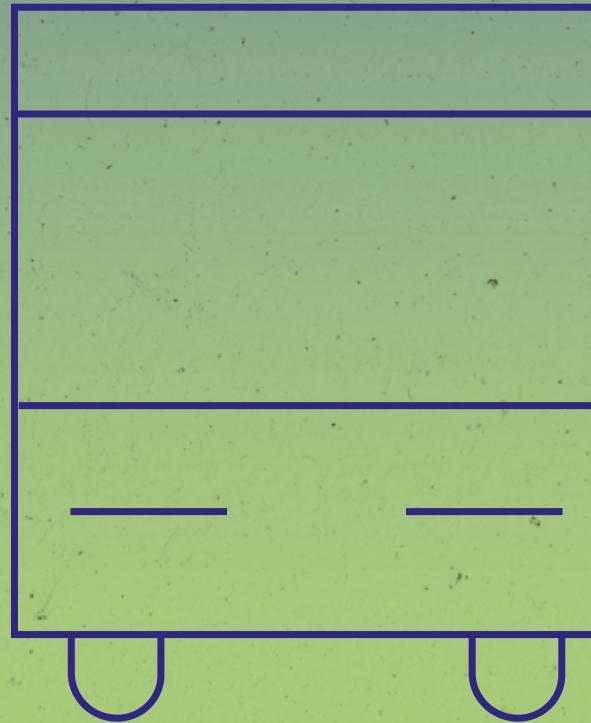




FART

Ferrovie
Autolinee
Regionali
Ticinesi



Rendiconto
di sostenibilità 2022



Fart

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

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

Sostenibilità ambientale

P. 24

Sostenibilità economica

P. 28

Sostenibilità sociale

P. 35

Riconoscimenti, certificazioni e label

P. 36

Indice dei contenuti GRI

La strategia di sostenibilità deve essere integrata nella strategia d'impresa affinché possa trovare la propria strada all'interno dell'organizzazione permeandone i processi, guidando il cambiamento e attivando la cultura della sostenibilità a tutti i livelli.

Saluto del Presidente

Care lettrici, cari lettori,

Il potenziamento dell'offerta di trasporto pubblico generato dall'apertura della galleria di base del Ceneri e dall'attuazione del Piano di agglomerato del Locarnese di terza generazione (PALOC -3) con l'orario 2021, ha dato avvio a un biennio estremamente dinamico per la nostra azienda. Ci siamo trovati confrontati con un'importante crescita strutturale e organizzativa che ci ha offerto l'opportunità di gestire il cambiamento in atto chinandoci anche su temi di importanza strategica. Abbiamo definito la nostra visione aziendale, ridefinito i nostri valori e aggiornato i nostri obiettivi strategici, sviluppando riflessioni e approfondimenti che ci hanno permesso di formalizzare la nostra politica aziendale e di avviare il processo di definizione della strategia di sostenibilità all'orizzonte 2030.

Il Rendiconto di sostenibilità 2022 è il frutto del lavoro svolto nel biennio appena trascorso ed è ispirato all'*Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile* e agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals SDGs). L'identificazione degli SDGs su cui focalizzare la nostra attenzione ci ha permesso di definire le tematiche rilevanti per la nostra azienda e di avviare il processo di integrazione della sostenibilità nella cultura aziendale e nella più ampia strategia d'impresa. Un'attenzione particolare è stata data anche al tema della rendicontazione.

Siamo orgogliosi di poter presentare in queste pagine i progressi fatti, con la consapevolezza che la sostenibilità è un percorso ed è un impegno concreto e durevole nei confronti di tutti i nostri portatori di interesse. Un impegno che onoreremo proseguendo nel percorso intrapreso per la definizione e la progressiva attuazione della nostra strategia di sostenibilità all'orizzonte 2030.

Avv. Paolo Caroni
Presidente del Consiglio di Amministrazione FART

Metodologia

Punto di partenza per la realizzazione del presente documento è stata l'analisi del contesto di riferimento a livello federale, cantonale e settoriale con un occhio di riguardo per il settore del trasporto pubblico e turistico. Grazie a una serie di workshop tematici, che hanno coinvolto la Direzione e tutti i Dipartimenti aziendali, è stato possibile identificare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) su cui focalizza-

re l'attenzione e le tematiche rilevanti per l'azienda. A livello di rendicontazione, si è scelto di seguire l'*Opzione GRI Referenced* per misurare in modo più efficace gli impatti economici, ambientali e sociali. Ci impegniamo a essere trasparenti nel dialogo con i nostri stakeholder e a valutare in modo obiettivo i nostri progressi in termini di impatto sociale, ambientale ed economico.

Coinvolgimento dei portatori di interesse

Questo rendiconto, che accompagna il rapporto di gestione 2022, vuole essere un primo passo verso una maggiore trasparenza a livello informativo e comunicativo ed è in-

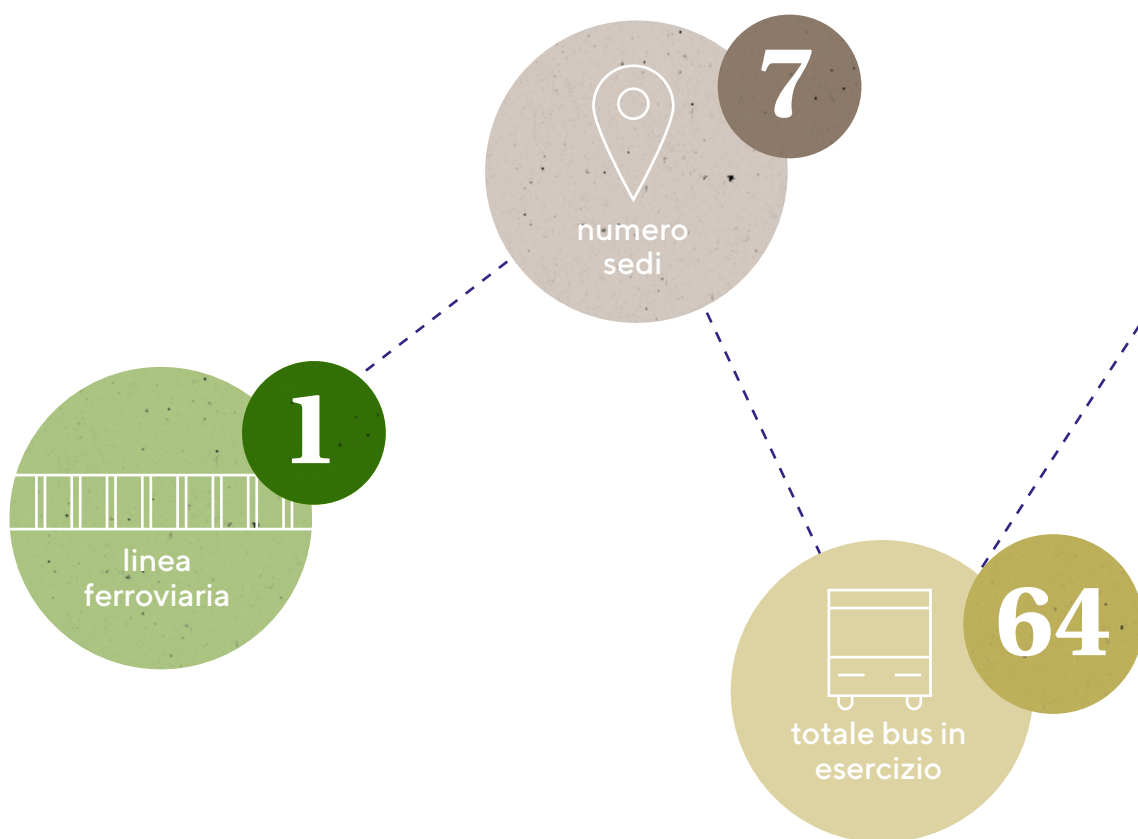
dirizzato a un ampio ventaglio di portatori di interesse, i cosiddetti "stakeholder", soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività della nostra azienda.

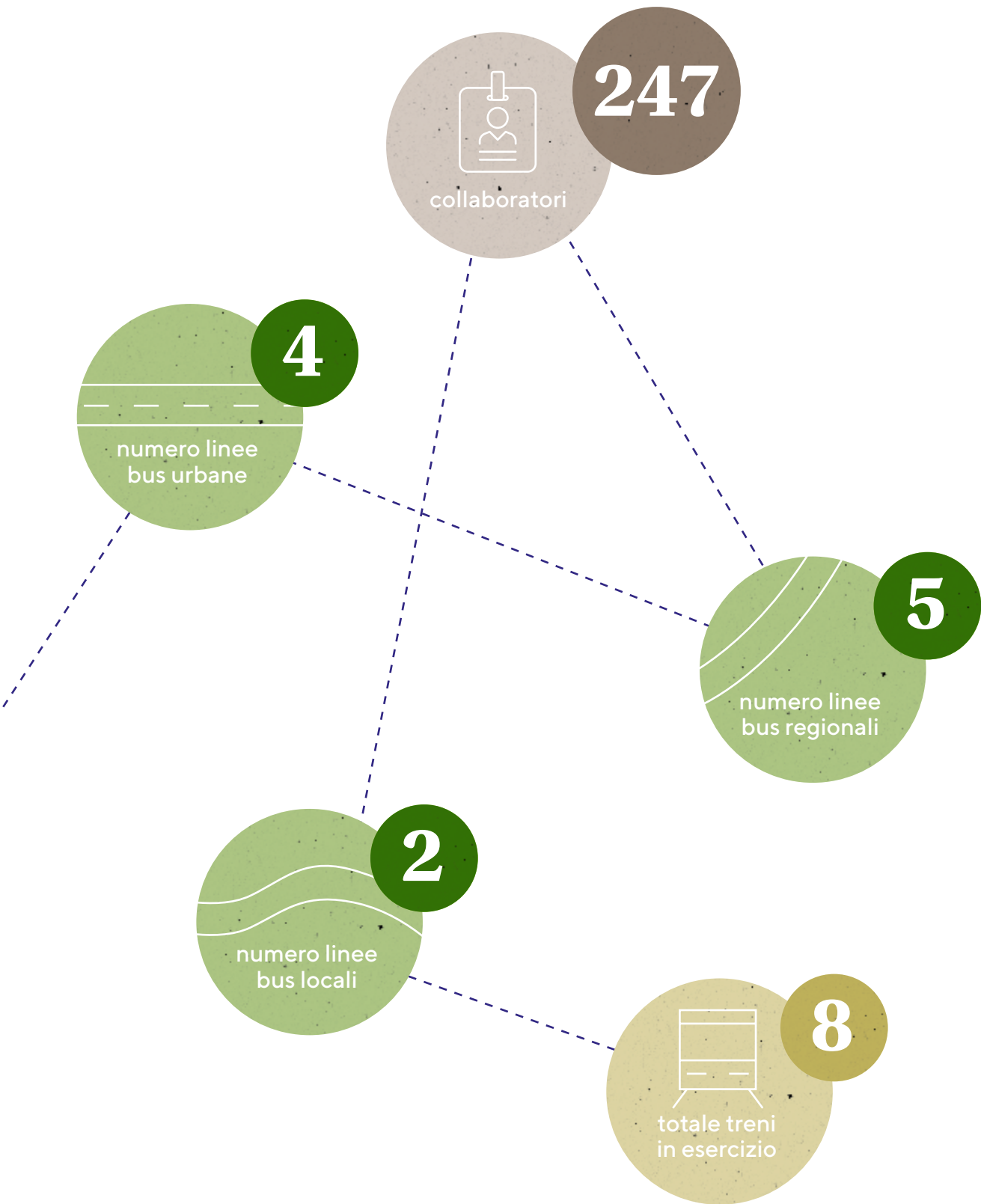


Chi siamo

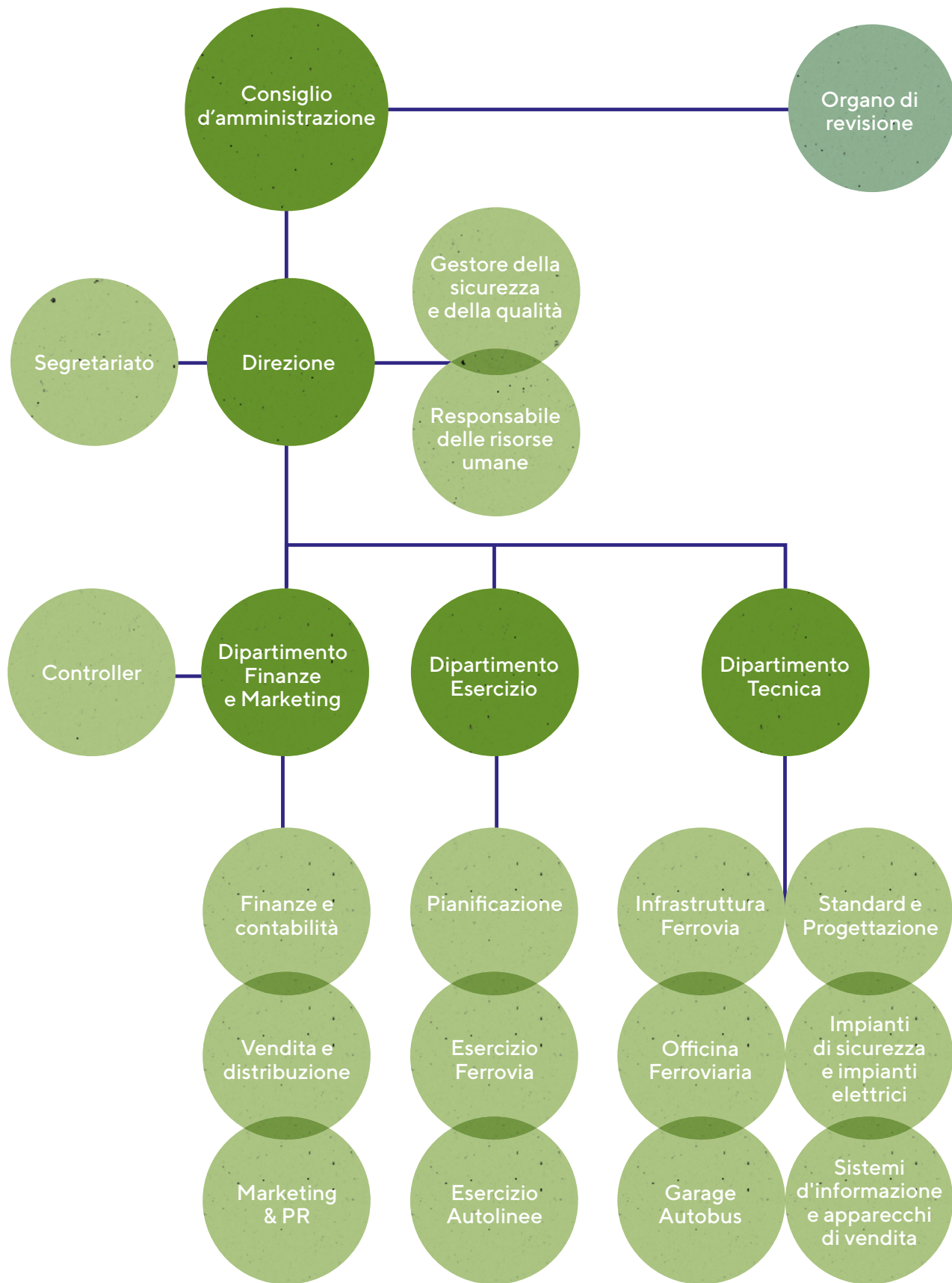
Siamo un'azienda pubblica di diritto privato costituita il 18 novembre 1909 con sede amministrativa a Locarno ed esercitiamo il trasporto di viaggiatori in base alle concessioni federali per la ferrovia a scartamento ridotto Locarno-Camedo e per le autolinee urbane e regionali nel Locarnese e valli. Siamo finanziati per due terzi attraverso contributi pubblici e

per il rimanente tramite gli introiti generati dal trasporto pubblico. 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.





Dati riferiti al 31.12.2022



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».

La nostra missione è stata aggiornata nel 2022, integrando la sostenibilità

Valori e politica aziendale



Sicurezza

Coerentemente con la nostra visione, la nostra missione e i nostri valori, ci impegniamo a:

- ➔ Garantire a collaboratori e partner un ambiente di lavoro salubre e sicuro per prevenire infortuni e malattie professionali, eliminando i pericoli e mitigando i rischi
- ➔ Aggiornarci tecnologicamente e mantenere in ottimo stato mezzi di trasporto e infrastruttura per garantire la sicurezza di passeggeri, collaboratori e partner
- ➔ Controllare i rischi derivanti dalle attività proprie e di terzi e dal contesto operativo dell'azienda
- ➔ Considerare i fattori umani durante la pianificazione, la gestione e i cambiamenti delle attività aziendali
- ➔ Consultare e facilitare la partecipazione dei collaboratori per le questioni riguardanti la sicurezza
- ➔ Proteggere dati sensibili e sistemi IT da attacchi informatici e da altri pericoli tramite protezioni tecniche e organizzative allo stato dell'arte



Sostenibilità

- ➔ Migliorare costantemente la produttività per ridurre la necessità di finanziamenti pubblici
- ➔ Proteggere l'ambiente contribuendo al potenziamento del trasporto pubblico, evitando lo spreco di risorse e riducendo l'impatto ambientale delle attività, degli edifici e della flotta aziendale
- ➔ Creare valore aggiunto per la comunità e per il territorio
- ➔ Favorire l'integrazione professionale e sociale
- ➔ Garantire pari opportunità professionali
- ➔ Valutare regolarmente le prestazioni dell'azienda, in particolare quelle relative a qualità, sicurezza e protezione ambientale
- ➔ Adeguare la politica aziendale in base alle prestazioni, alla strategia e ai cambiamenti del contesto; nonché comunicarla a tutti i collaboratori

Per la nostra azienda, la sicurezza, la qualità del servizio, l'innovazione e la protezione dell'ambiente sono elementi fondamentali, al pari di produttività e redditività, per garantire la sostenibilità delle nostre attività e per salvaguardare la continuità stessa dell'azienda.

La fase di sviluppo vissuta nell'ultimo biennio e le sfide che ci aspettano nell'immediato futuro, ci hanno stimolati a sviluppare ulteriormente la nostra visione strategica, ripensando i valori aziendali e formalizzando la nostra politica aziendale.



- ➔ Soddisfare le aspettative di committenti e utenti riguardo la qualità e la puntualità del servizio

- ➔ Migliorare costantemente le proprie prestazioni e il proprio sistema di gestione

- ➔ Garantire un'adeguata formazione continua ai collaboratori per garantire la qualità dei servizi e delle prestazioni erogati

- ➔ Conformarci ai requisiti giuridici e di altro tipo; in particolare quelli relativi alla sicurezza delle operazioni ferroviarie e delle autolinee, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla Legge sulla durata del lavoro, alla sicurezza informatica e alla protezione ambientale



- ➔ Promuovere la diffusione dei valori aziendali e una cultura aziendale orientata alla cordialità, al rispetto, alla responsabilità, alla puntualità, alla pulizia e alla sostenibilità

- ➔ Promuovere la collaborazione e il cameratismo tra collaboratori e tra i diversi settori aziendali

- ➔ Garantire il rispetto del codice etico

Codice etico di condotta

Entrato in vigore il 1° gennaio del 2018, il Codice etico di condotta rappresenta un patto importante tra l'azienda e i collaboratori. Come azienda, mettiamo a disposizione dei nostri collaboratori tutte le risorse, i mezzi e i processi che possono garantire il buon funzionamento dell'attività d'impresa e il benessere dei collaboratori stessi. Da parte sua, il personale si impegna ad assumere un comportamento eticamente corretto nei confronti dell'utenza, dell'impresa, delle colleghe e dei colleghi di lavoro. Il Codice si applica a tutto il personale e si concentra in particolare sulle relazioni con

i clienti definendo le linee guida a cui ispirarsi durante lo svolgimento delle proprie mansioni e contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale ispirata alla nostra visione, alla nostra missione e ai nostri valori aziendali.

L'attitudine dei dipendenti ha un impatto diretto sul clima di lavoro e sull'immagine dell'azienda. Il rispetto del Codice etico è dunque un primo importante passo per garantire un ambiente di lavoro sostenibile e per preservare e accrescere la reputazione e l'immagine della nostra azienda.



Comitato etico di condotta

Il Codice etico deve seguire la naturale evoluzione del contesto economico, sociale e ambientale in cui operiamo e necessita pertanto di un processo di revisione e adattamento costante nel tempo. A tal fine, la nostra azienda ha istituito un Comitato etico di condotta che si riunisce almeno due volte all'anno oppure su richiesta di almeno tre membri.

I suoi compiti sono quelli di analizzare le statistiche relative ai casi di reclamo da parte della clientela, di monitorare il clima aziendale, di favorire lo scambio e il dialogo con i collaboratori sull'applicazione del Co-

dice etico di condotta, di organizzare momenti formativi per i dipendenti sul Codice e di aggiornare il Codice stesso.

monitorare

analizzare

attuare misure
migliorative

favorire
lo scambio

Sostenibilità e strategia d'impresa

La strategia di sostenibilità deve essere integrata nella strategia d'impresa affinché possa trovare la propria strada all'interno dell'organizzazione permeandone i processi, guidando il cambiamento e attivando la cultura della sostenibilità a tutti i livelli organizzativi.

Per integrare la sostenibilità nella più ampia strategia d'impresa, abbiamo agito a più livelli:

- ➔ definizione della visione aziendale
- ➔ aggiornamento della missione aziendale
- ➔ aggiornamento dei valori aziendali
- ➔ formalizzazione della politica aziendale
- ➔ integrazione della sostenibilità negli obiettivi strategici

Lo schema evidenzia l'integrazione della sostenibilità negli obiettivi strategici. Gli obiettivi di responsabilizzazione del personale, di formazione continua e di garanzia delle pari opportunità sono stati integrati nell'obiettivo strategico 5, mentre gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza energetica e di riduzione delle emissioni sono stati integrati nell'obiettivo strategico 6.

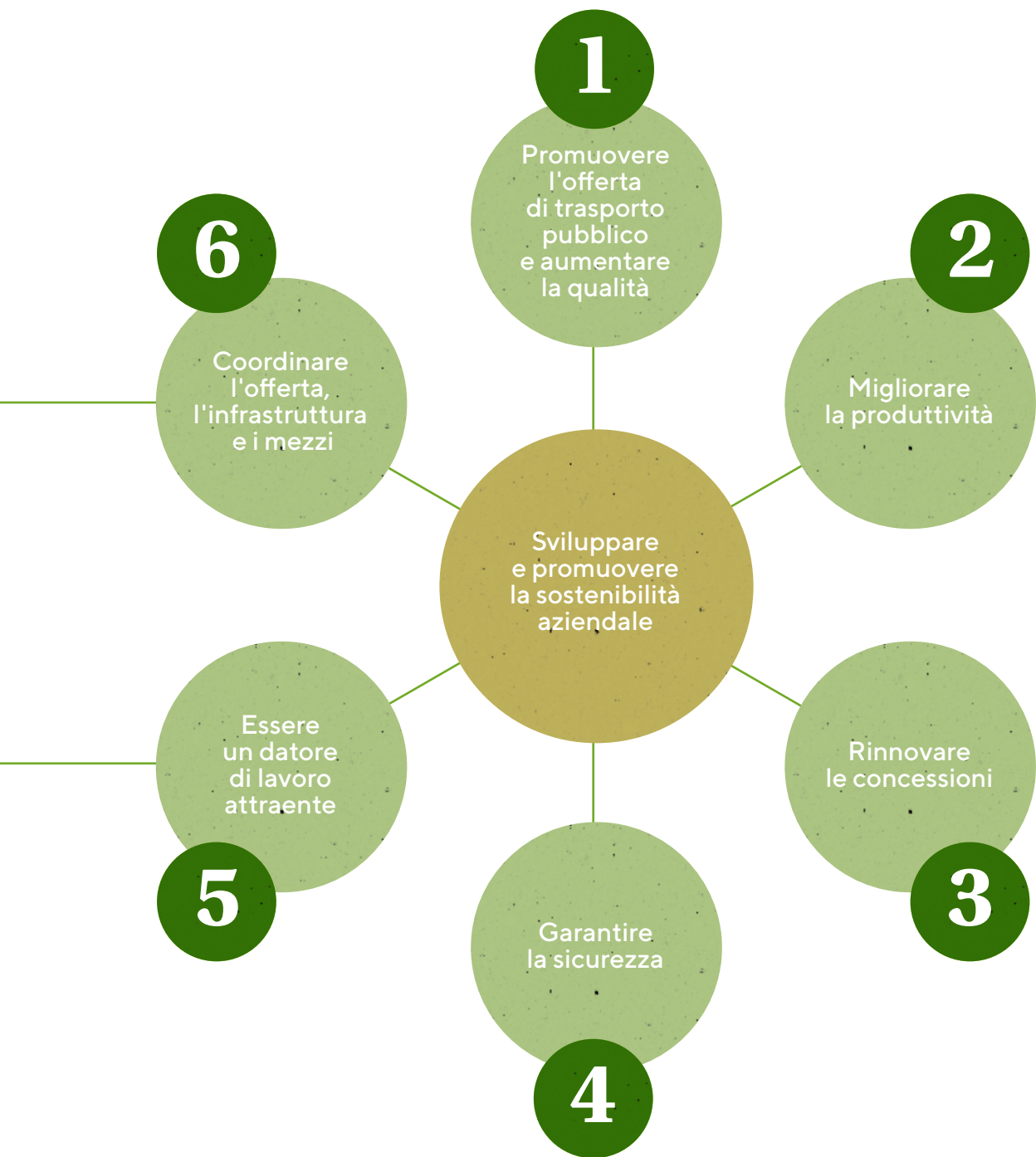
Migliorare l'efficienza energetica

Contribuire alla riduzione delle emissioni

Responsabilizzare il personale

Offrire la formazione continua

Garantire le pari opportunità



Obiettivi di sostenibilità

L'identificazione degli obiettivi di sostenibilità (SDGs) su cui focalizzare l'attenzione della nostra azienda e la futura strategia di sostenibilità è stata il punto di partenza del nostro percorso di crescita interna. Abbiamo affrontato questo importante passo attraverso workshop tematici che hanno coinvolto direttamente la Direzione e tutti i Dipartimenti aziendali. L'analisi è stata condotta a più livelli tenendo conto della strategia aziendale, delle esigenze dei portatori di interesse, delle sfide e delle tendenze future ma anche dei progetti in corso o in fase di sviluppo. Il lavoro svolto ci ha permesso di indentificare sette SDGs che ci impegniamo a perseguire e sulla cui base stiamo sviluppando la strategia di sostenibilità all'orizzonte 2030.

Per raggiungere gli obiettivi SDGs selezionati abbiamo definito le tematiche che riteniamo rilevanti per la nostra azienda e che saranno valutate dai portatori di interesse tramite l'analisi di materialità che condurremo nel corso dei prossimi mesi.



Favoriamo la salute e il benessere dei nostri collaboratori, attraverso attività di promozione della salute, l'incentivazione all'uso del trasporto pubblico e della mobilità lenta e offrendo un ambiente di lavoro salubre e sicuro.



Promuoviamo lo sviluppo di una cultura aziendale rispettosa del codice etico di condotta e dei valori aziendali. Offriamo pari opportunità ai nostri collaboratori e in fase di nuove assunzioni e promuoviamo l'integrazione professionale.



Garantiamo un'adeguata formazione continua ai nostri collaboratori e ci impegniamo in programmi occupazionali per favorire l'integrazione professionale di persone beneficiarie di prestazioni sociali e assicurative.



Ci impegniamo a ridurre i consumi energetici e a introdurre fonti di approvvigionamento da energie rinnovabili. Promuoviamo una cultura aziendale rispettosa dell'ambiente e attenta ai temi del consumo energetico, della mobilità sostenibile e della raccolta differenziata.



Investiamo nel capitale umano della nostra azienda promuovendone la crescita economica e lo sviluppo personale. Sosteniamo lo sviluppo del territorio generando un importante indotto economico.



Sosteniamo la collettività attraverso sponsorizzazioni e promuoviamo l'uso del trasporto pubblico, anche nel tempo libero. Ci impegniamo a sviluppare la nostra azienda e il nostro parco veicoli in modo sostenibile.



Ci impegniamo a utilizzare le risorse in modo responsabile e sostenibile e a ridurre le emissioni attraverso la progressiva decarbonizzazione della flotta autobus e la razionalizzazione energetica dei nostri stabili aziendali.

Sostenibilità ambientale

Essere un'azienda di trasporto pubblico ci consente di contribuire alla riduzione del traffico privato grazie a un'offerta di trasporto sempre più performante. Siamo consapevoli che l'impegno per la sostenibilità ambientale debba andare oltre la

natura intrinseca della nostra azienda e abbiamo definito tre aree tematiche in cui riteniamo di poterci impegnare in modo concreto riducendo l'impatto ambientale del nostro agire e della comunità in cui siamo integrati.

Area tematica	Attività
Aumentare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale	Centrale di teleriscaldamento Sviluppo del fotovoltaico
Incentivare il contributo dei dipendenti alla sostenibilità	Telelavoro Trasporto pubblico per i collaboratori Mobilità lenta
Ridurre le emissioni di CO ₂ e aumentare l'efficienza energetica della flotta	Decarbonizzazione della flotta autobus

Centrale di teleriscaldamento

La sede centrale di Locarno S. Antonio, inaugurata nel 2011, ospita gli uffici della direzione e dell'amministrazione e la centrale operativa delle autolinee. Nel piano sotterraneo, un moderno impianto di teleriscaldamento, alimentato prevalentemente a cippato, oltre a soddisfare il fabbisogno dell'intero stabile, distribuisce calore nel quartiere. In media l'85% del calore prodotto proviene da fonti

sostenibili (cippato) e il restante 15% da fonti non sostenibili (olio combustibile).

Il cippato è acquistato localmente e proviene dalla ditta AFOR, con sede ad Avegno. Secondo contratto, viene di principio utilizzata legna proveniente dai boschi della regione quale energia primaria per la preparazione del cippato.

	2021 KWh	2022 KWh
Energia prodotta esclusivamente con cippato	2'770'000	2'509'000
Energia utilizzata per il fabbisogno interno	592'763	460'940
Energia venduta e distribuita	3'117'046	2'820'579

Sviluppo del fotovoltaico

Nel 2022, abbiamo avviato un progetto di studio per identificare gli stabili aziendali idonei per la posa di pannelli fotovoltaici. Oltre al nuovo deposito e officina di Riazzino, si ritiene ad oggi plausibile la posa di pannelli fotovoltaici sui due depositi bus siti in Via Vallemaggia a Locarno. Con la

posa e la messa in esercizio dei tre impianti si stima una produzione energetica potenziale di 355'000 KWh.

L'impianto di Riazzino rivestirà un'importanza strategica anche quale punto di ricarica di futuri mezzi a trazione elettrica.

Produzione energetica potenziale 355'000 KWh



Telelavoro

L'avvento della pandemia è stato, come per molte altre aziende, lo stimolo a introdurre il telelavoro per i collaboratori che non svolgono mansioni per le quali la presenza in azienda è indispensabile, si pensi ad esempio al personale conducente, ai collaboratori di garage e officina o agli addetti alla manutenzione della linea ferroviaria.

Ci si è presto resi conto del valore che questo strumento offre in termini di conciliabilità lavoro e famiglia e di riduzione degli spostamenti casa-lavoro con conseguente riduzione delle emissioni prodotte. Si è quindi deciso di introdurre stabilmente il telelavoro

regolamentandone l'utilizzo. I collaboratori con mansioni idonee possono ricorrere al telelavoro nella misura di:

- ➔ 2 giorni a settimana se il grado di occupazione è superiore all'80%
- ➔ 1 giorno a settimana se il grado di occupazione è compreso tra il 50 e l'80%

Trasporto pubblico per i collaboratori

Il trasporto pubblico è nel nostro DNA aziendale e promuoverne l'uso anche tra i nostri collaboratori e presso i loro famigliari è un passo doveroso e coerente con la nostra cultura aziendale. Le principali misure messe in atto a tale scopo sono le seguenti:

- ➔ Rilascio gratuito a tutto il personale, con un grado d'occupazione $\geq 50\%$, dell'abbonamento generale FVP per i mezzi di trasporto pubblico (misura introdotta nel 2021).
- ➔ Acquisto dell'abbonamento generale FVP per i mezzi di trasporto pubblico a un prezzo di favore per i coniugi e i figli dai 6 ai 25 anni. Per i figli dai 16 ai 25 anni solo se in formazione.
- ➔ Rilascio gratuito dell'abbonamento metà - prezzo FVP per i collaboratori, i coniugi e i figli dai 16 ai 25 anni se in formazione.

- ➔ Rilascio gratuito della tessera gratuita metà - prezzo FVP, riconosciuta quale Carta Junior, per i figli tra i 6 e i 16 anni (non compiuti) dei collaboratori che sono in possesso dell'abbonamento AG-FVP.

L'incremento del numero di abbonamenti complessivamente emessi dimostra l'interesse crescente da parte del personale e un ricorso sempre maggiore al trasporto pubblico. Il costo sostenuto dall'azienda per il rilascio gratuito dell'abbonamento generale FVP è passato da 101'314 franchi nel 2021 a 383'195 franchi nel 2022 (l'incremento deriva in gran parte da un aumento esponenziale del prezzo di acquisto dell'abbonamento AG-FVP).

	2021	2022
Quantità		
AG per collaboratori	162	171
AG per coniugi e figli 6-25	32	44
Metà- prezzo collaboratori	36	36
Metà - prezzo coniugi e figli 16-25 / Carta junior	89	77
Totale	219	228



Mobilità lenta

In aggiunta alle agevolazioni offerte per promuovere un maggior utilizzo del trasporto pubblico nel tragitto casa-lavoro e nel tempo libero, offriamo ai nostri collaboratori incentivi legati alla mobilità lenta:

➔ Bikesharing con Velospot: rimborso del 50% dell'abbonamento per il bike sharing nel Locarnese e Bellinzonese

➔ Bikecoin by mobalt: incentivo aziendale aggiuntivo (massimo 20 franchi al mese a estrazione). Progetto lanciato nel maggio 2022.



Decarbonizzazione della flotta autobus

Abbiamo affrontato il tema della decarbonizzazione della flotta autobus in vista dell'ampliamento e del rinnovo del parco veicoli attuato nel 2020. Sulla base delle conclusioni di uno studio elaborato da SUPSI, che evidenziava la mancanza delle condizioni necessarie per il passaggio alla trazione elettrica, abbiamo optato per veicoli snodati a trazione diesel Euro 6, con sistema di recupero dell'energia in fase di frenata (tecnologia mild hybrid). Nel 2021, grazie all'impiego della nuova flotta, abbiamo risparmiato 150'575 litri di carburante con una riduzione di 400t di CO₂.

Per proseguire nell'ambizioso progetto di decarbonizzazione della flotta autobus, nel settembre 2019, il nostro Consiglio di Amministrazione ha deciso di introdurre a titolo sperimentale alcuni bus elettrici a partire dalla messa in esercizio del nodo di interscambio FFS di Locarno e grazie all'entrata in servizio del nuovo deposito e officina di

Riazzino. Entrambi i progetti hanno purtroppo subito dei ritardi ma lo sviluppo della nostra strategia di decarbonizzazione non si è fermato. Nel giugno 2021, in collaborazione con SUPSI, Protoscar e AMSA, abbiamo presentato all'Ufficio federale dei trasporti (UFT) il progetto PVxTutt'elettrico. Un progetto che ha ottenuto l'approvazione e un finanziamento da parte dell'UFT. Nella prima fase del progetto SUPSI ha analizzato la fattibilità della transizione a una nuova flotta di autobus elettrici per ogni nostra linea urbana. Sulla base delle conclusioni dello studio, nel mese di dicembre 2022, abbiamo ottenuto dal Dipartimento del territorio e dalla Commissione intercomunale dei trasporti del Locarnese e Vallemaggia, l'approvazione per l'acquisto e messa in servizio di 5 autobus snodati elettrici da impiegare sulla Linea 1 Losone - Gordola entro l'inizio dell'anno di orario 2025 (dicembre 2024).

Sostenibilità economica

La nostra azienda è fortemente radicata nel territorio in cui opera. Generiamo e distribuiamo ogni anno oltre 20 milioni di valore aggiunto e collaboriamo attivamente con le istituzioni cantonali e locali per garanti-

re un'offerta di trasporto pubblico sempre più capillare e performante e per sostenere lo sviluppo turistico della regione, grazie all'importante valenza turistica della nostra ferrovia.

Area tematica	Attività
Contribuire al potenziamento del trasporto pubblico	Rinnovo delle concessioni di trasporto Promozione del trasporto pubblico
Creare valore aggiunto per la comunità e il territorio	Collaborazione con il territorio e distribuzione valore aggiunto

Rinnovo delle concessioni di trasporto

Il trasporto di viaggiatori è subordinato all'ottenimento delle necessarie concessioni. Ad oggi la nostra azienda detiene le seguenti concessioni:

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

	2021	2022
Km percorsi	3'792'509.00	3'848'706.00
Introiti da trasporti	CHF 7'995'921	CHF 10'515'295
Sussidi	CHF 31'044'568	CHF 35'014'968

La sostenibilità economica e la sostenibilità ambientale sono inserite tra i requisiti previsti dalla Legge federale sul trasporto di viaggiatori (Legge sul trasporto di viaggiatori, LTV) del 20 marzo 2009 (Stato 1° gennaio 2023). Per l'ottenimento della concessione l'impresa deve infatti anche "dimostrare che la prestazione di trasporto prevista può essere fornita in modo adeguato ed economicamente sostenibile, in particolare che non vi si oppongono interessi essenziali in materia di pianificazione del territorio e di protezione dell'ambiente (...)". Tramite l'esercizio del mandato di prestazione at-

tribuitoci, il valore aggiunto generato dalla nostra azienda ammonta a circa 28 milioni di franchi l'anno (2022) e deriva principalmente dalle voci seguenti (dopo deduzione dei costi operativi): le sovvenzioni, cioè le indennità versate dagli enti pubblici a copertura delle spese di gestione corrente non coperte dai ricavi e gli stessi introiti di trasporto, provenienti dalla vendita dei titoli di viaggio ai passeggeri.

Creazione valore aggiunto in milioni di franchi	2021	2022
Ricavi lordi da trasporto	8.0	10.5
Sovvenzioni / indennità	31.0	35.0
Servizi a favore di terzi	4.4	0.5*
Ricavi estranei e straordinari	1.1	1.0
Ricavi finanziari	0.0	0.0
Altri ricavi	0.5	0.8
Totale dei ricavi	45.0	47.8
Costi operativi (tutto tranne costi del personale)	20.7	19.5*
Valore aggiunto creato	24.3	28.3

*fino al 2021 erano comprese fatturazioni interne che dal 2022 sono state elise come da accordi con committenti e ufficio di revisione.

Promozione del trasporto pubblico

Le imprese di trasporto pubblico attive in Ticino e Moesano operano in seno alla Comunità tariffale Arcobaleno (CTA) che si occupa direttamente della promozione di biglietti e abbonamenti Arcobaleno. La promozione dell'uso del trasporto pubblico è sostenuta anche da campagne mirate svolte dal Dipartimento del territorio e dalle atti-

vità di promozione legate al Ticino Ticket, il cui scopo è la promozione dell'uso del trasporto pubblico a scopi turistici.

La nostra azienda, oltre a contribuire nella misura del 9.5% al budget marketing della CTA investe annualmente fondi propri per promuovere l'uso del trasporto pubblico e turistico nel Locarnese e valli.

	2021	2022	variazione
Passeggeri linee bus urbane	4'200'456	4'679'909	+11%
Passeggeri linee bus regionali	2'090'853	2'039'478	-2%
Passeggeri ferrovia	468'221	546'216	+17%
Budget marketing dedicato alla promozione (al netto del contributo versato all CTA)	.138'086	.236'832	+72% *

*Nel biennio 2020/2021 la situazione pandemica ha comportato una riduzione delle attività di comunicazione.

Collaborazione con il territorio e distribuzione valore aggiunto

Il valore aggiunto generato dalla nostra azienda è in gran parte distribuito ai nostri collaboratori sotto forma di stipendi, oneri sociali e benefit.

Distribuzione valore aggiunto in milioni di franchi

	2021	2022
Al personale (stipendi, oneri sociali, benefit)	23.7	25.1
Ai finanziatori (oneri finanziari)	0.2	0.1
Agli azionisti (dividendi)	0.0	0.0
All'ente pubblico (imposte dirette)	0.1	0.1
Alla comunità (contributi e sponsorizzazioni)	0.0	0.0
All'azienda stessa (utile capitalizzato)	-2.3	1.4
Valore aggiunto distribuito	21.4	26.7

La nostra collaborazione con il territorio trova espressione anche in altri ambiti.

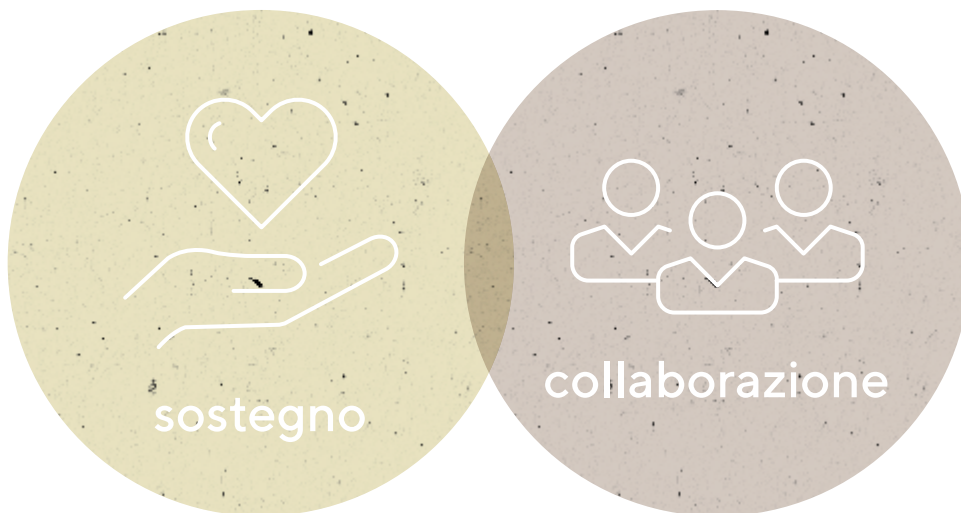
Contribuiamo a sostenere associazioni, talenti e più in generale le comunità locali, compatibilmente con la sostenibilità economica che la nostra natura di azienda pubblica ci impone.

I contributi e le sponsorizzazioni versati a favore della comunità locale sono passati da 13'000 franchi nel 2021 a oltre 35'000 franchi nel 2022.

Il nostro sostegno non è esclusivamente orientato all'erogazione di contributi ma mira soprattutto ad attuare collaborazioni che possano creare valore aggiunto per la nostra azienda e per il beneficiario delle misure adottate. Emblematiche sono, in proposito, le collaborazioni con talenti sportivi della regione sviluppate nell'ulti-

mo biennio: Ajla Del Ponte (2021) e Ricky Petrucciani (2022). Un sostegno che proseguirà anche nei prossimi anni identificando nuovi talenti sportivi (individuali o di squadra).

Privilegiamo, inoltre, la collaborazione con fornitori locali e collaboriamo regolarmente con gli operatori del mondo turistico, culturale, sportivo e con numerose associazioni per promuovere il territorio in modo sinergico. Nel 2022, abbiamo riaperto le porte dell'antico deposito treni di Camedo contribuendo ad aumentare l'attrattiva turistica dei viaggi con il nostro materiale rotabile storico e della regione delle Centovalli. Il deposito è stato interamente arredato con oggetti di seconda mano, nel rispetto dell'ambiente.



Sostenibilità sociale

Con 247 collaboratori effettivi al 31.12.2022 (238 unità equivalenti a tempo pieno), siamo uno dei maggiori datori di lavoro del Locarnese e valli.

Ci impegniamo quotidianamente per garantire ai nostri collaboratori un ambiente di lavoro sostenibile e supportiamo il territorio offrendo programmi occupazionali.

Area tematica	Attività
Favorire l'integrazione professionale e sociale	Programmi di attività di utilità pubblica (AUP) Operatore sociale in azienda
Formazione continua del personale e accesso alla tecnologia	Tecnologia in movimento Formazione continua
Garantire un ambiente di lavoro sostenibile	Commissione del personale Contratto collettivo di lavoro
Garantire pari opportunità professionali	Valutazione del personale e complementi salariali
Promuovere il benessere dei collaboratori	Campagne a favore della salute Benefits

	31.12.2021	31.12.2022
Numero dipendenti alla data di bilancio, con contratto a tempo indeterminato	233	245
di cui con contratto al 30%	1	1
Uomini	0	0
Donne	1	1
di cui con contratto al 50%	2	2
Uomini	0	0
Donne	2	2
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	2
Uomini	0	0
Donne	1	2
di cui con contratto all'80%	5	3
Uomini	1	1
Donne	4	2
di cui con contratto al 100%	221	234
Uomini	207	219
Donne	14	15
Numero dipendenti alla data di bilancio, con contratto a tempo determinato (apprendisti)	3	1
di cui con contratto al 100%	3	1
Uomini	3	1
Donne	0	0
Equivalenti a tempo pieno (anno)	238	238

Programmi di attività di utilità pubblica (AUP)

Il progetto, avviato nel 2020 in collaborazione con l'Ufficio del sostegno sociale e dell'inserimento del Dipartimento della sanità e della socialità (USSI), rappresenta un vero fiore all'occhiello per la nostra azienda. In quanto azienda attenta e disponibile nel proporre delle attività a favore di perso-

ne con difficoltà economiche, sociali o legate all'invalidità, nell'ultimo quadriennio abbiamo organizzato programmi di attività di utilità pubblica (AUP) in collaborazione con l'Ufficio del sostegno sociale e dell'inserimento (USSI), integrando alcune persone con prestazioni di invalidità.

Proposte occupazionali 2021	Proposte occupazionali 2022
Disinfezione autobus al capolinea	Controllo qualità per le autolinee e la ferrovia
Disinfezione automatici sulle linee	Disinfezione autobus al capolinea
Conteggio passeggeri sulla ferrovia	Disinfezione automatici sulle linee
Attività presso il deposito di Riazzino	Conteggio passeggeri sulla ferrovia
	Attività presso il deposito di Riazzino
	Attività amministrative presso il segretariato
	Attività di giardinaggio e manutenzione

	2021	2022
Numero utenti (in persone-anno)	10.42	12.13
Assunti da FART con contratto a tempo indeterminato	2	4
Assunti da altre aziende	0	1

Operatore sociale in azienda

Dal 2021, i lavoratori inquadrati nel progetto occupazionale AUP sono accompagnati da un'operatrice sociale assunta al 50% che ha il compito di valorizzarli e di aiutarli a trovare un futuro sbocco nel

mondo del lavoro. Il ruolo dell'operatrice sociale è determinante per garantire un affiancamento costante ai collaboratori AUP per raggiungere gli obiettivi del programma stesso:

Tasso di occupazione
del numero
di posti previsto: > 90%

Assunzioni: 1 all'anno

Tecnologia in movimento

Il 73.40% dei nostri collaboratori è rappresentato da personale viaggiante con cui è fondamentale restare sempre in comunicazione cercando soluzioni che agevolino i flussi informativi e i processi di lavoro. Il progetto IVU.pad, concretizzato nel corso del 2020, ci ha permesso di offrire a tutto il personale viaggiante una postazione di lavoro digitale. I vantaggi derivanti dall'utilizzo di IVU.pad sono stati immediati:

- ➔ Riduzione del materiale cartaceo con conseguente risparmio di carta
- ➔ Accesso immediato ai documenti di lavoro (piani turni guida, manuali e moduli)
- ➔ Digitalizzazione e supporto dei più importanti processi operativi (pianificazione turni guida, visualizzazione variazioni turno, comunicazione in tempo reale bidirezionale con l'azienda, segnalazione danni)

- ➔ Trasmissione istantanea delle conferme degli ordini di servizio, dell'indicazione dei turni guida desiderati e dell'inserimento di attività di servizio
- ➔ Risparmio di comunicazione telefonica tra dipendente e azienda, la comunicazione avviene via web
- ➔ Ottimizzazione della gestione delle vacanze e delle tempistiche per le modifiche dei turni di lavoro e le sostituzioni
- ➔ Agevolazione delle richieste di cambio turno
- ➔ Possibilità di visualizzare in tempo reale le attività svolte da ogni dipendente per verificare eventuali anticipi o ritardi.

Formazione continua

A livello di capi servizio, nel 2021 sono stati svolti degli audit volti a misurare l'impatto delle attività formative proposte nel biennio precedente in termini di efficienza, efficacia e miglioramento della qualità della comunicazione interna. Sulla base dei dati raccolti, nel 2022 sono state proposte nuove attività formative focalizzate in particolare sulle competenze nella gestione dei collaboratori. Un quadro dirigente ha potuto frequentare il CAS in Responsabilità sociale delle imprese offerto da SUPSI, beneficiando del contributo concesso dal DFE per la promozione della formazione sul tema del-

la sostenibilità all'interno delle aziende.

Nell'ambito dell'esercizio autolinee, l'intenso programma formativo offerto ai nuovi conducenti entrati in servizio nel 2020, è stato proposto anche ai conducenti attivi da diversi anni in azienda.

Nel 2022 sono inoltre state svolte formazioni mirate per il personale della tecnica.

Complessivamente, nel 2022, sono state investite 1'235.50 ore in attività di formazione interna e 2'436.00 ore in attività di formazione esterna (dato non rilevato negli anni precedenti).



Commissione del personale

Per favorire i rapporti reciproci e concordare soluzioni organizzative ottimali per la società, i collaboratori e l'utenza, la nostra azienda può contare sulla Commissione del personale (CoPe), il cui regolamento è allegato al Contratto collettivo di lavoro (CCL). La Commissione è istituita a difesa dei collaboratori, a tutela, sorveglianza e promozione dei loro diritti. Ha il compito di mantenere un buon clima in azienda, di promuovere una politica del personale orientata al futuro, di incrementare la soddisfazione sul posto di lavoro dei collaboratori e la loro responsabilità nell'esercizio

delle rispettive mansioni. La Commissione è l'interlocutrice della Direzione per tutti i problemi che riguardano il personale e la sua attività è finalizzata alla costruzione di rapporti reciproci improntati alla ricerca di soluzioni eque, equilibrate e condivise. Le sedute tra la CoPe e la Direzione hanno luogo ogni tre mesi, mentre quelle della CoPe ogni due. Questi incontri consentono di risolvere in modo tempestivo la maggior parte dei problemi sollevati dai collaboratori e di trovare soluzioni coinvolgendo e valorizzando il personale.

Contratto collettivo di lavoro

Con la conclusione del contratto collettivo di lavoro (CCL), entrato in vigore in 1° gennaio 2020 e valido fino al 31.12.2025, è stato senza dubbio compiuto un passo storico per la nostra azienda e i nostri collaboratori. In base al nuovo CCL le parti contraenti garantiscono la volontà di collaborare e di mantenere un dialogo costruttivo su tutte le questioni concernenti il personale, così da contribuire allo sviluppo dell'azienda e allo svolgimento di un servizio sicuro e di qualità. Il partenariato tra datore di lavoro e partner sociali è determinante per permettere alla nostra azienda di “conse-

guire il successo nel campo della mobilità pubblica e la continuità e il miglioramento del servizio, assumendosi nel contempo le proprie responsabilità socio economiche ed ecologiche; sostenere e tutelare il personale delle FART, garantendo condizioni di lavoro d'avanguardia in un processo di sviluppo del settore”. La nostra azienda si impegna ad attuare misure di riorganizzazione e razionalizzazione, verificando che siano socialmente accettabili e, salvo situazioni eccezionali, si impegna a evitare licenziamenti.

Valutazione del personale e complementi salariali

Il sistema di valutazione è entrato in vigore il 1° luglio del 2020 ed è stato sviluppato con il coinvolgimento dei quadri e della Commissione del personale. Il sistema si fonda sulla visione, sulla missione e sui valori aziendali e serve a far emergere i punti forti e le aree di miglioramento sui quali è possibile agire. Consente inoltre di applicare l'articolo 70 del Contratto collettivo, che prevede la facoltà di erogare un complemento salariale in funzione del livello di valutazione raggiunto.

Con una valutazione costante dei nostri collaboratori miriamo a:

- ➔ sviluppare le competenze professionali e le 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 promuovere i talenti

- ➔ migliorare la qualità del lavoro a favore dei collaboratori stessi, dell'azienda e degli utenti.

Campagne a favore della salute

La salute dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici ci sta molto a cuore e ci impegniamo a fondo per preservarla e per promuovere uno stile di vita salutare. Nel 2021, sono state proposte giornate di formazione SUVA focalizzate sulla prevenzione degli infortuni professionali e non professionali. Nel 2022, abbiamo svolto un sondaggio in collaborazione con Helsana, nell'ambito della campagna "condurre sano, lavorare sano", che ci ha permesso di identificare le aree di miglioramento su cui lavorare. Nel prossimo biennio, attivando gruppi di lavoro tematici, svilupperemo e attueremo le misure identificate. La promozione di uno stile di vita salutare è incentivata anche grazie a:

- ➔ incentivazione dell'uso del trasporto pubblico e della mobilità lenta
- ➔ campagne di sensibilizzazione all'interno dell'azienda
- ➔ riconoscimento di benefits ai collaboratori in settori legati al benessere e alla salute
- ➔ colloqui di rientro a seguito di malattia

La psicologa aziendale è inoltre a disposizione in casi che necessitano un'attenzione particolare.

Benefits

Ci impegniamo a favore dei nostri collaboratori offrendo dei benefits che creano ulteriore valore aggiunto contribuendo a renderci un datore di lavoro attrattivo e a migliorare il benessere dei nostri collaboratori.

8 benefits

Titoli di trasporto

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

4 benefits

Sport e fitness

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

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.

11 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.

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.



Swisstainable committed 2021 - 2025

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



Analisi della parità salariale 2021

“Tutti i calcoli sono stati effettuati sulla base del modello di analisi standardizzato della Confederazione. I calcoli si basano sul guadagno totale standardizzato a tempo pieno per 233 dipendenti, di cui 22 (9.4%) donne e 211 (90.6%) uomini nel mese di riferimento febbraio 2021. In media le donne guadagnano il 4.9% di meno degli uomini. Considerando le differenze delle caratteristiche individuali di qualificazione e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne guadagnano il 0.4% di meno. Questa differenza residua, non spiegabile con le caratteristiche individuali di qualificazione né con le caratteristiche del posto di lavoro, non è significativamente diversa da zero da un punto di vista statistico. Questo significa che fra donne e uomini, in base al modello di analisi standardizzato, non sussiste alcuna differenza salariale inspiegabile in senso stretto in misura statisticamente valida.”

Dati contestuali estratti dal report sull'analisi della parità salariale con lo strumento di analisi standardizzato (Logib).

Indice dei contenuti GRI

GRI Standard	Descrizione	Commento, riferimento o pagina
GRI 101: Principi di Rendicontazione 2016		
GRI 102: Informativa generale 2016	Profilo dell'organizzazione	
	102-1 Nome dell'organizzazione	1, FART - Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi
	102-2 Principali prodotti e servizi	8, 9
	102-3 Sede principale	2
	102-4 Sedi operative	Profilo aziendale 2022
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	8, Società Anonima
	102-6 Mercati serviti	8
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	8, 9, 29
	102-8 Caratteristiche dei collaboratori	29
	102-12 Adozione di codici e principi esterni	35
	102-13 Partecipazioni ad associazioni di categoria o organizzazioni	UTPT, CTA, RailPlus, CCIA-TI
	Strategia	
	102-14 Dichiarazione della Direzione Generale	5, 16, 17 e Rapporto di gestione 2022
	Integrità ed Etica	
102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	11, 12, 13, 14, 15, 32, 33	
Governance		
102-18 Struttura della Governance	Rapporto di gestione 2022	
Coinvolgimento degli stakeholders		
102-40 Lista dei portatori di interesse	6, 7	

GRI Standard	Descrizione	Commento, riferimento o pagina
GRI 101: Principi di Rendicontazione 2016		
GRI 102: Informativa generale 2016	102-41 Contratti Collettivi	33
	102-42 Principi per identificare i principali portatori di interessi	6, 7
	102-43 Approccio al coinvolgimento portatori di interessi	5, 6, 18
	102-44 Temi e punti di interesse emersi	18, 19, 20, 24, 28
Profilo del Report		
	102-45 Entità incluse nel bilancio consolidato	Rapporto di gestione 2022
	102-46 Principi per la definizione dei contenuti di bilancio	Rapporto di gestione 2022
	102-47 Lista dei temi materiali individuati	20, 24, 28
	102-48 Effetti di qualsiasi modifica di informazioni	-
	102-49 Cambiamenti significativi in termini di obiettivi e perimetri rispetto al precedente bilancio	-
	102-50 Periodo di rendicontazione	2021 / 2022
	102-51 Data di pubblicazione del precedente	Giugno 2021
Report		
	102-52 Periodicità di rendicontazione	Biennale
	102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	2, marketing@centovalli.ch
Report di Sostenibilità e i suoi contenuti		
	102-54 Dichiarazione di conformità alle norme GRI 30	6, Opzione GRI Referenced
Standards		
	102-55 Indice dei contenuti GRI	36
	102-56 Politiche e pratiche di assurance	6

GRI Standard	Descrizione	Commento, riferimento o pagina
Temi materiali		
GRI 200 Sostenibilità economica		
	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	25, 26
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	24, 25
GRI 400 Sostenibilità sociale		
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	12, 32, 34
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	12, 34
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	32, ore medie annue per dipendente 14.7
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	32
	404 -3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	33, 100%

