

Bilancio integrato 2021



DNF

Lettera agli stakeholder

GRI 102-14

TPER compie 10 anni e in occasione di questa importante ricorrenza il dialogo con gli *stakeholder* si arricchisce di un nuovo strumento. Il 2021, infatti, è il primo anno in cui l'azienda presenta un bilancio integrato, raccogliendo in un unico documento sia le informazioni economico-finanziarie, definite secondo le norme e i principi di riferimento, sia le dichiarazioni non finanziarie (DNF) e gli aspetti collegati ai temi della sostenibilità.

La decisione di integrare la rendicontazione di sostenibilità con il bilancio societario e consolidato non è pura formalità, ma la naturale conseguenza delle scelte strategiche operate dall'azienda nello stesso piano industriale portato avanti negli anni recenti, scelte che hanno accompagnato TPER nel percorso di crescita quale gruppo della mobilità sostenibile.

Il nuovo bilancio integrato comprende la Relazione integrata sulla gestione, che a sua volta include le tematiche DNF e sostenibilità secondo le modalità previste dal D.lgs. 254/2016 oltre che nel rispetto degli standard internazionali GRI, il bilancio consolidato del Gruppo e infine il bilancio di TPER S.p.A.

Si tratta pertanto di un documento che rappresenta complessivamente il Gruppo e che intende rivolgersi non solo ad azionisti, analisti e investitori, ma a tutti i portatori di interesse. L'importanza riservata ai fattori ESG (Environmental, Social, Governance) all'interno del testo indica da un lato una forte attenzione a queste tematiche dal punto di vista della rendicontazione, dall'altro che tutte le attività legate all'ambiente, alla dimensione sociale e alla governance sono oggetto di pianificazione strategica e operativa da parte dell'azienda, nella logica di creare valore nel lungo termine, anche in tema di gestione dei rischi, non solo finanziari ma anche legati alla sfera umana, ecologica e di conduzione dell'impresa.

Anche nel 2021 TPER ha confermato la selezione di 9 SDGs sui 17 individuati dalle Nazioni Unite, cui intende contribuire con le proprie attività di servizio ed industriali. Gli SDGs, insieme agli obiettivi materiali, sono stati considerati in fase di pianificazione, stabilendo anche specifici obiettivi di valutazione basati su aspetti legati alla sostenibilità.

Questi temi sono importanti, e forse con maggiore rilievo, pur nell'attuale situazione sanitaria, economico-finanziaria e geopolitica in continua evoluzione. In uno scenario ancora caratterizzato dalla sfida pandemica, che ha prodotto e sta producendo in tutto il settore della mobilità significative conseguenze sia dal punto di vista economico che in riferimento all'organizzazione del servizio e agli obiettivi aziendali, si aprono oggi anche prospettive di grave incertezza internazionale e crescenti tensioni culminate, nel febbraio 2022, con l'inizio della guerra in Ucraina. In particolare il forte aumento dei prezzi nel settore energetico già a partire dall'estate 2021 ha imposto ed impone la necessità di sviluppare iniziative di breve e lungo periodo per garantire la diversificazione e la sicurezza dell'approvvigionamento e contrastare l'aumento dei costi.

Le sfide che l'azienda si trova davanti sono quindi molteplici.

Questo bilancio, pur nelle difficoltà di un 2021 ancora fortemente interessato dalla situazione pandemica e dagli incrementi dei prezzi delle commodities, registra risultati economici positivi grazie alla stabilità aziendale, alla sana e prudente gestione intrapresa e resa stabile negli anni, alle competenze sviluppate in azienda per gestire ed attuare programmi a lungo termine, oltre che ai ristori previsti dalle norme adottate in questi anni, alle disponibilità di finanziamento e cofinanziamento previste dalle politiche pubbliche.

Ciò consente non solo di garantire la solidità aziendale, ma anche il mantenimento di un importante piano di investimenti materiali e immateriali. Al momento infatti la difficile situazione non ha avuto riflessi negativi sulle strategie di pianificazione e sull'ammontare degli investimenti stessi, che sono stati, nonostante tutto, molto rilevanti ed in linea con gli impegni assunti in periodo di pre-pandemia. Parimenti, è stata data massima attenzione al tema occupazione e gestione del personale, aspetto cruciale in aziende che come TPER sono labour intensive. È stato infatti mantenuto il piano di assunzioni previsto, sono state confermate le politiche di welfare e, sebbene con le necessarie differenze e dettate da esigenze di salute e sicurezza, sono state garantite le attività formative.

Le difficoltà e le incertezze non devono quindi allontanare dagli obiettivi di una gestione aziendale oculata e di uno sviluppo industriale resiliente e sostenibile: siamo tutti chiamati a fare la nostra parte per porre le basi di una transizione il più possibile giusta ed efficace. A riguardo, la società si è fatta parte attiva al fianco delle istituzioni competenti per progetti e investimenti innovativi da finanziare anche attraverso i fondi disponibili per la mobilità sostenibile o le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Con riferimento agli investimenti per il futuro, TPER ha approvato un ambizioso piano di interventi per il periodo 2022-2024 per un valore già definito per oltre 220 milioni di euro. Gli investimenti riguardano l'innovazione tecnologica dei sistemi di trasporto (dal metano liquido, al biometano, all'elettrico e all'idrogeno), il rinnovo dei mezzi in un'ottica di miglioramento sia della qualità dei servizi di trasporto sia dei parametri ambientali nel territorio, l'innovazione tecnologica e digitale, che d'intesa con le istituzioni è già stata avviata dall'azienda in modo proattivo rispetto al panorama di progettualità nazionale del settore, con realizzazioni che stanno riscuotendo il favore dell'utenza e che saranno ulteriormente implementate in un'ottica di "mobilità come servizio" (MaaS).

Per queste importanti sfide sarà fondamentale la proficua collaborazione con gli azionisti e le istituzioni nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi condivisi, così come è stato essenziale e lo sarà ancor di più in futuro il contributo delle donne e degli uomini che operano nel Gruppo TPER, che, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, desidero ringraziare.

TPER continuerà a perseguire l'obiettivo di una gestione corretta ed efficiente delle attività nell'interesse delle comunità servite, con un impegno ispirato all'inclusività e alla trasparenza, al suo interno così come verso tutti gli stakeholder esterni. Questo documento, che per la prima volta riunisce gli aspetti di rendicontazione contabili e sociali, vuole esserne un ulteriore e, confido, utile strumento.

La Presidente e Amministratore Delegato di TPER

Giuseppina Gualtieri

DNF

TPER in sintesi

GRI 102-7

Indicatori operativi



Indicatori economico-finanziari

Di seguito vengono esposti i KPI (Key Performance Indicators) del periodo e le principali variazioni che hanno caratterizzato l'andamento del Gruppo.

KPI economici (milioni di €)	2020	2021
Ricavi e altri proventi operativi	266	288
Costi e altri oneri operativi	234	250
Margine operativo lordo - EBITDA % su "Ricavi e altri proventi"	32 (12%)	39 (13%)
Margine operativo - EBIT % su "Ricavi e altri proventi"	4 (2%)	14 (5%)
Risultato netto % su "Ricavi e altri proventi"	4 (1%)	7 (2%)

Indicatori ambientali

(Riferiti all'intero Gruppo, inclusi i partner dei bacini di Bologna e Ferrara)

	2020	2021
Percorrenza km con automezzi a metano Incidenza sul totale	25%	28%
Percorrenza km con automezzi elettrici Incidenza sul totale	8%	4%
Minore CO2 prodotta rispetto all'anno precedente (complessiva, esclusi i servizi ferroviari nell'anno 2019)	-6,11%	-4,64%
Minore emissione di particolati rispetto all'anno precedente	-32,85%	-15,1%
Minore emissione di ossidi di azoto rispetto all'anno precedente	-22,17	-3,4%
Minore emissione di ossidi di idrocarburi rispetto all'anno precedente	-20,71%	-2,1%
Minore emissione di ossidi di monossido di carbonio rispetto all'anno precedente	-16,3%	3,25%*
Tonnellate di CO2 risparmiata grazie all'utilizzo del tpl rispetto all'utilizzo dell'auto privata	-96mila T di cui 200 per il servizio Corrente	-108mila T di cui 255 per il servizio Corrente

* Leggero aumento rispetto all'anno precedente dovuto alla eccezionalità dell'anno 2020, in cui sono stati erogati minori km e si sono registrati minori consumi.
Rispetto al triennio l'indicatore è pari a -13%

L'integrazione della sostenibilità nella pianificazione industriale di TPER

Il Piano industriale di TPER è stato disegnato secondo un approccio che ritiene che uno sviluppo sostenibile richieda azioni concrete. Le linee guida strategiche per le diverse aree di business sono state definite per incidere in misura significativa sulle prospettive di sviluppo aziendale e contribuire al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

Gli obiettivi del Piano sono focalizzati sugli investimenti in mezzi a più alta sostenibilità e sulla realizzazione e completamento dei progetti infrastrutturali. Il perseguimento di uno sviluppo sostenibile richiede capacità di innovazione e di sviluppo tecnologico, per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti. La realizzazione degli investimenti e di un piano industriale che risponda ai bisogni ambientali e sociali legati alla mobilità deve essere sostenuta e accompagnata dallo sviluppo delle conoscenze e competenze delle persone e struttura organizzativa.

Piano industriale - Obiettivi strategici

Sviluppo tecnologico

Protagonisti dell'innovazione tecnologica, a supporto dei business e dello sviluppo di nuove opportunità

Qualità

Elevati standard qualitativi in ogni attività e a favore di tutti gli stakeholder

Sostenibilità

Svolgere il proprio ruolo all'interno della comunità in cui si opera, nel rispetto delle regole e dell'ambiente

Equilibrio economico

Protagonisti dell'innovazione tecnologica, a supporto dei business e dello sviluppo di nuove opportunità

Incremento competitività

Elevati standard qualitativi in ogni attività e a favore di tutti gli stakeholder

Efficienza

Svolgere il proprio ruolo all'interno della comunità in cui si opera, nel rispetto delle regole e dell'ambiente

Piano industriale - Obiettivi di sostenibilità

Ambiente

Ottimizzazione dei consumi di energia, riduzione dell'utilizzo di energia da fonti fossili e conseguente riduzione di emissioni di CO2 e di altre sostanze dannose per la salute e l'ambiente

Efficienza e Qualità

Mantenimento di un elevato livello di economicità, redditività e produttività, allo scopo di rispettare gli obiettivi aziendali utilizzando al meglio le risorse disponibili, garantendo la sostenibilità economica

Accessibilità

Miglioramento del comfort per chi viaggia e garanzia di un servizio sostenibile per tutti, anche per chi non può permettersi mezzi di spostamento alternativi

Sicurezza

Riduzione della possibilità di incidenti, sicurezza a bordo mezzi e per il personale aziendale

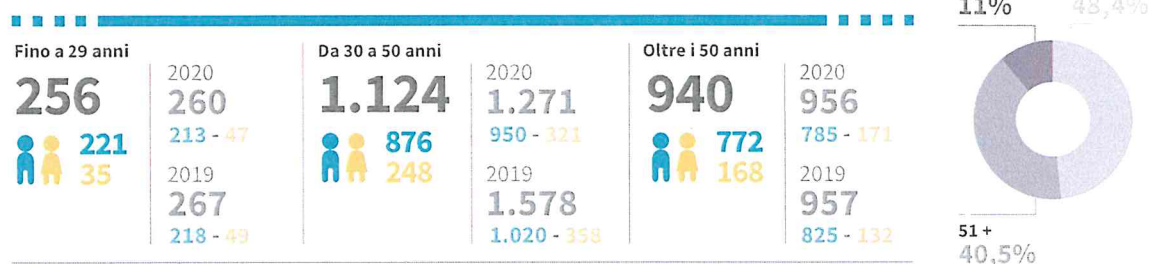
DNF

Diversità e pari opportunità

GRI 202-1 401-3 405-1 405-2

Come riportato nel paragrafo precedente, il personale femminile al 31 dicembre 2021 è di 451 unità e rappresenta circa il 20% del totale della forza lavoro, distribuito in tutte le aree aziendali. Di seguito la suddivisione di genere / fascia di età.

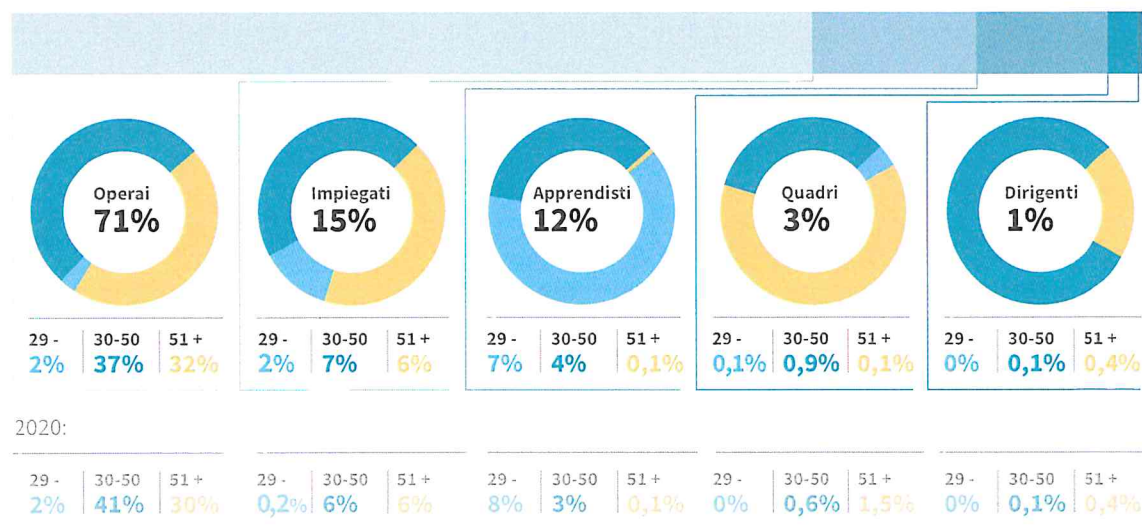
Dipendenti per fascia di età e per genere



Percentuali	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	1,7%	7,8%	9,5%	1,9%	8,6%	10,5%	1,5%	9,5%	11,0%
Da 30 a 50 anni	12,8%	43,5%	56,3%	12,9%	38,2%	51,1%	10,7%	37,8%	48,4%
Oltre 50 anni	4,7%	29,4%	34,2%	6,9%	31,6%	38,4%	7,2%	33,3%	40,5%
Totale	19,2%	80,8%	100%	21,7%	78,3%	100%	19,4%	80,6%	100%

Il personale femminile nel ruolo di operatore di esercizio è circa il 18% del totale. Non si tratta di una percentuale significativa, ma è necessario considerare che solo da qualche decennio le donne hanno iniziato ad accedere a questa professione. A fine anni '90 tale percorso di crescita è stato favorito dall'Azienda, da un lato con l'apertura alle procedure selettive anche a persone ancora non in possesso delle abilitazioni necessarie per la guida, dall'altro riservando per alcuni anni alle donne una quota di accesso alle prove di selezione. Questa azione ha avuto effetti particolarmente positivi in termini di occupazione femminile, consentendo peraltro da parte di TPER l'utilizzo del part-time nell'ottica di una conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro ("work-life balance") e di standard professionali registrati nei ruoli di front-line. TPER ha adottato un proprio regolamento per le assunzioni, ispirato ai principi di inclusione, parità di trattamento, non discriminazione e trasparenza. Le nuove assunzioni si basano esclusivamente su capacità e caratteristiche professionali, in alcun modo viene operata una distinzione di sesso, razza, identità di genere, orientamento religioso, etc. TPER destina una quota di assunzioni a lavoratori disabili in modo da garantire la non esclusione dal mercato del lavoro. Adotta inoltre una politica di ricollocazione del personale non più idoneo alla guida. Le misure di welfare di tutti i lavoratori tengono conto di famiglia, figli, salute, tempo libero, cercando di realizzare una diversificazione dei trattamenti, sia sul piano normativo, che organizzativo, ad esempio attraverso la scelta del part time o la gestione ottimale dei turni di lavoro. Il congedo parentale (maternity/paternity leave) è garantito a tutti i dipendenti. A causa dell'emergenza sanitaria derivante dal virus Covid-19 sono state implementate anche iniziative straordinarie, come il sostegno alla genitorialità, una maggiore flessibilità di scelta sui turni, una maggiore diffusione del part-time facoltativo. In seguito alla sottoscrizione di uno specifico protocollo di intesa con il Comune di Bologna e altre realtà del territorio, TPER aderisce inoltre al Patto "Capo D", una rete di imprese che promuove iniziative volte a contrastare il gender gap nelle scelte formative delle giovani generazioni e nelle realtà lavorative.

Suddivisione organico per fascia di età



Il sistema di remunerazione e la struttura di premi e incentivi sono omogenei per tutti i dipendenti e si basano su accordi collettivi di contrattazione di I e II livello. A parità di ruolo e anzianità non ci sono quindi differenze di retribuzione fra uomini e donne, né criteri diversi per definire o assegnare i premi aziendali.

Con riferimento al salario base, pertanto, si evidenzia che l'applicazione dei CCNL non prevede differenze fra uomo e donna, pertanto non si riscontrano differenze fra donne e uomini.

Salario base (donne/uomini)	2019	2020	2021
Dirigenti	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%
Operai	100%	100%	100%
Apprendisti	100%	100%	100%

Il rapporto tra retribuzioni delle donne rispetto a quelle degli uomini è riportato nella seguente tabella. Il dato si riferisce alla media delle retribuzioni complessive delle diverse categorie ed è stato calcolato sulla sola capogruppo.

La differenza sconta il maggior numero di personale in part time tra le donne.

Retribuzione media (donne/uomini)	2019	2020	2021	Retribuzione media (donne/uomini)	2021 Teste	2021 FTE
Dirigenti	88%	92%	82%	Dirigenti	82%	82%
Quadri	108%	119%	108%	Quadri	108%	108%
Impiegati	82%	93%	90%	Impiegati	90%	96%
Operai	82%	87%	85%	Operai	85%	91%
Apprendisti	99%	100%	97%	Apprendisti	97%	97%

Sistema di Gestione per la prevenzione della Corruzione – ISO 37001: 2016

Da maggio 2019 TPER ha conseguito la Certificazione ISO 37001 da parte dell'istituto Certiquality, quale ulteriore misura a presidio della prevenzione della corruzione.

Lo standard ISO 37001 è uno strumento di contrasto della corruzione e consente sia di far crescere la cultura della trasparenza e di definire le misure efficaci per affrontare fenomeni corruttivi. Inoltre, il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 si integra con gli altri standard presenti in azienda come la qualità, l'ambiente, la sicurezza sul lavoro.

I regolamenti interni

In attuazione a provvedimenti normativi e per garantire equità e trasparenza nei rapporti con soggetti terzi, TPER, attraverso il suo Consiglio di amministrazione, ha inoltre adottato i seguenti regolamenti:

- > Regolamento reclutamento del personale
- > Regolamento per la realizzazione di lavori e l'acquisizione di beni e servizi di importo inferiore alle soglie comunitarie
- > Regolamento per l'accesso agli atti

DNF

La gestione dei rischi

GRI 102-11 103-2 103-3

I regolamenti interni

L'attuale modello TPER prevede la classificazione dei rischi secondo quanto di seguito riportato:



I principali rischi identificati e le relative modalità di gestione sono evidenziati nella successiva tabella. Le modalità di gestione sono richiamate direttamente nella tabella, anche tramite rinvio ad altre parti del presente documento oppure a documentazione disponibili sul sito web di TPER. I rischi vengono correlati ai temi materiali oggetto di rendicontazione nella DNF.

Relativamente ai rischi / opportunità legati ai cambiamenti climatici si veda anche quanto riportato al successivo capitolo *Sostenibilità ambientale*. La criticità delle tematiche e l'esigenza di attuare strategie ed azioni che possano mitigare i cambiamenti climatici e consentire un adattamento agli stessi rafforza il ruolo del settore del trasporto pubblico e rappresenta in primo luogo una grande opportunità.