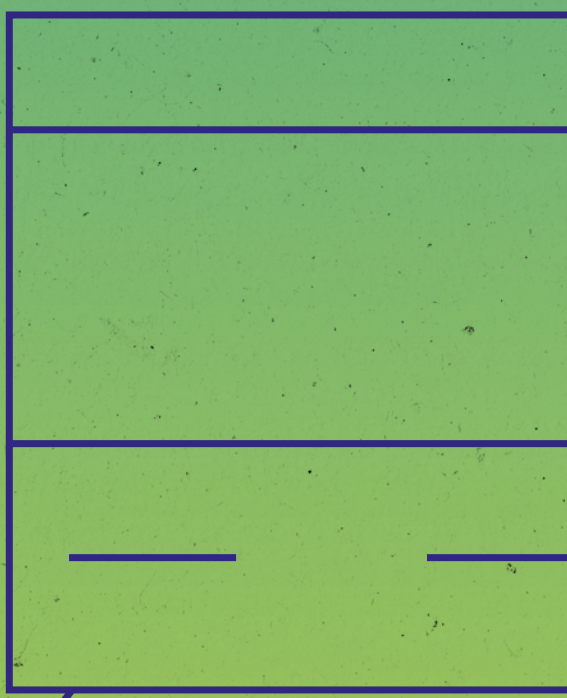
FART

Ferrovie
Autolinee
Regionali
Ticinesi



Rendiconto di sostenibilità 2025

FART SA
Ferrovie Autolinee
Regionali Ticinesi

Via D. Galli 9
Casella postale
6604 Locarno
Svizzera

T +41 91 756 04 00
F +41 91 756 04 99
fart@centovalli.ch
fartiamo.ch

Progetto grafico
variante
agenzia creativa

© Giugno 2025

P. 5
Saluto del Presidente

P. 6
Metodologia

P. 6
Coinvolgimento dei portatori di interesse

P. 8
Chi siamo

P. 11
Visione e missione

P. 12
Valori e politica aziendale

P. 14
Codice etico di condotta

P. 15
Comitato etico di condotta

P. 16
Sostenibilità e strategia d'impresa

P. 18
Obiettivi di sostenibilità

P. 20
Progetti per una mobilità sostenibile

P. 22
Sostenibilità ambientale

P. 24
Sostenibilità economica

P. 28
Sostenibilità sociale

P. 36
Riconoscimenti, certificazioni e label

P. 37
Indice dei contenuti GRI

Il trasporto pubblico sta attraversando una rivoluzione, guidata dall'innovazione e dalla sostenibilità, e noi siamo in prima linea in questo cambiamento. Ferrovie e autolinee non sono più intese unicamente come mezzi di trasporto, ma come veri pilastri di un ecosistema urbano integrato. Progressi che sono guidati da una strategia che pone al centro l'utente e l'ambiente.

Saluto del Presidente

Care lettrici, cari lettori,

gli ultimi cinque anni sono stati caratterizzati da grandi cambiamenti che hanno visto trasformare il mondo del trasporto pubblico e di riflesso la nostra azienda. Una metamorfosi tuttora in corso.

Un periodo molto dinamico con cambiamenti che ci hanno portato ad una crescita strutturale e organizzativa importante. Un incremento, che a sua volta ha determinato la necessità e l'opportunità di valutare come gestire un rinnovamento di tale portata. La nostra visione aziendale, la nostra missione, i nostri valori, come pure i nostri obiettivi strategici sono stati ridefiniti esprimendo e formalizzando una nuova politica aziendale che ha originato una strategia di sostenibilità con orizzonte 2030.

Il lavoro di analisi effettuato, ispirato all'*Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile*, è stato lo spunto per delle riflessioni fondamentali sul significato di concetto di sostenibilità applicabile alla nostra realtà aziendale. Una presa di consapevolezza sull'impatto che le nostre scelte e azioni portano nel contesto in cui operiamo. Scelte di oggi che determinano e condizionano il futuro. Un Oggi e un Domani, legati da uno stretto rapporto focalizzato sulle azioni concrete. Un viaggio imprescindibile e all'unisono con obiettivi a lungo termine. Una risposta lungimirante ai profondi cambiamenti in atto.

Un nuovo modello aziendale che ha visto integrare i principi della sostenibilità nella nostra cultura aziendale e nella strategia d'impresa. Prerogative distintive che definiscono un nuovo corso.
Il nostro contributo propone un impegno consapevole e concreto che si esprime a più livelli, tre pilastri portanti espressione di responsabilità ambientale, sociale ed economica. Agendo non solo all'interno della nostra azienda, ma anche esternamente nel contesto in cui operiamo, nel pieno rispetto dei nostri portatori di interesse.

Una sostenibilità che interpreta la soddisfazione dei bisogni, in relazione al tessuto sociale del territorio in cui ci muoviamo. Una sostenibilità che significa credere ed investire nel futuro. Per il benessere della collettività e dell'ambiente circostante. Una sostenibilità per fare la differenza, dove al centro ci sono le persone.

Avv. Paolo Caroni
Presidente del Consiglio di Amministrazione FART

Metodologia

La realizzazione del presente documento è la continuazione di un importante lavoro iniziato nel 2020 e rielaborato nel 2022, quando nella nostra missione è stato integrato il concetto di sostenibilità.
Basilari rimangono l'analisi del contesto di riferimento a livello federale, cantonale e settoriale, prestando una particolare attenzione all'ambito dei temi legati al trasporto pubblico e turistico, come pure gli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti (SDGs), rilevanti per l'azienda. L'esposizione segue l'*Opzione GRI Referenced* che meglio valuta l'efficacia della strategia scelta.
Elementi indispensabili per focalizzare un dialogo oggettivo con i nostri *stakeholder*, ponendo le fondamenta su tre pilastri portanti: responsabilità ambientale, sociale (collaboratori, clienti e collettività) ed economica, misurandone l'impatto. Una strategia mirata con valori a lungo termine.

Coinvolgimento dei portatori di interesse

Il rendiconto di sostenibilità affianca il rapporto di gestione 2024, con l'obiettivo di una comunicazione più aperta e trasparente nei confronti dei nostri *stakeholder*, che rappresentano un ampio ventaglio di portatori di interesse direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività della nostra azienda. È l'espressione di un impegno concreto che dà vita ad un modello aziendale attento, per una società moderna, solidale e partecipe.

Mondo trasporto pubblico
Mondo trasporto turistico
Committenti
Fornitori
Sindacati
Comunità
Clienti
NEWS
Media
Collaboratori
Stakeholder

Chi siamo

Siamo un'azienda pubblica di diritto privato costituita il 18 novembre 1909 con sede amministrativa a Locarno ed esercitiamo il trasporto di viaggiatori in base alle concessioni federali per la ferrovia a scartamento ridotto Locarno–Camedo e per le autolinee urbane e regionali nel Locarnese e valli. Siamo finanziati per due terzi attraverso contributi pubblici e per il rimanente tramite gli introiti generati dal trasporto pubblico.
Il Consiglio di amministrazione è composto da sette rappresentanti dei quattro gruppi di azionisti: Confederazione, Cantone, Comuni e privati.
L'organizzazione dell'azienda è strutturata in modo tale da garantire lo svolgimento del compito primario dell'azienda: il trasporto di viaggiatori sulla rete ferroviaria adeguatamente mantenuta e modernizzata e il trasporto su strada.

255

collaboratori

1

numero linee
bus locali

7

numero
sedi

65

totale bus
in esercizio

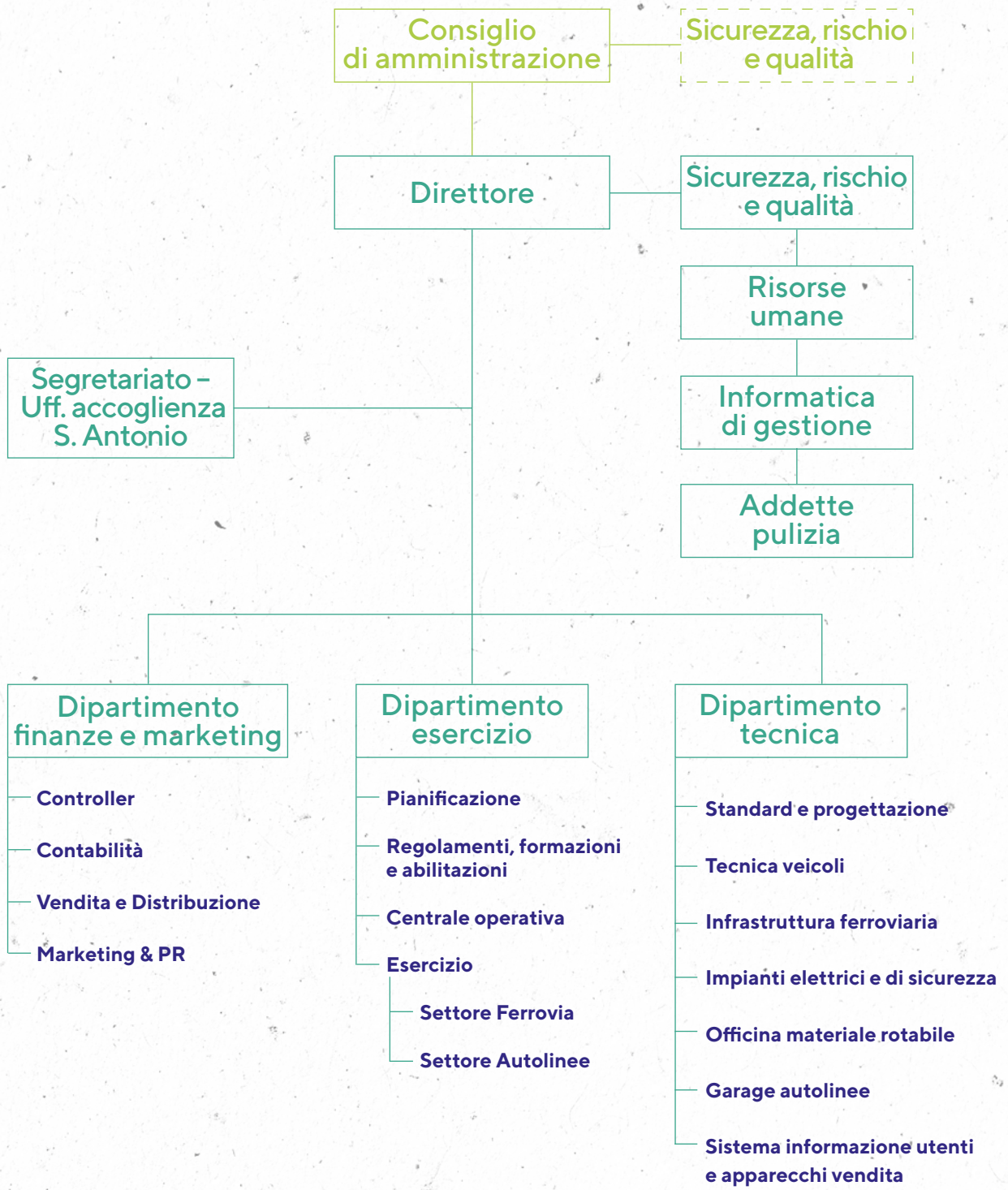
8

totale treni
in esercizio

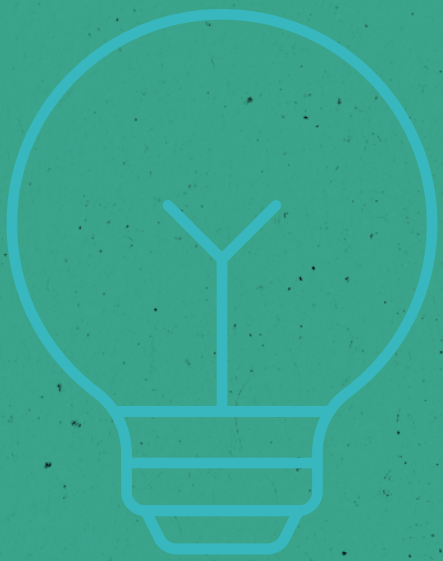
numero linee
bus urbane

5

numero linee
bus regionali


Consiglio di amministrazione
Sicurezza, rischio e qualità
Direttore
Sicurezza, rischio e qualità
Risorse umane
Informatica di gestione
Addette pulizia
Segretariato – Uff. accoglienza S. Antonio
Dipartimento finanze e marketing
Controller
Contabilità
Vendita e Distribuzione
Marketing & PR
Dipartimento esercizio
Pianificazione
Regolamenti, formazioni e abilitazioni
Centrale operativa
Esercizio
Settore Ferrovia
Settore Autolinee
Dipartimento tecnica
Standard e progettazione
Tecnica veicoli
Infrastruttura ferroviaria
Impianti elettrici e di sicurezza
Officina materiale rotabile
Garage autolinee
Sistema informazione utenti e apparecchi vendita

Visione e missione



VISIONE

«Essere l'azienda di trasporto pubblico più amata, sostenibile e attrattiva».

MISSIONE

«Vogliamo garantire al nostro passeggero l'esperienza di un viaggio puntuale, confortevole, sicuro e sostenibile».

Valori e politica aziendale

Sicurezza, benessere e protezione

- Promuoviamo ambienti di lavoro salubri e sicuri, con un'attenzione costante alla prevenzione di infortuni e malattie professionali.
- Investiamo in tecnologia e manutenzione per assicurare elevati standard di sicurezza per passeggeri, collaboratori e partner.
- Identifichiamo e gestiamo i rischi legati alle nostre attività, comprese quelle affidate a terzi, nel rispetto del contesto operativo.
- Integriamo i fattori umani nella gestione dei processi aziendali e nei momenti di cambiamento organizzativo.
- Favoriamo una cultura del dialogo, coinvolgendo attivamente il personale su salute, sicurezza e qualità del lavoro.
- Difendiamo i nostri sistemi IT e i dati sensibili con soluzioni all'avanguardia, in risposta a minacce sempre più sofisticate.

Cultura Aziendale

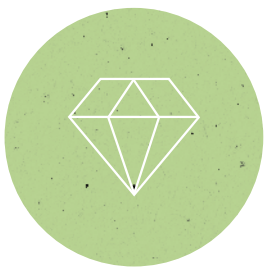
- Diffondiamo e promuoviamo i nostri valori aziendali, alimentando una cultura fondata su rispetto, responsabilità, cordialità, puntualità, pulizia e sostenibilità.
- Incentiviamo la collaborazione e il dialogo tra le persone e i diversi settori aziendali, valorizzando la dimensione umana e il lavoro di squadra.
- Garantiamo il rispetto del Codice Etico, quale riferimento imprescindibile per comportamenti etici e professionali condivisi.
- Sosteniamo la leadership diffusa e la responsabilizzazione a tutti i livelli per promuovere autonomia, fiducia e coinvolgimento.
- Valorizziamo la diversità come leva di crescita, equità e innovazione, promuovendo un ambiente inclusivo e aperto al dialogo.

FART si impegna a garantire un equilibrio sostenibile tra sicurezza, qualità, innovazione, impatto ambientale, inclusione e solidità economica. Questi valori orientano le nostre decisioni strategiche e guidano l'azione quotidiana di tutte le collaboratrici e i collaboratori.

Sostenibilità e responsabilità sociale

- Ci impegniamo a migliorare la produttività, riducendo la dipendenza da risorse pubbliche e aumentando l'efficienza operativa.
- Rafforziamo il ruolo del trasporto pubblico nella transizione ecologica, riducendo gli impatti ambientali delle nostre attività, flotte ed edifici.
- Generiamo valore per la comunità e il territorio, sostenendo progetti culturali, sociali e ambientali.
- Promuoviamo l'integrazione sociale e professionale attraverso politiche inclusive e programmi occupazionali mirati.
- Garantiamo pari opportunità professionali e accesso equo alla formazione e alla crescita personale.
- Valutiamo regolarmente le performance aziendali in materia di qualità, sicurezza, ambiente e soddisfazione degli stakeholder.
- Adeguiamo la nostra politica aziendale in modo dinamico, in linea con i cambiamenti strategici, normativi e del contesto esterno, comunicandola in modo trasparente a tutta l'organizzazione.

Qualità



- Soddisfiamo le aspettative di utenti e committenti offrendo un servizio puntuale, affidabile e confortevole.
- Miglioriamo costantemente le nostre prestazioni e il sistema di gestione aziendale attraverso un approccio orientato all'innovazione e al miglioramento continuo.
- Forniamo una formazione continua e mirata al personale per garantire competenza e qualità nel servizio.
- Rispettiamo i requisiti normativi applicabili, con particolare attenzione alla sicurezza dei trasporti, alla salute sul lavoro, alla protezione ambientale e alla sicurezza informatica.
- Applichiamo strumenti di monitoraggio e valutazione per misurare l'efficacia dei servizi e identificare tempestivamente aree di miglioramento.

Codice etico di condotta

Entrato in vigore il 1° gennaio 2018, il Codice etico di condotta rappresenta un impegno condiviso tra l'azienda e tutte le sue persone. Costituisce uno strumento fondamentale per promuovere comportamenti responsabili, creare un ambiente di lavoro inclusivo e tutelare il benessere collettivo.
L'azienda mette a disposizione risorse, strumenti e processi per garantire un contesto lavorativo efficace, sicuro e orientato alla crescita. In parallelo, ciascun collaboratore è chiamato a contribuire attivamente con un comportamento eticamente corretto nei confronti di clienti, colleghi e stakeholder.
Il Codice si applica all'intero personale e pone particolare attenzione alle relazioni con la clientela, fornendo linee guida comportamentali ispirate alla nostra visione, missione e ai valori aziendali. Promuovere una cultura fondata sull'integrità, sul rispetto e sulla responsabilità condivisa è per noi una leva strategica di sostenibilità.
Siamo consapevoli che l'attitudine dei nostri collaboratori influisce direttamente sul clima organizzativo e sull'immagine aziendale. Per questo motivo, il rispetto del Codice Etico costituisce un presupposto essenziale per la creazione di un ambiente di lavoro sostenibile, oltre che per la tutela e il rafforzamento della nostra reputazione.

Comitato etico di condotta

Per garantire la coerenza e l'aggiornamento del Codice etico nel tempo, è stato istituito un Comitato etico di condotta con l'obiettivo di assicurare un processo continuo di revisione e miglioramento. Il Comitato rappresenta un punto di riferimento operativo per valutare la corretta applicazione delle disposizioni e per rispondere in modo efficace alle esigenze emerse nell'ambiente di lavoro.
Si riunisce almeno due volte all'anno, oppure su richiesta di almeno tre dei suoi membri, e svolge un ruolo essenziale nel raccogliere e analizzare segnalazioni, confrontarsi sulle questioni etiche e proporre eventuali aggiornamenti normativi o procedurali. Le sue principali responsabilità includono:

- **l'analisi delle statistiche relative ai reclami della clientela**
- **il monitoraggio del clima aziendale**
- **la promozione del dialogo e dello scambio con i collaboratori sull'applicazione del Codice**
- **l'organizzazione di momenti formativi dedicati al personale**
- **l'aggiornamento periodico del Codice stesso**

Sostenibilità e strategia d'impresa

La sostenibilità continua a rappresentare un elemento centrale e trasversale della nostra strategia aziendale. L'integrazione della sostenibilità nella strategia d'impresa avviene permeando ogni processo, supportando il cambiamento e promuovendo una cultura orientata alla responsabilità sociale, ambientale ed economica a tutti i livelli organizzativi.
Nel 2025, il Consiglio di amministrazione ha aggiornato i temi strategici di medio-lungo termine, confermando il forte impegno a favore di un'evoluzione sostenibile, capace di rispondere alle nuove sfide e opportunità. I sei assi strategici individuati definiscono un quadro d'azione chiaro in cui l'offerta, l'infrastruttura e i mezzi sono strettamente coordinati.
Il lavoro strategico compiuto negli ultimi anni si è concentrato su:

- la promozione dell'offerta e il miglioramento continuo della qualità dei servizi
- l'ottimizzazione della produttività e dei processi aziendali
- il rinnovo delle concessioni ferroviarie e delle autolinee
- il consolidamento della sicurezza operativa come valore fondante
- la valorizzazione delle persone attraverso il reclutamento, la crescita professionale e la responsabilizzazione diffusa
- il coordinamento efficace tra offerta, infrastruttura e mezzi di trasporto, in un'ottica di integrazione e sostenibilità a lungo termine

1
Promuovere l'offerta di trasporto pubblico e aumentare la qualità
2
Migliorare la produttività
3
Rinnovare le concessioni
4
Garantire la sicurezza
5
Reclutare, valorizzare e responsabilizzare il personale
6
Coordinare offerta (O), infrastruttura (I) e mezzi (M)
Sviluppare e promuovere la sostenibilità aziendale

Obiettivi di sostenibilità

L'identificazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) su cui concentrare l'impegno aziendale rappresenta una tappa strategica nel nostro percorso verso il 2030. Attraverso un processo partecipativo e trasversale, che ha coinvolto Direzione, Dipartimenti e figure chiave, abbiamo consolidato la visione aziendale in chiave sostenibile e aggiornato i nostri impegni in risposta all'evoluzione del contesto, delle aspettative degli stakeholder e dei progetti avviati.
Questa riflessione si è basata sulle tre transizioni che guidano il nostro settore: ecologica, digitale e sociale. I sette SDGs prioritari ci accompagnano oggi nella pianificazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle attività aziendali, contribuendo a integrare la sostenibilità nei processi quotidiani e nella cultura interna.
Nelle pagine seguenti presentiamo lo stato di avanzamento al 2025, con particolare attenzione alle azioni già implementate e agli impegni che ci accompagneranno fino al 2030.

Promuoviamo un ambiente di lavoro sicuro, sano e attento al benessere psicofisico. Dopo il sondaggio realizzato con Helsana, sono stati attivati gruppi di lavoro interni per sviluppare misure specifiche in tema di prevenzione, salute mentale e gestione dello stress. Le giornate formative SUVA e le iniziative legate alla mobilità attiva restano parte integrante del nostro approccio.

Investiamo con continuità nello sviluppo delle competenze. Nel biennio 2023–2024 sono stati potenziati i percorsi formativi per quadri, con focus sulla conduzione, sul feedback e sulla gestione dei conflitti. L'adozione di strumenti digitali come IVU.pad ha ampliato l'accesso alla formazione e migliorato la comunicazione interna.

Sosteniamo l'efficienza energetica e la produzione da fonti rinnovabili. I nuovi impianti fotovoltaici previsti sul tetto del nuovo deposito-officina a Riazzino accompagnano il progetto di elettrificazione della Linea 1, mentre la centrale a cippato di Locarno continua a coprire una parte significativa del fabbisogno termico. La digitalizzazione dei sistemi di monitoraggio energetico ha migliorato la gestione dei consumi.

Garantiamo occupazione stabile e condizioni di lavoro eque, attrattive e inclusive. Il numero di collaboratori è in crescita, così come la partecipazione ai programmi AUP (Attività di utilità pubblica). Sono stati introdotti nuovi strumenti per la valutazione delle performance e l'eventuale erogazione di complementi salariali. L'ambiente di lavoro si è arricchito anche grazie a nuovi benefit e opportunità di conciliazione lavoro/famiglia.

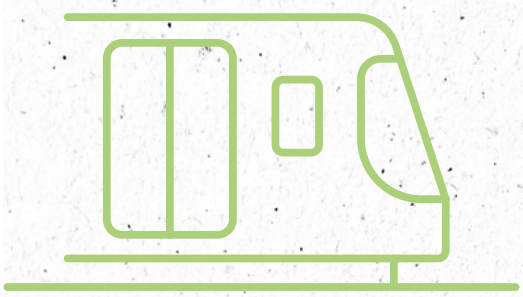
Ci impegniamo per un'organizzazione inclusiva e accessibile. L'analisi della parità salariale ha confermato l'assenza di disparità statisticamente significative. Il ruolo dell'operatrice sociale nel percorso AUP è stato rafforzato, e proseguono gli interventi infrastrutturali per l'adeguamento delle stazioni alla Legge disabili (LDis).

Contribuiamo allo sviluppo sostenibile del territorio. Il progetto del nuovo centro eventi di Camedo e la valorizzazione del treno storico rafforzano il legame tra mobilità e identità locale. L'introduzione dei nuovi treni Stadler, accessibili e multifunzionali, migliora l'esperienza di viaggio e promuove l'inclusione.

Ottimizziamo l'uso delle risorse e limitiamo l'impatto ambientale delle attività. Sono state potenziate la raccolta differenziata e la digitalizzazione dei flussi documentali, con una forte riduzione dell'uso di carta. Il progetto biodiversità avviato lungo la linea ferroviaria contribuisce alla conservazione degli ecosistemi e promuove una manutenzione compatibile con la natura.

Progetti per una mobilità sostenibile

Lo sviluppo di una mobilità pubblica moderna, inclusiva e a basso impatto ambientale passa anche attraverso la realizzazione di progetti concreti, capaci di trasformare la strategia aziendale in risultati tangibili.
Nel biennio 2023–2024, FART ha avviato o consolidato una serie di interventi strutturali e operativi che interessano diversi ambiti: dal rinnovo della flotta e delle infrastrutture all'adeguamento dei servizi per una maggiore accessibilità, fino alla valorizzazione degli spazi ferroviari in chiave territoriale e culturale.
Questi progetti rappresentano una risposta concreta agli obiettivi di sostenibilità dell'azienda.



Nuovi treni Stadler

L'introduzione dei nuovi treni risponde all'obiettivo di migliorare l'esperienza di viaggio, garantendo maggiore accessibilità, efficienza e comfort. I convogli offrono ambienti accessibili, spazi per famiglie e biciclette, più posti a sedere e sistemi informativi digitali aggiornati in tempo reale.

Transizione elettrica della flotta autobus

Il progetto di elettrificazione della Linea 1 (Losone–Gordola), sostenuto da UFT e SUPSI, rappresenta una tappa chiave nel percorso di decarbonizzazione. L'entrata in servizio dei primi cinque autobus elettrici è prevista per il 2027, in concomitanza con la messa messa in servizio del nuovo deposito e officina e dell'impianto fotovoltaico a Riazzino.

Digitalizzazione come leva trasversale

Progetti come IVU.pad, l'introduzione della gestione documentale digitale e la revisione dell'architettura IT aziendale contribuiscono a rendere i servizi più efficienti, accessibili e sostenibili. La digitalizzazione è una condizione abilitante per molti altri progetti, facilitando la comunicazione interna, la pianificazione e l'interazione con l'utenza.

Adeguamento delle fermate alla Legge disabili (LDis)

Prosegue l'impegno di FART per garantire accessibilità a tutti. Gli interventi di adeguamento delle fermate includono marciapiedi ribassati, percorsi tattili e accessi facilitati, per assicurare l'autonomia e la sicurezza dei passeggeri con mobilità ridotta.

Centro eventi di Camedo

Nell'ambito della riqualificazione dell'area di confine e del rilancio del turismo ferroviario, è stato approvato il progetto di demolizione e ricostruzione del buffet della stazione di Camedo. Il nuovo stabile, realizzato secondo criteri di sostenibilità, ospiterà attività culturali, scolastiche e promozionali legate al territorio.

Sostenibilità ambientale

Essere un'azienda di trasporto pubblico significa contribuire quotidianamente alla riduzione del traffico motorizzato privato, grazie a un'offerta che favorisce la mobilità collettiva, la coesione territoriale e la transizione ecologica. Siamo però consapevoli che questo ruolo intrinseco non è sufficiente: la sostenibilità ambientale richiede uno sforzo proattivo, continuo e trasversale, integrato nella cultura aziendale e nei processi operativi. Le azioni intraprese sono coerenti con gli obiettivi strategici aziendali e con gli SDG selezionati, in particolare quelli legati all'energia pulita, alle città sostenibili e al consumo responsabile. Per questo, concentriamo il nostro impegno su tre ambiti di intervento:

- **la produzione di energia rinnovabile**
- **il coinvolgimento dei collaboratori nella mobilità sostenibile**
- **la progressiva decarbonizzazione della flotta**

Produzione di energia innovabile: fotovoltaico a Riazzino

È proseguita la pianificazione dell'impianto fotovoltaico presso il nuovo deposito e officina di Riazzino. Il progetto, avviato a partire dallo studio di fattibilità condotto dalla Società elettrica Sopracenerina (SES), prevede di dotare lo stabile di una copertura fotovoltaica integrata, con una produzione stimata superiore a 270'000 kWh/anno.

L'energia prodotta servirà in parte al fabbisogno interno del sito e in parte all'alimentazione dei futuri mezzi elettrici. L'infrastruttura avrà un ruolo chiave nel sostenere la transizione energetica aziendale, anche in vista del progressivo ampliamento della flotta a basse emissioni. I lavori di posa dell'impianto fotovoltaico sono previsti entro il 2026, in parallelo alla conclusione delle opere principali del nuovo complesso.

Mobilità sostenibile e coinvolgimento dei collaboratori

Promuovere la sostenibilità ambientale significa anche valorizzare il contributo quotidiano dei collaboratori. In questi anni abbiamo sviluppato una serie di misure per incentivare comportamenti virtuosi e ridurre l'impronta ambientale degli spostamenti casa-lavoro. Tra le principali iniziative:

- **il telelavoro regolamentato**, che consente al personale con mansioni compatibili di lavorare da remoto fino a due giorni alla settimana

Quantità al 31.12.2024

AG per collaboratori	204
AG per coniugi e figli 6-25	53
Metà- prezzo collaboratori	56
Metà – prezzo coniugi e figli 16-25 / Carta junior	42
Totale	**355**

- **il rilascio agevolato di abbonamenti** per il trasporto pubblico a favore dei collaboratori e dei loro familiari (AG, metà-prezzo, carte junior)
- la **promozione della mobilità lenta**, attraverso partnership con progetti come Velospot (bike sharing) e Bikecoin (incentivo aziendale mensile)

Queste misure, oltre a generare un impatto ambientale positivo, contribuiscono al benessere dei collaboratori, al miglioramento del clima aziendale e alla diffusione di una cultura della sostenibilità.

Transizione energetica della flotta autobus

La decarbonizzazione della flotta autobus rappresenta uno degli obiettivi più importanti della nostra strategia ambientale. Il percorso è stato avviato già nel 2020, con l'introduzione di autobus Euro 6 a tecnologia mild hybrid, in seguito all'analisi condotta con SUPSI. Grazie a questi mezzi, è stato possibile ridurre sensibilmente i consumi e le emissioni. A partire dal 2021 abbiamo inoltre avviato, con il supporto dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT), il progetto PVxTutt'elettrico, in collaborazione con SUPSI, Protoscar e AMSA. Lo studio ha confermato la fattibilità della transizione elettrica su alcune linee urbane.

Il progetto prevedeva inizialmente l'introduzione di 5 autobus elettrici sulla Linea 1 (Losone–Gordola) entro dicembre 2024. Tuttavia, a causa dei ritardi nella realizzazione del nuovo deposito di Riazzino, la messa in servizio dei veicoli è stata posticipata all'inizio del 2027. I preparativi per l'infrastruttura di ricarica e per l'adattamento operativo sono comunque in corso, così da garantire una transizione efficiente e sostenibile.

Nuovi treni

Nell'ambito del rinnovo della flotta ferroviaria, sono inoltre in fase di introduzione i nuovi treni Stadler, più efficienti dal punto di vista energetico, accessibili e dotati di tecnologie aggiornate per migliorare il comfort e la qualità del viaggio.

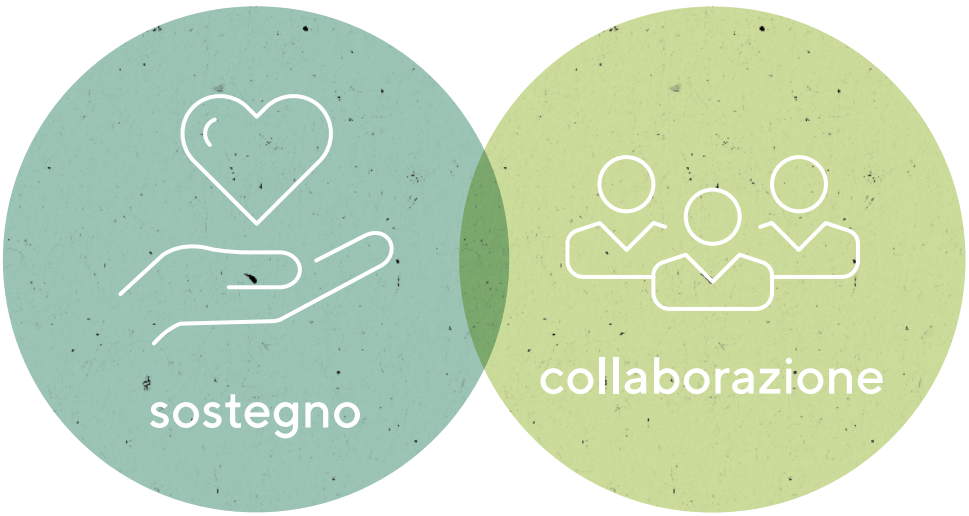
Sostenibilità economica

La sostenibilità economica rappresenta uno degli assi portanti della nostra strategia d'impresa, in equilibrio con le dimensioni sociale e ambientale. Il nostro impegno si concretizza nella capacità di garantire la continuità del servizio e lo sviluppo dell'azienda in modo efficiente, trasparente e responsabile, nel rispetto delle disposizioni previste dalla Legge federale sul trasporto di viaggiatori (LTV).

L'attività di trasporto pubblico, ferroviario e su strada, è regolata da concessioni federali che prevedono l'erogazione di servizi economicamente sostenibili e compatibili con la pianificazione territoriale e la protezione dell'ambiente. I nostri ricavi derivano principalmente dalla vendita dei titoli di trasporto e dai contributi pubblici che coprono i costi non coperti dal mercato.

Nel biennio 2023–2024 abbiamo mantenuto una rete stabile di collegamenti e un volume significativo di chilometri percorsi, a fronte di una leggera flessione negli introiti da trasporto rispetto al picco post-pandemico del 2022. I contributi pubblici si sono confermati fondamentali per sostenere il servizio, in un contesto economico segnato dall'aumento dei costi operativi e dall'evoluzione della domanda di mobilità.

Il valore aggiunto generato dall'azienda continua a rappresentare un contributo importante per l'economia locale e per il benessere collettivo. Oltre alla remunerazione diretta del personale, le risorse distribuite sostengono fornitori, enti pubblici e progetti territoriali, alimentando un circolo virtuoso di impatto economico e sociale.



Oggetto	Data scadenza concessione
Linee bus (trasporto viaggiatori autobus)	12.2026
Linea ferroviaria Locarno – Camedo (trasporto viaggiatori ferrovia)	12.2031
Linea ferroviaria Locarno – Camedo (costruzione ed esercizio infrastruttura ferroviaria)	12.2071

	2023	2024
Km percorsi	3'812'946	3'832'379
Ricavi di trasporto	CHF 10'077'858	CHF 12'643'908
Indennità enti pubblici	CHF 35'497'287	CHF 32'058'343

Creazione valore aggiunto in milioni di franchi	2023	2024
Ricavi da trasporto	10.1	12.6
Indennità enti pubblici	35.5	32.1
Servizi a favore di terzi	0.7	1.2
Ricavi estranei e straordinari	2.4	1.6
Ricavi finanziari	0.1	0.3
Altri ricavi	0.8	0.8
Totale dei ricavi	**49.6**	**48.6**
Costi operativi (tutto tranne costi del personale)	18.3	16.2
Valore aggiunto creato	**31.3**	**32.4**

Promozione del trasporto pubblico

Promuovere l'uso del trasporto pubblico è una missione che va oltre l'erogazione del servizio: significa sostenere un modello di mobilità sostenibile, inclusiva e accessibile. FART contribuisce attivamente alla promozione dell'offerta attraverso la propria partecipazione alla Comunità tariffale Arcobaleno (CTA) e mediante iniziative proprie, in sinergia con le realtà turistiche e istituzionali del territorio.

Nel biennio considerato, sono proseguite le azioni di incentivo all'utilizzo del trasporto pubblico anche tra il personale aziendale e i loro familiari, con l'offerta di abbonamenti a condizioni agevolate e l'ampliamento dei benefit legati alla mobilità. Particolare attenzione è stata dedicata alla comunicazione verso l'utenza, anche attraverso investimenti in marketing, partnership con enti locali e partecipazione a campagne cantonali.

	2023	2024	variazione
Passeggeri linee bus urbane	5'247'653	5'529'669	+5.4%
Passeggeri linee bus regionali	1'722'114	1'842'869	+7.0%
Passeggeri ferrovia	542'822	559'291	+3.0%
Budget marketing dedicato alla promozione (al netto del contributo versato alla CTA)	456'015	294'165	-35.5%

Collaborazione con il territorio e distribuzione del valore aggiunto

Il legame con il territorio è parte integrante della nostra identità. La nostra attività genera un valore aggiunto significativo, che viene in larga parte redistribuito sotto forma di stipendi, contributi sociali, imposte e acquisti da fornitori locali. A ciò si aggiungono le collaborazioni con istituzioni culturali, associazioni, eventi locali e progetti speciali.

Nel corso del 2024 si è concluso con successo l'anno di celebrazioni per **il centenario della Vigezzina-Centovalli**, una delle tratte ferroviarie più spettacolari d'Europa. A partire dal 25 novembre 2023, un ricco calendario di eventi ha coinvolto migliaia di partecipanti lungo l'arco di dodici mesi, con l'obiettivo di valorizzare lo storico percorso da Locarno a Domodossola. Le celebrazioni hanno incluso la presenza in tre musei di rilievo – il Museo dei Trasporti di Lucerna, la Swissminiatur e il Museo delle Centovalli di Intragna – oltre a iniziative originali come il libro commemorativo "100 anni Centovallina", una caccia al tesoro interattiva in collaborazione con la RSI, un francobollo speciale, un documentario dedicato e due treni esperienziali (didattico e del gusto).

Nel 2024, il sito vigezzinacentovalli.com è stato completamente rinnovato, offrendo una piattaforma digitale moderna, interattiva e accessibile da ogni dispositivo, con nuove funzionalità per creare itinerari personalizzati e valorizzare l'esperienza di viaggio.

Queste iniziative hanno rafforzato il legame con la popolazione, generando un impatto culturale, turistico ed economico tangibile. La celebrazione del centenario ha rappresentato un'occasione unica per raccontare il valore storico della linea, rinnovando al tempo stesso l'immagine aziendale e il senso di appartenenza alla comunità.

Distribuzione valore aggiunto in milioni di franchi	2023	2024
Al personale (stipendi, oneri sociali, benefit)	27.3	27.8
Ai finanziatori (oneri finanziari)	0.2	0.4
All'ente pubblico (imposte dirette)	0.1	0.1
All'azienda stessa (utile capitalizzato)	1.0	2.8
Valore aggiunto distribuito	**28.6**	**31.1**

Sostenibilità sociale

Con oltre 250 collaboratori FART si conferma come uno dei principali datori di lavoro del Locarnese e Valli. La forza lavoro è distribuita su più sedi e profili professionali, tra cui personale viaggiante, conducenti, manutentori, tecnici e collaboratori amministrativi.
La nostra politica del personale si fonda sul rispetto, l'equità e la valorizzazione delle competenze. Particolare attenzione è dedicata alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, orientato al benessere, alla sicurezza e allo sviluppo professionale.
Proseguono gli interventi su diversi ambiti strategici della politica del personale, riassunti nella tabella seguente:

Ambito	Azioni principali
Parità salariale	Verifica indipendente tramite metodologia Logib, con esito positivo confermato
Valutazione del personale	Estensione del processo di valutazione a più livelli dell'organizzazione
Complementi salariali	Introduzione di riconoscimenti mirati per responsabilità e performance
Inclusione e reinserimento	Collaborazione con programmi di utilità pubblica e percorsi di integrazione sociale
Coinvolgimento interno	Attività del gruppo di rappresentanza, momenti di dialogo strutturato con i settori

	31.12.2023	31.12.2024
Numero dipendenti alla data di bilancio, con contratto a tempo indeterminato	**256**	**256**
di cui con contratto al 30%	**1**	**1**
Uomini	0	0
Donne	1	1
di cui con contratto al 50%	**1**	**1**
Uomini	0	0
Donne	1	1
di cui con contratto al 55%	**1**	**1**
Uomini	1	1
Donne	0	0
di cui con contratto al 60%	**2**	**2**
Uomini	0	0
Donne	2	2
di cui con contratto al 70%	**1**	**1**
Uomini	0	0
Donne	1	1
di cui con contratto all'80%	**3**	**3**
Uomini	1	1
Donne	2	2
di cui con contratto al 100%	**247**	**247**
Uomini	228	230
Donne	19	17
Numero dipendenti alla data di bilancio, con contratto a tempo determinato (apprendisti)		
di cui con contratto al 100%	**3**	**1**
Uomini	1	0
Donne	2	1
Equivalenti a tempo pieno (anno)	**251,25**	**252,65**

Programmi di Attività di utilità pubblica

Dal 2021 FART partecipa con continuità al programma cantonale AUP, offrendo a persone temporaneamente escluse dal mercato del lavoro l'opportunità di svolgere un'attività qualificante all'interno dell'azienda. I collaboratori inseriti nel programma AUP svolgono mansioni semplici ma essenziali, che contribuiscono al buon funzionamento dei servizi. Tra le principali attività assegnate nel biennio 2023–2024 si segnalano:

- **operazioni di disinfezione quotidiana degli autobus al capolinea**
- **supporto al conteggio dei passeggeri sui treni**
- **incarichi di pulizia e supporto logistico presso il futuro deposito di Riazzino**
- **attività di archiviazione e gestione documentale presso il segretariato**

	2023	2024
Numero utenti (in persone-anno)	21	14
Assunti da FART con contratto a tempo indeterminato	2	1
Assunti da altre aziende	2	0

Operatore sociale in azienda

Dal 2021, FART ha rafforzato il proprio impegno sociale assumendo un'operatrice sociale al 50%, incaricata di seguire i collaboratori inseriti nei programmi AUP. Il suo ruolo è determinante per accompagnare ogni persona lungo il percorso professionale, aiutandola a valorizzare le proprie competenze e a ritrovare un orientamento nel mondo del lavoro.
L'operatrice offre un affiancamento costante, definisce obiettivi individuali, facilita l'integrazione nei team e svolge un'importante funzione di mediazione e supporto psicologico. Grazie alla sua presenza, il programma AUP ha potuto consolidarsi come strumento efficace di inclusione sociale e occupazionale.

Tecnologia in movimento

Il 73,4% dei nostri collaboratori è rappresentato da personale viaggiante, per il quale è fondamentale mantenere un canale di comunicazione continuo ed efficiente. In quest'ottica, nel 2020 è stato avviato il progetto IVU.pad, che ha permesso di dotare ogni collaboratore viaggiante di una postazione di lavoro digitale personale. I vantaggi emersi fin dai primi mesi di utilizzo sono molteplici:

- Riduzione del materiale cartaceo e conseguente risparmio
- Accesso immediato ai documenti di lavoro (piani turni guida, manuali e moduli)
- Digitalizzazione dei principali processi operativi (pianificazione turni, segnalazioni, comunicazioni)
- Comunicazione in tempo reale bidirezionale con l'azienda
- Trasmissione istantanea di ordini di servizio, richieste di modifica e conferme turno
- Riduzione della comunicazione telefonica interna
- Ottimizzazione della gestione di vacanze, modifiche e sostituzioni
- Possibilità di visualizzare in tempo reale le attività svolte da ogni dipendente
- Coinvolgimento attivo dei collaboratori nella fase di test e implementazione
- Riduzione dell'impatto ambientale grazie al ridotto uso di carta
- Maggiore sicurezza e tracciabilità dei dati e delle attività operative

Accessibilità e adeguamento delle stazioni

FART si impegna da anni per garantire un servizio accessibile a tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni fisiche o cognitive. In quest'ottica, prosegue l'adeguamento delle infrastrutture ferroviarie ai requisiti della Legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (LDis).

Nel biennio 2023–2024 sono stati eseguiti diversi interventi di adattamento delle stazioni e fermate, finalizzati a migliorare l'accessibilità, la sicurezza e l'autonomia nella mobilità. Tra le misure realizzate: l'abbassamento dei marciapiedi, l'installazione di segnaletica tattile e l'adeguamento degli accessi alle normative in vigore.

Questi interventi si inseriscono in una visione di trasporto pubblico inclusivo e orientato al futuro, in grado di rispondere ai bisogni di tutte le categorie di utenti, in particolare le persone con disabilità, gli anziani e le famiglie con bambini.

Formazione continua

La formazione continua rappresenta un pilastro fondamentale della politica del personale e un investimento strategico per la crescita dell'organizzazione. Nel corso del 2023, sulla base delle indicazioni raccolte dai quadri aziendali, è stata condotta un'analisi sistematica dei bisogni formativi. L'analisi ha preso in considerazione diversi aspetti, tra cui l'efficienza dei processi, l'efficacia degli interventi e il loro contributo al miglioramento della comunicazione interna. I risultati emersi hanno confermato il valore della formazione come leva strategica per lo sviluppo organizzativo. Sulla base di queste evidenze, sono state pianificate e avviate nuove attività formative, con un focus mirato sul rafforzamento delle competenze nella gestione dei collaboratori.

In particolare, i quadri sono stati coinvolti in percorsi strutturati dedicati a:

- potenziare le capacità di conduzione dei team
- migliorare la comunicazione attraverso il feedback
- gestire in modo costruttivo i conflitti
- riconoscere e valorizzare i talenti nei gruppi di lavoro

Commissione del personale

La Commissione del personale (CoPe) rappresenta un importante strumento di partecipazione e di dialogo tra collaboratori e Direzione. È istituita a difesa dei diritti del personale, con l'obiettivo di mantenere un buon clima aziendale, promuovere una politica del personale orientata al futuro e accrescere la soddisfazione sul posto di lavoro.
La CoPe è regolata da un documento allegato al Contratto collettivo di lavoro (CCL) e svolge un ruolo attivo nel tutelare, sorvegliare e valorizzare le condizioni di lavoro. Le sue attività sono finalizzate alla costruzione di relazioni eque, condivise e improntate alla ricerca di soluzioni equilibrate.
La Commissione è l'interlocutrice diretta della Direzione su tutte le questioni relative al personale. Le sedute congiunte si svolgono con cadenza trimestrale, mentre quelle interne alla CoPe hanno luogo ogni due mesi. Questi momenti di confronto rappresentano un canale efficace per affrontare e risolvere tempestivamente i problemi sollevati dai collaboratori, contribuendo a una cultura organizzativa basata sulla trasparenza e sul coinvolgimento.

Contratto collettivo di lavoro

Il Contratto collettivo di lavoro (CCL) regola i rapporti tra azienda e collaboratori, definendo diritti, doveri e condizioni di impiego. È uno strumento essenziale per garantire un equilibrio tra gli interessi delle parti e per costruire relazioni professionali solide e rispettose.
Nel 2025 è stato avviato il processo di revisione del CCL, con l'obiettivo di introdurre un nuovo testo contrattuale in vigore dal 1° gennaio 2026. Il lavoro di aggiornamento coinvolge la Direzione, la Commissione del personale e le rappresentanze sindacali, in un'ottica di dialogo e di concertazione.
L'intento è quello di rendere il contratto sempre più aderente alla realtà operativa e alle nuove esigenze del personale, tenendo conto dei cambiamenti normativi, organizzativi e sociali. La revisione si inserisce in un percorso più ampio di modernizzazione delle pratiche HR e di rafforzamento della cultura aziendale.

Valutazione del personale e complementi salariali

Il sistema di valutazione del personale è entrato in vigore il 1° luglio 2020. È stato sviluppato con il coinvolgimento dei quadri aziendali e della Commissione del personale, in coerenza con la visione, la missione e i valori di FART.
Questo strumento consente di far emergere i punti di forza e le aree di miglioramento, offrendo una base strutturata per la crescita individuale e collettiva. La valutazione è inoltre collegata all'articolo 70 del Contratto collettivo di lavoro, che prevede la possibilità di riconoscere complementi salariali in funzione del livello raggiunto.
Attraverso un processo costante e partecipato, la valutazione mira a:

- sviluppare competenze professionali e qualità personali
- stimolare l'apprendimento e l'applicazione dei valori aziendali
- diffondere la cultura aziendale
- promuovere programmi formativi mirati
- favorire la crescita dei collaboratori
- individuare e valorizzare i talenti
- migliorare la qualità del lavoro a vantaggio di tutti: collaboratori, azienda e utenti

Campagne a favore della salute

La salute dei collaboratori e delle collaboratrici è una priorità per FART, non solo in termini di prevenzione degli infortuni ma anche come elemento essenziale di benessere personale e qualità del lavoro. Per questo l'azienda promuove una serie di iniziative volte a sostenere uno stile di vita sano, prevenire i rischi e rafforzare la cultura della cura di sé.

Nel 2021 sono state proposte giornate formative in collaborazione con SUVA, focalizzate sulla prevenzione degli infortuni professionali ed extraprofessionali. Nel 2022, grazie a un sondaggio realizzato in collaborazione con Helsana nell'ambito della campagna "Condurre sano, lavorare sano", è stato possibile raccogliere informazioni preziose sul clima aziendale e individuare le principali aree di miglioramento legate alla salute psicofisica.

A partire dal 2025, sulla base dei risultati emersi, sono stati attivati gruppi di lavoro tematici incaricati di sviluppare e attuare misure concrete. Le attività previste includono momenti formativi, promozione di pratiche salutari nella quotidianità lavorativa e rafforzamento delle competenze dei quadri nella gestione della salute organizzativa.

Tra le iniziative permanenti già attive, si segnalano inoltre:

- **la promozione della mobilità lenta e del bike sharing**
- **le agevolazioni per il trasporto pubblico a favore dei collaboratori e delle loro famiglie**
- **il supporto a programmi cantonali di promozione della salute sul posto di lavoro**

Benefits e riconoscimenti

FART si impegna a offrire un ambiente di lavoro attrattivo, che valorizzi l'impegno delle persone e sostenga l'equilibrio tra vita professionale e privata. Oltre al rispetto delle condizioni contrattuali previste dal CCL, l'azienda propone numerosi benefit che contribuiscono al benessere e alla motivazione del personale. L'azienda riconosce l'importanza di valorizzare il merito e la professionalità. In questo senso, sono stati introdotti complementi salariali legati ai risultati della valutazione del personale, in linea con quanto previsto dal Contratto collettivo. Questa misura è volta a incentivare la qualità del lavoro e a promuovere una cultura della responsabilità condivisa.

2 benefits

Viaggi e cultura

Gratuità e riduzioni per i viaggi con il treno storico e per l'entrata al Museo dei trasporti di Lucerna.

8 benefits

Titoli di trasporto

Gratuità e riduzioni per il trasporto pubblico e turistico in Svizzera e all'estero.

9 benefits

Negozi e servizi

Riduzioni per acquisti nell'ambito dell'ottica, della telefonia, dei servizi per la persona, del fai da te, della ristorazione, delle assicurazioni, delle automobili e dell'abbigliamento e calzature.

4 benefits

Sport e fitness

Riduzioni per abbonamenti a centri sportivi e balneari, personal trainer, mobilità lenta.

Riconoscimenti, certificazioni e label

Certificato per l'ambiente 2022

In qualità di punto di raccolta di PET-Recycling Schweiz, nel 2022 abbiamo raccolto complessivamente 72 kilogrammi di bottiglie per bevande in PET. Grazie a questo risultato è stato possibile realizzare i seguenti risparmi a favore dell'ambiente: circa 216 kilogrammi di gas a effetto serra, circa 68 litri di petrolio.

Analisi della parità salariale

Tutti i calcoli sono stati effettuati utilizzando il modello di analisi standardizzato della Confederazione (Logib). L'analisi si basa sul guadagno totale standardizzato a tempo pieno per 233 dipendenti, di cui 22 donne (9,4%) e 211 uomini (90,6%), nel mese di riferimento febbraio 2021.
In media, le donne guadagnano il 4,9% in meno rispetto agli uomini. Tuttavia, tenendo conto delle differenze relative alla qualificazione individuale e alle caratteristiche del posto di lavoro, la differenza residua si riduce allo 0,4%. Questa differenza non è statisticamente significativa, il che indica che non sussistono disparità salariali inspiegabili tra donne e uomini in base al modello adottato. In altre parole, i risultati confermano l'equità salariale all'interno dell'organizzazione, secondo i criteri della Confederazione. Dati contestuali estratti dal report sull'analisi della parità salariale con lo strumento Logib.

Swisstainable committed 2021–2025

Partecipiamo al programma di sostenibilità Swisstainable del turismo svizzero e soddisfiamo i criteri per il livello indicato.

Indice dei contenuti GRI

GRI Standard	Descrizione	Commento, riferimento o pagina
GRI 101: Fondamenti	Principi di rendicontazione: metodologia seguita	6
GRI 102: Informativa generale	**Profilo dell'organizzazione**	
	102-1 Nome dell'organizzazione	1
	102-2 Prodotti e servizi	8–9
	102-3 Sede principale	2
	102-4 Sedi operative	8
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	8–9, 29
	102-8 Caratteristiche dei collaboratori	29
	102-12 Adozione di codici e principi esterni	36
	102-13 Partecipazione ad associazioni	36
	Strategia	
	102-14 Dichiarazione della Direzione	5, 16–17
	Etica e integrità	
	102-16 Valori, principi, standard e norme di condotta	11–15, 32–33
	Governance	
	102-18 Struttura di governance	vedi Rapporto di gestione
	Coinvolgimento degli stakeholder	
	102-40 Elenco stakeholder	6–7
	102-42 Principi identificazione stakeholder	6–7
	102-43 Modalità di coinvolgimento	6, 18
	102-44 Temi chiave e risposte	18–20, 24, 28

GRI Standard	Descrizione	Commento, riferimento o pagina
	Profilo del Report	
	102-45 Entità incluse	vedi Rapporto di gestione
	102-46 Definizione contenuti	vedi Rapporto di gestione
	102-47 Elenco temi materiali	20, 24, 28
	102-50 Periodo di rendicontazione	2023–2024
	102-51 Data pubblicazione precedente	Giugno 2023
	102-52 Periodicità	biennale
	102-53 Contatti	2 (marketing@centovalli.ch)
	102-54 Conformità GRI	6 (Opzione "GRI Referenced")
	102-56 Assurance esterna	6
GRI 200 Sostenibilità economica		
	201-1 Valore economico generato e distribuito	25–26
	201-4 Assistenza finanziaria pubblica	24–25
GRI 300: Sostenibilità ambientale		
	Produzione di energia rinnovabile, mobilità sostenibile, gestione emissioni	22–23

GRI 400 Sostenibilità sociale

403-5 Formazione su salute e sicurezza	12, 32, 34
403-6 Promozione della salute	12, 34
404-1 Ore medie formazione per dipendente	32 (14.7 ore)
404-2 Programmi aggiornamento competenze	32
404-3 Percentuale con valutazione performance	33 (100%)
102-41 Copertura da Contratti Collettivi	33