di combinare tematiche rilevanti sia per la Società che per i suoi stakeholder.

Questa fase ha un ruolo chiave nella definizione dei contenuti della rendicontazione stessa, delineandone le priorità informative per l'Azienda e per gli stakeholder (analisi dei rischi; misurazione delle performance; ecc.).

## Analisi degli impatti

L'analisi degli impatti caratterizza l'impegno concreto che Trans Italia ha assunto riguardo all'integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali.

In questo paragrafo sono stati valutati gli impatti, positivi e negativi, connessi ad ogni tematica materiale. Ad ogni impatto valutato è stato associato un livello di significatività, così da permettere una prioritizzazione.

L'identificazione degli impatti è stata effettuata grazie a valutazioni interne alla Società ed a valutazioni dell'ambiente esterno, considerando ambiente, persone, economia e diritti umani.

### Valutazione impatti negativi

La significatività di un impatto negativo effettivo è correlata alla gravità dell'impatto stesso, mentre quella di un impatto negativo potenziale dipende dalla probabilità e dalla gravità dell'impatto.

Il calcolo di un impatto negativo effettivo dipende quindi dalla gravità connessa ad esso, caratterizzata nello specifico dalle seguenti voci:

- **Scala:** quanto grave è l'impatto
- **Ambito:** quanto diffuso è l'impatto, per esempio, il numero di persone interessate o la portata di un danno ambientale
- **Caratteristiche di irrimediabilità:** quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante
- **Probabilità:** la probabilità di un potenziale impatto negativo si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente

La tabella che segue esplicita i principali impatti, reali e potenziali, individuati da Trans Italia, con il dettaglio della scala, dell'ambito e delle caratteristiche di irrimediabilità valutate con una likert-scale 1-5 (1=basso; 5=alto). La metodologia per calcolare l'impatto (ultima colonna) è data dal prodotto tra la probabilità che l'impatto si verifichi per la media dei punteggi ottenuti per la scala, l'ambito e la rrimediabilità:

$$\text{Impatto} = \text{probabilità} \times [(\text{average (scala; ambito; rrimediabilità)})]$$



Tematiche materiali	Descrizione Impatto NEGATIVO	Reale	Potenziale	A breve termine	A lungo termine	Rimedialità	Probabilità	Scala	Ambito	Rimedialità	Impatto
Gestione sostenibile della catena di fornitura	Mancata adozione delle politiche ambientali e aumento degli impatti connessi alle attività dei fornitori.	X		X	SI	2	4	5	3	8	
Gestione etica e trasparente della governance	Episodi di corruzione e condotta illecita con possibili ripercussioni economiche su mercati e imprese.	X		X	SI	1	4	3	3	3	
Innovazione, digitalizzazione e cybersecurity	Perdita di dati e informazioni sensibili di dipendenti, clienti, partner, etc.	X	X		SI	2	3	2	5	7	
Qualità dei servizi	Riduzione della soddisfazione dei clienti a causa di un'attività di engagement inefficiente e dell'incapacità dell'azienda di offrire soluzioni sostenibili, innovative e competitive.	X		X	SI	3	4	3	3	10	
Gestione delle risorse e riduzione dei consumi	Aumento degli impatti ambientali a causa della poca attenzione riposta in R&S.	X		X	SI	2	3	3	5	7	
Mobilità sostenibile	Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di gas climalteranti e il consumo di fonti energetiche fossili.	X	X		SI	2	3	3	3	6	
Gestione dei rifiuti	Aumento dell'inquinamento con conseguenti esternalità negative su ambiente e persone.	X		X	SI	1	3	2	5	3	
Riduzione delle emissioni	Aumento di consumi ed emissioni con esternalità negative su ambiente e comunità.	X		X	SI	1	4	3	3	3	
Salute e sicurezza sul lavoro	Potenziali incidenti, near miss, infortuni e/o malattie professionali.	X	X		SI	2	4	3	4	7	
Rispetto dei diritti dei lavoratori	Calo della reputazione del brand, della fiducia dei cittadini e dell'appeal nei confronti di dipendenti e nuovi talenti.	X		X	SI	2	5	3	3	7	
Rispetto dei diritti umani	Mancata attenzione nel mitigare e prevenire conflitti interni connessi alla tematica.	X	X		SI	1	3	2	5	3	
Formazione e sviluppo del capitale umano	Riduzione della soddisfazione e della motivazione dei dipendenti a causa di un'offerta formativa inadeguata e ridotte opportunità di crescita.	X	X		SI	2	4	5	3	8	
Diversità ed inclusione	Possibili episodi di discriminazione sul lavoro (es. esclusione di dipendenti da servizi a causa di caratteristiche personali, molestie, comportamenti inopportuni).	X	X		SI	1	4	3	3	3	

## Valutazione impatti positivi

La significatività di un impatto positivo effettivo dipende dalla scala e dall'ambito dell'impatto stesso, mentre la portata di un potenziale impatto positivo dipende sia dalla scala e dall'ambito sia dalla probabilità dell'impatto stesso. Gli impatti positivi sono caratterizzati da:

- **Scala:** si riferisce ai benefici reali e/o potenziali dell'impatto stesso
- **Ambito:** si riferisce alla sua effettiva o possibile ampiezza (per es., il numero di persone o lo spettro di risorse ambientali che sono o potrebbero essere influenzate positivamente)
- **Probabilità** di un impatto positivo potenziale si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente.

Di seguito la metodologia utilizzata per calcolare l'impatto:

$$\text{Impatto} = \text{probabilità} \times [(\text{average (scala; ambito)})]$$

Tematiche materiali	Descrizione Impatto POSITIVO	Reale	Potenziale	A breve termine	A lungo termine	Probabilità	Scala	Ambito	Impatto
Gestione sostenibile della catena di fornitura	Adozione di pratiche di economia circolare rendendo maggiormente sostenibile tutta la filiera produttiva.		X		X	4	4	3	14
Gestione etica e trasparente della governance	Contrasto alla diffusione di pratiche illecite attraverso lo sviluppo di presidi e controlli interni e attività di formazione in ambito anticorruzione.	X		X		3	5	4	14
Innovazione, digitalizzazione e cybersecurity	Miglioramento della sicurezza informatica degli asset attraverso il monitoraggio costante dei sistemi elettronici informatici e programmi di risk assessment di cybersecurity che coinvolgono tutti i siti logistici in Italia e all'estero.	X			X	5	4	2	15
Qualità dei servizi	Aumento della soddisfazione dei clienti, attraverso la creazione di relazioni solide, incontri periodici di aggiornamento, meccanismi di assistenza e risoluzione di eventuali criticità.	X		X		4	4	3	14
Gestione delle risorse e riduzione dei consumi	Promozione di pratiche di efficienza energetica con riduzione dei consumi.	X		X		4	5	5	20
Mobilità sostenibile	Riduzione delle emissioni climalteranti in atmosfera attraverso l'intermodalità, l'utilizzo di biocarburanti e la creazione di soluzioni circolari. Ottimizzazione dell'utilizzo di risorse energetiche, grazie a un mix energetico a ridotto contenuto di carbonio ed interventi di efficientamento energetico.	X			X	5	4	2	15
Gestione dei rifiuti	Promozione della cultura del risparmio e della gestione dei materiali.	X		X		3	4	3	11
Riduzione delle emissioni	Riduzione delle emissioni attraverso il miglioramento del mix energetico.		X		X	4	5	2	14
Salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso lo sviluppo della cultura della sicurezza, attività di formazione e costante identificazione e monitoraggio degli elementi di rischio della salute e sicurezza supportati da procedure interne specifiche (ad es. sicurezza di processo).	X		X		4	3	3	12
Rispetto dei diritti dei lavoratori	Riduzione dei costi di gestione (pratiche di coinvolgimento dei dipendenti).	X		X		4	3	2	10
Rispetto dei diritti umani	Sviluppo di pratiche e tecniche di ascolto nei confronti di tutti gli stakeholder interessati.		X	X		5	4	3	18
Formazione e sviluppo del capitale umano	Engagement dei dipendenti, accrescimento delle competenze e miglioramento delle opportunità di carriera, attraverso attività di formazione continua.	X			X	4	4	3	14
Diversità ed inclusione	Miglioramento del benessere dei dipendenti attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e iniziative volte al sostegno e alla valorizzazione delle diversità.	X		X		5	4	2	15



**GOVERNANCE**

**INNOVATION**

**DIGITALIZATION**

**SUPPLIERS**

## **GOVERNANCE**

La Governance di Trans Italia

Gestione della Governance

La struttura aziendale

Sostenibilità e digitalizzazione

La Cybersecurity

La gestione responsabile dei fornitori

I nostri interlocutori



# La governance di Trans Italia

Il modello di governance di Trans Italia è volto alla massimizzazione del valore, alla trasparenza nei confronti degli stakeholders e al controllo dei rischi di impresa. Il modello organizzativo è di tipo orizzontale all'interno del quale riconosciamo la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza (ex. D. Lgs. 231/2001) e della Società di Revisione.



## Assemblea dei soci

**Organo deliberativo i cui poteri sono attribuiti dallo Statuto o dalla Legge.**

- Approva il Bilancio di esercizio;
- Nomina e revoca i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale determinandone anche i compensi.



## Società di Revisione

**Svolge le verifiche opportune per assicurare la correttezza e l'affidabilità delle comunicazioni.**

- Valuta l'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile della società.



## Collegio Sindacale

**Organo di controllo sull'amministrazione dell'impresa.**

- Valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno, di gestione dei rischi e dei conflitti di interesse;
- Verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure del CdA.



## Consiglio di Amministrazione

**Organo collegiale che riveste un ruolo centrale nel processo di Corporate Governance della Società.**

- Approva il Progetto di Bilancio Economico e Sostenibile;
- Aggiorna il Modello 231;
- Nomina i membri del Consiglio di Vigilanza ed effettua una valutazione sulla performance.



## Organismo di Vigilanza

**Organo formato da un unico membro esterno**

- Verifica la corretta adozione del Modello 231
- Aggiorna il Modello 231.

Si propone di seguito un'analisi più dettagliata degli organi di cui sopra.

### Assemblea dei Soci

Organo deliberativo i cui poteri sono attribuiti dallo Statuto o dalla Legge. Può riunirsi in sede ordinaria o straordinaria a seconda delle materie da trattare e approvare. L'assemblea approva il Bilancio di Esercizio, nomina e revoca i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale determinandone anche i compensi.

### Consiglio di Amministrazione

Organo collegiale che riveste un ruolo centrale nel processo di corporate governance della Società. Ha la facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli obiettivi della Società, esclusi quelli che sono affidati all'Assemblea dalla Legge o dallo Statuto. È predisposto all'approvazione del Progetto di Bilancio economico-finanziario e del Bilancio di Sostenibilità, aggiorna il Modello 231 e nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Il CdA effettua, al fine di monitorare eventuali criticità all'interno dei processi aziendali, con periodicità trimestrale e/o semestrale una valutazione circa le performance ed il funzionamento generale degli ultimi. Nell'ambito dei loro poteri, i consiglieri sono chiamati anche a redigere un'autovalutazione e un giudizio di merito circa il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, da effettuarsi con cadenza trimestrale e/o semestrale. Lo scopo di tale Self-Assessment è quello di predisporre una panoramica di tutti i fattori che potenzialmente potrebbero ostacolare un operato corretto del CdA poiché l'apprezzamento delle qualità di una buona governance è strettamente correlato alle attività del Consiglio stesso. È lasciata ai consiglieri, nella parte terminale della board review, la possibilità di condividere feedback circa le aree di miglioramento della gestione aziendale effettuate nel corso dell'anno.

### Collegio Sindacale

Organo di controllo al quale è attribuita la vigilanza sull'amministrazione dell'impresa. Ha il compito di verificare la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio di Amministrazione. Valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e alla gestione dei conflitti di interesse.

### Società di Revisione

È iscritta nell'albo speciale della Consob ed incaricata dall'Assemblea dei Soci. Ha il compito di svolgere le verifiche opportune per assicurare la correttezza e l'affidabilità delle comunicazioni. Valuta l'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile della Società.

### Organismo di Vigilanza

Organo monocratico in Trans Italia composto da un unico membro esterno. L'organo è istituito ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 ed ha il compito di verificare che vi sia un'adozione corretta del Modello 231 e ne cura l'aggiornamento.

## Etica aziendale e governance responsabile

L'introduzione delle politiche di sostenibilità all'interno della corporate governance delle imprese ha implicato un ulteriore compito per il Consiglio di Amministrazione che, oltre a compiere un'indagine del rispetto delle normative, è posto ad analizzare l'effetto che le attività aziendali hanno sull'ambiente. Lo scopo è quello di garantire un equilibrio tra le pratiche di governance e il contesto esterno in cui l'Azienda opera.

## Focus on: la gestione dei rischi e la definizione delle opportunità

### Identificazione delle macro-aree di rischio

Il Sistema di controllo e di gestione dei rischi proprio della Società viene definito a partire dal settore di attività in cui la stessa opera e dal relativo business. L'attività di identificazione delle macroaree di rischio è propria del Quality Team coadiuvato dai Responsabili di Area. Le macroaree dei rischi individuati sono: salute e sicurezza dei lavoratori, economia/finanza, outsourcing, erogazione del servizio, sicurezza stradale, ambiente e sostenibilità.

### Metodologia di analisi e identificazione dei rischi con relativi KPI

L'analisi dei rischi viene condotta a partire dal prodotto tra la probabilità di occorrenza e le relative conseguenze e può essere considerata quale valutazione delle probabilità di accadimento e delle conseguenze relative agli scenari di rischio individuati.

L'output che scaturisce dal processo di analisi dei rischi, per ciascuna macroarea, individua:

- Tipologia di rischio
- Codice indicatore
- Indicatore di rischio
- Modalità di misurazione
- Livello di rischio

## Piano di monitoraggio/gestione dei rischi e definizione delle opportunità

In occasione del Riesame della Direzione, la mappa dei rischi, formulata come sopra descritto, viene studiata e valutata da parte dell'Alta Dirigenza al fine di predisporre dei piani che consentano di monitorare i rischi. Questi si distinguono tra rischi di entità accettabile o bassa, per i quali è sufficiente un semplice controllo, e rischi di entità moderata/media o alta, per i quali è necessaria un'azione di mitigazione. Questa attività viene attuata tramite un piano dettagliato che prevede la definizione di un preciso numero di risorse sia umane che economiche a disposizione. Precisi e definiti risultano poi essere anche i tempi e gli obiettivi a cui si vuole arrivare in termini di valore del rischio.

Il piano che prevede le opportunità di miglioramento si basa sull'osservazione dei rischi e distingue due specifiche zone: rischio e miglioramento. La prima viene definita come quella inferiore ad una certa soglia stabilita come critica; la seconda è quella nella quale si ritiene debbano rientrare gli obiettivi di miglioramento definiti per l'anno in corso.

Nel piano di monitoraggio/miglioramento vengono infine riportati i maggiori rischi individuati e viene esposta in forma di griglia la modalità di misurazione degli indicatori ad essi associati. Lo schema riporta anche le figure responsabili per l'attuazione delle azioni necessarie per ottenere il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, nonché le figure preposte al monitoraggio periodico degli indicatori.



## Gestione della Governance

Il Consiglio di Amministrazione è un organo collegiale i cui membri sono eletti in relazione ai requisiti di professionalità previsti dalla Legge e dallo Statuto (onorabilità, professionalità, indipendenza) e all'esperienza maturata. I consiglieri attualmente in carica ammontano a 5 componenti, tutti esecutivi non indipendenti. Gli Amministratori sono eletti dall'Assemblea dei Soci, la quale può anche provvedere alla loro revoca in qualsiasi momento per giusta causa, restano in carica per tre anni e, salvo che l'atto costitutivo non stabilisca diversamente, è prevista la loro rieleggibilità.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Trans Italia è il Cav. Domenico D'Auria che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato in qualità di figura di riferimento per la Società e per il Gruppo. Egli rappresenta legalmente la Società, possiede i diritti di firma ed i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione rientranti nell'Oggetto Sociale senza limitazione.

Di seguito si riporta la composizione dell'organo:

Composizione Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2022	
Domenico D'Auria	Presidente
Luigi D'Auria	Vice Presidente
Antonio D'Auria	Responsabile HSE
Aniello D'Auria	Responsabile Logistico-operativo
Pasquale Pescino	Commercialista & Revisore Contabile

Nel biennio 2021-2022 il Consiglio di Amministrazione risulta essere composto per il 60% da uomini di età compresa tra i 30 e i 50 anni e dal 40% di uomini di età maggiore di 50 anni.

Componenti CdA	30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>2021</b>	60%	0%	<b>0%</b>	40%	0%	<b>40%</b>
<b>2022</b>	60%	0%	<b>60%</b>	40%	0%	<b>40%</b>

I circoscritti poteri di azione degli Amministratori, limitati da precise soglie, permettono di conseguire un duplice vantaggio: un rafforzamento dell'efficienza della struttura organizzativa e un presidio alla prevenzione dei conflitti di interesse. Ciò è possibile grazie alla presenza di un accurato sistema di deleghe e di procedure differenziate per grado di esperienza e professionalità acquisito in riferimento alla natura dell'azione delegata.

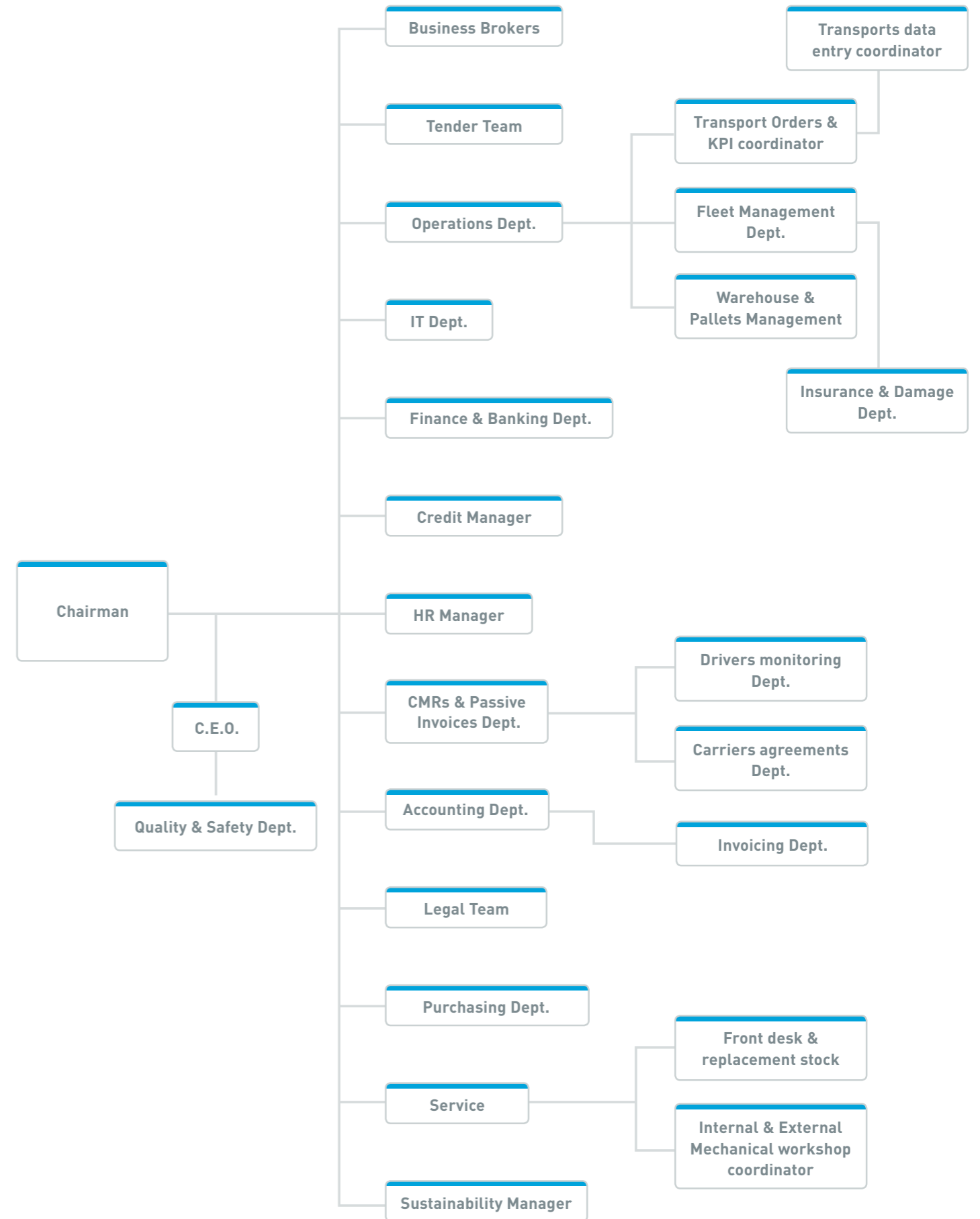
## La struttura aziendale

L'organigramma di Trans Italia è di tipo orizzontale e identifica la presenza di un equilibrio del processo decisionale per mezzo di rapporti posti in ottica di collaborazione "gomito a gomito".

Tale sistema assicura la democraticità e la condivisione delle azioni intraprese in quanto tutti i ruoli e le responsabilità impattano, al contrario della logica verticistica, in ugual modo nei processi di creazione del valore aggiunto. I differenti Dipartimenti riportano al Presidente di Trans Italia, il Cav. Domenico D'Auria, coadiuvato dal CEO e Vicepresidente, il Dott. Luigi D'Auria. La struttura dell'Organizzazione aziendale è definita in modo tale da garantire una gestione efficiente e il presidio delle tematiche rilevanti e dei principi di comportamento implementati dalle politiche aziendali tra cui il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex. D. Lgs. 231/2001 che include il Codice Etico.



# MULTIMODALITY ALL IN ONE TRANSPORT





## Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 (Modello 231)

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato uno degli illeciti rientranti nelle fattispecie previste dal decreto. Il Modello 231, che include il Codice Etico, è parte integrante dei contratti di lavoro e uno dei principi fondanti di Trans Italia è il rispetto degli individui. La Società richiede che, indipendentemente dal livello lavorativo, i rapporti tra le persone che lavorano nella stessa debbano essere basati su criteri e standard comportamentali di onestà, correttezza, cooperazione, rispetto reciproco ed integrità. Si condanna, in aggiunta, qualsiasi forma di discriminazione come, ad esempio, di etnia, di genere e di religione. Il Modello 231 si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. Nella Parte Generale vi è la descrizione del quadro normativo di riferimento del modello nonché le modalità di formazione ed informazione verso i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali composizione ed organizzazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV), con specifico riferimento ai suoi poteri e alle sue funzioni, regole di base per l'aggiornamento del Modello, complesso disciplinare previsto per le violazioni del modello, sistema di comunicazione esterno e di formazione per il personale. La Parte Speciale si divide in sezioni che contengono le tipologie di reato collegate alla responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta di attività potenzialmente inclini alla generazione del fatto illecito, il cui controllo è volto alla mitigazione del rischio. L'iter di stesura del Modello 231 comprende le linee guida e le *best practice* più diffuse:

- Fase informativa e di valutazione dei compiti e delle responsabilità attraverso l'acquisizione e la verifica della documentazione necessaria (es. organigrammi, procedure, istruzioni operative, contrattualistica, ecc.);
- Fase di mappatura delle attività aziendali al fine di verificare se qualcuna possa essere soggetta a rischio di reato 231. Questa fase si esplica per mezzo di interviste ai soggetti apicali e ai rappresentanti dei lavoratori;
- Fase di individuazione dei presidi di controllo e gap analysis nel caso in cui la moderazione dei rischi di reato individuati richiedesse l'inserimento di ulteriori presidi di controllo;
- Fase di costituzione dei protocolli aziendali per gestire le attività soggette a rischio reato, fornendo delle indicazioni precise riguardo al processo decisionale ed operativo per la gestione di tali attività.

## Organismo di Vigilanza

In linea con le disposizioni del Decreto, Trans Italia ha predisposto la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato del potere di vigilanza e controllo circa l'allineamento delle attività svolte dalla Società rispetto ai principi contenuti nel Modello 231. Le attività proprie dell'Organismo di Vigilanza si articolano, quindi, in un processo di segnalazioni - ricezione, istruttoria ed accertamento - su eventuali violazioni del Codice Etico. In un primo momento l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni a mezzo e-mail dal segnalante o, anche, dal Responsabile di Funzione/Ufficio/Unità; in seguito, l'OdV indaga circa la presenza dell'illecito avvalendosi, ove possibile, delle strutture interne della Società. L'indagine è conclusa con l'espressione di un giudizio che prevede alternativamente l'archiviazione della segnalazione o una richiesta alla Società di un procedimento disciplinare e sanzionatorio di quanto accertato. Un ulteriore potere associato all'Organismo di Vigilanza è quello riguardante l'aggiornamento del Modello 231 attraverso un monitoraggio sulla normativa e sulle segnalazioni all'Organo Amministrativo circa fattispecie nuove che potrebbero richiedere un rinnovamento delle attività di *risk management*. Con l'obiettivo di verificare il rispetto dei contenuti del Codice Etico, la Società ha istituito un canale di comunicazione (*whistleblowing*) per mezzo del quale si rende possibile agli *stakeholder* la segnalazione di problematiche o violazioni dello stesso.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza, in accordo alle funzioni di cui dispone, sono trattate in modo da garantire il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza. Viene inoltre garantito ai segnalanti un meccanismo di tutela da forme di ritorsione, penalizzazione, svantaggio o discriminazione a prescindere dalla fondatezza o infondatezza della segnalazione.

Si sottolinea come nell'ultimo biennio 2021-2022 non si siano registrati né episodi di corruzione né di violazione delle disposizioni dettate dalla legge in ambito sociale, ambientale ed economico.

Sulla scia di questa tendenza positiva, Trans Italia ha deciso di rafforzare la propria "governance sostenibile" tramite un programma che verte sulla generazione di utile economico e sulla promozione di utilità socio-ambientali dell'Azienda.

## Codice Etico

Il Codice etico rappresenta lo strumento attraverso il quale una società definisce i principi e le regole di comportamento idonei ad evitare condotte lesive degli interessi dei differenti stakeholder da parte del governo e della gestione d'impresa. I principi e le disposizioni del Codice etico sono parte integrante del Modello 231 e rappresentano degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà da tenersi nel comportamento dell'ambiente di lavoro, nelle attività di negoziazione, assunzione e adempimento delle obbligazioni della società rispetto alle procedure interne. Descrive e delinea i principi che guidano le attività d'impresa e l'impegno della stessa verso un operato sostenibile i cui valori imprescindibili sono il rispetto delle leggi e dei regolamenti, la trasparenza, la dignità e l'uguaglianza, l'etica degli affari, lo spirito di collaborazione, la salute e sicurezza, la riservatezza, la responsabilità e la tutela dell'ambiente. La stesura di un Codice etico aziendale considera gli interessi specifici di riferimento e le concrete modalità di applicazione, con un'attenzione in ambito di: volontà manageriale, coerenza del management, responsabilità dell'azienda. In riferimento all'etica, il Codice attiene a comportamenti collettivi e singoli e, per tal motivo, si definisce che l'applicazione dei principi succitati debba riguardare il rispetto delle leggi e dei valori morali.

L'applicazione dei valori individuati si realizza, oltre che attraverso l'attuazione della governance aziendale, tramite: le comunicazioni sociali, l'applicazione della Responsabilità sociale, i rapporti con l'esterno, le risorse umane, la conoscenza e diffusione del proprio Codice Etico. Nello specifico, il processo di gestione delle segnalazioni su eventuali violazioni del Codice Etico si articola all'interno dell'OdV nelle seguenti fasi:

### 1) Ricezione

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di Funzione/Ufficio/Unità nella propria casella e-mail.

### 2) Istruttoria ed accertamento

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

## Principi del Codice Etico di Trans Italia

<b>Rispetto delle leggi e dei regolamenti</b>	<b>Spirito di collaborazione</b>
<b>Trasparenza</b>	<b>Responsabilità</b>
<b>Dignità e uguaglianza</b>	<b>Salute e Sicurezza</b>
<b>Etica degli affari</b>	<b>Riservatezza</b>
<b>Tutela dell'ambiente</b>	





## Sostenibilità e digitalizzazione

Già da alcuni anni la sicurezza digitale e la sostenibilità sono state integrate consentendo di orientare il ruolo della *cybersecurity* alla protezione delle infrastrutture, diventando un fattore importante in tema di sostenibilità aziendale.

Dall'analisi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e dei 17 Obiettivi ivi previsti, si deduce che sicurezza digitale e sostenibilità oggi si combinano consentendo di orientare il ruolo della *cybersecurity* alla protezione delle infrastrutture e contemperando anche un interesse generale di sostenibilità.



### Sostenibilità economica

Le aziende digitalizzate hanno esibito un beneficio in termini di produttività rispetto alle aziende non digitalizzate.



### Sostenibilità ambientale

Il digitale risulta essere un ottimo driver per la transizione verde.



### Sostenibilità sociale

Lo smart working e le nuove forme di collaborazione a distanza risultano essere le principali leve di azione attraverso cui le aziende contribuiscono al benessere delle persone e all'inclusione sociale e dei territori. Se nel 2020 lo smart working è stato un processo forzato dagli eventi scaturiti dall'emergenza sanitaria, il 2021 ha offerto sempre più nuovi spunti per un utilizzo consapevole e costante del lavoro da casa che oggi - a tutti gli effetti - rientra formalmente nell'ambito del progetto di work-life balance di Trans Italia rivolto al personale amministrativo.

L'Azienda punta ad una crescita del business di tipo sostenibile garantendo il coinvolgimento attivo delle persone e il possesso di strutture digitali innovative.

Gli obiettivi sono:

- incentivare l'evoluzione tecnologica digitale, accelerando la digitalizzazione dei processi aziendali;
- cogliere le opportunità che tale percorso offre per consolidare i presidi a salvaguardia della *privacy* e della sicurezza dei dati aziendali, garantendo elevati standard di sicurezza informatica e favorendo la tracciabilità e la trasparenza dei dati e delle informazioni.

Per la Società l'armonia tra il progetto di digitalizzazione IT e la sostenibilità è un fattore indispensabile, considerando che questi due aspetti vivono di una parallela e mutua progressione. Già da alcuni anni questi processi sono stati implementati con l'obiettivo di aumentare l'efficienza e di permettere un collegamento tra le persone e la tecnologia, ottimizzando la fruizione delle informazioni anche attraverso l'automazione e le logiche predittive. Trans Italia si è quindi orientata ad un modello ERP multi-normativo, multi-valuta e adeguato alle diverse fiscalità. Possiede un sistema di monitoraggio digitale delle spedizioni e attribuisce importanza strategica alla protezione delle informazioni: la *cybersecurity* è governata da linee guida e processi integrati per tutelare gli interessi e i diritti di tutti gli *stakeholder*. Tra le figure professionali che si individuano si riconosce l'*IT Manager*, il quale è responsabile dei servizi IT e si occupa della manutenzione e della gestione dei sistemi informativi aziendali.

Tra i suoi compiti rientra l'aspetto consulenziale come, ad esempio, la capacità di fornire strumenti ottimali per la gestione dei dati e delle informazioni, nonché un monitoraggio delle attività circa la conformità delle stesse alle linee guida, ai protocolli e alle procedure funzionali.

## Il Piano di Innovazione

Il Piano di Innovazione è una delle iniziative principali in materia di sostenibilità, prevede come orizzonte il prossimo triennio, e traccia le strategie innovative in ambito di decarbonizzazione dei trasporti.

Il Piano contempla al suo interno sei punti per lo sviluppo sostenibile che mirano a modalità di trasporto alternative rispetto a quelle in essere. Si tratta di obiettivi per “il trasporto a zero emissioni”, anche nell’ottica di rendere trasparente e verificabile il processo di transizione della Società verso un sistema di economia circolare.

Le strategie innovative coinvolgono tutte le funzioni aziendali e diversi stakeholder, contenendo istruzioni mirate in tema di digitalizzazione e di sostenibilità, quali la riduzione degli impatti ambientali, specialmente legati alle emissioni, attraverso la ricerca di ulteriori forme di alimentazione degli automezzi (es. biomasse o elettricità/idrogeno), la ricerca di nuove opportunità di business in special modo nel trasporto multimodale, il potenziamento dei nodi del network, l’informatizzazione dei sistemi interni e lo sviluppo di forme di condivisione di dati e informazioni tra i vari attori in tempi più rapidi e tramite modalità digitali.



**Alimentazione a biometano**



**Completa digitalizzazione dei trasporti**



**Partnership per la sostenibilità**



**Potenziamento del network esistente**



**Veicoli elettrici o a idrogeno**



**Simbiosi di multimodalità**

## Gli obiettivi del Piano di Innovazione

### 1

#### Alimentazione a biometano

Trans Italia si impegna nella ricerca di impianti per la produzione e la distribuzione di biometano, fonte energetica di tipo rinnovabile ottenuta da biomasse agricole (colture dedicate, sottoprodotti e scarti agricoli e deiezioni animali), agroindustriali (scarti della lavorazione della filiera alimentare) e dalla frazione organica dei rifiuti solido urbani. Aspetto fondamentale è che le stazioni di servizio siano dotate di un doppio erogatore che permetta lo stoccaggio del biogas separato dal metano fossile.

### 2

#### Partnership per la sostenibilità

Tra le sfide del futuro per lo sviluppo sostenibile rientrano le opportunità di partnership con operatori del calibro del Gruppo Grimaldi e lo sviluppo di progetti con Università ed Istituti di ricerca finalizzati alla mobilità sostenibile. L’impegno di Trans Italia nell’ottica della decarbonizzazione dei trasporti assume una duplice “veste”: da un lato individuare soluzioni innovative per ridurre gli impatti ambientali in termini di emissioni e rumore (ad esempio, grazie ai biocarburanti), dall’altro ridurre il consumo stesso dei carburanti. In questo scenario si inquadra l’iniziativa, in collaborazione con MinervaS, spin-off universitario e startup innovativa, nata con l’obiettivo di identificare i risparmi in termini di combustibile ed emissioni attraverso l’utilizzo del dispositivo TruckY a bordo dei veicoli Iveco S-Way della flotta Trans Italia. L’algoritmo calcola la velocità ottimale in relazione alla morfologia dell’intero percorso, la massa in movimento e le caratteristiche del veicolo, senza incidere sui tempi di percorrenza e rispettando i limiti di velocità. Questo consente al conducente di risparmiare carburante e ridurre emissioni nocive: è flessibile e adattabile a tutte le configurazioni di veicolo.

### 3

#### Veicoli elettrici o a idrogeno

L’Azienda segue con attenzione lo sviluppo delle nuove commodity come elettrico e idrogeno: il Piano per i prossimi tre anni prevede l’obiettivo di costituire una flotta terrestre che utilizzi carburanti alternativi al diesel per raggiungere un impatto ambientale pari a zero in termini di emissioni e rumore. Trans Italia si è già proposta per l’avvio dei test su strada, in sinergia con il Gruppo CNH-Iveco, del primo prototipo di veicolo con motrice elettrica NIKOLA TRE, che è in grado di percorrere in autonomia 500 chilometri: inizialmente sarà a batteria e successivamente a celle a combustibile. Di seguito saranno sperimentate le declinazioni a idrogeno, con un’autonomia fino a 1000 chilometri e tempi medi di ricarica drasticamente ridotti.



## 4 Completa digitalizzazione dei trasporti

In Trans Italia la digitalizzazione è strettamente collegata alla sostenibilità - per un rimando più approfondito si veda quanto argomentato nel paragrafo "Sostenibilità e digitalizzazione"

## 5 Potenziamento del network esistente

Trans Italia si impegna, per il futuro, nell'adozione di strategie che permettano di ampliare il raggio del network già esistente in modo tale da poter armonizzare il flusso delle spedizioni.

## 6 Simbiosi di multimodalità

L'ambizione di Trans Italia è quella di sviluppare una maggiore simbiosi di multimodalità ovvero l'utilizzo delle modalità mare più ferrovia durante un singolo ciclo di trasporto.

La Società rimarca il suo impegno a perseguire il cammino verso la sostenibilità ambientale anche attraverso gli obiettivi del Piano Industriale relativo al periodo 2022-2025, che, in continuità con i punti di cui sopra, si esplicano nelle modalità attraverso le quali si perviene alla decarbonizzazione del settore dei trasporti. Tra gli investimenti previsti dal Piano Industriale sono contemplati:

- la progressiva conversione del trasporto road di primo ed ultimo miglio attraverso l'utilizzo del trasporto rail;
- la realizzazione di potenziali investimenti green per le sedi del Gruppo (ad es. impianti fotovoltaici, ecc.);
- la collaborazione con clienti, fornitori ed autorità di controllo nella definizione di progetti di sostenibilità ambientale;
- gli accordi con fornitori che tramite la propria operatività prestino particolare attenzione agli aspetti di sostenibilità ambientale nella supply chain (ad es. le nuove navi ibride della Grimaldi Green 5th generation - GG5G).

Inoltre, è previsto l'utilizzo di biocarburanti come soluzione di transizione verso il raggiungimento di un'operatività a zero emissioni, con una progressiva conversione dei mezzi di trasporto green alimentati a LNG e il continuo monitoraggio anche delle tecnologie relative ai mezzi di trasporto a idrogeno.

L'utilizzo dei mezzi bio-LNG restituisce una serie di vantaggi, tra cui:

## L'utilizzo del BIO-LNG permette di conseguire notevoli vantaggi:



### Alternativa green ai carburanti tradizionali

- Cattura del biogas riducendone il contributo all'effetto serra
- Sostituzione di un equivalente carburante fossile, garantendo l'abbattimento delle emissioni



### Commodity domestica

- Non soggetta ad oscillazioni o pressioni speculative
- Promuove lo sviluppo locale diminuendo la dipendenza dalle importazioni



### Equipment di fruibilità immediata

- I veicoli a metano possono essere alimentati a biometano senza trasformazioni
- Infrastruttura distributiva capillare sul territorio nazionale

In sostanza, **i biocarburanti rappresentano una soluzione di transizione** verso il raggiungimento di un'operatività a zero emissioni in attesa che siano pronte le tecnologie e le infrastrutture che consentiranno un impiego esteso dell'alimentazione ad idrogeno.

Le emissioni dell'intero Ciclo di vita del carburante, Weel-to-wheel (WTW), sono equivalenti alla somma di due fattori:

- **emissioni Well-to-tank (WTT)**, che comprendono tutti i processi tra la fonte di energia (il pozzo) attraverso le fasi di estrazione, lavorazione, stoccaggio e consegna dell'energia fino al punto di utilizzo (il serbatoio);

- **emissioni Tank-to-wheel (TTW)**, ovvero, dei combustibili combusti per le attività motorie (la ruota). Utilizzato puro, il bio-LNG permette una riduzione delle emissioni di CO<sub>2e</sub> calcolate lungo tutta la filiera (WTW) rispetto al mix fossile di riferimento, come di seguito riportato:

	Emissioni di CO <sub>2e</sub> Well-to-Wheel (kgCO <sub>2e</sub> /kg fuel)	Riduzione % emissioni di CO <sub>2e</sub> Well-to-Wheel vs. LNG
LNG	3,44	-
BIO-LNG	0,56	83,7%

5

Il Gruppo ha iniziato a fare delle valutazioni di tipo tecnico/economico su un ulteriore carburante *green*, alternativo al diesel: *Hydrotreated Vegetable Oil* (HVO).

Questo biocarburante viene prodotto usando materie prime di scarto e residui o rifiuti che derivano da processi di trasformazione di prodotti vegetali o da colture senza intaccare la filiera alimentare.

I veicoli Trans Italia sono pienamente compatibili con il prodotto HVO, senza apprezzabili differenze di consumo né di intervalli di manutenzione.

Utilizzato puro, l'HVO permette una riduzione delle emissioni di CO<sub>2e</sub> calcolate lungo tutta la filiera (WTW) rispetto al mix fossile di riferimento, come di seguito riportato:

## COS'È L'HVO

- 1** Ha un elevato numero di cetano, che ne permette un'ottima combustione, soprattutto nelle partenze a freddo, e riduce la rumorosità del motore
- 2** E' privo di aromatici e poliaromatici, i composti più impattanti dal punto di vista ambientale
- 3** E' una miscela di paraffine stabili, non igroscopica e quindi **non soggetta a contaminazione batterica**

## VANTAGGI

- 1** Può essere **utilizzato puro** su motori appositamente validati
- 2** Permette un **abbattimento di emissioni di CO<sub>2e</sub>** calcolate lungo tutto il ciclo di vita (WTW) fino al 90% rispetto al mix fossile di riferimento
- 3** E' un gasolio di origine biologica, **subito disponibile**

5 Fonte dei fattori di emissione (LNG, Diesel e biocarburanti):

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gasreporting-conversion-factors-2022>.

	Emissioni di CO <sub>2e</sub> Well-to-Wheel (kgCO <sub>2e</sub> /l fuel)	Riduzione % emissioni di CO <sub>2e</sub> Well-to-Wheel vs. gasolio commerciale
Diesel	3,33	-
HVO	0,39	88,3%

Al fine di mettere in pratica una strategia di business in accordo con le tendenze ed i continui cambiamenti propri del comparto digitale, la Società ha provveduto alla diversificazione del proprio *portfolio* di progetti IT mirando all'*empowerment* dell'infrastruttura digitale.

Nella tabella è esibita la valutazione del livello di digitalizzazione di Trans Italia:

Intensità energetica (GJ/Persone)	2022	2021
Presenza di addetti specialisti ICT	V	V
Percentuale di addetti connessi superiore al 50%	V	V
Percentuale di addetti con device mobili connessi superiore al 20%	V	V
Presenza di un sito web	V	V
Presenza di servizi offerti tramite sito web	V	V
Velocità di download della connessione internet almeno pari o superiore a 30 Mbit/s	V	V
Utilizzo di stampanti 3D	N/A	N/A
Utilizzo servizi cloud di livello medio alto	V	V
Invio di fatture elettroniche	V	V
Utilizzo di robot	N/A	N/A
Valore delle vendite online almeno pari all'1% dei ricavi totali (sul fatturato totale)	V	V
Analisi su big data	V	V
Totale numero delle attività digitali implementate	10	10
<b>Digital Intensity Index</b>	<b>Molto alto</b>	<b>Molto alto</b>

Le metriche utilizzate per valutare i progressi in ambito ICT riguardano:

- il *Digital Intensity Index*;
- il numero di progetti in essere di innovazione e digitalizzazione.

Il *Digital Intensity Index* è un indice - sviluppato dall'Eurostat - costruito a livello di microdati che misura l'utilizzo da parte delle imprese di 12 diverse tecnologie digitali. Dall'analisi condotta, come si può evincere, Trans Italia ha registrato un *Digital Intensity Index* "molto alto".



## Progetti di innovazione e digitalizzazione

Per attuare una strategia di business in linea con le tendenze ed in grado di seguire i cambiamenti imposti dalla trasformazione digitale, come riportato nel paragrafo precedente, l'Azienda ha diversificato il proprio ventaglio di progetti IT puntando all'empowerment dell'infrastruttura digitale.

L'IT Manager ha il compito di impostare il processo di follow-up con il quale si consegue il monitoraggio dello stato di avanzamento delle nuove soluzioni in materia di innovazione e digitalizzazione. Per lo stesso si predispongono anche le milestone, ad evidenza dell'andamento del processo, dalle tappe conseguite a quelle da trapiandare. Il ventaglio di progetti IT dal 2021 al 2022 si è notevolmente ampliato ed arricchito. Trans Italia punta alla completa digitalizzazione dei trasporti rispetto alla quale sussistono progetti già implementati o in fase di start-up.

Progetti in ambito di innovazione e digitalizzazione	UdM	2022	2021
Numero di progetti	n.	13	10

Nell'anno 2022 l'Azienda ha gestito 13 progetti in ambito di innovazione e digitalizzazione, con un incremento rispetto al precedente anno di n. 3 progetti.

Di seguito, si riporta una panoramica dei progetti posti in essere nel 2020:

- 1. L'archiviazione ottica sostitutiva dei documenti**, che ne garantisce il valore legale all'interno del sistema di gestione documentale aziendale, equiparando i documenti cartacei a quelli elettronici;
- 2. L'implementazione di una nuova app per la gestione di tutte le informazioni concernenti autisti e viaggi** in tempo reale direttamente da *smartphone*, razionalizzando costi e tempi dell'intero processo;
- 3. La piattaforma B2B**, che consente ai clienti e fornitori, mediante autenticazione, la consultazione ed il *download* della documentazione e delle fatture relative ai trasporti effettuati;
- 4. Il track & trace**, che permette ai clienti di monitorare i viaggi accedendo ai dati di localizzazione dei mezzi sulle varie piattaforme utilizzate. A questo si aggiunge il *software* per la gestione degli eventi (es. arrivo al punto di carico/scarico, esiti di consegna);
- 5. CMR elettronico**, realizzazione del primo trasporto intermodale gestito con CMR elettronico insieme all'armatore Grimaldi nel 2019. L'utilizzo dell'e-CMR è uno step decisivo che consentirà alla Società di digitalizzare i processi documentali inerenti agli scambi internazionali. Al momento, il progetto con ALIS e Telecom Italia è in fase di start-up.

In quanto segue, si elencano i progetti intrapresi nel 2021:

- 6. Cybersecurity**, Trans Italia ha avviato un processo di analisi per la Gestione delle Emergenze Informatiche. L'utilità del progetto è quella di poter misurare il livello di maturità dei principali processi IT e di identificare le aree di miglioramento;
- 7. ERP MS Business Central**, il nuovo ERP, per mezzo di un'analisi dei flussi interni, permette di poter superare problematiche e mancanze del modello precedente in ottica di riorganizzazione dei processi interni. Di seguito si riporta la schematizzazione dei flussi del nuovo ERP:



**8. Monitoraggio dei parcheggi**, da attuarsi per mezzo di una tecnologia RFID che prevede la mappatura precisa di tutti i mezzi presenti nei parcheggi della Società, consentendone il monitoraggio. Si sta valutando anche la possibilità di estendere la tecnologia a clienti e fornitori tramite il supporto fornito dal nuovo gestionale;

**9. Portale dipendenti**, si è analizzata la possibilità di realizzare un nuovo portale che possa essere di più agevole consultazione da parte dei dipendenti e che risolva anche aspetti legati alla gestione del settore Human Resources. I punti focali sono: fascicolo dipendente, gestione delle scadenze, richieste dei dipendenti tramite app o portale, cedolini paghe e dati, procedimenti disciplinari, ecc.;

**10. Innovazione digitale del Data Center**, si definisce per mezzo della revisione delle tecnologie e delle soluzioni in essere ed il tracciamento della conformità della struttura IT agli standard tecnologici attuali. Fondamentale risulta essere: l'individuazione di adeguamenti strutturali necessari unitamente al design di soluzioni di potenziamento e consolidamento oltre ai requisiti necessari per la loro realizzazione; le fasi operative indispensabili alle attività di implementazione; la relativa previsione di tempi e di costi.

Nel 2022, il portfolio è stato ampliato con i seguenti progetti:

**11. ISO 27001** - la gestione della sicurezza delle informazioni è un tema quanto mai centrale in relazione (soprattutto) alla nostra "nuova quotidianità" fatta sempre più di informazioni - spesso a mezzo telematico/informatico - da gestire in sicurezza. È stato avviato il processo certificativo in accordo alla norma ISO 27001 che è volta a garantire la conformità e l'efficacia di un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni in termini di protezione della loro riservatezza, integrità e disponibilità;

**12. Piattaforma di qualifica** - si sta implementando una nuova piattaforma integrata per la gestione digitale dell'albo aziendale dei clienti/fornitori qualificati. Attraverso la compilazione di opportune *check-list* di valutazione, si ottiene l'attribuzione di punteggi e la conseguente qualifica con relativa comunicazione dell'esito. È previsto altresì il monitoraggio periodico delle prestazioni. A cadenza definita, il software permette di lanciare il calcolo automatico del valore di monitoraggio delle prestazioni del periodo. L'applicativo registra i valori ottenuti e genera la classificazione corrispondente, l'aggiornamento delle schede clienti/fornitori e delle dashboard correlate;

**13. ZTNA (Zero Trust Network Access)** - è stata attivata la funzionalità di Zero Trust Access (ZTA) che fornisce accesso remoto sicuro alle applicazioni, ai dati e ai servizi dell'organizzazione in base a criteri di controllo chiaramente definiti. Tale funzionalità risolve le carenze delle VPN e rappresenta la soluzione ideale per i seguenti casi d'uso:

- Lavoro agile - la Società deve fornire delle connessioni sicure alle applicazioni, indipendentemente dal luogo di connessione (ufficio, da remoto, in viaggio).
- Percorso verso il cloud - le applicazioni della Società stanno passando dai server on-premise ai cloud privati e pubblici. Con una proxy di accesso ZTNA, l'IT può assumere il controllo completo su dove queste si connettono.
- Riduzione dei rischi - la funzionalità ZTNA assicura che solo gli utenti e i dispositivi che devono accedere a un'applicazione possano farlo, con il supporto dell'autenticazione a più fattori.

La realizzazione dei suindicati progetti (ISO 27001, Piattaforma di qualifica e ZTNA) ha reso possibile il soddisfacimento del secondo KPI afferente al *Sustainability-linked loan* (vedi paragrafo "*Sustainability-linked loan*"): il portfolio di progetti IT è stato valorizzato con l'aggiunta di tre iniziative rispetto al 2021.





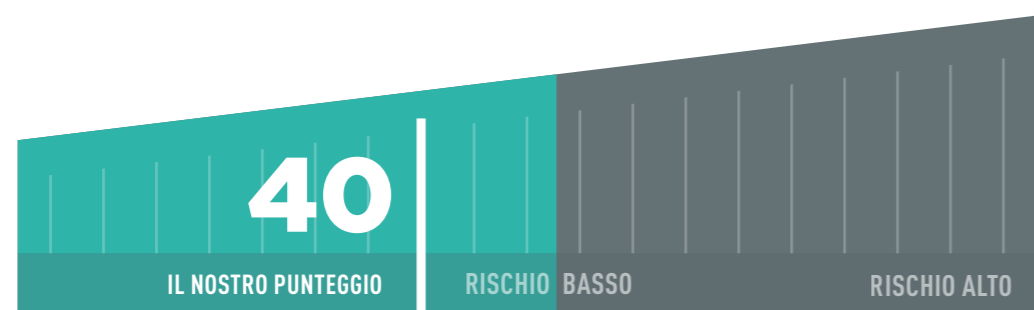
## La Cybersecurity

In un'era altamente digitalizzata come la nostra, la cybersecurity risulta essere indispensabile per garantire alle imprese un'operatività esente da forme di rischio in quanto, come noto, il numero e le tipologie di attacchi informatici sono cresciute nel tempo, al pari della significatività e del numero di dati digitali. Trans Italia, in linea con le esigenze del proprio settore, ha adottato un sistema di prevenzione, analisi e gestione del rischio digitale attraverso l'ausilio di due piattaforme:

**1. Piattaforma CyberVadis** - la soluzione di valutazione del rischio di cybersecurity di terze parti ha assegnato un overall score pari a 543/1000 (basic) vs. media benchmark 646/1000. Tale piattaforma funziona allo stesso modo di EcoVadis: compilando un questionario e allegando le evidenze a supporto si ottiene un punteggio complessivo. Lo score conseguito è abbinato ad un livello "base". Consapevoli del fatto che la cybersecurity aziendale sia un vero e proprio asset strategico, per migliorare il cybersecurity trust level, la Società intende perseguire una serie di progetti tra cui la certificazione ISO 27001 per stabilire i requisiti per impostare un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

**2. Piattaforma Open-es** - attraverso l'utilizzo della Cyber Risk Card, disponibile nella piattaforma Open-es per lo sviluppo sostenibile, è possibile ottenere in maniera semplice una prima valutazione del livello di cybersecurity dell'azienda e delle indicazioni sulle aree di miglioramento su cui agire per rafforzare la sicurezza informatica, proteggendo l'impresa da rischi economici, operativi e reputazionali e contribuendo alla crescita del vantaggio competitivo dell'intera filiera.

Rispondendo a delle semplici domande si avvia il percorso di Cyber Assessment, alla fine del quale si può ottenere il Cyber Risk Score e un'analisi sulle potenziali minacce e attacchi a cui l'azienda è più vulnerabile. Nel 2022, il punteggio conseguito dall'Azienda risulta essere<sup>6</sup>:



<sup>6</sup> Il rischio complessivo può variare da 0 (elevato livello di maturità ed efficacia delle difese) a 100 (massima esposizione).

Trans Italia ha altresì commissionato una *Information Security Review* ad **Assiteca**, al fine di approfondire il livello generale dell'impianto tecnologico-organizzativo della Società a presidio della sicurezza informatica e la relativa conformità al GDPR. Attraverso il dialogo con il Responsabile IT, la verifica delle infrastrutture e lo studio della documentazione disponibile, è stata eseguita un'analisi generale della sicurezza volta ad evidenziare gli aspetti già efficacemente presidiati, le aree in cui sarebbe opportuno un approfondimento, le principali criticità presenti nei processi e nelle procedure, rispetto a quanto previsto dalle best practice internazionali e dalla normativa sulla *Privacy* e a definire un piano di azioni di miglioramento che indichi gli interventi da eseguire subito o da programmare nei periodi successivi per adeguare l'Organizzazione al livello di rischio desiderato dall'Alta Direzione.

Sono state approfondite **quattro aree di analisi**, sufficienti per rappresentare i rischi che Trans Italia deve presidiare in relazione alla propria sicurezza informatica. Tali aree sono: *Erogazione dei servizi, Cybersecurity, Sicurezza Applicativa* e, infine, *Governance*.

# Gestione responsabile dei fornitori

Una parte significativa delle esternalità negative che coinvolgono le aziende ha origine nei nodi e nelle connessioni che compongono la catena di fornitura. Ne consegue la necessità di adottare “modelli gestionali allargati” che siano in grado di creare valore sostenibile per gli stakeholder minimizzando, al contempo, i rischi e le inefficienze.

Il sourcing sostenibile per Trans Italia prevede al suo interno fattori sociali, etici ed ambientali, e si propone di implementare la costituzione di relazioni forti e durature con i propri fornitori selezionati.

Il regolamento dei rapporti con i fornitori avviene attraverso le disposizioni contenute all'interno del Codice di Condotta per parti terze adottato dalla Società. La scelta, per quest'ultima, di servirsi di tale codice, è dettata dalla volontà di garantire che i fornitori mettano in atto condizioni di lavoro sicure, che i loro dipendenti siano trattati con rispetto e che i loro processi produttivi siano attuati nell'osservanza dell'ambiente.

I principi fondanti presenti nel Codice di Condotta sono:

## Principi del codice di condotta Trans Italia

 <b>Salute e Sicurezza dei lavoratori</b>	 <b>Pari opportunità</b>
 <b>Anticorruzione e antiriciclaggio</b>	 <b>Non discriminazione e condizioni di lavoro eque</b>
 <b>Compliance con la normativa vigente</b>	 <b>Compliance con la regolamentazione ambientale</b>
 <b>Sistemi di gestione ambientale</b>	

## Processo di qualifica dei fornitori

Fare leva sull'innovazione tecnologica e sulla sostenibilità permette di aumentare l'efficacia e la qualità della *supply chain* predisponendo, quindi, una gestione attenta dei rischi lungo tutta la catena di fornitura.

Oggi più che mai la valutazione della propria catena del valore è divenuta una priorità: il legame tra *procurement* sostenibile e valore di business è attestato da numerosi studi che hanno dimostrato come la sostenibilità della catena di fornitura permetta alle aziende di ottenere degli incrementi di fatturato, di attirare nuovi talenti e di migliorare la propria reputazione.

Dal 2021 al 2022 si è intensificato il processo di mappatura dei nuovi fornitori. Tale aspetto ha evidenziato i nodi critici presenti all'interno della catena.

I vantaggi offerti dal processo di qualifica dei fornitori hanno riguardato:

1. il raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di soddisfazione dei clienti, performance, fatturato, qualità;
2. la riduzione dei rischi riferiti a incidenti o infortuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con potenziali danni di immagine e interruzioni della fornitura;
3. la possibilità di generare know-how e valore condiviso nella gestione dei clienti.

La scelta di fornitori affidabili è un elemento essenziale per gli standard dei livelli di qualità predisposti da Trans Italia. In tal senso, i fornitori vengono selezionati e valutati in base a criteri univoci coordinati dall'Ufficio Acquisti. Il raggiungimento dello status di “qualificato” avviene sulla base di requisiti predisposti dalla Società, in elenco:

- sicurezza;
- possibilità di effettuazione di controlli e monitoraggi condivisi;
- qualità costante nelle forniture;
- tempestività di risposta in caso di reclami;
- certificazioni.

Per completare il processo di qualifica, la Società richiede ai nuovi fornitori, vettori e non, la compilazione di due questionari:

1. **Questionario di qualifica** il quale riscontra le certificazioni in materia di qualità, ambiente e sicurezza e l'autorizzazione, se in possesso, al trasporto di merce ADR e di alimenti;
2. **Valutazione di sostenibilità** la quale verifica il grado di Sostenibilità e Responsabilità Sociale.



## I nostri interlocutori

I questionari, una volta compilati, vengono revisionati dal *Quality & Safety Dept.* il quale assegna un punteggio iniziale ed inserisce il fornitore nella lista dei qualificati. Tale processo è essenziale per l'istaurazione di un rapporto consapevole con i fornitori al quale segue, poi, una verifica di tipo periodico che permette di monitorare la situazione e di intervenire prontamente per risolvere eventuali non conformità. L'Ufficio Acquisti mira ad approvvigionarsi in modo efficiente, ottimizzando i costi e monitorando i criteri di valutazione per renderli conformi con i requisiti di prevenzione ambientale e di responsabilità sociale.

Nel 2022, il numero totale dei nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali è stato pari a 1.018 unità (per entrambi c'è stato un incremento di +108 unità).

Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri ambientali e sociali	UdM	2022	2021
Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri ambientali	N.	1.018	910
Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	N.	1.018	910
Totale nuovi fornitori	N.	1.345	1.343
<b>Percentuale</b>	<b>%</b>	<b>76%</b>	<b>68%</b>

L'obiettivo di rafforzare un modello di business sostenibile comporta, oltre al presidio e miglioramento degli impatti ambientali e sociali, anche l'esigenza di instaurare un dialogo costante e costruttivo con gli *stakeholder*.

Trans Italia s'interfaccia quotidianamente con diverse categorie di stakeholder, con strumenti specifici per la tipologia di *stakeholder* e le esigenze di engagement, i quali assumono importanze diverse in base al grado di dipendenza che hanno con la Società.

Gli stakeholder sono stati preliminarmente identificati prendendo quale punto di riferimento quelli presenti all'interno del Codice etico aziendale. Successivamente, tale attività di individuazione è stata avallata da un approfondimento sui principali competitor e peer presenti nel settore nonché dal coinvolgimento del *Top management* e delle principali funzioni aziendali.

Le **nove categorie di stakeholder** individuate rappresentano i principali attori, portatori di interessi legittimi nei confronti dell'Azienda, con cui Trans Italia si confronta in modo ricorrente e verso i quali detiene delle responsabilità. Di seguito, sono illustrate le categorie identificate.

Le nove categorie di stakeholder
Dipendenti
Associazioni Sindacali
Clienti
Fornitori
Associazioni di Settore e Associazioni di Categoria
Comunità locali
Istituzioni
Università e Centri di Ricerca
Partner Economici

## Focus on: Comunicazione istituzionale

In questo contesto, l'adesione ad associazioni rappresenta un vantaggio in termini strategici e competitivi in quanto consente di costituire una rete di *partnership* sia a livello istituzionale che non.

Di seguito si elencano le associazioni con le quali Trans Italia ha siglato accordi di collaborazione:

- **CONFINDUSTRIA** - la principale associazione che rappresenta le imprese manifatturiere e di servizi in Italia;
- **ALIS e ALIS EUROPE** - un'associazione trasversale che riunisce tutti gli operatori e gli *stakeholder* del settore logistico al fine di promuovere il trasporto sostenibile;
- **ASSOLOGISTICA** - rappresenta la realtà associativa delle imprese di logistica, dei magazzini generali e frigoriferi, dei terminalisti portuali, interportuali ed aeroportuali. Le attività dell'associazione sono volte a promuovere lo studio, la qualità e la reputazione delle aziende di logistica italiane;
- **FAI** - è la più grande associazione imprenditoriale del settore Trasporto merci per conto di terzi su strada in Italia, diretta, voluta e sostenuta unicamente dagli autotrasportatori.

La Società ha altresì siglato delle *partnership* con il mondo accademico, tra cui l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", l'Università degli Studi di Salerno e l'Istituto Tecnico Superiore per la Logistica. Ciò permette di acquisire nuove competenze e *know-how* specifico di settore e di instaurare un rapporto dialogico con figure accademiche, aziende concorrenti, operatori del settore e clienti.

Le collaborazioni con il mondo accademico consentono, inoltre, di individuare le figure che potranno entrare a far parte dell'organico aziendale, creando i presupposti per un'attività di attrazione talenti strutturata e idonea per il necessario ricambio generazionale.



## Comunicazione interna

Oltre alle riunioni e agli incontri operativi dettati dalle necessità contingenti e difficilmente programmabili ex-ante, annualmente sono fissati specifici momenti di incontro per i dipendenti e tra i dipendenti durante i quali:

- i collaboratori sono tenuti, tramite la compilazione di un questionario ad hoc, ad esprimere la loro valutazione in merito al **clima aziendale** percepito da ciascuno. I risultati elaborati sono comunicati a tutti in modo che si possano trovare in maniera cooperativa soluzioni di miglioramento;
- i dipendenti sono invitati ad una attività comune che abbinata finalità di *team building* e costruzione del **senso di appartenenza**;
- l'**Organo di Vigilanza** si interfaccia con tutti i dipendenti e collaboratori per monitorare non solo che siano poste in essere in modo corretto tutte le regolamentazioni del Codice Etico, ma che si possa perseguire un netto miglioramento applicativo.





## Comunicazione esterna

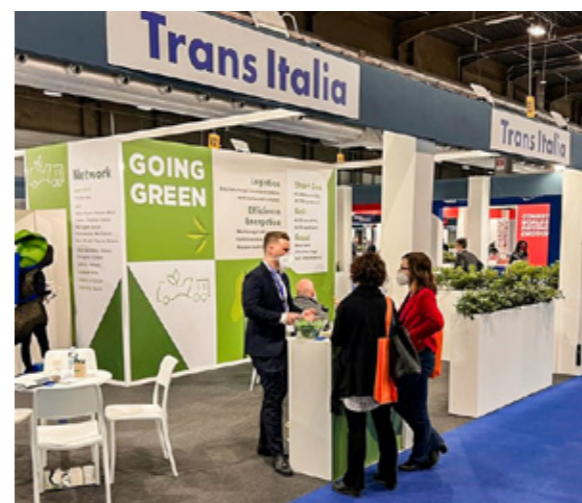
Trans Italia da sempre persegue una strategia di **comunicazione bi-valente**, ovvero abbina la presenza online al mondo della comunicazione classica.

Nel 2022, l'Azienda ha partecipato alle seguenti fiere ed eventi di settore:

- **LetExpo** (16-19 marzo, Verona);
- **ALIS on Tour** (24 maggio, Roma);
- **ALIS on Tour** (14 giugno, Napoli);
- **ALIS on Tour** (5 luglio, Manduria);
- **ALIS on Tour** (3 agosto, Catania);
- **Green Logistics Expo** (5-7 ottobre, Padova);
- **Ecomondo** (8-11 novembre, Rimini);
- **Assemblea ALIS e Stati Generali del Trasporto e della Logistica** (29-30 novembre, Roma).

In aggiunta, diverse riviste di settore e di notizie hanno dedicato specifiche sezioni alle attività della Società:

- **Alis Magazine;**
- **Golfarelli Editore;**
- **Il Sole 24 Ore;**
- **Industria Felix Magazine;**
- **Platinum "Aziende & Protagonisti";**
- **Transportonline**







# L'IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE

L'impegno verso l'ambiente

Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni

Inventario di GHG

Consumi di energia

Rifiuti

# L'impegno verso l'ambiente



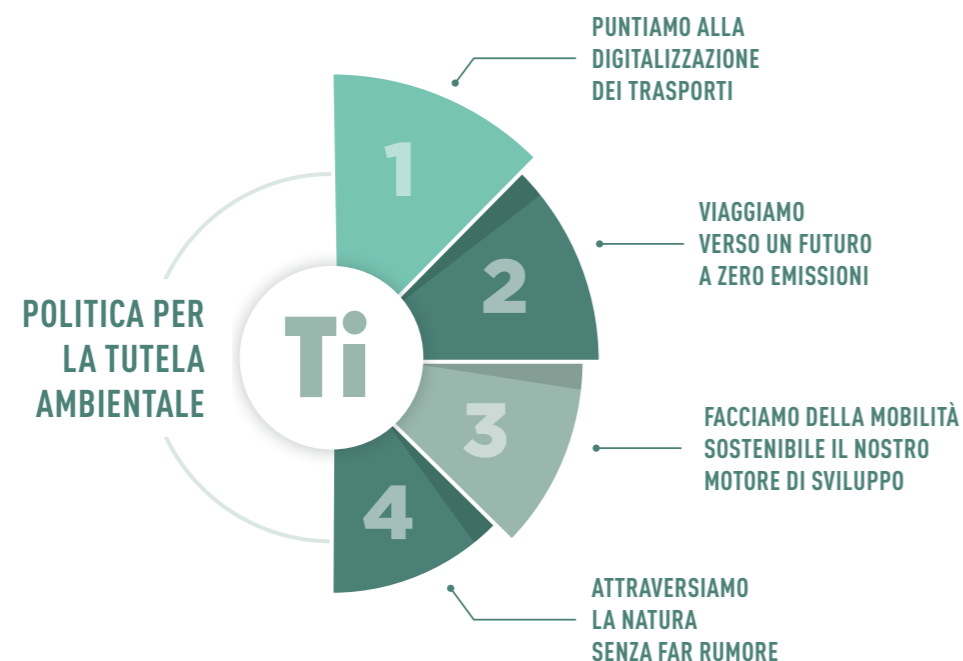
Trans Italia ha attuato e mantiene un **Sistema di Gestione Ambientale** che è conforme alla norma **UNI EN ISO 14001:2015**. Inoltre, nell'ambito delle certificazioni di sostenibilità ambientale, l'Azienda ha attivato nel 2022 due progetti afferenti alla ISO 14064: il primo ha riguardato la metodologia di calcolo delle emissioni generate dai servizi di trasporto (**ISO 14064-2**), il secondo la metodologia di progettazione, gestione e rendicontazione dell'inventario delle emissioni dell'intera organizzazione (**ISO 14064-1**).

L'impegno verso l'ambiente è considerato da Trans Italia una delle tematiche principali da trattare. Con l'obiettivo di prestare attenzione all'ambiente circostante e di conseguenza alle comunità, la Società si adopera nel cercare di promuovere ed implementare attività che mirino ad azioni maggiormente sostenibili - mitigando gli impatti negativi.

Inoltre, l'Azienda si è particolarmente dedicata alle tematiche relative alla mobilità sostenibile e alla riduzione delle emissioni. Ad oggi, affrontare tali temi, muovendosi verso una transizione ecologica e seguendo i principi ESG, significa apportare dei cambiamenti ai propri mezzi di trasporto, rendendoli *eco-friendly*.

Trans Italia - già dagli anni '90 - ha instaurato partnership per costituire reti intermodali marittime, come ad esempio la collaborazione con l'armatore Grimaldi, inaugurando le cosiddette "Autostrade del mare". In particolare, la Società, in qualità di precursore dell'intermodalità marittima, ha beneficiato di un vantaggio competitivo sul mercato europeo difficilmente raggiungibile dai competitor presenti, anche alla luce del fatto che questo "competitive edge" è stato, ed è, continuamente alimentato da una perenne ricerca di nuove dotazioni, strumenti e processi.

*"La nostra missione, soprattutto la nostra ambizione, è di fornire servizi efficienti, affidabili, innovativi e di alta qualità per il trasporto di merci perseguendo un processo costante di identificazione dei bisogni e delle aspettative dei nostri clienti. L'azienda è dedita alla ricerca dell'eccellenza, alla responsabilità sociale e a soluzioni di trasporto che promuovano una mobilità sostenibile."*



Coerentemente con la mission, la Società adotta una **Politica per la tutela ambientale** e ha aderito al programma **Operation Clean Sweep (OCS)**. Il programma OCS si pone come obiettivo di raggiungere zero dispersione di granuli di plastica nell'ambiente, pertanto, è necessario che il trasporto e la movimentazione dei pellet di plastica siano svolti con particolare attenzione, attuando buone pratiche di pulizia e contenimento dei granuli.

Ad oggi, la flotta di proprietà consta di **2.279 unità di trasporto** con una duplice modalità di alimentazione: Diesel ed LNG. Con l'adozione di veicoli alimentati a LNG, la Società auspica ad un futuro a zero emissioni e rumore, anche grazie alla riduzione dell'utilizzo del trasporto su gomma attraverso la sua piena integrazione con le autostrade del mare e la ferrovia. Trans Italia aggiorna costantemente la flotta con i mezzi più confortevoli per chi guida, più efficienti su strada e più rispettosi dell'ambiente. In vista delle limitazioni UE del 2035 e di quelle proposte per il 2040 ai camion, l'Azienda pensa concretamente ai biocarburanti ad impatto carbonico zero.

Misurare in modo preciso le proprie emissioni è il punto di partenza per iniziare a fare *disclosure* ed *engagement* nei confronti degli "stakeholders", riuscendo a comunicare in modo trasparente come viene affrontato il tema del cambiamento climatico e a dimostrare la sostenibilità del proprio modello di business nel tempo. Tra le finalità delle attività di *carbon accounting* per i clienti potrebbero rientrare *business case* veri e propri di accompagnamento a scelte d'investimento, che permettono di valutare l'impatto della scelta in termini di CO<sub>2e</sub> parallelamente ad altri criteri quali quello dei costi (beneficio economico), del livello di servizio od altri ancora. In questi casi si può far ricorso sia al report differenziale, che confronta la situazione attuale ad un'ipotesi futura, sia al "*carbon pricing*". Quest'ultimo valorizza il beneficio economico legato alla riduzione delle emissioni parametrato ad un certo valore aziendale - per esempio il valore di scambio delle quote ETS (*Emission Trading Scheme* attivo in Europa) - e traducibile in ritorno addizionale o risparmio monetario (es: se inferiore alla *carbon tax* dovuta) a seconda del punto di vista di chi redige il *business case*.

Il dato di emissione potrebbe essere anche impiegato per qualificare l'offerta dei servizi, attraverso la possibilità non solo di caratterizzare il proprio servizio in quanto garantisce ad esempio un risparmio in termini di GHG, ma anche per differenziare l'offerta proponendo diverse possibili alternative per i clienti con i relativi impatti in termini di CO<sub>2e</sub> (ad es. tra un viaggio "100% gomma" o "intermodale ferro-gomma").

La verifica dell'efficacia delle azioni intraprese per la *green mobility* avviene a completamento dell'esercizio con l'analisi dei dati a consuntivo. Ergo, i risultati sul risparmio di emissioni, ricorrendo all'intermodalità/multimodalità/veicoli green rispetto al tradizionale trasporto tutto strada su tratta equivalente, nonché su altri parametri ambientali, sono esaminati annualmente nell'ambito del **Riesame della Direzione**. Inoltre, in linea con l'adesione al programma OCS è stato sviluppato un cruscotto di indicatori per monitorarne la corretta implementazione (tenuta sotto controllo aree di rischio rilascio di pellet, incidenti con rilascio di pellet, perdita di pellet all'interno delle aree di rischio, tenuta sotto controllo dei siti di rilascio, formazione operativa).



# Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni

Nella tabella sottostante, complessivamente, si riscontra un lieve calo (-3,1%) del totale traffico rispetto al precedente esercizio. Tuttavia, coerentemente con la *mission* aziendale, si osserva un aumento del volume di spedizioni intermodali del +3,1% a scapito dei servizi di trasporto su "gomma" (-11,2%).

In merito a quanto descritto, l'incremento delle spedizioni intermodali (>3%) ha permesso di trarre il primo KPI relativo al *Sustainability-linked loan* (vedi paragrafo specifico).

Spedizioni	UdM	2022	%2022	2021	%2021
Road	N.	48.806	40%	54.951	44%
Short-Sea	N.	68.643	56%	67.300	53%
Rail	N.	5.097	4%	4.236	3%
<b>Tot. Spedizioni</b>	<b>N</b>	<b>122.546</b>	<b>100%</b>	<b>126.487</b>	<b>100%</b>

Il processo di rigenerazione dei semirimorchi abbinato all'acquisto di trattori di ultima generazione ha avuto come effetto una riduzione - seppur marginale - dell'indice di intermodalità rispetto allo scorso anno.

Indice di intermodalità	UdM	2022	2021
Indice di intermodalità	N.	6,7	7,3

Nella tabella di seguito è possibile osservare che, nell'anno 2022, è stato registrato un numero totale pari a **2.279 unità di trasporto**, con un aumento dell'1,1% rispetto al 2021.

Unità di trasporto	UdM	2022	2021
Trattori	N.	296	272
Trailer	N.	1.514	1.514
Grandi lastre	N.	84	83
Casse mobili	N.	60	60
Frigo	N.	5	5
Porta Coils	N.	315	315
(Altro) Veicoli a motore (=Auto Dirigenti)	N.	5	5
<b>Tot. Unità di trasporto</b>	<b>N.</b>	<b>2.279</b>	<b>2.254</b>

La sostenibilità rappresenta da sempre il filo conduttore delle azioni di business di Trans Italia: al fine di ridurre la propria *carbon footprint*, l'azienda campana, leader in Europa nel settore intermodale dei trasporti, ha coniugato la scelta di trattori di ultima generazione - alimentati anche con biocarburanti - il che garantisce la miglior resa possibile in termini di emissioni secondo l'attuale stato dell'arte in campo motoristico - alle operazioni di rigenerazione dei semirimorchi di proprietà, anziché acquistarne di nuovi. Nello specifico, il gruppo salernitano - lo scorso anno così come quest'anno - metterà a nuovo 150 trailer sia in officine interne che esterne convenzionate.

La rigenerazione consiste nella sostituzione dei componenti maggiormente sottoposti ad usura come dischi e pastiglie dei freni, brake chamber, ammortizzatori, mozzi e cuscinetti, centina e teli, diapress (sospensioni) ed eventualmente tavole in legno ed impianto elettrico. Considerato che la produzione di un semirimorchio nuovo causa l'emissione in atmosfera di circa 18,6 tonnellate di CO<sub>2</sub>, mentre le operazioni di rigenerazione ne emettono circa 2,7 tonnellate, **evitando l'acquisto di 150 unità nuove di fabbrica all'anno, si risparmiano all'incirca 2.400 tonnellate di CO<sub>2</sub>.**



## Tipologia di carburante e classe emissiva

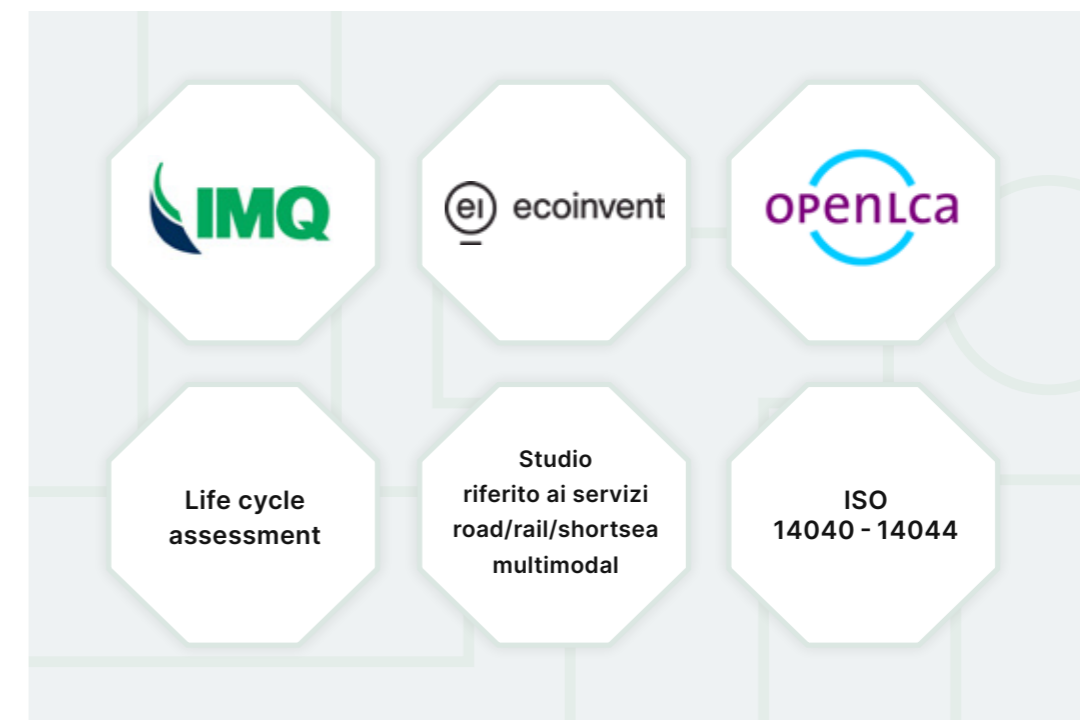
I trattori di Trans Italia hanno una duplice modalità di alimentazione: Diesel Euro VI ed LNG. Il contratto di *payback* è scaduto ad inizio 2023, pertanto, nel corso del 2022, sono stati gradualmente restituiti alla casa costruttrice i veicoli LNG immatricolati nel 2018 sostituendoli con unità di nuova generazione.

Composizione flotta (trattori) suddivisa in base alla tipologia di carburante	UdM	2022	2021
Gasolio	N.	222	202
LNG	N.	74	70
<b>Tot. Composizione flotta (trattori)</b>	<b>N.</b>	<b>296</b>	<b>272</b>

Composizione flotta (trattori) suddivisa in base alla classe emissiva	UdM	2022	2021
Euro 6	N.	222	202
Altra categoria emissiva (LNG)	N.	74	70
<b>Tot. Composizione flotta (trattori)</b>	<b>N.</b>	<b>296</b>	<b>272</b>

Attualmente, Trans Italia si sta indirizzando verso l'utilizzo del **bio-LNG**, iniziando peraltro a svolgere valutazioni specifiche, sotto un profilo anche tecnico/economico, per quanto riguarda un carburante alternativo al diesel, maggiormente rispettoso dell'ambiente circostante e della comunità. Il carburante green in questione è il cosiddetto *Hydrotreated Vegetable Oil (HVO)*.

La consapevolezza dell'importanza della tutela ambientale ha comportato un maggiore interesse verso lo sviluppo di metodi finalizzati alla misura e alla riduzione degli impatti causati dai processi produttivi/di servizio. La metodologia più completa è la valutazione del ciclo di vita (**LCA - Life Cycle Assessment**), in forte espansione a livello nazionale ed internazionale. Lo studio di LCA comporta una disamina degli impatti ambientali che potenzialmente possono derivare dalle fasi di creazione, utilizzo e smaltimento finale di nuovi prodotti o servizi, processo definito "dalla culla alla tomba". Il *Life Cycle Assessment* rappresenta una strategia di miglioramento delle prestazioni ambientali dei prodotti/servizi finalizzata ad una ideologia di mercato più sostenibile, identificando i diversi stadi del ciclo di vita nei quali intervenire. Ad inizio anno, Trans Italia ha avviato lo studio di LCA sulle 4 modalità di trasporto in accordo alle norme ISO della serie 14040. La chiusura del processo certificativo è prevista entro giugno 2023.

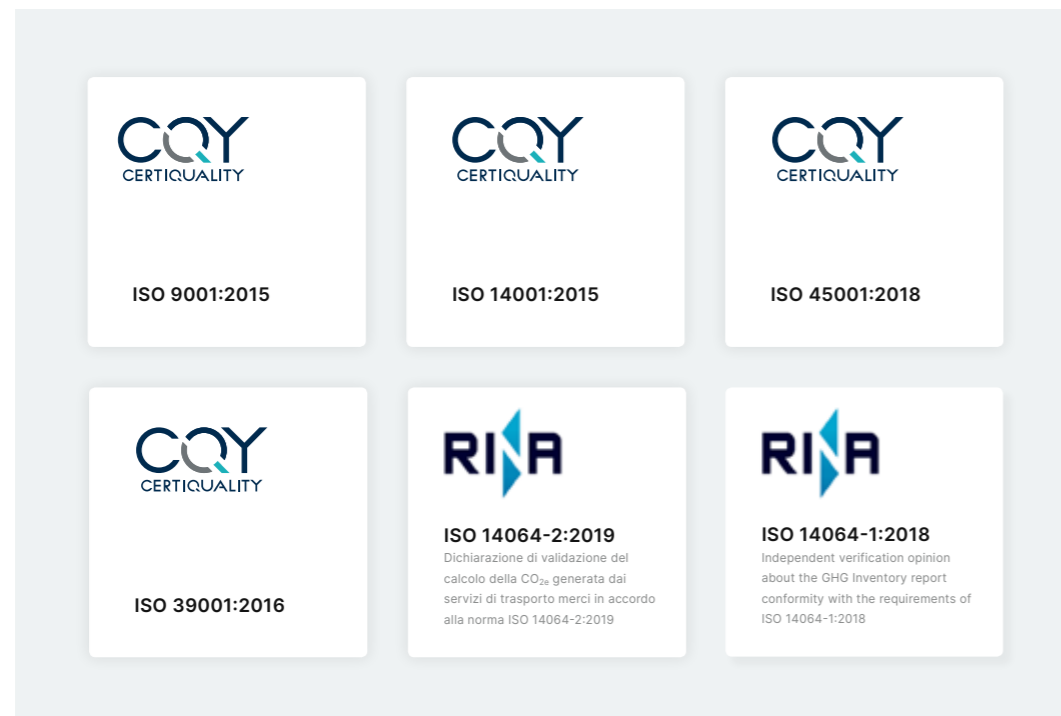


# Inventario di GHG

La Società per aumentare la credibilità e l'affidabilità dei processi di rendicontazione e monitoraggio dei GHG ha progettato l'inventario di GHG - con frequenza di aggiornamento annuale - e gestisce progetti di riduzione delle emissioni/aumento delle rimozioni, attraverso l'integrazione dei seguenti schemi:

- **UNI EN ISO 14064-1:2018**, contabilizzando le proprie emissioni di GHG a livello organizzativo al fine di attuare politiche di *Carbon Management* e comunicare l'impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder attraverso le dichiarazioni di verifica;
- **UNI EN ISO 14064-2:2019**, validando la metodologia di calcolo delle emissioni dei servizi di trasporto e rendicontando le rimozioni di GHG conseguibili grazie al ricorso a veicoli *green*/intermodalità/multi-modalità. Questo consente di rilasciare ai clienti certificati ambientali accreditati.

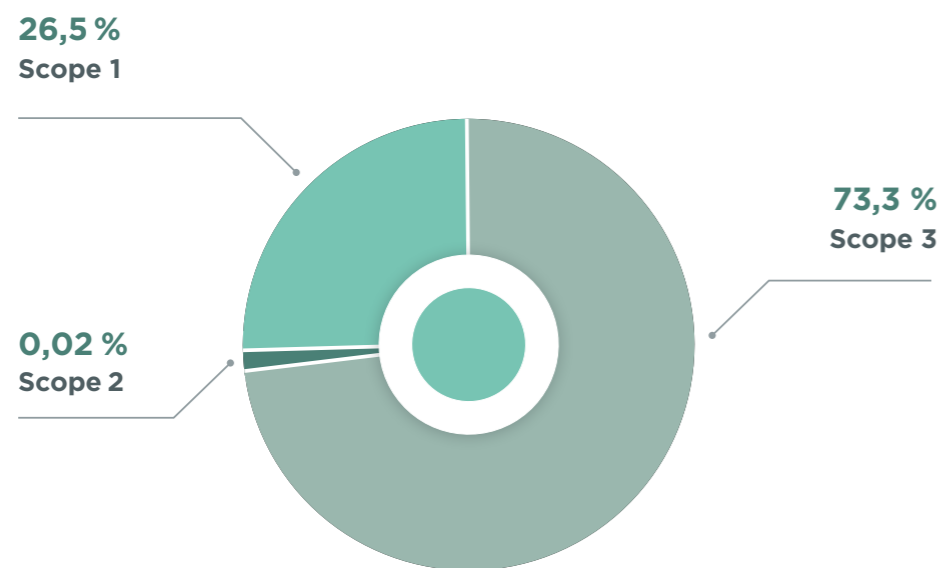
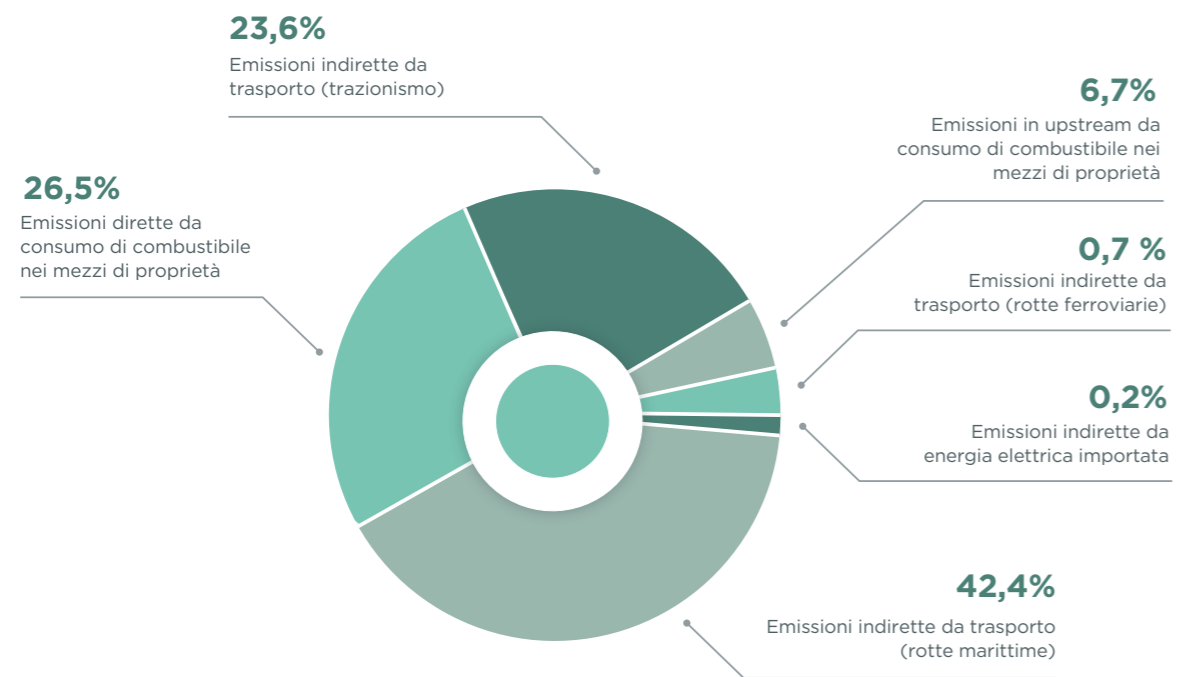
Il *portfolio* certificativo aziendale - lo scorso anno - si è quindi arricchito dei tasselli afferenti all'accREDITAMENTO (i) dell'inventario dell'intera organizzazione e (ii) dell'algoritmo di calcolo delle emissioni generate dai servizi di trasporto. A titolo di esautività, di seguito sono schematizzate tutte le certificazioni ISO di Trans Italia incorporate nel SGI.



Nello specifico, le emissioni prodotte (dirette e indirette) dall'Organizzazione nel corso dell'anno 2022 sono suddivise in sei categorie in accordo alla norma ISO 14064-1:

Emissioni di GHG GHG Emissions	Emissioni di GHG periodo 2022 [tCO <sub>2e</sub> ] GHG emissions for 2022 [tCO <sub>2e</sub> ]
<b>Emissioni dirette</b> <i>Direct emissions</i>	26.476
<b>Emissioni indirette da energia importata</b> <i>Indirect emissions from imported energy</i>	222
<b>Emissioni indirette da trasporto</b> <i>Indirect emissions from transportation</i>	<b>66.511</b>
<b>Emissioni indirette da prodotti utilizzati dall'organizzazione</b> <i>Indirect emissions from products used by organization</i>	<b>6.706</b>
<b>Emissioni indirette associate all'uso di prodotti dell'organizzazione</b> <i>Indirect emissions associated with the use of products from the organization</i>	<b>0</b>
<b>Emissioni indirette da altre fonti</b> <i>Indirect GHG emissions from other sources</i>	<b>0</b>
<b>Totale</b> <i>Total</i>	<b>99.915</b>

Il contributo maggiore (≈ 42%) al totale delle emissioni è apportato dal trasporto marittimo delle UTI (Unità di Trasporto Intermodali = semirimorchi) in linea con il valore strategico che riveste lo short-sea per il business di Trans Italia. Associando le sei categorie ai tre Scope, la quota preponderante di emissioni attiene proprio allo Scope 3 (≈ 73%): tale risultato è coerente con la forte propensione all'intermodalità (short-sea e rail). Risulta, invece, pressoché trascurabile lo Scope 2 (≈ 0%).



Di seguito si riporta il prospetto emissivo 2021, sempre in accordo alla norma ISO 14064-1:

Emissioni di GHG GHG Emissions	Emissioni di GHG periodo 2021 [tCO <sub>2e</sub> ] GHG emissions for 2021 [tCO <sub>2e</sub> ]
<b>Emissioni dirette</b> <i>Direct emissions</i>	26.278
<b>Emissioni indirette da energia importata</b> <i>Indirect emissions from imported energy</i>	205
<b>Emissioni indirette da trasporto</b> <i>Indirect emissions from transportation</i>	<b>76.939</b>
<b>Emissioni indirette da prodotti utilizzati dall'organizzazione</b> <i>Indirect emissions from products used by organization</i>	<b>6.700</b>
<b>Emissioni indirette associate all'uso di prodotti dell'organizzazione</b> <i>Indirect emissions associated with the use of products from the organization</i>	<b>0</b>
<b>Emissioni indirette da altre fonti</b> <i>Indirect GHG emissions from other sources</i>	<b>0</b>
<b>Totale</b> <i>Total</i>	<b>110.122</b>

Il 2021 si assume come “baseline”, ovvero, il primo anno di cui è disponibile un quadro delle emissioni coerente e sufficientemente affidabile, elaborato con metodologie che possano essere adottate e mantenute anche nelle versioni successive dell’inventario, per monitorare i progressi ottenuti nella direzione degli impegni di riduzione dell’impronta ambientale in accordo con le politiche aziendali. In effetti, si osserva un **abbattimento della carbon footprint dell’organizzazione del 9,3%** (da 110.122 a 99.915 tonnellate di CO<sub>2e</sub>) - merito dei piani di efficientamento energetico attuati congiuntamente alle pratiche ambientalmente responsabili che si sono tradotti in una maggiore sostenibilità ambientale dei processi e dei servizi in una sorta di “circolo virtuoso”. Tutto ciò dimostra l’impegno verso l’ambiente e valorizza la *green reputation* aziendale.

Nel 2022 Trans Italia ha deciso di includere - nell’analisi del proprio impatto climatico - per la prima volta - gli **indicatori di intensità carbonica** - in modo da raffrontare nel tempo le emissioni di CO<sub>2e</sub> normalizzate in base ai ricavi o al totale spedizioni. Invero, le metriche di misurazione dell’intensità del carbonio vertono sull’efficienza che può essere calcolata in termini economici (utilizzando i ricavi come comun denominatore economico) o in termini fisici (impiegando le unità fisiche di servizio erogate). Nella fattispecie, si riscontra un netto miglioramento (dal 2021 al 2022) in entrambi gli indicatori aggiuntivi che si presentano nella forma di intensità di emissioni, come di seguito riportato:



Intensità carbonica	UdM	2022	2021
Tonnes CO2e per shipment	tCO2e/shipment	0,82	0,87
Tonnes CO2e per annual revenue	tCO2e/M€	580	697

In quanto segue, si evidenzia la suddivisione degli *Scope*<sup>7</sup> con la rispettiva metodologia di calcolo a livello aggregato (Dato di attività \* Fattore di emissione).

#### SCOPE 1

Emissioni dirette da combustione mobile

Il calcolo è effettuato tramite il Consumo di carburante nei mezzi di proprietà per tipologia tratto dalle fatture di acquisto e i fattori di emissione corrispondenti.

#### SCOPE 2

Emissioni indirette da energia elettrica importata

Il calcolo è eseguito tramite il Consumo di energia elettrica prelevata dalla rete nazionale tratto dalle bollette elettriche e i rispettivi fattori di emissione.

#### SCOPE 3

- Emissioni indirette da trasporto (trazionismo)

Il calcolo considera il ricorso al trazionismo e i relativi fattori di emissione.

- Emissioni indirette da trasporto (rotte marittime)

Il calcolo è effettuato tramite il numero di UTI imbarcate su nave per rotta marittima desunto dalle fatture dei vettori marittimi e i fattori di emissione corrispondenti.

<sup>7</sup> La metodologia di calcolo è conforme alla norma ISO 14064-1:2018.

- Emissioni indirette da trasporto (rotte ferroviarie)

Il calcolo è eseguito tramite il numero di UTI caricate su treno per rotta ferroviaria ricavato dalle fatture dei vettori ferroviari e i relativi fattori di emissione.

- Emissioni in *upstream*

Il calcolo è effettuato tramite il Consumo di carburante nei mezzi di proprietà per tipologia tratto dalle fatture di acquisto e i fattori di emissione pertinenti.

Il 30 marzo 2022 Trans Italia ha altresì ottenuto la dichiarazione di validazione da parte dell'ente RINA per la metodologia di calcolo "*CO<sub>2e</sub> risparmiata tramite la riduzione delle emissioni derivanti dal consumo di carburante nelle attività di trasporto merci (tank to wheel), dal punto di carico al punto di scarico delle merci, tramite l'adozione di soluzioni monomodali, intermodali, multimodali a ridotte emissioni rispetto a soluzioni tradizionali monomodali via strada (Euro VI)*".

In quanto segue sono illustrate rispettivamente l'Opinione di Verifica (ISO 14064-1) e la Dichiarazione di Validazione (ISO 14064-2) rilasciate da RINA.





## OPINIONE DI VERIFICA VERIFICATION OPINION

RINA SERVICES S.p.A., sulla base della verifica di terza parte condotta, attesta che  
RINA SERVICES S.p.A., on the basis of the third party verification conducted, declares that

Rapporto GHG: Report GHG 2021 Rev. 1 - October 2022  
GHG Report: Report GHG 2021 Rev. 1 - October 2022

Anno di Riferimento: 2021  
Periodo: 01/01/2021 - 31/12/2021  
Reference Year: 2021  
Period: 01/01/2021 - 31/12/2021

Predisposto dall'organizzazione  
Prepared by the organization

### TRANS ITALIA S.r.l.

Sede legale: Piazza Martinez 5, 84085, Mercato San Severino (SA)

Presso i seguenti siti:

Via Polcareccia 7, Fisciano, SA, 84084  
Via Polcareccia 2, Fisciano, SA, 84084  
Via Unione Europea 1, Novi Ligure, AL, 15067  
Via J.F. Kennedy 288, Laives, BZ, 39055  
Via Isonzo 46, Piombino, LI, 57026  
Via Federico Enriques 44, Livorno, LI, 57121  
Via Torino 3/5, Varedo, MB, 20814

Via Meucci SN, San Giorgio di Nogaro, UD, 33058  
Via Comparene 6A, Aroole, VR, 37040  
Via della Torre 8, Albano Laziale, RM, 00041  
Via Oglio 1, Montegemoli, LI, 57025  
Via di Vallin Bulo 7, Livorno, LI, 57121  
Via Fratelli Grondona 2, Savona, SV, 17100

è conforme ai requisiti del seguente documento di riferimento  
complies with the requirements of the following reference document

ISO 14064-1:2018 "Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione"

ISO 14064-1:2018 "Part 1: Specification with guidance, at the organization level, for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals"

In allegato sono riportate le emissioni di GHG rendicontate  
The GHG emission calculated can be found in the annex

La verifica è stata compiuta ai sensi della ISO 14064-3, della ISO 14065 e della ISO 17029  
The verification was carried out in accordance with ISO 14064-3, ISO 14065 and ISO 17029

Data di rilascio: 13/10/2022  
Date of issue: 13/10/2022

RINA Services S.p.A.  
Jacopo Ferrando  
Genoa & Milan Management System Certification, Head



## DICHIARAZIONE DI VALIDAZIONE VALIDATION STATEMENT

RINA SERVICES S.p.A., sulla base delle valutazioni condotte dai suoi tecnici, dichiara che  
RINA SERVICES S.p.A., on the basis of the assessments carried out by its technical personnel, declares that the

Metodologia di calcolo "CO<sub>2e</sub> risparmiata tramite la riduzione delle emissioni derivanti dal consumo di carburante nelle attività di trasporto merci (tank to wheel), dal punto di carico al punto di scarico delle merci, tramite l'adozione di soluzioni monomodali, intermodali, multimodali a ridotte emissioni rispetto a soluzioni tradizionali monomodali via strada (Euro 6)" Revisione del 25/02/2022

Calculation methodology "CO<sub>2e</sub> saved through the reduction of emissions deriving from fuel consumption in freight transport activities (tank to wheel), from the point of loading to the point of unloading of goods, through the adoption of mono-modal, intermodal, multimodal solutions with reduced emissions compared to traditional mono-modal road solutions (Euro 6)" Revision dated 25/02/2022

predisposta dall'Organizzazione  
drawn up by the Organisation

Trans Italia S.r.l.  
Piazza Martinez 5  
84085 Mercato San Severino (Salerno) - Italia

- Adotta metodologie e fattori di emissione desunti da fonti riconosciute, fornendo una giusta rappresentazione dei dati e delle informazioni di gas a effetto serra  
Uses methodologies and emission factors derived from recognized origins, providing a fair representation of greenhouse gas data and information
- È stata sviluppata seguendo l'applicazione delle migliori conoscenze disponibili e secondo i principi identificati nella UNI EN ISO 14064-2:2019 "Specifiche e guida, a livello di progetto, per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione della riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra o dell'aumento della loro rimozione"  
Has been developed following the application of the best available knowledge and according to the principles identified in UNI EN ISO 14064-2:2019 "Specification with guidance at the project level for quantification, monitoring and reporting of greenhouse gas emission reductions or removal enhancements"
- Non contiene errori che potrebbero portare a calcoli errati  
Does not contain errors that could lead to incorrect calculations

Nel rapporto RINA è riportata una sintesi dell'attività svolta e delle evidenze oggettive acquisite.  
The RINA report contains a summary of the activities carried out and the objective evidence acquired

Laura Severino

Head of Sustainability Compliance & New Scheme  
Development Coordination

Laura Severino

Data di emissione/issuance date: 30/03/2022

## Consumi di energia

Trans Italia si impegna in ogni fase del suo agire ad applicare criteri di tutela e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità.

Nello specifico, i consumi energetici (diretti e indiretti) all'interno dell'Organizzazione sono suddivisi come segue:

Consumi energetici diretti	UdM	2022	2021
Gasolio	GJ	288.167,32	279.954,68
Gas naturale liquefatto	GJ	66.501,61	57.764,64
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>354.668,93</b>	<b>337.719,32</b>

Consumi energetici indiretti	UdM	2022	2021
Energia elettrica acquistata	GJ	2.007,91	1.816,27

L'intensità dei consumi energetici, calcolata rispetto al numero di dipendenti in forza, è diminuita rispetto al precedente esercizio:

Intensità energetica (GJ/Persone)	2022	2021
Intensità dei consumi diretti	795	844

## Rifiuti

Dopo la Conferenza di Rio del 1992, a livello globale è aumentata l'attenzione nei confronti della corretta gestione dei rifiuti riposta da governi e aziende. In questo contesto, Trans Italia presenta una **Politica per la tutela ambientale** per promuovere una riduzione della produzione dei rifiuti, con il conseguente riciclaggio e il relativo recupero. La gestione dei rifiuti orientata allo sviluppo sostenibile rappresenta un elemento fondamentale al fine di sviluppare una strategia che tenga in considerazione la sostenibilità ambientale. L'impegno di Trans Italia, sotto questo punto di vista, è dimostrato dall'individuazione da parte della Società, per la prima volta, di una specifica tematica materiale che mira a garantire la rilevanza della corretta gestione dei rifiuti e del loro trattamento. Di conseguenza, a partire da quest'anno, Trans Italia ha deciso di rendicontare le informazioni relative alla gestione dei rifiuti prodotti.

La gestione dei rifiuti riveste un ruolo significativo per il business della Società, in quanto l'adozione di modelli integrati permette di migliorare il rapporto "uomo-ambiente", da sempre al centro di iniziative e azioni di sostenibilità.

La Politica per la tutela ambientale prevede come elemento fondamentale la riduzione della produzione dei rifiuti e della loro pericolosità, incoraggiando sia il riciclaggio che il recupero.

Il Processo di Gestione dei rifiuti si articola nel seguente modo:

**1. Waste audit dei rifiuti aziendali** - Conoscere le diverse tipologie di rifiuti prodotti in azienda aiuta a trattarli nel modo appropriato, ad abbattere i costi e a tutelare l'ambiente. Prima di poter ridurre gli sprechi è necessario raccogliere informazioni. Ergo, i dati sui rifiuti, dalle tipologie ai volumi prodotti, sono necessari per creare strategie efficienti e più economiche.

**2. Sviluppo di una corretta consapevolezza della gestione dei rifiuti nell'intero organico** - Le aziende sono fatte di persone. La consapevolezza di una gestione dei rifiuti etica e accurata non può prescindere dal coinvolgimento di tutti. Quindi, diffondere questa consapevolezza e incoraggiare tutti a sviluppare buone abitudini di riciclo, può fare la differenza nella strategia di gestione dei rifiuti aziendali.





**3. Implementare le soluzioni adeguate nei diversi contesti di lavoro** - Uno dei punti essenziali del *waste audit* risiede proprio nel comprendere dove si trovano i punti critici nel processo di gestione dei rifiuti aziendali per garantire una raccolta igienica e differenziata degli stessi, direttamente alla fonte.

La Società ha adottato un programma operativo di gestione dei rifiuti denominato "Winwaste.net". Il *software*, affidabile e costantemente aggiornato rispetto alla normativa vigente, facilita la gestione dei rifiuti all'interno dei processi aziendali, supportando la Società in tutte le fasi del processo gestionale.

Di seguito si riporta il dettaglio dei rifiuti prodotti:

Rifiuti Prodotti	2022	%
Non pericolosi	80.120	94%
Pericolosi	5.490	6%
<b>Totale</b>	<b>85.610</b>	<b>100%</b>

La tabella successiva fornisce, invece, la ripartizione per singolo codice C.E.R.<sup>8</sup>:

Codici C.E.R	Somma rifiuti prodotti (kg)
<b>020304</b> <i>Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione</i>	<b>3.140</b>
<b>030105</b> <i>Segatura trucioli residui di taglio, legno</i>	<b>7.820</b>
<b>080318</b> <i>Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17</i>	<b>110</b>
<b>130208*</b> <i>Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazioni</i>	<b>300</b>
<b>150102</b> <i>Imballaggi di plastica</i>	<b>12.540</b>
<b>150103</b> <i>Imballaggi di legno</i>	<b>6.410</b>
<b>150106</b> <i>Imballaggi in materiali misti</i>	<b>2.010</b>
<b>150110*</b> <i>Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze</i>	<b>620</b>
<b>150111*</b> <i>Imballaggi metallici contenenti matrici solide</i>	<b>170</b>
<b>150202*</b> <i>Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose</i>	<b>100</b>
<b>160107*</b> <i>Filtri per l'olio</i>	<b>340</b>
<b>160112</b> <i>Pastiglie per freni e dischi frizione</i>	<b>2.480</b>
<b>160117</b> <i>Metalli ferrosi</i>	<b>8.560</b>
<b>160118</b> <i>Metalli non ferrosi</i>	<b>830</b>
<b>160119</b> <i>Plastica</i>	<b>28.080</b>
<b>160601*</b> <i>Batterie al piombo</i>	<b>3.960</b>
<b>170405</b> <i>Ferro e acciaio</i>	<b>3.000</b>
<b>190119</b> <i>Sabbie dei reattori a letto fluidizzato</i>	<b>470</b>
<b>200130</b> <i>Detergenti diversi da quelli di cui alla voce 20 01 29</i>	<b>1.000</b>
<b>200130</b> <i>Detergenti diversi da quelli di cui alla voce 20 01 29</i>	<b>1.110</b>
<b>200201</b> <i>Rifiuti biodegradabili</i>	<b>2.560</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>85.610</b>

<sup>8</sup> I rifiuti aventi l'asterisco si riferiscono alla tipologia "Pericolosi".

Relativamente al consumo di carta e cartone, Trans Italia effettua esclusivamente acquisti di prodotti certificati (FSC, Ecolabel, ecc.).

La Società si pone lo sfidante obiettivo di ridurre il ricorso alla discarica, incrementando la quantità di rifiuti riciclati e riutilizzati tramite una strategia che permetta di gestire in maniera virtuosa l'intero ciclo dei rifiuti. Risulta fondamentale, di conseguenza, incrementare la qualità e non solo la quantità delle raccolte differenziate, intervenendo all'origine e prevenendo la produzione di rifiuti.

Il dialogo continuo con i propri stakeholder ha evidenziato come i consumatori odierni supportino le aziende che implementano strategie produttive eco-sostenibili. In tal senso, una gestione efficiente dei rifiuti generati permette di valorizzare l'immagine aziendale e di rafforzare il rapporto di fedeltà con i propri clienti.

Dal 2021 al 2022 è aumentata la percentuale di rifiuti destinati a riciclo che è **passata da 88,49% a 100,00%** riguardando, quindi, il target del riciclaggio secondo un approccio "circolare".

In questo contesto, il totale delle emissioni di GHG generate dai Rifiuti prodotti<sup>9</sup> nel 2022 è stato pari a **1,8 tCO<sub>2e</sub>**.

<sup>9</sup> In conformità alla norma ISO 14064-1, sono state calcolate le emissioni generate dai rifiuti prodotti non comprese nell'inventario di GHG - precedentemente argomentato - in quanto "non significative".







# TRANS ITALIA PER IL SOCIALE

Trans Italia per il sociale

Composizione dell'Organico

Diritti dei lavoratori

Assunzioni e cessazioni

Formazione

I rapporti con la comunità

Salute e Sicurezza sul lavoro

Clienti e Qualità del servizio

Rispetto dei diritti umani



## Trans Italia per il sociale

Le risorse umane sono un aspetto indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e la crescita di qualsiasi impresa. In quest'ottica, il capitale umano caratterizza per Trans Italia il motore principale per perseguire obiettivi di lungo periodo e di miglioramento continuo.

La diversità rappresenta una grande risorsa di business, in grado di trasformarsi nella chiave del successo di un'azienda a patto che sia valorizzata al meglio. Coltivare la diversità è molto importante, in quanto persone con differenti *background*, età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisiche possono apportare punti di vista unici e contributi originali, che favoriscono l'individuazione di soluzioni creative e innovative. Conoscere la diversità da vicino significa comprenderne da un lato le difficoltà e quindi poter individuare più facilmente strumenti per favorirne l'inclusione, ma vuol dire soprattutto essere consapevoli del grande potenziale che la diversità, se inclusa, può esprimere. La valorizzazione delle diversità e l'inclusione rappresentano un'opportunità per creare valore. In ambito aziendale, per esempio, si traducono in un vantaggio economico: innanzitutto capitalizzano il valore che c'è in ognuno e contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più sereno e produttivo. Inoltre, la presenza di punti di vista diversi è un motore di innovazione che, a sua volta, genera altro valore. E ancora, un'azienda attenta a diversità e inclusione tende a calamitare il talento e diventa più attrattiva verso l'esterno.

La Società pone al centro del proprio operato la professionalità ed il valore aggiunto di ogni singola risorsa, creando in questo modo un ambiente di lavoro contraddistinto principalmente da fiducia e reciproca interdipendenza.

L'attenzione riposta nell'organico si declina sotto diversi aspetti, come ad esempio:

- sviluppo delle competenze e piano delle carriere;
- progetti di *work-life balance*;
- accordo di *smart working*;
- procedure interne di salute e sicurezza.

In questo contesto si cala l'aspetto della **diversità ed inclusione**, tematica non rendicontata nel 2021. Questo è il primo anno che Trans Italia ha ritenuto opportuno valutare come "materiale" la tematica, definendo indici pertinenti in grado di analizzare l'inclusione in tutte le sue declinazioni. A tal proposito, la Società ripudia comportamenti discriminatori e tutela il suo organico tramite azioni che favoriscono la crescita professionale e la promozione interna, quali:



Le iniziative intraprese contribuiscono a creare un ambiente di lavoro che consenta ad ogni dipendente di sentirsi accolto e valorizzato dalla Società, aiutandolo ad essere maggiormente innovativo, creativo e legato agli obiettivi e valori aziendali. A tal proposito, l'Azienda ha intenzione di avviare il processo di certificazione della parità di genere introdotto con la legge n. 162/2021.

## Composizione dell'organico

L'organico di Trans Italia risulta essere composto, nell'anno 2022, da 446 dipendenti, trend in crescita dell'11,5% rispetto al 2021.

Sul totale, l'87% dei lavoratori appartiene al genere maschile mentre il restante 13% al genere femminile, come di seguito riportato.

Numero di dipendenti per categoria di impiego	2022	2021
<b>Dirigenti</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Uomini	5	5
Donne	0	0
<b>Quadri</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Uomini	5	5
Donne	0	0
<b>Impiegati</b>	<b>130</b>	<b>116</b>
Uomini	78	68
Donne	52	48
<b>Operai</b>	<b>306</b>	<b>274</b>
Uomini	302	271
Donne	4	3
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>400</b>

La maggior parte dei dipendenti si colloca nelle categorie *Impiegati* ed *Operai*, rispettivamente per il 29% ed il 69%. È importante sottolineare come nella categoria *Impiegati* rientrino anche gli *Apprendisti* e nella categoria *Operai* gli *Autisti*.

Il **tasso di assenteismo totale**, dato dal rapporto "giorni di assenza / totale dei giorni lavorabili %", si è ridotto passando dal 5,06% nel 2021 al 4,00% nel 2022.

Per quanto riguarda la tipologia dei contratti, la Società garantisce ai propri dipendenti una posizione lavorativa solida e duratura nel tempo. A tal proposito, di seguito si dettagliano le categorie contrattuali suddivise per genere.

Tipologia contrattuale	2022	2021
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>422</b>	<b>380</b>
Uomini	377	338
Donne	45	42
<b>Tempo determinato</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Uomini	0	0
Donne	0	0
<b>Apprendistato</b>	<b>24</b>	<b>20</b>
Uomini	13	11
Donne	11	9
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>400</b>

Tipologia contrattuale	2022	2021
<b>Full time</b>		
Uomini	390	349
Donne	56	51
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>400</b>

La gestione del personale risulta quindi essere di fondamentale importanza per Trans Italia, garantendo ai dipendenti salari equi, benefici sociali e ritmi di lavoro equilibrati.

Per quel che concerne invece la composizione dell'Organico suddiviso per genere e fasce d'età, risulta maggiormente cospicua la fascia dai 30 ai 50 anni, formata prevalentemente da uomini ed in linea con gli anni precedenti.

L'Organico si configura con **un'anzianità media di servizio totale** pari a 4,49 anni, ripartita per genere come segue: 4,63 anni per gli uomini e 3,47 per le donne. Per l'anno 2021, invece, risultano rispettivamente 4,91 anni (dato aggregato), 5,02 anni per il genere maschile e 4,20 anni per il femminile.

Fasce d'età 2022	<30	30-50	>50
<b>Dirigenti</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>
Uomini	0%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%
<b>Quadri</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>
Uomini	0%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%
<b>Impiegati</b>	<b>33%</b>	<b>52%</b>	<b>15%</b>
Uomini	53%	63%	65%
Donne	47%	37%	35%
<b>Operai</b>	<b>5%</b>	<b>50%</b>	<b>45%</b>
Uomini	93%	99%	99%
Donne	7%	1%	1%

Fasce d'età 2021	<30	30-50	>50
<b>Dirigenti</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>
Uomini	0%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%
<b>Quadri</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
Uomini	0%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%
<b>Impiegati</b>	<b>37%</b>	<b>47%</b>	<b>16%</b>
Uomini	53%	60%	67%
Donne	47%	40%	33%
<b>Operai</b>	<b>5%</b>	<b>51%</b>	<b>44%</b>
Uomini	93%	99%	100%
Donne	7%	1%	0%

La Società, al fine di valorizzare la Diversità, presenta all'interno dell'Organico sette dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili, così ripartiti:

Numero di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	2022	2021
<b>Dipendenti</b>		
Uomini	3	3
Donne	4	4
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

L'Organico risulta altresì composto da 286 conducenti, tutti con contratto a tempo indeterminato/full time, classificati di seguito per genere e fasce d'età:

Tipologia contrattuale	2022	2021
<b>Tempo indeterminato/ Full time</b>	<b>286</b>	<b>253</b>
Uomini	282	250
Donne	4	3

Fasce d'età 2022	<30	30-50	>50
<b>Conducenti</b>	<b>5%</b>	<b>52%</b>	<b>43%</b>
Uomini	92%	99%	99%
Donne	8%	1%	1%

Fasce d'età 2021	<30	30-50	>50
<b>Conducenti</b>	<b>5%</b>	<b>52%</b>	<b>43%</b>
Uomini	92%	98%	100%
Donne	8%	2%	0%

La figura del conducente di autotreni oggi racchiude una categoria professionale molto ampia, declinandosi in alcune caratteristiche fondanti quali:

- **pazienza;**
- **dinamismo;**
- **capacità di lavorare in solitaria.**

Trans Italia ha a cuore questi professionisti, e al fine di agevolare e migliorare la vita del conducente ha optato per alcune soluzioni, tra cui:

- **diminuzione dei tempi di percorrenza, agevolando il rientro a casa;**
- **riduzione dell'incidentalità stradale grazie al ricorso all'intermodalità;**
- **implementazione di sistemi di supporto alla guida.**

Invero, l'intermodalità offre agli autisti una miglior qualità di vita ed un work-life balance tale da non dover più scegliere tra lavoro e vita privata. A tal proposito, il 90% dei conducenti di Trans Italia rientra a casa ogni fine giornata.



# Diritti dei lavoratori

In merito all'attenzione riposta per i lavoratori che compongono l'Organico della Società, il rispetto dei diritti di questi ultimi è un valore imprescindibile sul quale la cultura e la strategia aziendale pongono le basi, rappresentando una priorità in tutte le aree di business.

Ad ogni dipendente, al fine di creare un ambiente sano e accogliente, è richiesto di:

- rispettare la normativa nazionale ed internazionale in materia di lavoro, diritti umani e legalità, con particolare riferimento alle norme in materia di retribuzione ed orari di lavoro;
- aderire agli standard internazionali a tutela dei diritti umani quali la *Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo*;
- utilizzare il massimo della trasparenza nella comunicazione e condivisione delle proprie *performance* e dei propri miglioramenti nel campo della responsabilità sociale;
- promuovere l'adesione a questi principi nei confronti dei soggetti con i quali Trans Italia opera;
- favorire lo scambio di esperienze e la documentazione e diffusione di "Buone Prassi" fra i vari *Stakeholder*.

Un livello di vita confacente è garantito a tutti i lavoratori grazie a politiche retributive, in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione", benefit e condizioni di lavoro adeguate. A tal proposito, nel biennio di rendicontazione, sono stati 18 i dipendenti che hanno usufruito del **congedo di maternità/paternità**, nello specifico:

## Congedo di maternità/paternità



Negli ultimi due anni non si sono verificati episodi di discriminazione.

# Assunzioni e cessazioni

La selezione del personale e la valorizzazione del capitale umano sono pilastri fondamentali per la produttività della Società. Infatti, Trans Italia, effettua una selezione e attrazione del personale basata sul rispetto delle pari opportunità, senza discriminanti relative a razza, religione o genere. Il processo di selezione ed assunzione applicato dall'Organizzazione racchiude e garantisce tutto quanto previsto dal Modello 231 vigente. Trans Italia rispetta la dignità dell'individuo e supporta i diritti di libera associazione e contrattazione collettiva. La retribuzione è conforme agli standard contrattuali previsti dalla legge: l'Azienda applica il CCNL "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione". La Società si avvale di un consulente esterno per la gestione delle retribuzioni verificandone la conformità al CCNL in vigore. La retribuzione fissa risponde al livello di inquadramento contrattuale. Inoltre, l'Azienda prevede per determinate risorse un compenso aggiuntivo funzionale alla tutela del *know-how*.

In termini di strategie ESG, l'inclusione è la "chiave di volta" in grado di raccogliere consenso da parte di investitori e consumatori. Le politiche di *Diversity Management* contribuiscono alla creazione di un ambiente di lavoro che consenta ad ogni dipendente di sentirsi accolto e valorizzato dall'organizzazione e, pertanto, di spingerlo ad essere più innovativo, creativo e legato agli obiettivi aziendali. Si producono, altresì, benefici sul piano simbolico e sulla reputazione sociale di un'organizzazione che può valorizzare, di fronte a diversi stakeholder, la propria capacità di gestione del proprio ambiente di lavoro.

Disporre di un Organico diversificato ed inclusivo permette, in termini concreti, di migliorare aspetti essenziali della produttività di un'impresa, tra cui alcuni aspetti che caratterizzano il business di Trans Italia, come:



### Migliori risultati

Una distribuzione di genere più equilibrata consente di raggiungere risultati superiori. Inoltre, la diversità nei team di lavoro si traduce diversità nelle idee da diversi punti di vista, il che aggiunge valore ed è molto vantaggioso.



### Miglioramento della produttività

Diversità produce creatività, stimolazione, impegno, sfida continua, proattività, apprendimento, collaborazione e, in definitiva, soddisfazione del team.



### Attrazione dei migliori talenti e miglioramento dell'employer branding

Un'azienda inclusiva non solo migliora l'employer branding e la sua cultura, rendendola più attraente per i talenti qualificati ma ha anche accesso ai migliori talenti, poiché tiene conto di tutti i professionisti senza pregiudizi di genere, religione, ecc.



### Conservazione dei migliori talenti

Attrarre i migliori talenti non basta: è necessario anche trattenerli. Se l'organizzazione offre buone condizioni di lavoro, svilupparsi come professionista e come persona, senza restrizioni o pregiudizi, sarà più facile.



### Migliore relazione con il cliente

E' ormai dimostrato che oggi i consumatori prediligono le aziende che si posizionano e condividono valori in materia di sostenibilità, trasparenza, diversità e inclusione.

Nel periodo di rendicontazione, il numero di assunzioni, come riportato di seguito, risulta essere maggiore rispetto al numero di cessazioni. Nel 2022, il numero delle nuove assunzioni equivale a **170**, mentre il totale delle cessazioni vale **124**. Le assunzioni/cessazioni congiuntamente al tasso di turnover sono categorizzati per genere e fasce d'età.

Numero nuove assunzioni 2022	<30	30-50	>50
<b>Assunti</b>	<b>31</b>	<b>97</b>	<b>42</b>
Uomini	20	86	41
Donne	11	11	1

Numero nuove assunzioni 2021	<30	30-50	>50
<b>Assunti</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>33</b>
Uomini	13	58	31
Donne	5	3	2

Rispetto all'esercizio 2021, le assunzioni sono aumentate significativamente (170 vs. 112), caratterizzando un ambiente di lavoro desiderato dai nuovi talenti. Di seguito, invece, è riportato il relativo tasso di assunzione, suddiviso sempre per genere e fascia d'età:

Tasso di assunzioni 2022	<30	30-50	>50
<b>Assunti</b>	<b>54%</b>	<b>43%</b>	<b>26%</b>
Uomini	55%	48%	26%
Donne	52%	41%	12%

Tasso di assunzioni 2021	<30	30-50	>50
<b>Assunti</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>	<b>80%</b>
Uomini	35%	33%	23%
Donne	24%	12%	33%

A tal riguardo, il tasso di assunzioni viene calcolato attraverso il rapporto tra la totalità dei nuovi assunti (suddivisa per genere e fascia d'età) e il totale corrispondente alla fascia d'età di appartenenza dei dipendenti già presenti nell'Organizzazione.

Per quel che concerne le cessazioni, nel periodo di rendicontazione, non sono sussistiti pensionamenti. Le ragioni di uscita sono principalmente imputabili alle dimissioni, in misura trascurabile a licenziamenti/fine del contratto.

Numero cessazioni	2022	2021
<b>Uomini</b>	<b>124</b>	<b>32</b>
<30	17	4
30-50	70	19
>50	37	9

Le cessazioni hanno interessato esclusivamente il genere maschile, con una maggiore incidenza per la fascia d'età dai 30 ai 50 anni. Infine, si riporta il tasso di *turnover*<sup>10</sup> registrato nel periodo di rendicontazione:

Tasso di turnover 2021-2022	2022	2021
<b>Uomini</b>	<b>27%</b>	<b>8%</b>
<30	47%	11%
30-50	35%	7%
>50	24%	8%

Il tasso di *turnover* registrato al termine dell'anno 2022 è stato calcolato attraverso il rapporto tra il numero totale di cessazioni e la totalità dei dipendenti al 31/12/2022. Nello specifico, la maggiore mobilità è stata riscontrata per i conducenti.

<sup>10</sup> I tassi, relativi alle assunzioni e alle cessazioni, sono stati calcolati rispetto al totale dei dipendenti (446 per il 2022 e 400 per il 2021).

# Formazione

I percorsi formativi che la Società propone rappresentano un obbligo morale indirizzato alla sicurezza delle persone che lavorano e delle merci trasportate nonché un modo per garantire il funzionamento efficiente di tutti i reparti aziendali.

Attraverso la formazione è possibile, inoltre, rafforzare sia le conoscenze dei dipendenti che la cultura aziendale. Nell'ottica di un'efficace *governance* della sostenibilità, Trans Italia ha riconosciuto l'importanza di integrare – non solo nel personale amministrativo e viaggiante – ma anche nel Consiglio di Amministrazione specifiche competenze socio-ambientali e di mantenerle aggiornate attraverso peculiari programmi di formazione.



In alcuni casi gli insegnamenti appresi dai corsi formativi/di aggiornamento (ad es. sicurezza sul lavoro, digitalizzazione delle procedure, programma Behavior Based Safety, Logistica 4.0, One Point Lessons) hanno consentito di arricchire le politiche/procedure operative stesse, correggendone le criticità (formazione che cambia la politica).

Ogni Responsabile Aziendale:

- deve impiegare e sviluppare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura attraverso l'avviamento delle leve disponibili per sostenere lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti;
- inoltre, deve comunicare loro, i vari punti di forza e di debolezza, in modo da consentire un miglioramento delle competenze. Tutto ciò rappresenta in quest'ambito un rilievo particolare ed importante.

È la qualità del capitale umano il fattore decisivo per lo Sviluppo Sostenibile. Nell'ambito del focus al capitale umano si sta assistendo ad un vero e proprio cambio di paradigma - un'attenzione che in periodo di pandemia si è fatta ancora più consapevole del suo essere leva strategica per la sostenibilità e che deve stimolare le aziende a costruire e mettere a disposizione percorsi di sviluppo delle competenze. Per Trans Italia fornire un trasporto efficiente, etico e pulito che si muove sulle direttrici dell'ESG significa: applicazione delle *best available technologies* con una flotta di ultima generazione, alimentata anche con biocarburanti, le cui unità sono perfettamente interscambiabili sulle modalità strada/nave/treno, consentendo la piena aderenza e attuazione del concetto di intermodalità per rispettare l'ambiente. Ma la sostenibilità non è solo ambientale:

la Società pone continua attenzione alla formazione di nuove leve cui dare stabilità e futuro con progetti di *work-life balance* rivolti al personale amministrativo e viaggiante, nella transizione da mestiere a professione.





Alla Direzione delle Risorse Umane è commissionata la responsabilità in merito alla realizzazione delle condizioni migliori atte alla crescita professionale di tutti i collaboratori. Ciò si consegue attraverso il processo di potenziamento delle singole risorse, favorendo e premiando lo sviluppo comune delle competenze.

Trans Italia annualmente produce il **Piano di formazione** che copre in modo specifico i fabbisogni aziendali, nel quale vengono definiti gli argomenti da trattare e il personale che deve partecipare ai corsi. Le attività di formazione tengono conto di tutti i dipendenti che operano all'interno dell'Azienda e sono rivolte quindi agli operatori con contratto a tempo indeterminato e non.

Data l'importanza che la Società attribuisce ai temi di sicurezza/qualità dei servizi, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale, sostenibilità, ogni anno vengono create sessioni formative trasversali per tutti gli operatori appartenenti ad aree diverse, in modo da accrescere la consapevolezza collettiva ed aggiornare oltre che aggiornare il percorso di conoscenze delle regole cogenti e volontarie del settore.

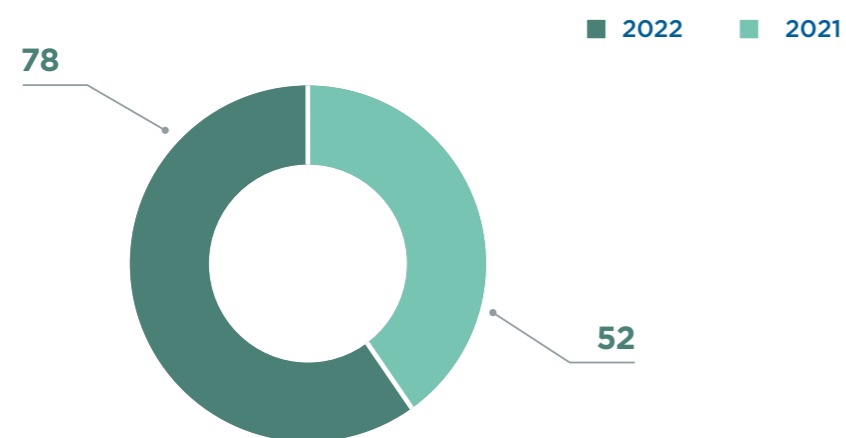
Sessioni specifiche per aree o per tematiche, in particolare di tipo tecnico o applicativo, sono programmate ed organizzate sulla base di esigenze formative che emergono durante l'anno e ciò a seguito, ad esempio, di aggiornamenti procedurali o modifiche gestionali o di nuove attrezzature. Queste sessioni mirano ad accrescere il patrimonio professionale dei dipendenti e, quindi, anche aziendale. Grande importanza inoltre riveste l'attività di formazione specifica degli addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Il **Piano di formazione** comprende corsi obbligatori, strategici e a scelta. Per quanto riguarda la formazione obbligatoria, la corretta implementazione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo richiede lo svolgimento di corsi sulla condotta etica del business; allo stesso modo, la legge 81/2008 prevede la somministrazione di corsi specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Trans Italia è inoltre certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 39001 e ISO 45001; pertanto, ai fini della conformità, sono previsti corsi specifici per i dipendenti.

Tra i vari programmi formativi, Trans Italia eroga corsi su tematiche relative al Modello 231, Codice Etico, Antiriciclaggio e Anticorruzione. Il grafico di seguito esibisce il numero di soggetti cui è stato fornito tale training con distinzione tra il 2022 e il 2021.



## Formazione su tematiche relative a Modello 231, Codice Etico, Antiriciclaggio e Anticorruzione



Anche per i neoassunti, l'Azienda statuisce un percorso formativo relativo a questioni meramente tecniche e a temi di sicurezza e rispetto per l'ambiente.

Periodicamente la Società organizza incontri, nelle varie sedi, per formare alla guida sicura ed ecologica, alla gestione documentale, alla padronanza di eventuali imprevisti durante i viaggi sia dall'ufficio che dalla strada, affinché tutto il personale si senta sempre parte di un'organizzazione strutturata e di una grande famiglia allargata. Tale formazione, rivolta al personale operativo, può essere erogata anche da remoto, attraverso video tutorial inviati direttamente sul portale del dipendente INAZ al fine di approfondire specifici argomenti dedicati al personale addetto alla guida degli automezzi.

La Società mira a:

- sviluppare un modello di business che sia in grado di attrarre giovani talenti e figure di eccellenza operanti nel settore;
- offrire ai dipendenti strumenti e approcci di lavoro moderni e flessibili in grado di rispondere a specifici bisogni personali e garantire equilibrio tra vita privata e lavorativa (es. benefit aziendali, maternità, paternità);
- assicurare, inoltre, che l'offerta di *welfare* per i dipendenti risponda alle esigenze derivanti dal momento storico, garantendo una continuità operativa attraverso la promozione dell'estensione dello *smart working*, organizzazione di *webinar*, predisposizione di attività che favoriscano l'inclusione e l'interattività a distanza.

La formazione è un'attività strategica che consente all'Azienda di ottenere un importante vantaggio competitivo grazie ad una forza lavoro motivata e qualificata. Attraverso la formazione si possono inoltre rafforzare sia le conoscenze dei dipendenti che la cultura aziendale. Sono previste, per i prossimi anni, attività di formazione *ad hoc* (ad esempio sessioni di *team building*) per creare e mantenere una cultura aziendale unica e condivisa. Inoltre, la Società si impegna ad assicurare il rinnovo della formazione ai dipendenti in caso di aggiornamenti delle politiche e procedure aziendali.

Nell'anno 2022 sono state erogate un totale di 5.738 ore di formazione di cui 100 ore a dirigenti, 100 ore a quadri, 1.560 ore ad impiegati e 3.978 ore ad operai<sup>11</sup>.

Ore di formazione	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	100	0	<b>100</b>	90	0	<b>90</b>
Quadri	100	0	<b>100</b>	90	0	<b>90</b>
Impiegati	936	624	<b>1.560</b>	680	480	<b>1.160</b>
Operai	3.926	52	<b>3.978</b>	2.710	30	<b>2.740</b>
<b>Totale</b>	<b>5.062</b>	<b>676</b>	<b>5.738</b>	<b>3.570</b>	<b>510</b>	<b>4.080</b>

<sup>11</sup> Il termine "Formazione" si riferisce a qualunque tipo di formazione o istituzione esterna, che viene realizzata da terze persone sia all'esterno che all'interno dell'azienda. Può riferirsi anche a un congedo remunerato per motivazioni di studio offerto ai propri dipendenti dall'azienda, oppure può riferirsi a qualsiasi tipo di formazione o istruzione interna, realizzata da un'organizzazione mediante i dipendenti sia internamente che esternamente alla società.

Nel 2022, ogni impiegato/operaio ha partecipato in media a 12/13 ore di formazione, mentre i dirigenti/quadri hanno seguito 20 ore di formazione. Le modalità formative sono state on-line e in presenza. Il tasso di formazione è cresciuto del +41% rispetto all'anno precedente: questo ha consentito di trarre il terzo KPI relativo al Sustainability-linked loan (vedi paragrafo specifico).

Ore medie di formazione per dipendente	2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	20	0	18	0
Quadri	20	0	18	0
Impiegati	12	12	10	10
Operai	13	13	10	10
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

I dati nella sopracitata tabella sono ottenuti con il rapporto tra le ore di formazione totali e il numero di dipendenti per categoria di impiego.

La verifica dell'efficacia della formazione avviene a completamento dell'esercizio con l'analisi dei dati a consuntivo. Ergo, i risultati della formazione, informazione e addestramento sono esaminati annualmente nell'ambito del **Riesame della Direzione**: tra gli allegati al verbale di riesame periodico è inclusa la Relazione sulla Formazione del Personale redatta dall'*HR Manager* che dettaglia - per i corsi di formazione/progetti formativi - le aree tematiche, il numero di ore dedicate e il personale coinvolto. Per quanto riguarda il grado di apprendimento conseguito, i corsi prevedono un test al termine.



## Formazione professionale

La maggior parte delle ore di formazione sono state destinate a corsi sulla salute e sicurezza, nonché di natura tecnica-professionale.

Di seguito sono categorizzate le ore di formazione per argomento<sup>12</sup>, specificando altresì il numero di partecipanti:

N. ore di formazione suddivise per argomento	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Compliance	98	0	<b>98</b>	56	0	<b>56</b>
Informatica	640	56	<b>696</b>	480	40	<b>520</b>
Linguistica	168	40	<b>208</b>	152	25	<b>177</b>
Salute e sicurezza	1.520	280	<b>1.800</b>	1.200	220	<b>1.420</b>
Tecnica - professionale	1.160	180	<b>1.340</b>	800	140	<b>940</b>
Soft skill	240	40	<b>280</b>	160	25	<b>185</b>
Altro	1.236	80	<b>1.316</b>	722	60	<b>782</b>
<b>Totale</b>	<b>5.062</b>	<b>676</b>	<b>5.738</b>	<b>3.570</b>	<b>510</b>	<b>4.080</b>

N. partecipanti	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Compliance	10	0	<b>10</b>	10	0	<b>10</b>
Informatica	185	56	<b>241</b>	150	51	<b>201</b>
Linguistica	78	52	<b>130</b>	68	48	<b>116</b>
Salute e sicurezza	390	56	<b>446</b>	349	51	<b>400</b>
Tecnica - professionale	390	56	<b>446</b>	349	51	<b>400</b>
Soft skill	88	52	<b>140</b>	78	48	<b>126</b>
Altro	390	56	<b>446</b>	349	51	<b>400</b>
<b>Totale</b>	<b>1.531</b>	<b>328</b>	<b>1.859</b>	<b>1.353</b>	<b>300</b>	<b>1.653</b>

<sup>12</sup> L'argomento "Tecnica - professionale" include le tematiche "Sistema qualità/ambiente/sostenibilità".



## Guida con simulatore

L'implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza Stradale, secondo la norma UNI ISO 39001:2016, ha costituito il punto di partenza per una serie di corsi formativi avanzati relativi alla Guida Sicura ed Ecologica, che hanno previsto l'ausilio di un simulatore di alta gamma. Un corso di formazione per BBS e guida sicura con un approccio del tutto innovativo. A partire da quest'anno Trans Italia ha sperimentato un modulo pratico, affiancato alla formazione teorica, dando la possibilità al personale viaggiante di cimentarsi direttamente con un simulatore di guida su un percorso ad ostacoli.

Gli appuntamenti formativi sui temi della guida *Eco&Safe* non si sono limitati al personale viaggiante, bensì sono stati rivolti anche al personale amministrativo e alle rispettive famiglie: l'intento di Trans Italia è di coinvolgere tutti nella sensibilizzazione alla sicurezza stradale in ogni occasione, professionale ma anche privata. L'attenzione al volante e il giusto comportamento devono essere sempre gli stessi, anche nel tragitto per tornare a casa dal lavoro.

Nel corso dell'anno sono stati altresì riproposti corsi di approfondimento sul posizionamento e fissaggio del carico e sulla gestione dei tempi di guida e di riposo estesi sia al personale amministrativo addetto alla logistica sia al personale viaggiante.



## Focus on: Tritti testimonial della sostenibilità

La *mascotte* Tritti diventa *testimonial* della nuova campagna di comunicazione di Trans Italia incentrata sulla valorizzazione della sostenibilità aziendale. Difatti, oltre ad accompagnare lo staff, in occasione di eventi e fiere, regalare simpatici gadget e attrarre i visitatori, Tritti - ora - appare anche in video in animazioni progettate per presentare i vantaggi della multimodalità nel trasporto merci e l'impegno dell'Azienda nell'applicazione dei principi ESG. Un modo diretto e gioviale per informare tutti ed essere di ispirazione a quanti credono nella possibilità di essere sostenibili in ogni aspetto dell'attività d'impresa.

Si è scelta una formica come *mascotte* perché laboriosa, instancabile, dalla forza sovrumana, sempre impegnata a trasportare le provviste per l'inverno in un organizzatissimo lavoro di squadra.

Ha un semirimorchio come zainetto, che costituisce l'elemento di viaggio comune a tutte le modalità di trasporto, ed una foglia come foulard. Dai suoi occhi, dal suo camminare fiero e deciso risplendono tutti i valori che una squadra deve avere: spirito di gruppo, efficienza, entusiasmo e l'attenzione all'ambiente che guidano da sempre il lavoro dell'Azienda.



Tritti, in versione animata, ha un'immagine giovane e contemporanea. Continua ad essere caratterizzata da una foglia che da *foulard* si è trasformata in visiera del cappellino e viaggia sempre con il suo zaino a forma di semirimorchio.

Oltre ai gadget, Tritti distribuisce anche il "Magazine Trans Italia" che ha sostituito nel tempo la vecchia brochure in carta patinata. Il magazine proporrà un format interamente focalizzato sulla realtà del settore Logistica e Trasporti. Le mille sfaccettature, le mille problematiche da affrontare e da risolvere, i traguardi raggiunti, gli obiettivi fissati e messi in agenda. Sarà un diario di bordo pieno di testimonianze, interviste, immagini e progetti, aventi lo scopo di dare un'idea in real time di quello che frulla nella mente di Trans Italia, dei suoi dirigenti, del suo personale e dei suoi clienti, nuovi e storici.

## Formazione sui diritti umani

Con l'obiettivo di sostenere la conoscenza e la diffusione degli elementi essenziali della cultura dei diritti umani, è stato avviato, in Trans Italia, un programma formativo. Bisogna specificare che tale cultura è strettamente collegata ai temi della diversità ed inclusione.

Il corso sui diritti umani rientra nel piano e processo generale di valorizzazione e crescita delle persone di Trans Italia: formare e informare, diffondere cultura di tutela di diritti e principi, sviluppare competenze nel pieno rispetto delle personalità, peculiarità e dignità di ciascuno è quello che si è prefissata l'Azienda attraverso un **Piano di formazione** con lo scopo di incrementare non solo competenze a 360°, ma soprattutto benessere e motivazione nei lavoratori.

Dal 2021 al 2022 si è intensificata la formazione circa politiche/procedure sui diritti umani in termini di numero di dipendenti che hanno partecipato al corso e totale ore erogate. Nel 2022, infatti, il 17% dei dipendenti ha seguito corsi di formazione sulle politiche/procedure sui diritti umani (+4% rispetto all'anno precedente).

Formazione sulle politiche o le procedure sui diritti umani	2022		2021	
	Totale ore erogate (h)	% su totale dipendenti	Totale ore erogate (h)	% su totale dipendenti
Numero totale di ore e percentuale dipendenti	15	17%	12	13%

## Valutazione delle performance e dello sviluppo professionale

La valutazione delle *performance* dei collaboratori è effettuata attraverso un sistema di misurazione periodica delle prestazioni che prevede il coinvolgimento della Direzione Risorse Umane, dei responsabili di riferimento e dell'interessato. In sede di valutazione, la Direzione Risorse Umane garantisce il rispetto del criterio di non discriminazione e, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.

Nel 2022, la percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance e dello sviluppo professionale è cresciuta del +4% rispetto all'anno precedente.

Numero e % di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance per inquadramento e genere

	2022						2021					
	Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Dirigenti	5	100%	0	0	5	100%	5	100%	0	0	5	100%
Quadri	5	100%	0	0	5	100%	5	100%	0	0	5	100%
Impiegati	55	71%	38	73%	93	72%	48	70%	34	71%	82	70%
Operai	228	75%	4	100%	232	76%	190	70%	3	100%	193	70%
<b>Totale</b>	293	75%	42	75%	335	75%	247	71%	37	73%	284	71%

## I rapporti con la comunità



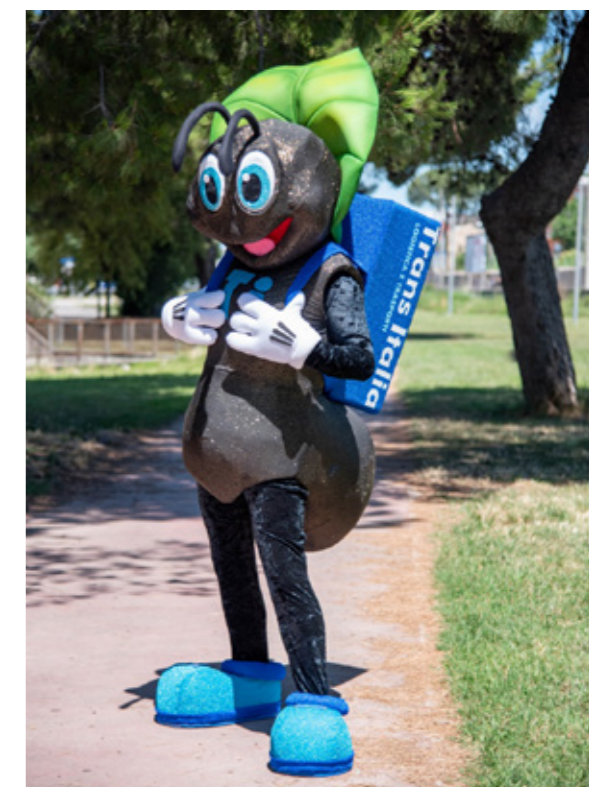
Trans Italia realizza ogni anno iniziative sul territorio, che procurano vantaggio all'intera collettività. È questa una nuova visione di responsabilità sociale, secondo cui la Società oltre ad impegnarsi in logiche di Corporate Social Responsibility (CSR) in senso stretto, attua anche azioni di filantropia comunitaria, mettendo a disposizione le proprie risorse umane a favore di progetti per la comunità, sviluppando logiche di imprenditorialità sociale ed impegnandosi direttamente sui temi della corporate governance.

Tra i principali progetti, Trans Italia sostiene da diversi anni G.I.E.C. (Gruppo Intervento Emergenze Cardiologiche), un'associazione di medici che lavorano per la prevenzione e divulgazione di informazioni su clinica e terapia delle malattie cardiovascolari. In quest'ottica, l'Azienda ha promosso a titolo gratuito la donazione, la manutenzione e la formazione all'uso, di defibrillatori alle aziende del polo industriale di Fisciano/Mercato San Severino.

## Per le scuole

La Società ha realizzato, grazie alla collaborazione con le scuole primarie, il progetto "Tritti la formica - Mascotte Trans Italia" per introdurre ai bambini il mondo della logistica e dei trasporti e, in particolare, la figura dell'autista nella transizione da mestiere a professione.

Tale iniziativa è mirata a valorizzare e promuovere la figura del driver, sradicando nelle giovani generazioni l'immagine obsoleta legata a questo lavoro e trasmettendo loro il concetto di opportunità che il settore offre.





## Passaggio generazionale

Attraverso investimenti in un circuito formativo, Trans Italia ha l'obiettivo di incentivare il passaggio generazionale di padre in figlio relativo alla professione di autista, che garantisce occupazione stabile e futuro certo, qualità della condizione lavorativa, formazione, soddisfazione personale, uso di mezzi che rispettano l'ambiente. Grazie all'intermodalità, i viaggi sono il più delle volte brevi, finalizzati alle percorrenze del primo/ultimo miglio stradale in partenza da o avente come destinazione un porto o un terminal. Ergo, l'intermodalità offre agli autisti una miglior qualità di vita ed un work-life balance tale da non dover più scegliere tra lavoro e vita privata.



## Salute e Sicurezza sul lavoro

Comunque si voglia declinare la definizione di Sviluppo Sostenibile, non ci sono dubbi che il panorama ESG includa anche il tema delle condizioni di lavoro e, specificamente, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Trans Italia considera la Sicurezza sul Lavoro non come mero adempimento (per quanto completo ed effettivo) di prescrizioni normative attraverso altrettante regole di comportamento interne finalizzate a prevenire l'infortunio o la malattia professionale, bensì come strategia che pone la "Persona del lavoratore" al centro, tutelando ed anzi valorizzando i fattori "umani" (il benessere della Persona del lavoratore) assieme ai fattori "tecnico-economici" (la professionalità, la competenza nel lavoro) ed a quelli "sociali" (l'esperienza, il rapporto con gli altri, il ruolo nella comunità). In questo contesto, la sfida per Trans Italia è stata conseguire la sinergia dei sistemi di gestione, a cui la ISO 45001 ha contribuito in maniera significativa in virtù della sua struttura integrata con quella delle norme di gestione per la qualità (ISO 9001) e per l'ambiente (ISO 14001-14064). Il portfolio di certificazioni si è altresì ampliato con l'acquisizione della conformità alla norma ISO 39001 (RTS - Road Traffic Safety), che stabilisce un sistema di gestione sicuro, affidabile e sostenibile del traffico stradale. L'introduzione di un sistema di gestione della sicurezza stradale è un chiaro segnale di quanto Trans Italia si stia impegnando nel programma europeo per la "mobilità sicura e sostenibile". Difatti, la norma ISO 39001 fa riferimento alla gestione della sicurezza stradale parlando di responsabilità condivisa.

### Il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro (SGSSL)

La Direzione si impegna a mettere a disposizione risorse organizzative, strumentali ed economiche necessarie ad attivare e mantenere in efficienza il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro (SGSSL), in accordo alla Norma UNI ISO 45001:2018 e ad organizzare la struttura aziendale (datore di lavoro, RSPP, dirigenti, medico competente, addetti alla sicurezza, RLS, preposti, lavoratori dipendenti, lavoratori occasionali) in modo tale che tutti siano partecipi, secondo le proprie responsabilità e competenze, per conseguire gli obiettivi di sicurezza assegnati.

---

“La sicurezza non è un costo,  
ma un'opportunità e una risorsa”

---

L'Organizzazione ha definito gli elementi da monitorare e/o misurare, tra i quali sono indicati: il grado di soddisfazione dei requisiti legali, l'efficacia dei controlli operativi e prove di emergenza, reclami, *near miss*, infortuni e malattie, il grado di raggiungimento degli obiettivi. Nel corso del **Riesame della Direzione** vengono raccolte: le indicazioni in merito alle buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali, le indicazioni in merito agli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva dell'azienda.

## I principali obiettivi del SGSSL



Nello specifico, i principali obiettivi del SGSSL che si intendono raggiungere sono i seguenti:

- **Infortuni sul lavoro**: Ridurre il numero di incidenti in tutte le fasi lavorative (carico, scarico, trasporto, ecc.);
- **Reclami e soddisfazione del cliente**: Ridurre i reclami e non conformità relativi al mancato rispetto di procedure e/o norme di sicurezza;
- **Formazione e informazione**: Aumentare la consapevolezza, la formazione e informazione di tutto il personale riguardo alla sicurezza;

- **Malattie professionali**: Prevenire il rischio di malattie professionali;
- **Non conformità e quasi incidenti**: Gestire le non conformità e segnalare i quasi incidenti.

Nell'ambito del monitoraggio dell'efficacia delle azioni relative al SGSSL, l'Organizzazione ha definito alcuni elementi che risultano oggetto di costante misurazione per valutare la propria capacità di miglioramento continuo, tra i quali:

## Gli indicatori di monitoraggio per il miglioramento continuo del SGSSL

- Il pieno soddisfacimento dei requisiti legali**
- L'efficacia dei controlli operativi e delle prove di emergenza**
- La gestione dei reclami**
- Zero infortuni e malattie professionali**
- Il raggiungimento degli obiettivi stessi**

Per garantire una gestione efficace del SGSSL, la Società si impegna a rivedere periodicamente la Politica, gli Obiettivi e l'Attuazione del SGSSL al fine di ottenere un livello costante di salute e sicurezza in azienda. La rendicontazione degli infortuni sul lavoro occorsi con riferimento alla Sede Centrale ed alle diverse filiali è gestita in maniera centralizzata con un Registro incluso nei Documenti condivisi aziendali e aggiornato in tempo reale. La raccolta dati abilita una valutazione specifica sui tipi di infortunio - nonché sul programma di addestramento/formazione da attuare nel caso in cui la tipologia di infortunio sia costante - per prevenirne l'accadimento in futuro.

## DVR

La Società si impegna a garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro mantenendo ambienti di lavoro costantemente sani, sicuri e igienicamente salubri, in modo da consentire il corretto svolgimento delle attività che comportano potenziali rischi per i dipendenti, i clienti e le comunità. Parte dell'impegno di Trans Italia consiste anche nel monitorare costantemente aggiornamenti di regolamentazioni e/o eventuali nuovi pericoli specifici del settore. La Società effettua la valutazione dei rischi coinvolgendo tutte le figure aziendali previste dalla normativa vigente, elaborando il "Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR), nel quale sono presenti tutte le misure di prevenzione predisposte, una programmazione temporale ed un Responsabile dell'attuazione delle ultime.

Vari processi in termini di salute e sicurezza sul lavoro richiedono la gestione e il coinvolgimento degli *stakeholder* di Trans Italia: primo fra tutti il percorso che porta alla valutazione dei rischi presenti in azienda.

Per effettuare la valutazione dei rischi si sono individuati tutti i pericoli connessi all'attività svolta e si è quantificato il rischio, ossia la probabilità che ciascun pericolo si tramuti in danno, tenuto conto dell'entità del potenziale danno. Nel DVR è inoltre presente un programma di miglioramento della sicurezza nel tempo, dove vengono riportate tutte le misure di prevenzione predisposte, il soggetto responsabile dell'attuazione ed una programmazione temporale.

Tra gli obblighi dei lavoratori c'è quello fondamentale di comunicare tempestivamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le eventuali deficienze di:

- mezzi;
- dispositivi di protezione;
- nonché eventuali condizioni di pericolo.

Al fine di assicurare che il Sistema di Gestione Integrato possa conseguire i risultati attesi, è opportuno determinare il processo di analisi dei rischi e della definizione delle opportunità. Il processo e l'approccio metodologico utilizzato in fase di analisi del rischio recepiscono le indicazioni desunte dai principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010.

Il processo di analisi è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- Mappatura dei processi;
- Identificazione macroaree di rischio;
- Metodologia di analisi dei rischi;
- Identificazione dei rischi e definizione dei KPI;
- Piano di monitoraggio, gestione dei rischi e definizione opportunità.

Una volta identificati i pericoli e valutati tutti i rischi connessi alle attività lavorative, inizia la fase più importante - la risoluzione dei problemi: le prime misure messe in atto per la mitigazione di ogni rischio si basano sulla prevenzione con lo scopo di diminuire la probabilità che l'evento dannoso possa accadere; successivamente, si rivalutano i rischi residui per l'applicazione di idonee misure di protezione. I modi per tenere sotto controllo i rischi si basano su un aggiornamento costante del DVR ed anche sulla comunicazione tra le varie figure demandate al controllo come preposti, addetti al servizio di prevenzione e protezione e RSPP.

Trans Italia ha aderito al fondo Sanilog, fondo integrativo del SSN per il personale dipendente del settore cui si applica il CCNL "Logistica, Trasporto merci e Spedizione". Le prestazioni sanitarie offerte (rimborso ticket diagnostici e di controllo, visite specialistiche, ricoveri, pacchetto maternità, trattamenti fisioterapici, cure odontoiatriche, ecc.) sono garantite attraverso due primarie Compagnie assicurative: Unisalute per le prestazioni generiche e Aig-Odontonetwork per quelle odontoiatriche.

In questo contesto si declina l'aspetto della salute e sicurezza sul lavoro attraverso la figura fondamentale del Medico Competente, nominato direttamente dal Datore di Lavoro.

Il Medico Competente si occupa di:

- Collaborare con il DL ed il Servizio di Prevenzione e Protezione alle attività di valutazione dei rischi e alla stesura del Documento di Valutazione;
- Effettuare la sorveglianza sanitaria;
- Elaborare i dati sulla salute degli operatori in modo da avviare le attività di individuazione del nesso di causalità tra le malattie sviluppatesi e gli agenti di rischio riscontrati.

Con l'intento di fornire un supporto concreto ai dipendenti per l'emergenza sanitaria da Covid-19, è stata attivata una polizza salute straordinaria che prevede indennità giornaliera, di convalescenza e assistenza post-ricovero in aggiunta all'implementazione di misure protettive sin dall'insorgere della pandemia.



## Procedure Operative di Sicurezza (POS) e Manuale dell'Autista (One Point Lessons)

Il Manuale dell'Autista rappresenta per il personale viaggiante uno strumento di consultazione rapido ed esauriente, in linea con il Sistema di Gestione Integrato adottato dall'Azienda. Nel Manuale dell'Autista sono contenute una serie di informazioni e suggerimenti, finalizzati alla buona esecuzione della professione di conducente.

Il Manuale include 60 istruzioni operative che coprono praticamente tutte le fasi e le attività di lavoro dell'autista, in particolare: i requisiti psicofisici ottimali prima di mettersi in viaggio; i dispositivi di protezione individuale ed il corretto utilizzo degli stessi; i controlli giornalieri sul veicolo in dotazione; le istruzioni per il carico e lo scarico delle merci; la gestione delle contestazioni sullo stato delle merci e la gestione dei documenti di trasporto; la gestione dei trasporti intermodali; la gestione dei rifornimenti; la gestione dei sinistri e delle emergenze; la pulizia e cura del veicolo; il parcheggio del veicolo al rientro; le istruzioni specifiche per cliente e tipo di merce; la gestione delle misure di prevenzione Covid-19.

Oltre alle istruzioni operative contenute nel Manuale di formazione OPL (One Point Lessons), Trans Italia ha definito le Procedure Operative di Sicurezza (POS) quale ulteriore strumento di supporto tecnico e di formazione per gli autisti durante le seguenti fasi di lavoro:

 **Gestione dei rischi sia prima della partenza con gli annessi controlli e verifiche da svolgere sia nelle successive fasi di guida**

 **Gestione delle anomalie**

 **Guida in caso di pioggia/nebbia**

 **Gestione emergenze per incidenti stradali**

 **Comportamenti in caso di avarie**

 **Gestione emergenze in galleria**

 **Istruzioni in caso di ferite**

## Gli infortuni sul lavoro

La performance del SGSSL viene misurata attraverso le statistiche aziendali relative agli infortuni sul lavoro. Trans Italia ha stabilito uno strutturato flusso di informazioni delle azioni e delle responsabilità nella gestione degli infortuni. La seguente tabella illustra il numero e tasso di infortuni sul lavoro nel periodo di rendicontazione.

Infortuni dei dipendenti	2022		2021	
	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero di ore lavorate	796.316		841.276	
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0,00	0	0,00
% di reclami rispetto al numero di ordini da clienti	0	0,00	0	0,00
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	6	1,51	7	1,66

Si osserva una **diminuzione del tasso di infortuni del 9,4%** coerentemente con la continua sensibilizzazione del personale relativa all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione messe in atto durante le attività operative aziendali.

Nel 2022 sono stati registrati 6 infortuni tra i dipendenti e 0 infortuni tra i lavoratori esterni. Gli infortuni sono imputabili prevalentemente alla mancata osservanza delle istruzioni operative (OPL) e sono dovuti ad eventi di caduta, scivolamento, stazionamento in posizione vietata, movimento non coordinato.



## Clients and quality of service

La qualità sostenibile rappresenta un'importante leva competitiva e costituisce la base sia per la creazione di valore e il successo duraturo dell'organizzazione, sia per un impatto positivo sul contesto - ambientale, sociale ed economico - in cui l'organizzazione stessa è inserita. Invero, qualità e sostenibilità sono due valori fondamentali per Trans Italia. L'Azienda persegue obiettivi che vanno oltre il profitto con un impatto positivo su persone, ambiente e società. Tutto ciò è contemplato nel Sistema di Gestione Integrato che coniuga qualità, ambiente, sicurezza e sostenibilità. Il monitoraggio della qualità del servizio ha un impatto cruciale sul consolidamento e soprattutto sul miglioramento della *company reputation*. La Società punta sulla qualità non solo per soddisfare e superare le aspettative dei clienti, ma anche per testare l'effetto della Qualità totale sull'organizzazione, redditività e costi operativi. La qualità del servizio è senz'altro un fattore chiave per la competitività in quanto tende a catalizzare la crescita in regime di equilibrio.

L'Azienda, a tal proposito, si impegna a perseguire obiettivi di lungo periodo al fine di erogare servizi sempre più ambientalmente virtuosi, efficienti e puntuali. Per questo è presente un Sistema di Gestione Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

La Direzione si impegna ogni giorno a perseguire gli obiettivi aziendali attraverso l'erogazione di servizi di elevata qualità e secondo una politica di sviluppo sostenibile. Gli obiettivi del Sistema di Gestione Qualità sono molteplici:

- garantire un elevato livello di soddisfazione del cliente, mediante lo sviluppo di una relazione basata sul dialogo costante in risposta alla crescente richiesta di trasparenza;
- sviluppare meccanismi di coinvolgimento diretto ed assistenza per ottenere una sempre maggiore sicurezza per gli utilizzatori finali;
- offrire al mercato servizi con elevati standard di qualità, efficienza, innovazione, sicurezza e sostenibilità che rispettino le normative di settore applicabili.

I reclami, intesi come manifestazione del disappunto da parte del cliente per un disservizio, sono gestiti in maniera centralizzata dalla *KPI & Customer service coordinator (CSC)* in collaborazione con il team di *Customer service*. Tutte le segnalazioni di disservizio giunte dai clienti sono catalogate in un apposito Registro: in questo modo l'Azienda dispone di un vero e proprio "termometro" che misura costantemente la soddisfazione del cliente. L'analisi delle cause che si concretizzano nei reclami e nelle non conformità e la conseguente politica del miglioramento continuo consentono di gestire gli impatti negativi. Ogni reclamo viene gestito dalla CSC in collaborazione con il team di Customer service attraverso i seguenti step. La CSC:

- esamina la natura del reclamo e identifica gli operatori interessati (*stakeholder*);
- effettua indagini per definire le modalità di risoluzione del reclamo ed individuarne la causa e l'azione correttiva;
- formula le eventuali proposte sul da farsi, condividendole con gli *stakeholder* e valutandone i suggerimenti;
- provvede a rispondere al soggetto reclamante esponendo quanto stabilito;
- valuta, a sua discrezione in base alla natura di gravità, se sottoporre il reclamo al *General Manager*;
- effettua la chiusura del reclamo nella misura in cui il cliente concordi sull'azione correttiva proposta;
- protocolla il reclamo all'interno del Registro;
- effettua la verifica di efficacia delle azioni correttive, monitorando il ripetersi di eventi simili.

Di seguito si evidenzia la % di reclami rispetto al numero di ordini di servizio per il biennio di rendicontazione:

Numero e tasso di reclami	2022	2021
<b>Numero di reclami totali</b>	30	29
<b>Numero di ordini dai clienti</b>	122.546	126.487
<b>% di reclami rispetto al numero di ordini da clienti</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>

La CSC imposta il processo di *follow-up* per monitorare e assicurare che le azioni correttive siano state effettivamente attuate. Dal 2021 al 2022 l'incidenza percentuale dei reclami è rimasta sostanzialmente invariata e trascurabile.

Alcune delle azioni correttive proposte si sono concretizzate nei seguenti modi:

- sviluppando nuove procedure/istruzioni operative principalmente rivolte al personale viaggiante (ad es. per il corretto espletamento delle operazioni di fissaggio del carico, per l'aspetto comportamentale da osservare, ecc.);
- predisponendo *flash news* sul portale del dipendente INAZ.

In aggiunta a quanto descritto, la CSC in qualità di *Sustainability Manager*, ha elaborato, per i clienti che ne hanno fatto richiesta, i **Certificati ambientali** rendicontando le rimozioni di GHG secondo i principi identificati nella norma ISO 14064-2:2019.



Il nostro impegno nel garantire i diritti dei lavoratori sviluppando strategie di protezione.



## Rispetto dei diritti umani

Il tema dei diritti umani rappresenta un punto focale nella gestione del sistema d'impresa. Sin dal 1984, anno della sua fondazione, Trans Italia si è impegnata a gestire i propri affari ed i processi aziendali interni e verso i clienti secondo i principi di onestà, integrità e trasparenza, nel rispetto dei diritti umani e dell'interesse del personale dipendente. Ciò detto perché le imprese hanno, per la loro attività, degli impatti con dipendenti, fornitori, clienti, comunità e *partner*. L'attenzione verso un approccio volto alla tutela di tali diritti è alla base per la definizione di un sistema volto il più possibile alla prevenzione di dinamiche sfavorevoli verso l'individuo e verso la comunità, includendo in questo termine anche un'attenzione verso l'ambiente. Si va incontro ad un sistema che guidi le relazioni dell'impresa e verso l'impresa improntate sulla fiducia. Nello specifico, Trans Italia adotta un approccio alla "sostenibilità di business" tale da garantire un equilibrio tra la produzione di valore monetario, ambientale e sociale. Ripudiando ogni forma di discriminazione e di corruzione, l'Azienda opera nel rispetto dell'integrità umana, della libertà e dell'uguaglianza degli individui. La Società si impegna, inoltre, nella promozione di valori fondamentali quali l'integrità morale, correttezza, buona fede, trasparenza, equità. Tale impegno si inserisce nel percorso di sostenibilità coniugando obiettivi finanziari e di business con la dedizione alla responsabilità sociale.

La cultura del rispetto dei diritti umani è legata fortemente ai temi della diversità ed inclusione: la Società attesta così il suo impegno sia nel garantire i diritti dei lavoratori sia nello sviluppare e concretizzare strategie di protezione. Il corso sui diritti umani rientra nel piano e processo generale di valorizzazione e crescita delle persone di Trans Italia: formare e informare, diffondere cultura di tutela di diritti e principi, sviluppare competenze nel pieno rispetto delle personalità, peculiarità e dignità di ciascuno è quello che si è prefissata l'Azienda attraverso un piano di formazione con lo scopo di incrementare non solo competenze a 360°, ma soprattutto benessere e motivazione nei lavoratori.

# Nota metodologica

## Obiettivi del documento

L'obiettivo del presente documento è quello di fornire una visione della strategia, del modello operativo e di governance della Società e dei risultati conseguiti durante il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, in linea con la rendicontazione finanziaria. Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/05/2023.

Si fa presente che le informazioni quantitative e qualitative contenute nel presente report si riferiscono alla Trans Italia S.r.l. (partita IVA 02032300655 e sede legale in Piazza Martinez 5, 84085, Mercato San Severino, Salerno).

## Metodologia e standard di riferimento

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità sono rendicontati in conformità alle metodologie e ai principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards (opzione "In accordance with"), pubblicati dal Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), con un'aggiunta di alcuni indicatori SASB. I principi generali applicati per la redazione dell'informativa di sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza. Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta e gli impatti prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità".

Le tematiche individuate sono coerenti con quanto indicato dalle linee guida del GRI, essendo state definite attraverso un percorso di mappatura degli impatti positivi e/o negativi, attuali e/o potenziali, generati dalla Società attraverso la propria attività di business sui tre pilastri ESG, ovvero Ambiente, Società e Governance.

## Assurance esterna

Il presente documento è sottoposto ad Assurance esterna da parte di KPMG S.p.A.

Al fine di non appesantire eccessivamente il documento e rendere meno gravosa la lettura dello stesso da parte degli Stakeholder, in continuità con quanto fatto per gli esercizi precedenti, si è limitata la comparazione dei dati 2022 al solo 2021; per quanto attiene ai dati relativi all'esercizio 2020, questi sono già consultabili all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2021 pubblicato sul sito web aziendale al link <https://www.transitalia.it/esg/>.

## Coinvolgimento dei dipendenti

Il processo di predisposizione del Bilancio di Sostenibilità è stato gestito in collaborazione con le diverse funzioni aziendali, al fine di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate rilevanti. È stato richiesto il loro contributo sia nell'individuazione e nella valutazione dei temi di sostenibilità, sia nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il ruolo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella dichiarazione, ciascuno per propria area di competenza. In particolare, si precisa che i dati sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio di Esercizio 2022.

Il Bilancio di Sostenibilità, infine, viene ampiamente diffuso a tutti gli stakeholder del Gruppo attraverso la pubblicazione nel sito web della Società.

## Temi materiali

Sulla base di quanto richiesto dallo standard di rendicontazione "GRI 3 - Temi materiali 2021" emanato dal Global Sustainability Standard Board (GSSB) ed entrato in vigore dal 1° gennaio 2023, un'organizzazione è tenuta a determinare i propri temi materiali al fine di predisporre la propria rendicontazione in ambito ESG.

La Società nel definire i propri temi materiali ha, pertanto, seguito un processo di analisi volto a:

- Comprendere il contesto dell'organizzazione;
- Individuare gli impatti potenziali ed effettivi;
- Valutare la significatività degli impatti;
- Rendicontare gli impatti più significativi.

Nella fase di determinazione dei temi materiali, Trans Italia ha definito il proprio contesto di riferimento, rivolgendosi anche ai propri stakeholder interni ed esterni, identificati dapprima, e coinvolti poi, nel processo di stakeholder engagement svolto nel corso dei primi mesi del 2023.

Tale procedura ha guidato l'ottenimento di informazioni utili a identificare gli impatti effettivi e potenziali, negativi o positivi, in tutti e tre gli ambiti ESG.

# GRI Content Index



GENERAL DISCLOSURE		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>L'organizzazione e le pratiche di rendicontazione</b>		
<b>2-1</b>	Nome dell'organizzazione	Trans Italia S.r.l.
	Assetto proprietario e forma legale	Impresa familiare; Società a Responsabilità Limitata
	Sede legale dell'organizzazione	Piazza Martinez, 5 - 84085 - Mercato San Severino (SA), Italia
	Paesi in cui opera	Il Gruppo ha sedi in 5 paesi europei (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Germania) e in Tunisia
<b>2-2</b>	Entità incluse nel Bilancio di Sostenibilità	Il report di Sostenibilità si riferisce alla Società Trans Italia S.r.l. e non all'intero Gruppo
<b>2-3</b>	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Il Bilancio di Sostenibilità è riferito all'esercizio chiuso al 31/12/2022 e sarà rinnovato con cadenza annuale. È presente un'apposita funzione dedicata ai temi di sostenibilità. Il Responsabile della funzione Sustainability è il soggetto cui è demandata la pianificazione strategica e il monitoraggio delle attività di natura ESG. Supporta direttamente gli organi di governo nella definizione degli obiettivi specifici da raggiungere secondo la visione di sostenibilità d'impresa. La Sustainability Manager dell'Azienda è Emilia Lamberti (e-mail: emilia.lamberti@transitalia.it)
<b>2-4</b>	Restatement delle informazioni	Non sussistono rettifiche rispetto al precedente periodo di rendicontazione
<b>2-5</b>	External Assurance	<b>Relazione di Revisione</b>

GENERAL DISCLOSURE		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>Attività lavoratori</b>		
<b>2-6</b>	Attività, value chain e altre relazioni commerciali	Settore: Logistica e Trasporto Attività esercitata dal 18/02/1985 autotrasporto merci per conto terzi - agenzia di trasporti e spedizioni. Codice ATECO: 49.41 - Codice NACE: 49.41
<b>2-7</b>	Dipendenti	<b>Composizione dell'Organico</b>
<b>2-8</b>	Lavoratori non dipendenti	L'informativa GRI 2-8 non è stata rendicontata dalla Società per incompletezza dei dati, in quanto non è stato possibile ottenere l'effettivo numero di lavoratori non dipendenti
<b>Governance</b>		
<b>2-9</b>	Struttura di Governance e composizione	<b>Governance</b>
<b>2-10</b>	Nomina e selezione del più alto organo di governo	<b>Governance</b>
<b>2-11</b>	Presidente del più alto organo di governo	<b>Governance</b>
<b>2-12</b>	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	<b>Governance</b>
<b>2-13</b>	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	<b>Governance</b>
<b>2-14</b>	Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<b>Governance</b>
<b>2-15</b>	Conflitti di interesse	Non sussistono conflitti di interesse



GENERAL DISCLOSURE		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
2-16	Comunicazione di criticità	<b>Governance</b> Non sono sussistite criticità durante il periodo di riferimento
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	<b>Governance</b>
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	<b>Governance</b>
2-19	Politiche retributive	La retribuzione fissa risponde al livello di inquadramento contrattuale. I premi sono regolamentati in funzione degli obiettivi di produttività. Infine, vengono riconosciute eventuali anticipazioni del TFR disciplinate come da normativa vigente
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	<b>La sostenibilità economica</b> Un consulente esterno cura lo sviluppo delle retribuzioni, verificandone la conformità al CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione
2-21	Rapporto annuale di retribuzione totale	<b>Tasso della retribuzione annua: 4</b> Variazione del tasso di retribuzione totale annua: <b>1%</b>

GENERAL DISCLOSURE		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>Strategia, policy e pratiche</b>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<b>Lettera agli stakeholder</b>
2-23	Impegni di policy	<b>Profilo</b>
2-24	Incorporazione degli impegni di policy	<b>Governance</b>
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	La Società dispone di un apposito dipartimento Insurance & Damage che vigila con continua attenzione il verificarsi di eventi con impatti negativi sulle merci durante le attività di trasporto
2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni	<b>Governance</b> Nel corso del periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni relative all'Organismo di Vigilanza
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Non sono sussistite non conformità con leggi e normative in materia sociale, economica ed ambientale nel periodo di rendicontazione
2-28	Associazioni di categoria	<b>I nostri interlocutori</b>
<b>Stakeholder engagement</b>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	<b>Analisi di materialità</b>
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta

Informativa sulle tematiche materiali		
3-1	Processo di determinazione delle tematiche materiali	Analisi di materialità
3-2	Management approach	Analisi di materialità Matrice di materialità
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Analisi di materialità

Diversità ed inclusione		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	La sostenibilità economica
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	La sostenibilità economica
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non sono sussistiti episodi di corruzione accertati nel periodo di rendicontazione
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Non sono sussistite multe o sanzioni per inosservanza delle leggi o regolamenti in materia ambientale nel periodo di rendicontazione
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Non sono sussistite non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica nel periodo di rendicontazione

Innovazione, digitalizzazione e cybersecurity		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Sostenibilità e digitalizzazione
TS 6	Numero di progetti in ambito innovazione e digitalizzazione	Sostenibilità e digitalizzazione
TS 7	Digital Intensity Index	Sostenibilità e digitalizzazione

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta

Gestione sostenibile della catena di fornitura		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	La Gestione responsabile dei fornitori
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	La Gestione responsabile dei fornitori
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	La Gestione responsabile dei fornitori

Qualità dei servizi		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Clienti e Qualità del servizio
TS 5	Numero dei reclami totali rispetto al numero ordini da clienti	Clienti e Qualità del servizio

Gestione delle risorse e riduzione dei consumi		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	L'impegno verso l'ambiente

Mobilità sostenibile		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi di energia
302-3	Intensità energetica	Consumi di energia
TS 1	Spedizioni	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
TS 2	Indice di inter modalità	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
TS 3	Unità di trasporto	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
TS 4	Composizione flotta suddivisa in base alla tipologia di carburante e classe emissiva	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>Gestione dei rifiuti</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Rifiuti
306-3	Rifiuti prodotti	Rifiuti
<b>Riduzione delle emissioni</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni Le emissioni Location-based ammontano a 222 tCO <sub>2</sub> e nel 2022 e a 205 tCO <sub>2</sub> e nel 2021, mentre le Market-based a 255 tCO <sub>2</sub> e per il 2022 e a 230 tCO <sub>2</sub> e per il 2021 (Fattore di conversione European Residual Mix)
<b>Salute e Sicurezza sul lavoro</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Salute e sicurezza sul lavoro
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza sul lavoro
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
<b>Diversità ed inclusione</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Composizione dell'Organico
2-7	Dipendenti	Composizione dell'Organico
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Assunzioni e cessazioni
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Composizione dell'Organico
<b>Formazione e sviluppo del capitale umano</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Formazione
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Formazione



# Trans Italia

GREEN TRANSPORT

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>Rispetto dei diritti dei lavoratori</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Diritti dei lavoratori
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel periodo di rendicontazione non sono sussistiti episodi di discriminazione
<b>Rispetto dei diritti umani</b>		
3-3	Gestione delle tematiche materiali	Formazione
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Formazione

## SASB Content Index

TEMATICHE MATERIALI		
Informativa sul profilo	Descrizione	Capitolo di riferimento / Risposta diretta
<b>Qualità dei servizi</b>		
TR-RO-000.A	Revenue Ton Miles	Servizi offerti
TR-RO-000.B	Load Factor	Servizi offerti
<b>Diversità ed inclusione</b>		
TR-RO-000.B	Numero di dipendenti, numero conducenti	Composizione dell'Organico



---

**Trans Italia Srl**  
Piazza Martinez, 5  
84085 Mercato San Severino - SA  
P.IVA: 02032300655  
[www.transitalia.it](http://www.transitalia.it)

Coordinamento lavoro:  
**Trans Italia Sustainability Department**

Redazione testi:  
**Trans Italia Sustainability Department & KPMG SpA**

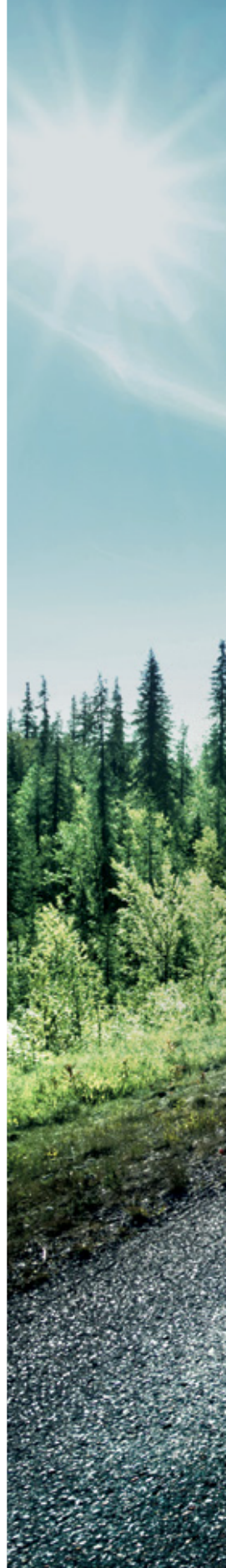
Assurance del  
**del 31 Maggio 2023**

Design:  
**Mercurio Comunicazione**

Stampa:  
**GSP**

Finito di stampare  
**nell' Agosto 2023**

---



**Trans Italia**  
GREEN TRANSPORT



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022



FOR YOUR  
TRANSPORT  
WE FOLLOW  
THE PATH  
*OF NATURE*





---

**Trans Italia Srl**  
Piazza Martinez, 5  
84085 Mercato San Severino - SA  
P.IVA: 02032300655  
[www.transitalia.it](http://www.transitalia.it)

Coordinamento lavoro:  
**Trans Italia Sustainability Department**

Redazione testi:  
**Trans Italia Sustainability Department & KPMG SpA**

Assurance del  
**del 31 Maggio 2023**

Design:  
**Mercurio Comunicazione**

Stampa:  
**GSP**

Finito di stampare  
**nell' Agosto 2023**

---