



sustainability
▶ **REPORT**
DUEMILAVENTIDUE

.italo 



sustainability
▶ **REPORT**

DUEMILAVENTIDUE

Sommario

▶ LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	5
▶ HIGHLIGHTS 2022	6
▶ PREMESSA	8
Finanza sostenibile	10
Tassonomia UE	10
Piano di Sostenibilità	14
Rail Sustainability Index	15
▶ PROFILO AZIENDALE	16
Storia e mission	16
Network italo	17
Flotta italo	18
Struttura azionaria	18
▶ E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	 20
Climate change: adattamento e mitigazione	20
Raccomandazioni TCFD	22
Energia ed emissioni	22
Gestione dei rifiuti	23
Inquinamento Acustico	23
▶ S SOSTENIBILITÀ SOCIALE	 24
Gestione delle risorse umane	24
Talent Attraction	24
Training e sviluppo dei dipendenti	25
Diversity & Inclusion	26
Salute e sicurezza	27
Safety Governance	27
Sicurezza in viaggio	27
Sicurezza sul lavoro	28
Qualità a bordo e nelle stazioni	28
ItaloWelfare	29
Fundraising	29
La catena del valore	30
Fornitori	30
Puntualità	30

Accessibilità	31
Intermodalità e mobilità integrata	31
Innovazione e digitalizzazione dei servizi	32
Il rapporto con le comunità locali	32
Eventi sociali e culturali	33
Comunicazione responsabile	34
► G GOVERNO SOCIETARIO	36
Corporate governance	36
Struttura Organizzativa	37
Governance ESG	38
Internal Audit e Risk Management	38
Etica e lotta alla corruzione	39
Cybersecurity e protezione dei dati	40
► APPENDICE	42
NOTA METODOLOGICA	42
TEMI MATERIALI	42
INDICATORI	44
TABELLA DI RACCORDO GRI	57
TABELLA DEGLI INDICATORI GRI	58
Relazione indipendente della società di revisione	62



.italo

Sustainability





.italo

sustainability

REPORT

LETTERA AGLI
STAKEHOLDERS



Gianbattista La Rocca
Amministratore Delegato

Cari Stakeholders,

siamo orgogliosi di presentare il Bilancio di Sostenibilità 2022 che rendiconta gli impegni e i risultati raggiunti dalla Società in ambito ESG (Environmental, Social and Governance) in coerenza con obiettivi e valori dichiarati, rispondendo alle aspettative dei propri stakeholder che sono coinvolti in un processo sistematico di ascolto e dialogo.

Nel 2022 Italo ha consolidato e rafforzato il proprio impegno per la lotta al cambiamento climatico ed il bene sociale, principali pilastri di una strategia che mira a raggiungere la posizione di leader nella mobilità sostenibile, puntando a una crescita circolare e verde anche al di là della propria sfera di competenza.

Per Italo, il pilastro ambientale si fonda sull'esigenza di favorire processi produttivi meno energivori e con minore impatto sull'ambiente mentre quello relativo alla sostenibilità sociale si riferisce alle relazioni di lavoro, all'inclusione, al benessere della collettività. Tali processi sono coadiuvati da un governo societario in grado di assicurare che nelle scelte d'impresa vengano considerati entrambi gli aspetti, nonché il rispetto dei diritti umani e la sostenibilità della catena del valore.

La progressiva maturazione dell'organizzazione e di tutti coloro che vi lavorano è evidente, sia dalla crescita dell'approccio complessivo sia dai risultati e dai riconoscimenti ottenuti negli ultimi anni.

Il 2022 ha visto il completamento della prima analisi del rischio di cambiamento climatico, condotta in conformità alle linee guida TCFD, e l'analisi delle emissioni GHG Scope 3. Queste tappe fondamentali saranno la base di partenza per azioni di miglioramento che l'azienda intraprenderà nei prossimi anni.

Italo è anche orgogliosa del suo contributo alla comunità, e questo impegno è stato riconosciuto dalla prima posizione ottenuta, tra le aziende di trasporto nazionali, nell'indagine su "Diversity & Inclusion", pubblicata dal Financial Times.

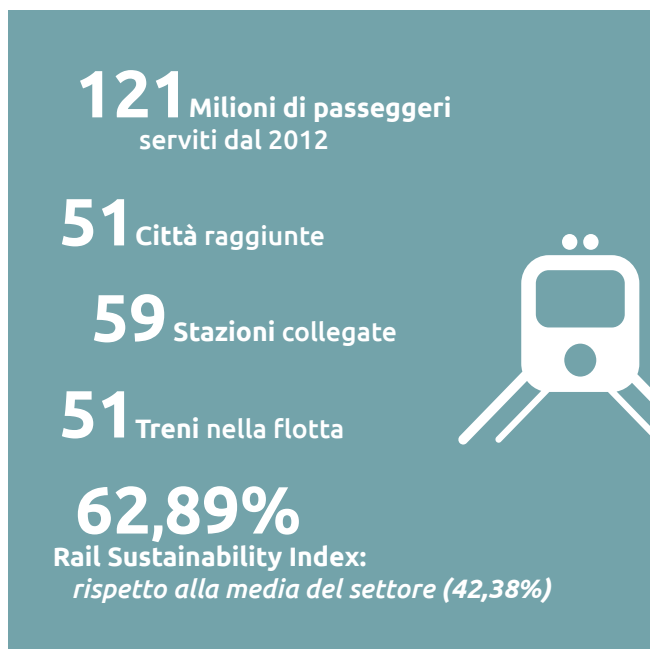
Siamo tutti convinti che l'impegno per la sostenibilità sia una condizione necessaria per garantire un futuro migliore e uno sviluppo equo del Paese e delle comunità. Il nostro impegno è testimoniato anche dall'adozione volontaria degli obblighi di rendicontazione UE in materia di trasparenza che confermano Italo come allineato al 100% con la Tassonomia UE per le imprese ecosostenibili.

La Società è orgogliosa del suo contributo alla comunità e si impegna più che mai a realizzare la sua strategia di sostenibilità.



22 Highlights 2022

► Profilo Aziendale



► Sostenibilità Ambientale



* Rispetto ai 127 gCO₂/pax.km delle automobili e 91 gCO₂/pax.km dei motocicli. Fonte: Ingegneria dell'Ambiente Vol. 6 n. 1/2019

► *Sostenibilità Sociale*

**ISO
45001**
Sistema di gestione
certificato

1.360
Lavoratori totali impiegati

47%
Forza lavoro femminile

21%
Forza lavoro sotto i 30 anni



97%
Dipendenti assunti con un contratto
a tempo indeterminato

7% Staff turnover

20
ore medie di formazione
periodica per dipendente



1° POSTO
tra le aziende italiane di settore nel Ranking
del Financial Times "Diversity & Inclusion"

► *Governo Societario*

2 organi dedicati
alla governance di sostenibilità

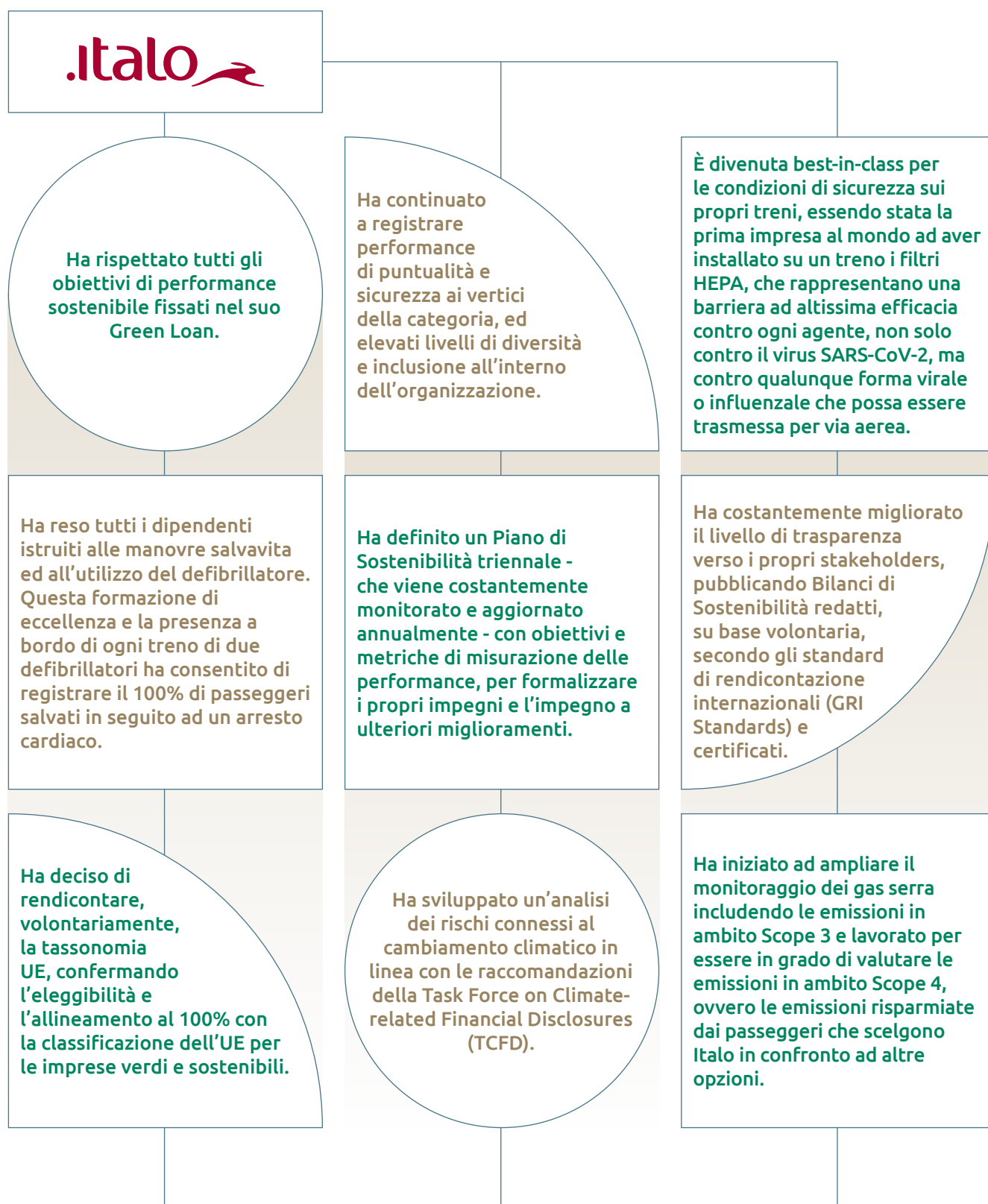
0 casi di non conformità
con leggi e regolamenti



Premessa

Fin dalla fondazione, l'Azienda è stata fortemente impegnata nel rispetto e nella tutela dell'ambiente: dalla scelta dei treni innovativi e sostenibili, i migliori della categoria, costruiti con materiali riciclabili, all'attenzione agli effetti ambientali delle proprie attività, con l'individuazione di iniziative volte a ridurre la propria impronta ambientale nei termini di energia, rifiuti ed impatto sul territorio. Questo comportamento, che fa parte del DNA di Italo, ha portato la Società ad interessarsi a tutte le tematiche ESG, rendendo ogni giorno più forte il suo impegno per un trasporto sostenibile.

► In questi anni Italo ha raggiunto numerosi traguardi





FINANZA SOSTENIBILE

L'Azienda ha sottoscritto nel 2019 quello che era il più grande Green Loan nel settore dei trasporti a livello mondiale. Si tratta di un prestito da 1,1 miliardi di euro che ha segnato una svolta senza precedenti nel finanziamento verde per il settore dei trasporti.

Il prestito, che è stato sindacato da un gruppo di banche italiane e internazionali, è stato utilizzato per ri-finanziare i 900 milioni di Euro di investimenti verdi di Italo e per espandere ulteriormente la sua flotta ecofriendly.

Italo ha dimostrato di essere un operatore di trasporto di massa che utilizza una flotta di treni ecofriendly best-in-class e un leader nella sostenibilità ambientale nel mercato dell'alta velocità ferroviaria ottenendo la classificazione di "pure player", ovvero una società i cui ricavi sono generati interamente da attività che comportano un basso livello di emissioni di CO₂ e che è quindi in grado di combattere il cambiamento climatico.

La finanza sostenibile pone le considerazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) al centro delle decisioni aziendali e di investimento indirizzando le risorse su progetti sostenibili. Italo ritiene che si possa ottenere un effetto positivo sulla società e sull'ambiente senza sacrificare il rendimento finanziario.

Per rendere ancora più solido il proprio impegno per una finanza sostenibile, nel 2020, con la Sustainability Linked Option, la Società ha legato il proprio finanziamento anche a obiettivi di performance sostenibili, concreti e oggetto di misurazione su base annuale. Il finanziamento qualifica quindi come "verde" e "sostenibile". Ad oggi, la Società ha sempre tragguardato gli obiettivi di performance sostenibili fissati.

TASSONOMIA UE

Il Regolamento UE n. 2020/852 del 18 giugno 2020 ha definito la tassonomia delle attività economiche che possono essere considerate ecosostenibili, ovvero un sistema unificato di classificazione delle attività economiche sviluppato con l'obiettivo di aiutare imprese, stakeholder finanziari ed enti pubblici ad individuare ciò che è realmente sostenibile secondo criteri oggettivi e ben definiti.

In particolare, secondo l'Art. 3 del Regolamento, un'attività economica è considerata ecosostenibile se:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più obiettivi ambientali (mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine, transizione a un'economia circolare, prevenzione e riciclaggio dei rifiuti, prevenzione e controllo dell'inquinamento, protezione degli ecosistemi sani);
- non arreca un danno significativo a nessuno dei rimanenti obiettivi ambientali;
- sia svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia;
- è conforme ai criteri di vaglio tecnico fissati dalla Commissione.

Pur non essendo obbligata ad applicare la tassonomia, la Società ha volontariamente deciso di farlo rendicontando l'ammissibilità e l'allineamento delle proprie attività alla classificazione definita dall'UE.¹

Più in particolare, le attività economiche di Italo si riferiscono al 100% alla categoria degli atti delegati "Trasporto ferroviario interurbano di passeggeri".

L'attività di Italo, da cui originano interamente i suoi ricavi, è pienamente allineata ai requisiti della tassonomia UE in quanto soddisfa tutti i criteri di vaglio tecnico ivi riportati. In particolare Italo contribuisce in modo sostanziale a uno dei sei obiettivi ambientali - la mitigazione dei cambiamenti climatici - svolgendo la propria attività interamente attraverso treni elettrici, senza emissioni dirette di CO₂, senza arrecare danni significativi agli altri obiettivi ambientali, utilizzando locomotive di soccorso che rispettino i limiti di emissione stabiliti dalla normativa UE, gestendo i rifiuti prodotti con procedure adeguate e tenendo conto dei rischi climatici nella propria attività.

La Società, inoltre, rispetta le garanzie minime di salvaguardia previste dalla normativa sulla tassonomia UE, giacché non sussistono casi di violazione della normativa in tema di diritti umani, anticorruzione, tassazione e antitrust. Tali tematiche sono inoltre presidiate all'interno dell'organizzazione Italo che prevede l'erogazione di formazione specifica sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (cd. MoG) e ha avviato lo sviluppo di un processo di due diligence volto alla verifica del rispetto dei diritti umani lungo la propria catena del valore.

Di seguito sono riportate le tabelle di rendicontazione.

¹ Un'attività ammissibile è un'attività elencata negli atti delegati relativi al Regolamento 852/2020, indipendentemente dal rispetto dei criteri di vaglio tecnico indicati dagli atti delegati stessi.

PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2022 Italo ha aggiornato il Piano di Sostenibilità triennale per il periodo 2023-2025. Il Piano è stato ristrutturato passando dalla precedente architettura a sei pilastri (Sicurezza, Persone, Ambiente, Clienti, Governance e Società) ad una nuova incentrata sulle tre aree ESG utilizzate a livello internazionale: Ambiente, Società, Governance.



E.1 Cambiamento Climatico

E.2 Riduzione delle emissioni di Gas Serra e dell'uso di Energia

E.3 Acqua e Rifiuti
Riduzione/Riciclo

S.1 Salute e Sicurezza

S.2 Sviluppo, Coinvolgimento e Benessere dei Dipendenti

S.3 Diversità e Inclusione

S.4 Impegno nelle Comunità, Benessere e Progetti Sociali

G.1 Corporate Governance

G.2 Cybersecurity & Protezione dei Dati Personali

G.3 Gestione degli Stakeholder

10 SDGs 2030 UN AGENDA



Il Piano è focalizzato sui fattori chiave del business aziendale e mira a consolidare la visione e il percorso a lungo termine di Italo. Presenta obiettivi ambiziosi con azioni chiare e target quantitativi e qualitativi: si articola in 10 obiettivi e 38 azioni, con le relative metriche e i target da raggiungere.

L'analisi di materialità, condotta nel corso dell'anno, ha confermato gli obiettivi già emersi nel precedente Piano e ha fornito le informazioni per definire le priorità. In particolare, ha sottolineato l'importanza dell'impegno dell'azienda nei confronti del cambiamento climatico e del suo contributo al territorio e alle comunità locali: ciò si riflette in specifiche azioni aggiuntive incluse nel Piano.

Inoltre, attraverso strategie e azioni concrete, il Piano collega gli obiettivi di Italo a 10 dei 17 SDG definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



RAIL SUSTAINABILITY INDEX

Nel 2022 Italo ha raggiunto considerevoli risultati anche in merito al Rail Sustainability Index (RSI), lanciato dall'Union Chemin de Fer (UIC)², uno strumento di benchmarking che misura le performance di sostenibilità del trasporto ferroviario utilizzando il quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. L'RSI consiste in una serie di KPI che forniscono ai membri un rating unico, per tracciare i progressi a sostegno di 7 SDGs. Italo è membro dell'UIC e ha partecipato al progetto ottenendo un buon punteggio complessivo e nelle sotto-aree tanto da essere chiamato, nell'ambito della UIC Sustainability Action Week tenutasi a Parigi nella prima settimana di marzo 2023 a fornire una testimonianza in relazione all'approccio e risultati sui KPI legati all'SDG-5 ("Gender Equality") e all'SDG-8 ("Full Employment & Decent Work").

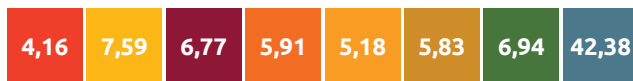
SDG



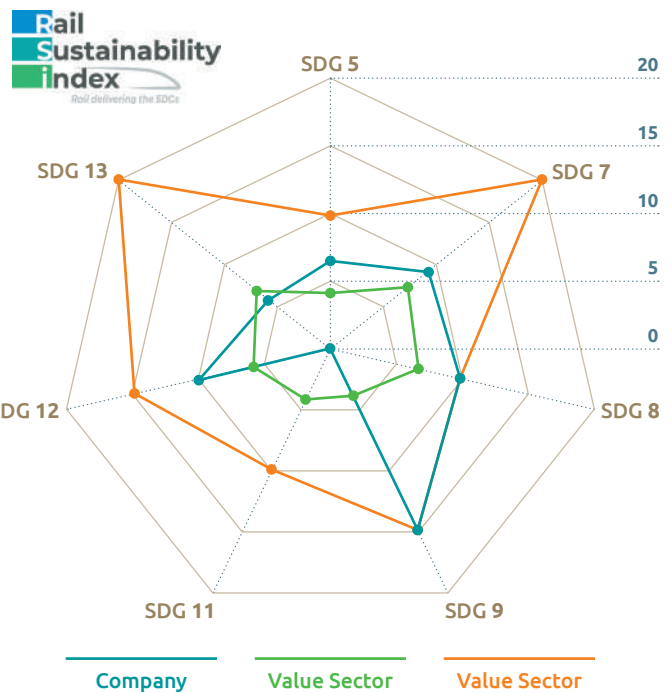
Score (%)



Sector Average (%)



- Highest Scoring KPI**
The score achieved for this series of KPIs is equal to or above the sector average.
- Key Opportunity to Improve**
The score achieved for this series of KPIs is below the sector average.



Nell'ambito dei criteri di valutazione del punteggio relativo all'SDG 13, Italo ha pianificato diverse azioni di miglioramento, negli ambiti di seguito riportati:

- (i) Target delle emissioni
- (ii) Collaborazione con le istituzioni governative

2 <https://uic.org/sustainability/article/rail-sustainability-index-project>

Profilo Aziendale

STORIA E MISSION

Italo è il primo e unico operatore ferroviario privato ad alta velocità in Italia. È leader di settore in Europa e oggi Italo e la deregolamentazione italiana sono un caso di studio.

Italo ha dimostrato di essere un esempio unico di eccellenza privata nel settore del trasporto ferroviario. È stata fondata nel 2006, con i primi servizi commerciali nel 2012. Dopo una fase di start-up, nel 2015 Italo ha positivamente condotto una fase di consolidamento aziendale che si è conclusa nel 2018 con l'acquisizione da parte di Global Infrastructure Partners (GIP).

La mission di Italo è quella di offrire ai passeggeri servizi ferroviari ad alta velocità sicuri, affidabili e tecnologicamente avanzati; quindi, la strategia è focalizzata sulla sicurezza, l'ospitalità, la qualità, la presenza sul mercato e la sostenibilità.

Italo, nato in un'epoca in cui è indispensabile lo sviluppo di modelli di economia sostenibile per un impatto trascurabile delle attività umane sull'ecosistema, ha una profonda anima sostenibile che manifesta in ogni attività. Rispetto della persona, tempo come valore, salvaguardia dell'ambiente sono i tre principi attorno a cui ruota l'idea di sostenibilità dell'Azienda, che ha l'obiettivo di "fare la differenza" nel mondo dei trasporti. Un obiettivo che viene portato avanti ogni giorno per offrire un servizio in grado di soddisfare al meglio le esigenze delle persone e del mondo che li circonda.

Italo, con i suoi servizi di alta qualità, è pronto a soddisfare la domanda di mobilità del Paese. Muoversi per lavoro, studio, affari o svago è un diritto irrinunciabile della persona, e Italo lo assicura a un rapporto qualità/prezzo vantaggioso.

La Società Italo garantisce un viaggio confortevole, che permette al viaggiatore di evitare lo stress dovuto agli spostamenti in auto, specie sulle medie e lunghe distanze e nelle aree fortemente trafficate.

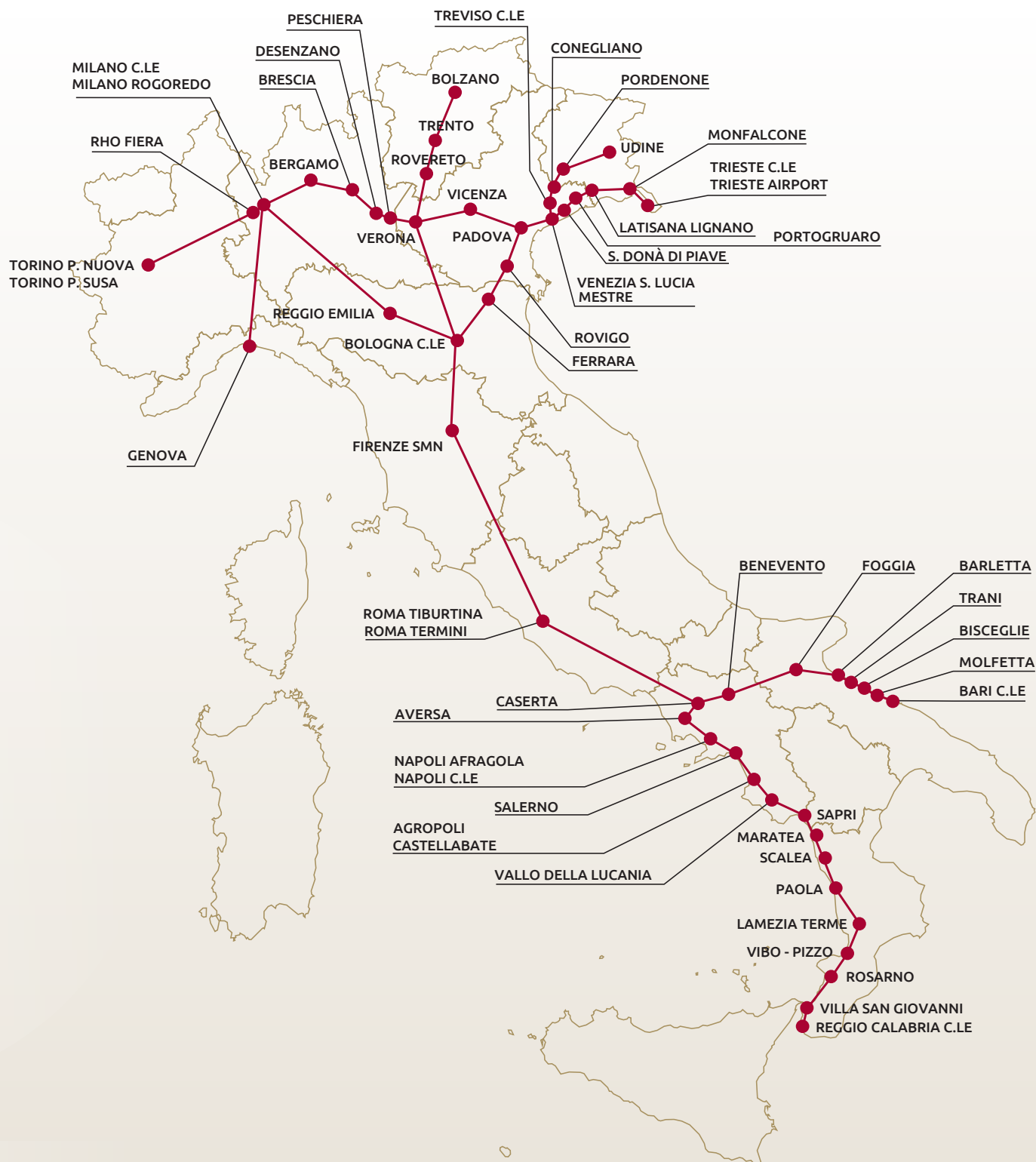
Con il personale che opera nelle stazioni e a bordo treno, la Società ha introdotto nel trasporto ferroviario un nuovo stile nell'accoglienza dei viaggiatori. In ogni momento, dalla decisione di partire con Italo, all'arrivo in stazione e a bordo treno il viaggiatore può contattare l'Azienda, esporre le proprie esigenze e ottenere la soluzione adeguata.

La mission di Italo non è un parametro statico, ma prevede un continuo miglioramento del servizio per andare sempre incontro ai desideri dei viaggiatori.

NETWORK ITALO

Nel 2022 il network di Italo ha connesso 51 città e 59 stazioni³. Dall'avvio dell'attività commerciale nel 2012 la rete Italo è cresciuta di quasi 10 volte.

Nel 2022 è stata introdotta la possibilità di acquistare sui canali di vendita di Italo con un'unica transazione i biglietti di altre compagnie di trasporto, incluso il trasporto ferroviario regionale, in combinazione con il servizio Alta Velocità di Italo offrendo ai clienti nuove opzioni di viaggio. In tal modo la Società è riuscita a realizzare il progetto di trasporto intermodale connettendo località non incluse nella propria rete e contribuendo alla diffusione di un trasporto sostenibile e circolare.



FLOTTA ITALO

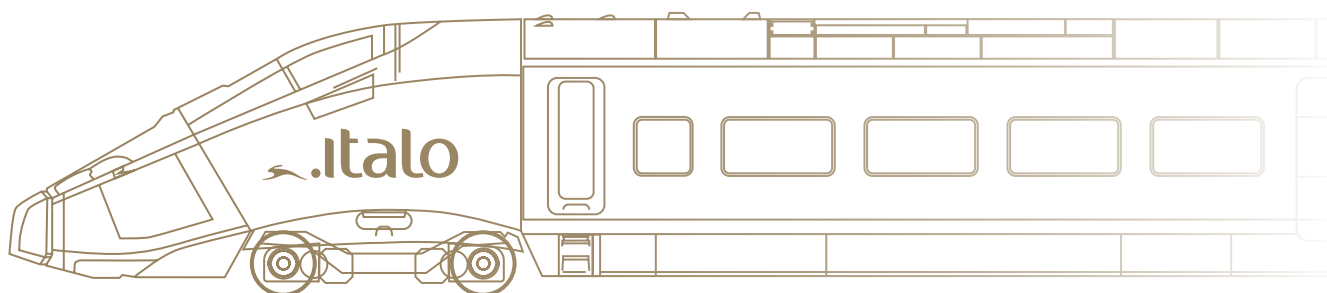
La flotta Italo è composta da 25 treni Alstom di tipo AGV (Automotrice Grande Vitesse) dotati dello stesso sistema di trazione del treno che il 3 aprile 2007 ha stabilito il record mondiale di velocità su rotaia a 574,8 km/h. Per la costruzione della flotta sono stati utilizzati gli stabilimenti di Savigliano (Cuneo) e La Rochelle (FRA). L'esordio sui binari della rete ferroviaria nazionale è avvenuto nell'aprile del 2012.

Sin dall'avvio Italo ha investito su un treno di nuova concezione, innovativo e sostenibile, costruito con il 98% di materiali riciclabili come alluminio, acciaio, rame e vetro. L'AGV coniuga tecnologia, sicurezza, risparmio energetico e rispetto per l'ambiente.

A partire dal 2015 si sono aggiunti 26 treni EVO, sempre prodotti da Alstom, che hanno portato ad una flotta complessiva di 51 treni. Gli EVO sono una nuova evoluzione della famiglia dei "Pendolino", un treno che conta più di 500 esemplari circolanti in tutto il mondo. Tale "evoluzione" è volta a migliorare il comfort per il viaggiatore. Questo treno, inoltre, recepisce integralmente le più recenti specifiche europee per l'interoperabilità, oltre a rispettare tutte le normative europee e nazionali in materia di sicurezza ed ambiente.

In continuità con la flotta AGV, anche i treni EVO sono "green": costruiti con materiali riciclabili e progettati secondo criteri di eco-sostenibilità per assicurare ridotte emissioni di CO₂ in atmosfera. Il sistema di trazione distribuita aumenta l'efficienza e rigenera energia in frenata.

STRUTTURA AZIONARIA



72,6%

**GIP III GLOBAL
INVESTMENT Sàrl**

11,5%

ALLIANZ Spa

di cui 10% tramite
Allianz Infrastructure
Luxembourg II Sàrl

7,7%

**REINVESTING
SHAREHOLDERS:**

Luca Cordero di Montezemolo
tramite MCG HOLDINGS Srl
Flavio Cattaneo
tramite PARTIND TRE Srl
Giovanni Punzo
tramite MDP TRE Srl
Isabella Seragnoli
tramite MAIS Spa
Alberto Bombassei
tramite NEXT INVESTMENT Srl
Peninsula Capital
tramite PII1 Sarl

7,6%

IP INFRA INVESTORS LP

0,6%

MOLAGERS





Sostenibilità Ambientale



Italo ha sempre posto la sostenibilità ambientale al centro del proprio modello di business, come dimostrano le eccellenti performance energetiche e di riduzione delle emissioni ottenute negli anni.

L'Azienda adotta un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e della Tutela Ambientale (di seguito "Sistema di Gestione"), definito, implementato e continuamente migliorato seguendo le norme volontarie internazionali UNI ISO 14001 e UNI ISO 45001 per la gestione dell'ambiente e della salute e sicurezza. Grazie a questo sistema, Italo lavora su tre principali obiettivi aziendali nel campo dell'ambiente, della salute e della sicurezza:

- garantire alle generazioni future un patrimonio ambientale intatto grazie al risparmio delle risorse e alla prevenzione dell'inquinamento;
- raggiungere e dimostrare un buon livello di performance ambientale tenendo sotto controllo gli impatti operativi di Italo sull'ambiente e rimanendo coerenti con la Politica aziendale;
- garantire ai dipendenti della Società o a terzi che collaborano livelli crescenti di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, puntando sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Grazie all'efficacia del suo sistema di gestione, Italo non ha registrato alcun caso di non conformità alle leggi e ai regolamenti ambientali nel 2022.

Dal 2014 il Ministero dello Sviluppo Economico (rinominato da ottobre 2022 in Ministero per le Imprese e il Made in Italy) in collaborazione con il Ministero dell'Ambiente (rinominato da ottobre 2022 in Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica) ha ammesso la flotta di Italo a un programma di incentivazione dell'efficienza energetica che prevede l'assegnazione di Titoli di Efficienza Energetica, ovvero i cosiddetti Certificati Bianchi. La politica adottata da Italo nella scelta dei treni AGV è stata seguita anche per l'acquisto della flotta di treni EVO, il prodotto più sostenibile disponibile sul mercato, che è stato anch'esso ammesso al programma di incentivazione del risparmio energetico.

CLIMATE CHANGE: ADATTAMENTO E MITIGAZIONE

Tra il 2021 e l'inizio del 2022, Italo ha intrapreso un'ampia valutazione dei rischi climatici per identificare, dare priorità e segnalare i principali rischi e opportunità connessi ai cambiamenti climatici.

Gli scenari di cambiamento climatico utilizzati nello studio si basano sui percorsi di concentrazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) disegnati dall'Intergovernmental Panel on Climate Change e su ulteriori risorse.

I risultati dell'analisi forniscono a Italo una revisione delle principali esposizioni fisiche e climatiche transitorie e costituiscono la base per una efficace strategia di finanziamento del rischio per il trasferimento di tali rischi.

L'analisi è strettamente allineata ai requisiti della Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ed è strutturata in due valutazioni, come segue.

- **Physical Climate Risk Assessment** del portafoglio di asset di Italo (di proprietà e non) basato sulle condizioni climatiche attuali e sulle proiezioni dell'impatto dei cambiamenti climatici nel lungo periodo, in funzione di diversi orizzonti temporali e scenari climatici. L'analisi ha riguardato un totale di 14 pericoli critici, tra rischi acuti (guidati da eventi puntuali), rischi cronici (cambiamenti a lungo termine nei modelli climatici) e altre catastrofi naturali (eruzioni e rischi geologici), valutando tre orizzonti temporali (2030, 2050 e 2100) e tre scenari climatici di riferimento (+1,5°C, +2,0°C e +4,0°C). Gli asset di proprietà, le linee e le stazioni della rete ferroviaria, la cui gestione è in capo al Gestore dell'Infrastruttura RFI e quindi fuori dal diretto controllo di Italo, valutati in questa analisi sono risultati esposti a diversi rischi fisici legati al clima, che potrebbero aumentare ulteriormente in futuro. Tra i principali risultati, gli scenari climatici prevedono che il clima estremamente caldo e gli inverni con un maggiore grado di umidità diventeranno sempre più frequenti, provocando variazioni delle temperature dei binari oltre le normali soglie operative. Ciò potrebbe significare un rallentamento delle velocità di esercizio delle linee - anche a causa dell'aumento dei requisiti di ripristino - e di interruzioni operative per gli asset dell'infrastruttura ad alta velocità fuori dal controllo della Società in quanto disposte dal Gestore dell'Infrastruttura.

Il cambiamento climatico aumenterà probabilmente anche la frequenza delle precipitazioni e delle tempeste associate alle inondazioni. Questi rischi causeranno probabilmente un aumento dei danni fisici e delle interruzioni del servizio, provocati dall'allagamento dei binari, dalle frane, dalle raffiche di vento e da pericoli secondari come la caduta di alberi o detriti volanti. Infine, per quanto riguarda l'Italia, si stima che il livello del mare potrebbe aumentare fino a 1,2 metri entro la fine del secolo, portando a un'ulteriore erosione costiera e a maggiori rischi di inondazioni costiere, tra cui l'allagamento di beni protetti e interruzioni operative.

- **Transition Risks & Opportunities Assessment**, per identificare e analizzare i rischi e le opportunità di transizione di Italo associati a uno scenario di transizione rigido (cioè un mondo in cui limitiamo l'aumento della temperatura a 1,5°C o 2°C) con un orizzonte temporale di medio termine (2030). In linea con la TCFD, questa analisi di transizione si concentra su 16 fattori di rischio di transizione in 4 aree tematiche principali: politica, tecnologia, mercato, reputazione. Si ritiene che Italo abbia un basso livello di esposizione residua al rischio di transizione nel medio termine (2030). L'esposizione al rischio di Italo è in gran parte guidata dal previsto aumento dei costi delle materie prime. Anche il rafforzamento dei requisiti di rendicontazione climatica e gli investimenti in progetti tecnologici a basse emissioni per migliorare l'efficienza energetica delle flotte e degli edifici potrebbero richiedere risorse aggiuntive. Al contrario, la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio presenta diverse opportunità per Italo. Tra queste, le opzioni di finanziamento green per fornire lo sviluppo di una flotta sempre più efficiente e sostenibile dal punto di vista ambientale, la possibilità di aumentare le entrate derivanti dalla crescita delle infrastrutture che aprono nuovi mercati nazionali e un potenziale aumento del turismo nazionale più ecologico. Anche la vendita di certificati bianchi, grazie alle ottime prestazioni ambientali dei suoi treni, fornirà un flusso di reddito costante.



RACCOMANDAZIONI TCFD

Oltre a monitorare e mitigare il rischio climatico, Italo è consapevole dell'importanza di una corretta rendicontazione ai propri Stakeholders. Per questo motivo l'azienda ha condotto una gap analysis per valutare e migliorare il suo attuale allineamento alle raccomandazioni della TCFD per la rendicontazione, che coprono i temi di governance, strategia, gestione del rischio e metriche e obiettivi. Al fine di migliorare ulteriormente il proprio impegno verso un approccio efficace e una divulgazione trasparente della gestione del rischio climatico e sulla base dei risultati dell'analisi del rischio climatico, Italo sta lavorando alla progettazione e all'implementazione di una strategia climatica e alla strutturazione di un sistema di governance per gestire efficacemente i rischi e le opportunità legate al clima.

TCFD Questa dichiarazione è stata preparata tenendo in considerazione le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

TABELLA DI RACCORDO TCFD

Aree tematiche	Raccomandazioni TCFD	Riferimenti
Governance	a. Descrivere la supervisione del CdA in relazione ai rischi e alle opportunità correlati al cambiamento climatico b. Descrivere il ruolo del management nel valutare e gestire i rischi e le opportunità correlati al cambiamento climatico	Codice Etico - Bilancio di Sostenibilità - Governance di Sostenibilità Monitoraggio tramite la predisposizione di comitati sulle tematiche ESG: <ul style="list-style-type: none"> • ESG Steering Committee • ESG Team Valutazione dei rischi operativi in relazione agli impatti ambientali dovuti ai cambiamenti climatici. Diretto coinvolgimento del CdA attraverso presentazione dei risultati tramite aggiornamento annuale. Supervisione da parte del CdA dell'ERM a partire dal 2023.
Strategia	a. Descrivere i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico identificati nel breve, medio e lungo termine b. Descrivere l'impatto dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico sul business, sulla strategia e sulla pianificazione finanziaria c. Descrivere la resilienza della strategia, prendendo in considerazione differenti scenari legati al clima, incluso uno scenario di 2°C o inferiore	Bilancio di Sostenibilità - Climate change: adattamento e mitigazione Presidio ed elaborazione degli scenari attraverso un processo decisionale strategico strutturato in due valutazioni: <ul style="list-style-type: none"> • Physical Climate Risk Assessment • Transition risks & opportunities Assessment
Gestione dei rischi	a. Descrivere i processi per identificare e valutare i rischi legati al cambiamento climatico b. Descrivere i processi per gestire i rischi legati al cambiamento climatico c. Descrivere come i processi di identificazione, valutazione e gestione dei rischi legati al cambiamento climatico sono integrati nel processo complessivo di risk management	Bilancio di Sostenibilità - Climate change: adattamento e mitigazione Procedura volta all'integrazione del processo della gestione dei rischi a partire dal 2023.
Metriche e obiettivi	a. Rendicontare le metriche utilizzate per valutare i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico in linea con la strategia e il processo di risk management b. Rendicontare le emissioni di gas a effetto serra (GHG) scope 1, scope 2 e scope 3 e i rischi correlati c. Descrivere gli obiettivi utilizzati per gestire i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico e le prestazioni rispetto agli obiettivi	Bilancio di Sostenibilità - Energia ed emissioni Rendicontazione attraverso: Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Piano di Sostenibilità

ENERGIA ED EMISSIONI

L'investimento per ampliare la flotta, rappresenta una pietra miliare nella strategia di Italo per l'azione contro i cambiamenti climatici, dato che il consumo di energia dei treni e le relative emissioni coprono oltre il 99% delle emissioni totali dell'azienda. Allo stesso tempo, Italo sta lavorando per migliorare la propria efficienza energetica e ridurre le emissioni anche attraverso ulteriori iniziative. Ad esempio, Italo ha emanato una nuova politica per il personale che incoraggia la sostituzione delle auto convenzionali con auto elettriche o ibride per lo svolgimento delle attività aziendali. Per quanto riguarda i consumi energetici degli uffici, l'azienda ha effettuato un completo rifacimento dell'illuminazione della sede centrale, introducendo lampade a LED più efficienti. Sono stati inoltre installati termostati programmabili per i sistemi di riscaldamento e raffreddamento e apparecchiature per ufficio a risparmio energetico, come stampanti e fotocopiatrici certificate Energy Star e con stand-by automatico.

Attraverso la partnership con GM Ambiente & Energia, Italo è stata inoltre in grado di definire una strategia ambientale biennale, partendo dalla quantificazione dell'impatto ambientale delle fasi del ciclo di vita del servizio di igiene a bordo treno mediante analisi LCA (Lyfe Cycle Assessment) e delle emissioni di gas serra attraverso l'applicazione del protocollo GHG (Greenhouse Gas Protocol) per poi fissare degli obiettivi di miglioramento e dei piani operativi per il loro conseguimento. In particolare, con l'analisi LCA dei servizi ambientali e di igiene a bordo treno è stato possibile comparare l'impatto ambientale del servizio attuale gestito da GM Ambiente & Energia con il precedente servizio.

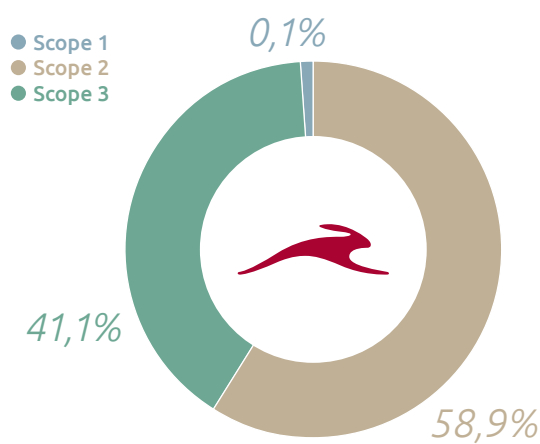
Con l'applicazione del protocollo GHG al sistema treno, invece, si è quantificato e rendicontato l'inventario GHG dell'azienda secondo lo Scope 3 della normativa ISO 14064-1.

La carbon footprint di organizzazione è stata condotta, invece, secondo la normativa ISO 14064-1 (categorie dalla 3 alla 6) e consente la rendicontazione dell'inventario GHG di tutte le attività operative che hanno luogo nei siti di Italo e che sono sotto il suo controllo. Lo studio è finalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale delle emissioni di CO₂. Dall'analisi dei dati emerge che le emissioni dirette (Scope 1 - emissioni derivanti dalla combustione diretta di combustibili fossili, quali ad esempio il gas utilizzato per il riscaldamento) contribuiscono per meno dell'1% del totale.

La seconda categoria (Scope 2), ovvero le emissioni indirette connesse alla produzione dell'energia elettrica consumata, rappresenta un contributo in termini quantitativi superiore al 58% dell'impatto totale. È quindi la categoria preponderante. In particolar modo, il principale contributo è dovuto all'energia elettrica consumata per la movimentazione dei treni.

Infine, le restanti emissioni (Scope 3), relative ai prodotti e servizi utilizzati dall'organizzazione e propedeutici allo svolgimento della propria attività (manutenzione, pulizia e servizi), contribuiscono a più del 40% dell'impatto. Il valore 2022 è definito su base parametrica in base ai treni*km rispetto ai treni*km del 2021.

Contributo Emissioni (%)



GESTIONE DEI RIFIUTI

Per far fronte agli adempimenti legislativi in materia ambientale ed amministrativa dell'azienda Italo si è dotata di un software gestionale multilivello. Lo strumento permette di monitorare la produzione dei rifiuti, il rispetto delle tempistiche di deposito temporaneo e tutti gli adempimenti relativi alla registrazione dei formulari e l'elaborazione della dichiarazione ambientale annuale MUD (Modello unico per denunciare i rifiuti prodotti e/o gestiti dalle attività economiche). L'utilizzo dello strumento ha caratterizzato in modo univoco tutte le tipologie prodotte in base al Catalogo Europeo Rifiuti. Ciascun rifiuto viene poi descritto secondo le seguenti quattro dimensioni: categoria del rifiuto, descrizione del rifiuto, Codice CER (EER) e modalità di raccolta.

L'intera filiera del rifiuto viene gestita in conformità al D. Lgs 152/06 e ss.mm.ii, garantendo la trasparenza di tutte le fasi, dalla raccolta allo stoccaggio, fino allo smaltimento e recupero. Italo, consapevole di gestire un flusso di rifiuti significativo (per quantità e tipologia), ha definito una strategia ambientale finalizzata alla prevenzione della produzione e al corretto trattamento, favorendo il recupero e protocolli di economia circolare.

Le carrozze sono dotate di idonei contenitori per la raccolta differenziata, che sono utilizzati sia dai viaggiatori che dal personale a bordo treno, attento alla corretta separazione. I contenitori sono opportunamente segnalati per stimolare il viaggiatore all'adozione di buone pratiche. I rifiuti provenienti da bordo sono stoccati in determinati siti dove sono state allestite delle isole ecologiche; tutti i siti sono dotati di un sistema di raccolta e recupero certificato e gestito attraverso un sistema digitalizzato, che permette di monitorare e rendicontare la produzione. In particolare, grazie al suddetto sistema di raccolta e recupero, è stato possibile differenziare oltre il 50% dei rifiuti provenienti da bordo, di cui circa il 15% è costituito da sola plastica, con un incremento di quasi due volte in questa categoria.

INQUINAMENTO ACUSTICO

La normativa ambientale sulle emissioni acustiche delle infrastrutture impone una serie di limiti di esposizione al rumore che regolano gli ambienti esterni, richiedendo l'aggiornamento periodico dei processi di valutazione e misurazione delle emissioni acustiche derivanti dalle operazioni. Inoltre, Italo effettua tutte le analisi e le misure necessarie per limitare il proprio impatto acustico entro la soglia stabilita dalla legge. Nel caso in cui l'azienda debba operare interventi straordinari e temporanei, Italo richiede un'autorizzazione all'istituzione locale competente e si assicura che venga fornita una deroga supplementare nel caso in cui i limiti di rumore non possano essere rispettati. Nel 2022 non si sono verificati episodi di non conformità alle leggi vigenti.



Sostenibilità Sociale



GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Nel corso del 2022, Italo ha rafforzato la propria strategia per la ricerca di fattori di equilibrio e produttività del capitale umano anche facendo leva su una organizzazione ed un ambiente di lavoro positivi ed inclusivi per supportare e spingere performance aziendali eccellenti nel tempo.

L'eccellenza del servizio è un fattore chiave di successo e il personale è al centro della strategia aziendale, rappresentando uno dei principali punti di forza per la differenziazione dell'azienda.

Il 2022 è stato un anno chiave per le attività di Engagement e Comunicazione. I risultati dell'analisi di clima del 2021 (analisi condotta ogni 18-24 mesi) hanno guidato la realizzazione delle nuove iniziative per incrementare la soddisfazione del personale e accorciare le distanze tra azienda e dipendenti.

- Tra le prime iniziative introdotte, i "Tavoli di Esperienza", veri e propri gruppi di lavoro organizzati per singole famiglie professionali che hanno coinvolto il personale di tutti i distretti Italo.
- È stato rinnovato l'intero processo di onboarding con l'ottica di semplificare l'inserimento del personale in entrata e dare la possibilità ai neo-assunti di essere guidati dalla firma del contratto fino al pieno inserimento. La survey somministrata ai nuovi dipendenti ha messo in evidenza una valutazione media del nuovo processo di onboarding pari a 4.63 punti su 5.
- La Newsletter Itell, uno dei principali canali digitali di comunicazione con il personale, è stata revisionata graficamente e nei contenuti con nuove rubriche, sempre orientate a rispondere alle richieste del personale con l'obiettivo di migliorare la conoscenza interpersonale, illustrando i diversi "mestieri" in Italo; raccontare il mondo ferroviario e le destinazioni del Network di Italo; accorciare le distanze tra Top Management e dipendenti. Nel 2022 il 67% del personale ha letto la NL. Le famiglie professionali che leggono maggiormente la Newsletter sono state gli Operatori di Impianto (66%) e i Train Manager (65%).
- Grande attenzione è stata data allo sviluppo e al mantenimento della Intranet MyItalo con l'implementazione di un sistema di Data Analytics finalizzato a monitorare il livello di gradimento dei contenuti pubblicati sulla piattaforma.

A valle delle iniziative attuate nel 2022, nel 2023 è previsto il lancio di una nuova survey.

TALENT ATTRACTION

Italo vuole posizionarsi sul mercato come realtà aziendale attiva e innovativa, attenta al benessere dei propri dipendenti e desiderosa di crescere attraverso reclutamento di risorse con competenze specifiche e in grado di fornire un valore aggiunto alla propria organizzazione.

L'obiettivo di Italo nel 2022 è stato potenziare la strategia di talent attraction attraverso l'impiego di diversi strumenti e nuove iniziative: dall'employer branding al recruiting marketing, dalle candidate experience sino alla definizione dei benefit aziendali.

Nel 2022 è stato strutturato un approccio di talent acquisition partendo da un confronto con la concorrenza, con le tendenze del mondo del lavoro e il contesto storico-sociale al fine di valorizzare il potenziale aziendale e comprendere i bisogni delle nuove generazioni.

Italo ha deciso di muoversi sul mercato come datore di lavoro in grado di soddisfare a pieno le ambizioni lavorative e personali dei futuri dipendenti grazie all'ampliamento di politiche di welfare aziendale, smart working, formazione, percorsi di crescita personali incentivi economici, obiettivi aziendali di medio e lungo termine.

Nel 2022, Italo ha ricevuto un totale di 25.000 candidature da tutti gli strumenti di recruiting, che hanno portato all'assunzione di 114 nuovi dipendenti. La crescita dei dipendenti è stata rappresentata dal 60% di assunzioni di uomini e 40% di donne.

Come caratteristica distintiva della forza lavoro di Italo, la maggior parte dei nuovi assunti è costituita da giovani, la cui età media è di circa 34 anni. Circa il 21,4% dei dipendenti ha meno di 30 anni.

L'azienda ha inoltre definito un piano di assunzioni per il periodo 2023 che prevede circa 80 nuove assunzioni che contribuiranno a consolidare la qualità del team e dei servizi di Italo. Inoltre, il 100% dei dipendenti Italo è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda i dipendenti che hanno lasciato l'azienda, si è registrato un aumento del tasso di turnover, che è passato dal 4% del 2020, al 6% nel 2021 e il 7% nel 2022.

Il numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'azienda è stato di 99. L'impegno di Italo è di mantenere i talenti attraverso meccanismi come una remunerazione equa, un sistema completo di benefici, e un ambiente lavorativo positivo basato sulla diversità, il rispetto e le opportunità di crescita professionale.

Tasso di Turnover



TRAINING E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

Le risorse umane costituiscono un asset di rilevanza strategica per il successo di Italo nel settore del trasporto ferroviario ad alta velocità. Complessivamente, nel corso del 2022 i dipendenti di Italo sono stati mediamente destinatari di 74 ore pro-capite di formazione e addestramento, suddivisibili in più di 50 ore di prima formazione per l'ottenimento delle abilitazioni necessarie al ruolo (macchinisti, train managers, nuove abilitazioni richieste dallo sviluppo del network), e più di 20 ore pro-capite dedicate all'aggiornamento ed al mantenimento delle competenze operative (cd. recurrent training) professionali, estese sia al personale operativo che alle figure di staff.

Una parte rilevante del training erogato riguarda i temi inerenti alla sicurezza sul lavoro, con oltre 11.000 ore di formazione (prima formazione e di mantenimento delle competenze) erogate sia al personale operativo che a quello di staff in materia di normativa, gestione delle emergenze antincendio e primo soccorso, HACCP, sicurezza personale.

I piani formativi di Italo sono estesi all'intera forza lavoro, incluso il personale in somministrazione, destinatario di circa 150 ore medie pro-capite di formazione, con un sensibile incremento rispetto al 2020 ed al 2021, principalmente riconducibile alla riattivazione dei contratti di somministrazione ed al particolare focus formativo in ingresso loro riservato.

Italo non si è concentrata unicamente sulla formazione tecnica, ma ha coinvolto il proprio personale operativo in specifici programmi concepiti per rinforzare le competenze trasversali (cd. soft skills), con un'importante correlazione anche con le evidenze di analisi specifiche condotte nel corso dell'anno, come ad esempio l'analisi Stress da Lavoro Correlato. Anche sulla base delle evidenze raccolte, l'azienda ha organizzato ed erogato un piano formativo dedicato ai temi della "intelligenza emotiva" che ha riguardato quasi 500 dipendenti fra hostess/steward di bordo e train manager; a tale iniziativa si è affiancato un secondo Progetto, le cosiddette "Palestre Manageriali", che ha esteso i temi della relazione interpersonale e della gestione virtuosa ai responsabili e coordinatori in ambito operative.

L'azienda ha poi posto un particolare accento sui temi della "social responsibility", sempre più centrale nella strategia di Italo, attivando uno specifico programma di e-learning sui temi ESG, con un focus specifico sugli aspetti della diversità e della inclusione. L'iniziativa ha registrato un tasso di adesione del 68% del personale aziendale, con oltre 1.000 persone formate e 1.800 ore di formazione erogate.

Il personale di Italo è stato sollecitato anche nel 2022 sui temi riguardanti il D. Lgs 231/2001 (cd. normativa 231), con nuovi aggiornamenti sui reati fiscali, sulla normativa antitrust, a cui si aggiunge tutta la formazione di base per i nuovi assunti, per un totale di quasi 500 ore di formazione. A questa attenzione si aggiunge il forte impegno aziendale ad accrescere la sensibilità del personale sugli aspetti di sicurezza IT, con l'erogazione di molteplici "pillole" formative (per un totale di quasi 1.000 ore di formazione complessiva), e sulle tematiche di Data Protection e normativa GDPR (quasi 1.300 ore di formazione).

Accanto alla formazione, un focus importante resta sempre quello riservato ai processi di sviluppo interno, con l'offerta di numerose opportunità di avanzamento di carriera e diversificazione professionale. Anche nel 2022, Italo ha supportato il soddisfacimento dei propri fabbisogni professionali facendo ampio ricorso alla crescita interna: 13 proposte di rotazione di ruolo (cd. Job rotation), con quasi 170 persone inserite in percorsi di valutazione ed assessment.

Non da ultimo, lo sviluppo del personale è strettamente connesso ai processi di valutazione, costantemente al centro delle politiche di gestione e sviluppo di Italo. L'accordo sindacale rinnovato nel corso del mese di giugno 2022 ha confermato una stretta integrazione fra il sistema di performance management e le tematiche ESG. Il processo relativo al 2022 è stato completato, con il coinvolgimento di tutti lavoratori valutabili.

DIVERSITY & INCLUSION

Italo non ammette alcuna forma di discriminazione e riconosce pari dignità a tutti i soggetti coinvolti nelle sue attività. Gli aspetti della diversità su cui l'azienda è più attiva sono l'uguaglianza di genere e quella salariale. Gli sforzi di Italo hanno portato a grandi risultati nella rappresentanza di genere in tutta l'organizzazione nel 2022, soprattutto nei ruoli tradizionalmente ricoperti dagli uomini.

- *In Italo il 47% della forza lavoro è donna (invariato rispetto al 2021 e + 2 p.p. rispetto al 2020), questo dato è significativo nel settore ferroviario la cui media di presenza femminile in Europa è del 22%⁴.*

In Italo inoltre, il 40% sono donne Manager, il 61% dei Train Manager sono donne, 10 macchiniste sono donne, l'11% sono lavoratrici in apprendistato. Il rapporto totale tra retribuzione femminile e retribuzione maschile è stato del 76,1% nel 2022. La diversità implica anche una forza lavoro eterogenea in termini sia di origine geografica che di età. In quest'ottica, al 31 dicembre 2022 Italo contava 73 persone nate fuori dall'Italia, in rappresentanza di 36 Paesi diversi, con una distribuzione equilibrata tra le macroaree nazionali all'interno della propria forza lavoro.

Oltre a garantire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, Italo ritiene che il benessere aziendale costituisca un valore importante per le proprie persone e abbia un ruolo strategico nella fidelizzazione e nell'impegno dei dipendenti. Questo impegno trova riflesso nell'inclusione di Italo nel Ranking del Financial Times, che individua le aziende europee più impegnate sulle tematiche di Diversity & Inclusion.

- *La classifica dei primi 850 Diversity Leaders vede Italo alla 17° posizione nella categoria "Trasporti e Logistica" e 1° classificata tra le 42 realtà italiane.*

Impegnata in un miglioramento continuo del benessere delle proprie persone, nel corso del 2022 la Società:

- ha emanato un regolamento aziendale che prevede una serie di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro nelle aree del sostegno alla genitorialità, della conciliazione dei carichi di cura all'interno del nucleo familiare, del sostegno ai caregiver e della tutela della salute;
- rispondendo a un'esigenza espressa dalla popolazione lavorativa, ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo sulle ferie solidali per rafforzare la solidarietà e la coesione tra il personale, prevedendo meccanismi di devoluzione gratuita delle ferie lavorative (per la parte eccedente la quota minima che deve essere obbligatoriamente goduta ex lege) a favore di chi si trova in particolari situazioni familiari previste dalla legge;
- prima della cessazione del regime semplificato di legge per lo smart working, ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo per proseguirne l'utilizzo, regolandone il funzionamento in una logica di produttività e previsioni ad hoc per i lavoratori fragili, i caregiver, i genitori di bambini fino a 12 anni o con disabilità e agevolative della conciliazione tra la ripresa del lavoro e l'inizio dell'esperienza genitoriale.



Salute e sicurezza

SAFETY GOVERNANCE

La sicurezza è la massima priorità di Italo che si impegna a mettere la sicurezza delle persone, viaggiatori e dipendenti, al primo posto.

Il miglioramento continuo delle prestazioni relative alla sicurezza della circolazione ferroviaria è realizzato tramite l'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS), impostato nel rispetto di quanto richiesto dalla Direttiva (UE) 798/2016, dal D.Lgs. 50/2019 e in conformità ai requisiti stabiliti dal Regolamento (UE) 762/2018, tenendo conto di tutti i requisiti nazionali ed internazionali applicabili e strutturato secondo lo schema PDCA: Plan - Do - Check - Act. L'attuazione e l'aggiornamento del SGS, che permettono il mantenimento del Certificato di Sicurezza, documento necessario per la circolazione dei treni, sono cura del Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza (Direttore Health & Safety), provvisto di specifica qualifica conferita dall'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA). L'Agenzia realizza, inoltre, una costante supervisione sulle attività dell'impresa attraverso specifici controlli ed ispezioni anche a bordo dei treni.

In tema di sicurezza della circolazione, Italo ha inoltre partecipato in qualità di partner, all'indagine condotta dall'Agenzia dell'Unione Europea per le Ferrovie (ERA), che ha misurato la percezione della sicurezza tra gli operatori ferroviari, condividendo anche a livello europeo i risultati dell'indagine e le azioni introdotte in base ai suoi esiti.

Nel 2022 Italo è rimasta coinvolta in due incidenti significativi, mentre nei due anni precedenti era stato registrato un solo incidente per anno. In particolare, a febbraio una persona che attraversava indebitamente la rete ferroviaria nei pressi di Vicenza è stata colpita da un treno Italo subendo gravi ferite, mentre a luglio un treno senza passeggeri a bordo urtava, in uscita dal deposito manutentivo di Nola, un tronchino per responsabilità del macchinista registrando solo danni al materiale rotabile, sebbene ingenti.

Particolare attenzione è stata dedicata a questo ultimo evento, e più in generale agli aspetti inerenti all'incidenza del cosiddetto "fattore umano" sul quale l'azienda ha allestito uno specifico progetto della sicurezza che ha ricadute sia in ambito valutazione del rischio sia in ambito formativo.

SICUREZZA IN VIAGGIO

Italo è la prima impresa al mondo ad aver installato su un treno i filtri Hepa (High-Efficiency Particulate Air). Prima di introdurre questi particolari filtri, che sono gli stessi presenti sugli aerei, la Società ha collaborato con esperti del settore ferroviario e sanitario come il Politecnico di Milano e l'Ircss Ospedale San Raffaele, e gli Hepa sono risultati la soluzione più innovativa volta a favorire il miglioramento del ricambio d'aria a bordo treno, apportando benefici in termini di riduzione della presenza di particolato e di aerosol grazie alla loro composizione di fogli in microfibra multi-strato che rappresentano una barriera ad altissima efficacia contro ogni agente, non solo contro il virus SARS-CoV-2, ma contro qualunque forma virale o influenzale che possa essere trasmessa per via aerea.

Italo è dunque diventato best-in-class per le condizioni di sicurezza sui propri treni; i filtri HEPA garantiscono un ricambio continuo e completo dell'aria in carrozza: l'aria filtrata viene integrata con quella prelevata dall'esterno dando vita ad un flusso completamente rigenerato ogni 3 minuti. Inoltre, i flussi d'aria verticali impediscono la dispersione di qualsiasi particella; il tutto in un ambiente sicuramente più ampio di quello degli aerei, il 20% in più di distanza fra i sedili e fino al doppio del volume d'aria disponibile per singolo passeggero. In questo modo è stato quindi possibile rispondere al meglio alla domanda di trasporto, aumentando il tasso di riempimento dei treni e garantendo sempre la massima sicurezza di passeggeri e lavoratori.

A testimonianza del suo impegno nel campo della sicurezza, ed in particolare della risposta al Covid-19 attraverso l'uso innovativo dei filtri HEPA, Italo è stata selezionata tra i finalisti dell'UIC International Sustainable Railway Awards 2022 nella categoria "Best Contribution to COVID Emergency".



SICUREZZA SUL LAVORO

Italo ha adottato volontariamente un Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell'Ambiente (cd. Sistema di Gestione), conforme alle norme volontarie internazionali UNI ISO 14001 e UNI ISO 45001 per l'ambiente e la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La presenza di pericoli e i relativi rischi, nonché i possibili impatti, sono oggetto di valutazioni periodiche da parte dell'azienda finalizzate a:

- gestire e minimizzare l'impatto operativo sulla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di ridurre i rischi anche secondo la soglia di accettabilità fissata dalla vigente normativa o da Italo ove applicabile;
- indicare le responsabilità e le modalità attuative in merito alle misure di mitigazione del rischio individuate;
- sostenere la strategia per la costante riduzione del numero degli infortuni e delle malattie professionali.

In termini di responsabilità Italo ha adottato un Modello Multidatoriale individuando come Datori di Lavoro, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. B) del D.lgs. n. 81/08 i Responsabili delle tre unità produttive (Direzione Generale/Direzione Operations/Direzione Commerciale), con facoltà di delegare e subdelegare le funzioni conferite nel rispetto dei parametri del citato Decreto, a persone provviste di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla normativa vigente. È stata inoltre istituita la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (cd. RSPP), che contribuisce alla diffusione del Sistema di Gestione in azienda e ne assicura la conoscenza e il rispetto da parte di tutti i dipendenti.

Il CdA ha altresì nominato i suddetti Datori di Lavoro anche "Responsabili ambientali", con riferimento al loro ambito di competenza, con la responsabilità di garantire l'osservanza delle disposizioni in materia ambientale previste dal D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. e delle normative ad esso correlate, e con facoltà di delegare i compiti ad esso assegnati alle persone inserite nell'organizzazione della Società, provviste di idonei requisiti di professionalità ed esperienza.

Nel 2022 si è registrato un aumento degli infortuni sul lavoro, non proporzionale all'incremento delle ore lavorate in seguito alla fine delle restrizioni da COVID che avevano caratterizzato i due anni precedenti. Sebbene la gravità dei suddetti infortuni sia sempre esigua, è stata avviata già nel corso dell'anno una specifica campagna informativa per rendere maggiormente consapevoli i lavoratori sui rischi inerenti la propria attività lavorativa.

Nel 2022 si sono verificati 37 infortuni sul lavoro (14 nel 2021 e 9 nel 2020), 0 casi di infortuni con conseguenze gravi (invariato rispetto al 2021 e al 2020) e 0 casi di decessi sul lavoro (invariato rispetto al 2021 e al 2020).

Con l'obiettivo di migliorare costantemente le prestazioni di sicurezza, e di farlo attraverso scelte coerenti con il valore della sostenibilità, nel 2022 è stato ripreso e ampliato il programma di formazione sulla sicurezza personale rivolto alle donne di Italo estendendolo anche alle familiari e amiche dei dipendenti. In totale sono state formate sulle principali tecniche di autodifesa circa 700 donne.

Sempre con l'obiettivo della sicurezza nelle sue diverse manifestazioni, sono stati inoltre formati 300 dipendenti e familiari sulle manovre salvavita di rianimazione e defibrillazione (cd. Basic life support-defibrillation) e di disostruzione (manovre di Heimlich del lattante e dell'adulto).

QUALITÀ A BORDO E NELLE STAZIONI

Italo adotta un sistema di controllo di qualità del proprio livello di servizio, anche attraverso il coinvolgimento di clienti e dipendenti, attraverso:

- indagini sulla soddisfazione dei clienti;
- programmi di tutoraggio e istruzione a bordo a supporto dell'equipaggio;
- programmi di auditing per i controlli interni;
- attività di rendicontazione.

Oltre ad un efficiente servizio di customer care, Italo ha progettato una specifica attività di monitoraggio della qualità percepita dai passeggeri a bordo tramite un'indagine della Customer Satisfaction volta a monitorare e controllare la qualità erogata. Tale strumento prevede una misurazione giornaliera del viaggiato e nel corso del 2022 ha coinvolto 248.824 passeggeri.

Al fine di pianificare azioni volte al continuo miglioramento, i dati di Customer Satisfaction vengono analizzati mensilmente e costituiscono oggetto di monitoraggio da parte dell'ESG Team.



Nel 2022, terminata gradualmente l'emergenza sanitaria legata al Covid-19, i sondaggi si sono svolti regolarmente da gennaio a dicembre ed hanno registrato un livello di soddisfazione in crescita (+0.7 pp vs 2021 sulla Soddisfazione generale). Il 2022 si è chiuso con un andamento positivo della Soddisfazione Generale sull'esperienza di viaggio a bordo di Italo: il 91,6% dei clienti si è dichiarato soddisfatto della qualità del servizio⁵.

I buoni risultati raggiunti da Italo hanno permesso di raggiungere e superare in anticipo l'obiettivo del 91,5% di soddisfatti, prefissato per il 2023.

ITALOWELFARE

Il sistema di welfare aziendale "ItaloWelfare", che nel 2022 ha vissuto un re-branding, si basa su valori e KPI individuati all'interno del piano di Sviluppo Sostenibilità delle Nazioni Unite, risponde ai principi ESG e ha l'obiettivo di costruire un significativo incremento di valore per tutti i portatori di interesse.

Il modello di welfare è coerente con i valori a cui la Società tende: Sostenibilità, Fiducia, Sicurezza e Inclusione ed è orientato ai seguenti contesti sociali:

- sostenibilità sociale;
- equità dei servizi, territorialità, proattività, diversità, inclusione e personalizzazione;
- corporate reputation, employer branding e risparmio.

In tale ambito rientrano tutte le azioni che hanno lo scopo di creare e rafforzare il patto di fiducia tra Azienda, Dipendenti, Famiglia e Società come, ad esempio:

- le 21 borse di studio assegnate ai figli dei dipendenti meritevoli nel percorso scolastico dalla scuola primaria alle scuole superiori;
- l'attivazione del servizio psicologico privato e post traumatico, con 90 percorsi conclusi nel corso dell'anno;
- l'istituzione della figura del "Welfare Hero", 25 colleghi che su tutto il territorio aiutano a comprendere e selezionare le esigenze e i desideri dei dipendenti e delle loro famiglie per il miglioramento continuo del sistema di welfare.

Nel corso del 2022 il 47% dei dipendenti Italo ha convertito il proprio premio di risultato in credito spendibile per beni e servizi messi a disposizione dal sistema di welfare.

Lo sport, infine, è stato motore trainante del 2022, con una serie di iniziative messe in capo per promuoverlo come driver di crescita sostenibile. Numerosi gli eventi sportivi che, in associazione a campagne di fundraising a sostegno di iniziative benefiche, hanno visto 350 dipendenti coinvolti in maratone solidali, tornei di calcio, beach volley e padel.

FUNDRAISING

Sostenere la comunità significa non solo essere una grande azienda ma anche una grande famiglia.

Per questo Italo si prende cura delle persone con attività e iniziative dedicate al benessere e allo sviluppo socio-sostenibile della comunità, sia attraverso il sostegno di diverse associazioni del terzo settore, che attraverso il sostegno nei confronti dei dipendenti che si trovano in situazioni di difficoltà.

Nel corso dell'anno, le iniziative di fundraising hanno consentito di:



- *finanziare, per il secondo anno consecutivo, una borsa di studio di 25.000 Euro in favore di un giovane ricercatore AIRC impegnato in un progetto di ricerca per la lotta contro i tumori infantili;*



- *affiancare l'Associazione Tetrabondi che si occupa di garantire l'inclusività dei bambini con bisogni speciali, donando due Joëlette Kids per permettere alle famiglie di valutare l'efficacia dello sport come leva di vera inclusività;*



- *supportare la Fondazione Telethon ospitando sui propri treni i "dialogatori", che hanno il compito di sensibilizzare i viaggiatori sull'importanza del sostegno regolare alla ricerca sulle malattie genetiche rare, e promuovendo la ricerca tramite i canali di comunicazione di Italo.*

⁵ Questo risultato si riferisce ai clienti che hanno ottenuto un punteggio di 3 (neutrale), 4 (soddisfatto) o 5 (molto soddisfatto) alla "Soddisfazione complessiva" dell'esperienza di viaggio. Considerando solo i punteggi di alta soddisfazione (4 e 5), la percentuale è dell'80%.

La catena del valore

FORNITORI

Nella selezione dei propri partner commerciali le questioni etiche, sociali e ambientali hanno acquisito per la Società sempre maggiore rilevanza.

Per consentire un adeguato livello di trasparenza dei processi di approvvigionamento e garantire la massima affidabilità delle forniture strategiche, Italo ha definito un processo interno di selezione e qualifica dei fornitori e aggiornato il portale e-procurement, che segnala l'affidabilità finanziaria e creditizia dei fornitori, elemento importante per preservare la continuità aziendale, e le relative certificazioni detenute dai partner commerciali. Queste informazioni vengono ottenute attraverso un'indagine ad hoc sottoposta ai fornitori durante la fase di selezione che richiede la divulgazione anche delle certificazioni relative alle prestazioni ambientali, all'efficienza energetica, alla qualità e alla sicurezza, in merito al sistema di gestione della salute e della sicurezza, alla gestione dei rifiuti e all'etica. In aggiunta, durante la fase di selezione, e attraverso apposite clausole contrattuali, ai fornitori viene richiesto il rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico di Italo. I contratti prevedono anche la possibilità per Italo di effettuare ispezioni in loco per verificare le informazioni dichiarate.

Dal 2022, Italo si avvale di uno specifico tool reputazionale, avente anche una valutazione ESG dei fornitori. I punteggi del tool misurano e quantificano l'esposizione al rischio di un'azienda individuando:

- il RepRisk Index (RRI), indice che cattura e quantifica l'esposizione al rischio reputazionale, in relazione alle tematiche ESG;
- il RepRisk Rating (RRR) che fornisce una metrica derivata dall'RRI tenendo conto dei fattori specifici del settore e del Paese per facilitare le analisi di benchmark tra imprese.

Oltre a questa procedura di selezione standardizzata, per i fornitori più significativi e strategici Italo prevede la selezione dei fornitori attraverso procedure di gara, benchmark e market test al fine di garantire la trasparenza e favorire una scelta più informata del miglior candidato.

Italo intrattiene rapporti commerciali con 508 partner, di cui il 92% in Italia. In particolare, la fornitura e la manutenzione del materiale rotabile e i costi per l'adesione alla rete sono di gran lunga le categorie di approvvigionamento più rilevanti, coprendo circa il 72% della spesa totale di approvvigionamento di Italo e attribuibili agli asset più strategici per la continuità operativa di Italo, nel complesso del settore ferroviario ad alta velocità.

PUNTUALITÀ

La puntualità è un fattore chiave per la qualità del servizio di trasporto: Per questo la Società è molto attenta al suo monitoraggio, al fine di garantire un servizio di qualità e puntuale.

L'Azienda monitora 3 diversi KPI che misurano la puntualità a 5 minuti e a 15 minuti:

- Puntualità di Italo: misura la percentuale di treni che giungono a destinazione con un ritardo inferiore o uguale a 5/15 minuti, escludendo i treni che arrivano oltre tale soglia per cause non imputabili all'Azienda.
- Puntualità standard B1: misura la percentuale di treni che giungono a destinazione con un ritardo inferiore o uguale a 5/15 minuti, escludendo i treni che arrivano oltre tale soglia per cause esterne (ad esempio: eventi atmosferici, ordine pubblico, ecc.). Questo standard è stabilito dal Decreto Ministeriale n. 146/2000.
- Puntualità complessiva senza esclusioni: misura la percentuale di treni che arrivano a destinazione con un ritardo inferiore o uguale a 5/15 minuti senza esclusione di cause. Pertanto, questo parametro include anche cause esterne ed è rappresentativo del ritardo effettivamente percepito dai passeggeri.

Nel 2022, Italo ha riportato i seguenti risultati:

KPI	2022		2021	
	In orario 5'	In orario 15'	In orario 5'	In orario 15'
Puntualità di Italo	97,3%	98,4%	97,4%	98,4%
Standard B1	72,6%	87,4%	80,9%	91,5%
Puntualità reale	68,5%	84,6%	77,0%	89,2%

La diminuzione della puntualità di -0,1 punti percentuali, rispetto al 2021, è causata da diversi guasti alle infrastrutture che hanno influito sul programma di Italo (cambi, arrivi/partenze).

ACCESSIBILITÀ

La capacità di Italo di adattare la propria offerta alle esigenze dei passeggeri e la sua cultura della diversità significa anche garantire il miglior accesso possibile ai viaggi alle persone con disabilità e ridotta mobilità (PRM).

Tutti i treni Italo sono costruiti in conformità alle Specifiche Tecniche di Interoperabilità del materiale rotabile, in ottemperanza alle disposizioni del Regolamento (CE) n. 1371/2007 e delle altre normative relative alle persone a mobilità ridotta sul sistema ferroviario transeuropeo convenzionale e ad alta velocità.

A bordo dei treni AGV ed EVO sono previsti due posti per le persone su sedia a rotelle. I posti sono situati vicino alla toilette adatta alle persone con disabilità motorie e vicino all'area snack, dove i distributori automatici sono progettati per garantire la massima accessibilità. Oltre agli spazi per le sedie a rotelle, i passeggeri possono scegliere anche posti a sedere prioritari. L'uso di questi posti non è limitato, ma i passeggeri anziani, disabili, in gravidanza e infortunati hanno la priorità. Tutte le toilette e i posti a sedere a bordo sono inoltre dotati di segnali acustici e Braille per le persone non vedenti.

La sala di controllo monitora ogni giorno lo stato di salute delle toilette adatte ai passeggeri a mobilità ridotta. In caso di indisponibilità dei servizi igienici, i coordinatori organizzano interventi di manutenzione tempestivi. Il capotreno è la persona incaricata di assistere i passeggeri a mobilità ridotta durante il viaggio. In caso di necessità e problemi (ritardi, trasferimento da un treno all'altro, ascensore per salire e scendere dal treno), la Sala Controllo provvederà a fornire adeguata assistenza.

Tutti i passeggeri con disabilità o a mobilità ridotta hanno la possibilità di prenotare servizi di assistenza gratuiti nelle fasce orarie stabilite dall'operatore delle Ferrovie dello Stato, in relazione all'orario di partenza previsto del treno scelto. I passeggeri a mobilità ridotta possono contattare il Contact Center Pronto Italo per prenotare i servizi di assistenza. Entro 30 minuti dalla richiesta, l'operatore di back-office contatterà telefonicamente il cliente per confermare la prenotazione.

Su un totale di 42.607 servizi di assistenza forniti alle persone a mobilità ridotta nel 2022, Italo non ha ricevuto alcun reclamo. La qualità del servizio percepita dai clienti che hanno chiamato Pronto Italo, rilevata attraverso la tecnica CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), si attesta su un punteggio medio di 9,4 su 10.

INTERMODALITÀ E MOBILITÀ INTEGRATA

Italo si è sempre interessata di mobilità integrata, sin dal suo avvio ha lavorato con diversi partner per ampliare la propria offerta di servizi complementari al viaggio stringendo accordi con aziende di trasporto pubblico e con aziende private. Negli ultimi anni in particolare sono state introdotte alcune soluzioni integrate dando l'opportunità di acquistare due servizi differenti in un'unica transazione come, ad esempio, i collegamenti tramite traghetto verso la Sicilia con interscambio a Villa San Giovanni. Il servizio di collegamento verso la Sicilia è effettuato dalla compagnia di navigazione BluJet ed è stato rinnovato anche nell'anno 2022.

Nel 2022 è stato inoltre avviato un nuovo progetto che consente l'acquisto dei servizi Italo in combinazione con i treni regionali di Trenitalia, ampliando il network con molteplici destinazioni. Ora è infatti possibile acquistare i biglietti AV insieme a quelli del trasporto regionale di Trenitalia in un'unica transazione, in modo semplice e veloce. La pianificazione del viaggio e l'acquisto dei biglietti vengono così facilitate per tantissime destinazioni presenti su tutto il territorio nazionale. Sempre più ricca l'offerta dei servizi intermodali presenti nel catalogo ItaloGo.

Gli accordi con Direct Ferries e con Travelmar arricchiscono l'offerta di Italo attraverso l'estensione del viaggio con i collegamenti via mare. Direct Ferries è il più grande rivenditore di biglietti online al mondo. Facilita la ricerca e la prenotazione di biglietti di traghetti al miglior prezzo, collaborando con i più grandi tra gli operatori navali italiani. Travelmar collega invece il porto di Salerno alle principali città della costiera Amalfitana.

I servizi bus di Autostradale consentono di raggiungere da alcune stazioni servite dai treni Italo i principali aeroporti del nord Italia tramite autobus.

Per Italo la mobilità integrata non include solo l'intermodalità, ma l'opportunità di offrire al cliente un'esperienza di viaggio completa proponendo anche altri servizi accessori quali la prenotazione di un soggiorno, di un'auto a noleggio, di un parcheggio o di un servizio di deposito bagagli in stazione, di un taxi ma anche di biglietti per accedere a numerose attività turistiche e culturali. I viaggiatori possono trovare tali servizi direttamente nella sezione Italo Go del sito e dell'APP. Ogni servizio è operato da un partner selezionato, leader nel rispettivo settore di riferimento: Booking.com per i soggiorni ed Hertz per il noleggio auto sono solo alcuni esempi. I partner offrono ai clienti Italo tariffe agevolate, la possibilità di guadagnare punti del programma fedeltà Italo Più e ulteriori benefici aggiuntivi.

Negli anni della pandemia e nel post pandemia Italo si è interessata ancora di più alla sicurezza e alla salute dei propri viaggiatori offrendo ulteriori garanzie. Per venire incontro a tali necessità è stato rinnovato l'accordo con Allianz Global Assistance (AWP P&C S.A.), leader nel settore assicurativo. L'accordo propone ai viaggiatori polizze viaggio valide in Italia e all'estero con la garanzia di assistenza medica h24, pagamento o rimborso delle spese mediche anche in caso di epidemie e malattie pandemiche, come il Covid, una polizza *Business* a tutela delle trasferte di lavoro e una polizza *Ski* a copertura di weekend e settimane bianche con RC inclusa e pagamento diretto delle spese mediche in caso di infortunio.

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI

Nel corso del 2022 Italo ha proseguito il suo percorso di trasformazione tecnologica, volto all'innovazione dei sistemi e dei processi supportati. Questo processo di trasformazione come negli anni precedenti è stato portato avanti con un'elevata attenzione alla Cybersecurity e resilienza dei sistemi, con l'obiettivo di garantire il massimo livello di business continuity e di protezione dei propri dati. A seguire nei vari ambiti le iniziative realizzate nel corso del 2022.

Miglioramento della relazione con il cliente

- Attivazione della nuova piattaforma di CRM Microsoft Dynamics, in tecnologia cloud native, integrata direttamente con le nuove tecnologia Microsoft basate su paradigmi di AI & ML.
- Piattaforma di knowledge base per automatizzare il processo di assistenza clienti. Riduzione dei tempi di attesa sul Contact Center.
- Continuo sviluppo di nuove campagne di comunicazione e ingaggio dei clienti tramite la piattaforma di marketing automation Adobe.
- Attivazione del nuovo programma loyalty.
- Nuovi servizi sui canali digitali, per migliorare la soddisfazione dei clienti e garantire completa autonomia di gestione dei servizi tramite i canali digitali (acquisto accessi lounge, servizio PET a bordo, scelta posti, Parti Ora).

Potenziamento dei sistemi e della Cybersecurity

- Rilascio del tool di sala Operativa, per analisi e riprotezione massiva dei passeggeri. Il tool consente di ridurre i tempi di gestione della criticità operativa riducendo i tempi di lavorazione e migliorando la risposta verso i clienti.
- Applicazione della Robotic Process Automation, paradigma di automazione studiato e testato nel 2021. L'applicazione permette di automatizzare alcuni processi finance per la monetizzazione di crediti virtuali: il processo viene oggi interamente gestito dal Robot.
- Potenziamento delle piattaforme di monitoraggio dei sistemi IT con l'introduzione di algoritmi predittivi per l'anomaly detection, prevenendo le anomalie e consentendo la riduzione dei tempi di ripristino in caso di problematiche bloccanti sui sistemi.
- Introduzione di nuovo sistema di protezione degli apparati, dell'infrastruttura cloud e end point aziendali tramite la nuova piattaforma CrowdStrike.
- Attivazione del DMARC e sistema di phishing Alarm
- Attivazione della Multifactor Authentication per accesso ai dati aziendali all'interno dell'ecosistema M365.
- Consolidamento di processo di Cyber Threat Intelligence per analizzare le casistiche di attacco informatico e prevenirne i rischi.

IL RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

L'azienda crede fortemente nell'impatto positivo che il trasporto ferroviario offre alle comunità locali, sia dal punto di vista ambientale che sociale ed economico, aggiungendo costantemente nuove rotte. Infatti, Italo è fermamente convinta che il trasporto ferroviario ad alta velocità sostituirà gradualmente modalità di trasporto alternative, almeno su tratte a breve raggio, come quelle nazionali, apportando benefici di scala più ampia su tutto il sistema dei trasporti. A tal fine, nel 2021, Italo ha progettato e sviluppato un modello di Impact Assessment per stimare l'impatto sociale ed economico delle proprie attività, finalizzato a calcolare l'impatto generato sul territorio dai propri percorsi in termini di:

- benefici ambientali: gas a effetto serra e sostanze inquinanti evitati rispetto ad altri mezzi di trasporto;
- impatto economico sul territorio: induzione della crescita del PIL locale attraverso il turismo e il valore monetario per i passeggeri rispetto ad altri modi di trasporto;
- maggiore sicurezza del trasporto ferroviario: numero di incidenti stradali evitati e vite salvate.

Lo strumento permette di valutare l'intera rete Italo, esistente e da implementare, in termini di impatto ambientale, economico e sociale. Ancora una volta questo riflette il forte impegno dell'azienda nel percorso di maturazione sulla sostenibilità poiché la valutazione d'impatto svolge un ruolo importante nell'integrazione delle tematiche sociali e ambientali nella strategia aziendale.

EVENTI SOCIALI E CULTURALI

Corti di Viaggio › Anche nel 2022 Italo ha sostenuto “I corti di viaggio” il riconoscimento letterario/fotografico per raccontare un breve racconto di viaggio di lavoro o di vacanza e/o condividere la propria fotografia di viaggio.

Agis (Torino Fringe Festival | Festival Musicale Bologna) › Italo insieme ad AGIS - Associazione Generale Italiana dello Spettacolo, ha supportato “Torino Fringe Festival” il Festival del Teatro Off e delle Arti Performative e i concerti della rassegna Grandi Interpreti di Bologna Festival 2022.

Fondazione Italia sociale | Civic Places › Italo aderisce dal 2019 a Fondazione Italia Sociale e quest’anno ha sostenuto il progetto CIVIC PLACES, la prima campagna in Italia per i luoghi dell’impegno civico.

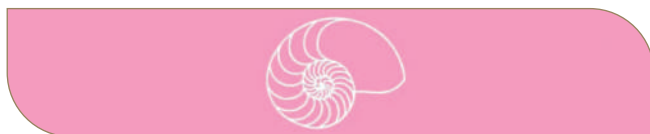
Modigliani › Italo sempre al fianco dei migliori eventi culturali ha sostenuto “Modigliani Opera Vision”: una mostra itinerante multimediale dedicata al genio del grande artista.

Ferrara in Jazz 2022 › Anche per la stagione 2021/2022 Italo ha offerto ai propri viaggiatori la possibilità di assistere ad un prezzo ridotto ai concerti in programma alla rassegna Ferrara in Jazz.

Mostra Robert Doisneau › Italo ha accompagnato i suoi viaggiatori alla mostra di Robert Doisneau a palazzo Roverella a Rovigo riservando loro uno sconto dedicato.

Dart 2121 › Tutti i viaggiatori Italo hanno potuto raggiungere comodamente Milano e visitare la “2121” e “I capolavori delle collezioni private” presso il Museo della permanente ad un prezzo ridotto.

Telefono Rosa › Italo ha inaugurato un percorso di formazione incentrato sull’autodifesa al femminile guidato da professionisti coinvolgendo anche Telefono Rosa.



Kandinskij › Italo sempre al fianco dei migliori eventi culturali è orgoglioso di aver sostenuto “Kandinskij. L’Opera 1900/1940”: la mostra a Palazzo Roverella, a Rovigo, dedicata a uno dei massimi artisti mondiali del Novecento.

Carta Giovani › Italo è diventato partner ufficiale della Carta Giovani Nazionale un’iniziativa promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale che si rivolge ai cittadini italiani ed europei residenti in Italia di età compresa tra 18 e 35 anni compiuti.

Festival in & aut › Italo ha sostenuto IN&AUT Festival, la tre giorni dedicata al tema dell’inclusione sociale e al lavoro delle persone autistiche tenutosi a Milano alla Fabbrica del Vapore dal 13 al 15 maggio.

Museo del Risparmio › Italo sempre al fianco dei migliori eventi culturali del nostro Paese non poteva mancare all’appuntamento con il “Festival dell’Economia” in collaborazione con Il Museo del Risparmio sito a Torino.

Fondazione Brescia Musei › Italo ha accompagnato i propri viaggiatori alla mostra Isgrò cancella Brixia che, dal 23 giugno 2022 ha coinvolto i più importanti siti culturali di Brescia.

Accademia dei Lincei › Nel 2022 con Italo è stato possibile raggiungere comodamente Roma e visitare Villa Farnesina e l’iniziativa “La Commedia dalla creazione alla ricezione” (con due mostre e un docufilm) ad un prezzo ridotto per tutti i viaggiatori.



Italia in un Abbraccio › Italo sostiene il progetto “Italia in un Abbraccio” un’iniziativa che intende diffondere i valori eterni, fondamento di ogni comunità civile.

Empethy e ALI | Animal Law Italia › Per incentivare le adozioni e il trasporto consapevole di cani e gatti, Italo, in collaborazione con Empethy e ALI- Animal Law Italia, ha offerto un concreto supporto ai volontari che si occupano di organizzare il trasporto di animali destinati ad arrivare nelle case delle nuove famiglie, collocate in aree geografiche differenti da quella di origine.

La finestra di Jacopo › Dall’idea di un bambino di nome Jacopo è nata l’associazione LA FINESTRA DI JACOPO per aiutare i bambini meno fortunati. Italo con Trenino Thomas e Leolandia, ha deciso di “premiare” Jacopo per la sua intraprendenza e generosità con un riconoscimento ufficiale e una giornata speciale interamente dedicata a lui e alla sua famiglia.

MareVivo › Nel 2022 è ripartita la campagna nazionale di MareVivo “Adotta una spiaggia”, per promuovere attività di pulizia, osservazione e valorizzazione di decine di spiagge in tutta Italia. Italo ha deciso di sostenere la campagna che, a un anno dal lancio, ha già raccolto oltre 15 tonnellate di rifiuti dalle spiagge adottate.



Mi Illumino di meno › Anche nel 2022 Italo ha aderito a “M’illumino di meno” l’iniziativa promossa dalla trasmissione radiofonica Caterpillar di Rai Radio2 e da Rai per il Sociale che ha come obiettivo quello di porre l’attenzione sul risparmio energetico e diffondere stili di vita sostenibili.

COMUNICAZIONE RESPONSABILE

La Società è consapevole di esercitare un notevole impatto sul contesto sociale e ambientale in cui svolge la sua attività. La comunità che interagisce con Italo, a bordo treno, nelle stazioni e sui canali social è numerosa.

 ▶ **FACEBOOK**
1.208.765
Followers

 ▶ **TWITTER**
127.469
Followers

 ▶ **INSTAGRAM**
78.436
Followers

 ▶ **LINKEDIN**
86.781
Followers

 ▶ **YOUTUBE**
8.010
Followers

Facendo leva su tale responsabilità sociale, l'azienda si impegna per una comunicazione sostenibile. Tale approccio si sviluppa su diverse dimensioni.

- Ufficio Studi e Relazioni Istituzionali: il complesso contesto normativo e amministrativo che regola l'esercizio ferroviario rende fondamentale per l'azienda un'attenta gestione e monitoraggio degli affari pubblici. Italo contribuisce al potenziamento di un canale di comunicazione diretto ed efficace con le istituzioni attraverso un'attività di reporting periodico alle istituzioni italiane ed europee competenti. Sul piano tecnico, Italo è da sempre attiva nel promuovere studi di settore per sostenere iniziative imprenditoriali con elementi scientifici e promuovere i benefici del trasporto ferroviario e della concorrenza al suo interno.
- Comunicazione istituzionale e di prodotto ed eventi: comunicati stampa, conferenze, interviste al top management ed eventi aziendali sono strumenti fondamentali per Italo per trasmettere l'essenza del proprio business ai clienti e agli stakeholder più in generale e per coinvolgerli nella propria missione di innovazione e sostenibilità. I media tradizionali e i social media, invece, si concentrano piuttosto sul prodotto: nuove offerte, rotte, servizi e iniziative commerciali vengono annunciate in modo tempestivo e chiaro per permettere ai viaggiatori di essere sempre informati sulle nuove opportunità.
- Rivista e social media: il magazine di bordo e il sito corporate www.Italospa.it contribuiscono a descrivere il mondo di Italo, compresi i suoi tratti distintivi culturali, a un pubblico eterogeneo di passeggeri e potenziali clienti. Allo stesso tempo, il monitoraggio costante dei feedback e dei commenti forniti dalla comunicazione interattiva dei social media è un ottimo strumento per migliorare la comunicazione e la strategia aziendale complessiva.
- Responsabilità sociale d'impresa e sostenibilità: attraverso il sito web aziendale e i social media, Italo coinvolge costantemente i propri stakeholder sui temi dell'attivismo sociale e culturale, dell'attenzione alle persone e, naturalmente, della tutela dell'ambiente. La crescente centralità della sostenibilità all'interno della strategia aziendale rende la comunicazione costante di questi aspetti agli stakeholder uno strumento fondamentale per divulgare correttamente i grandi risultati e gli obiettivi raggiunti da Italo in questo ambito, come la rendicontazione trasparente e l'utilizzo pionieristico della finanza sostenibile.





 .Italo

1A

2.70 m



Governo Societario



CORPORATE GOVERNANCE

Ai sensi dello Statuto sociale, Italo è attualmente gestita da un Consiglio di Amministrazione e da un Comitato Esecutivo. Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo in carica nel 2022 erano così composti.

Consiglio di Amministrazione

Presidente	Luca Cordero di Montezemolo
Vicepresidente Esecutivo	Flavio Cattaneo
Amministratore Delegato	Gianbattista La Rocca
Consiglieri	Lucy Chadwick Ines Gandini Philip Marc Iley Christoph Holzer Michael McGhee Virasb Vahidi

Comitato Esecutivo

Presidente	Flavio Cattaneo
Membro	Gianbattista La Rocca Philip Marc Iley Michael McGhee Lucy Chadwick

Gli Amministratori restano in carica per il periodo determinato dall'atto di nomina - comunque non superiore a tre anni - e sono rieleggibili. I criteri della nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione sono determinati dallo Statuto sociale⁶. L'Assemblea degli azionisti ha nominato anche il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

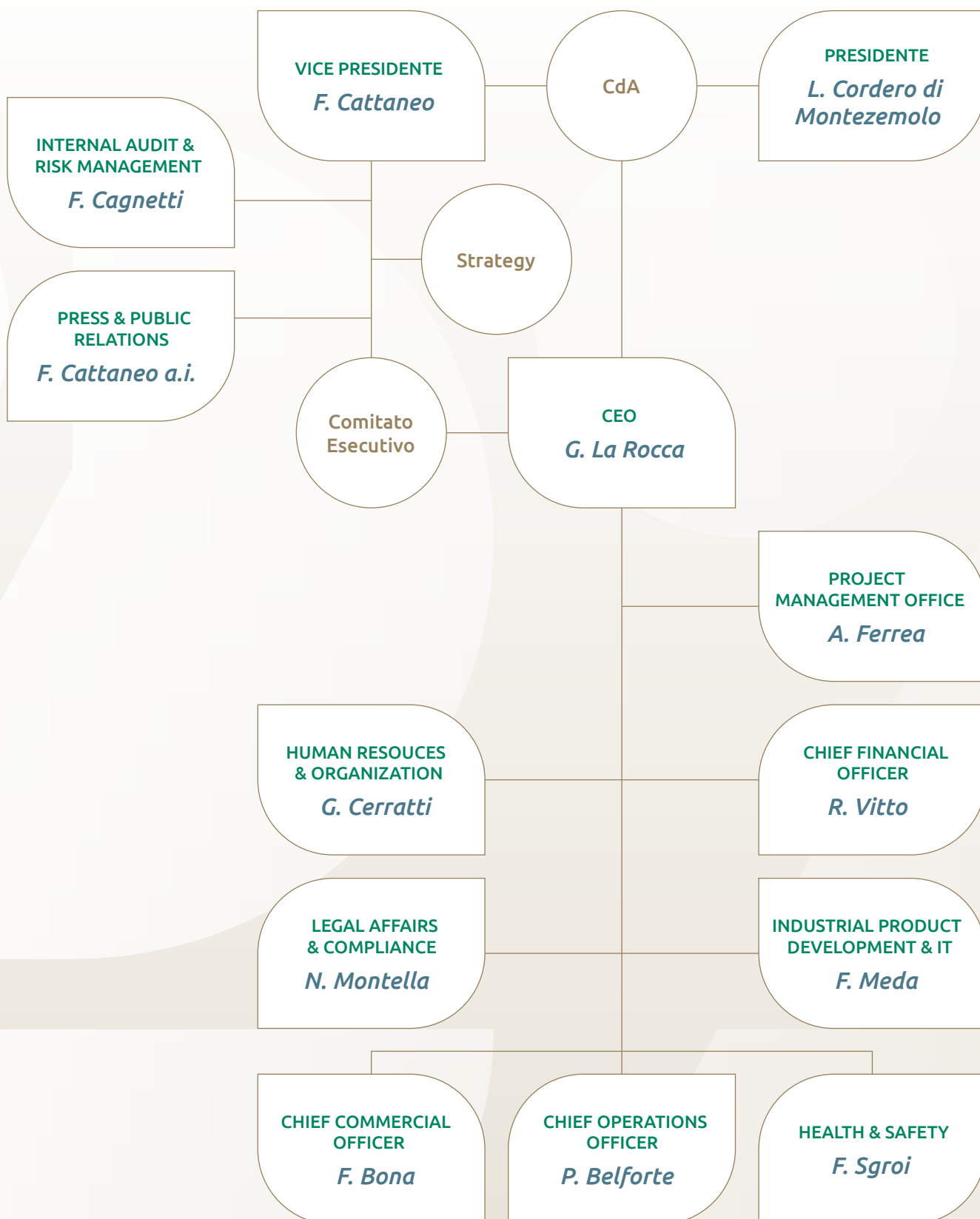
⁶ Sono nominati come segue:

- (i) fino a 9 amministratori nominati dagli azionisti A, con votazione a maggioranza della relativa classe, durante l'assemblea convocata per la nomina del CdA;
- (ii) un amministratore nominato dagli azionisti B, a maggioranza della relativa classe, durante l'assemblea convocata per la nomina del CdA; e
- (iii) nella misura in cui le Azioni C rappresentino almeno l'8,5% del capitale sociale della Società, un amministratore nominato dagli Azionisti C, a maggioranza della relativa classe, durante l'assemblea convocata per la nomina del CdA; pertanto, qualora le Azioni C cessino di rappresentare almeno l'8,5% del capitale sociale della Società, la nomina di tale amministratore spetterà agli Azionisti di classe A in aggiunta a quanto già previsto al punto (i). I membri del Comitato Esecutivo sono nominati dal CdA con delibera assunta a maggioranza dei presenti. Inoltre, i criteri per la nomina sono individuati dagli azionisti.

Lo svolgimento della carica di consigliere e di membro del Comitato Esecutivo è gratuito, salvo il rimborso per le spese sostenute per l'esercizio della carica e la D&O. Con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche, la remunerazione è determinata dal consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c. 3 cc.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA⁷

La struttura organizzativa individua aree operative di deleghe specifiche, autonomia tecnico-funzionale e specificità dei processi produttivi. Il Responsabile di ciascuna Unità Produttiva è dotato di tutti i poteri decisionali, gestionali, strategici, organizzativi, finanziari e di controllo - e delle conseguenti responsabilità - necessari per la gestione.



7 La Struttura Organizzativa rappresentata è quella in vigore al 31/12/2022.

GOVERNANCE ESG

Il governo ESG è deputato ai seguenti organi:

- **ESG Steering Committee:** presieduto dall'Amministratore Delegato, supportato dal CFO nel ruolo di Vicepresidente, si riunisce su base trimestrale per definire e promuovere la politica ESG di Italo e i meccanismi decisionali, armonizzandoli con la strategia aziendale. Sovrintende ai processi di approvazione dei programmi e delle iniziative ESG e assicura il coordinamento con le funzioni responsabili della valutazione della fattibilità tecnica ed economica. L'ESG Steering Committee è responsabile del Bilancio di Sostenibilità e del Piano di Sostenibilità.
- **ESG Team:** si riunisce almeno una volta al mese e propone programmi volti a rafforzare e diffondere i valori e la cultura aziendale ESG secondo le linee guida dello Steering Committee. In particolare, si occupa di:
 - programmi relativi alla tutela dell'ambiente, alla riduzione delle emissioni e dell'energia, alla salute e alla sicurezza. Supervisiona l'attuazione di questi programmi e monitora i KPI ambientali, assicurandone l'allineamento con gli obiettivi aziendali;
 - propone e supervisiona i programmi sociali per i dipendenti e le loro famiglie e per la comunità, assicurandone l'allineamento con gli obiettivi aziendali;
 - promuove la consapevolezza sulle tematiche ESG attraverso iniziative di comunicazione interna.

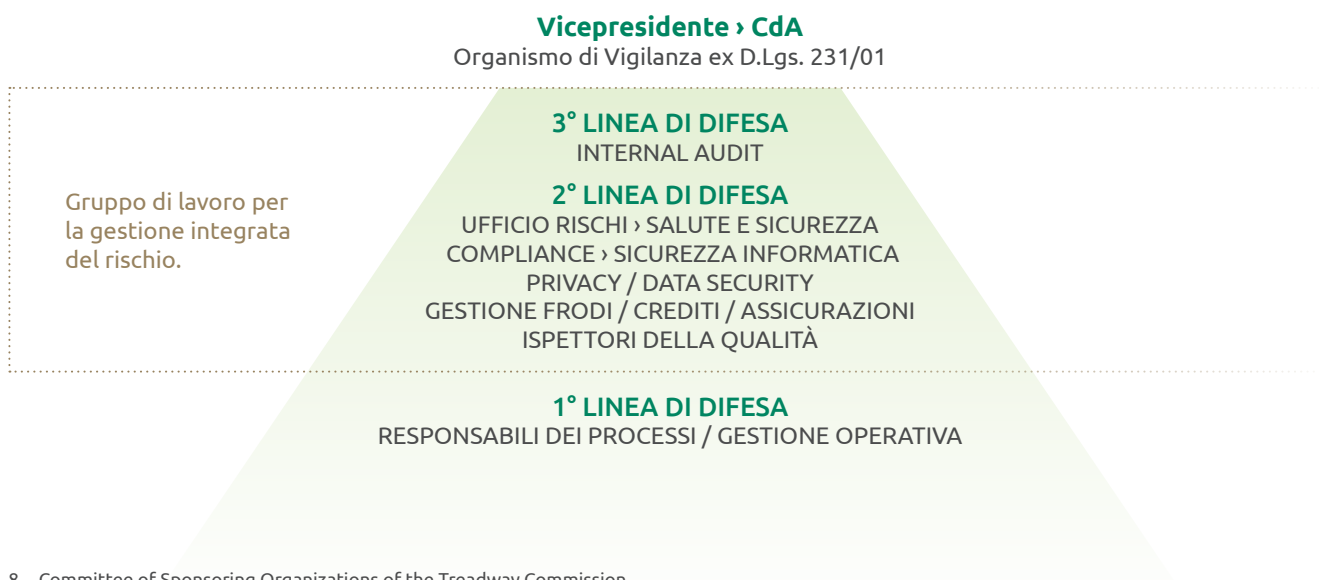
ESG Steering Committee

Presidente	Gianbattista La Rocca
Vicepresidente	Roberto Vitto
Membro	Gabriele Cerratti
Membro	Fabio Sgroi
Supporto	Ines Gandini

INTERNAL AUDIT E RISK MANAGEMENT

Il sistema di gestione dei rischi e di controllo interno di Italo è stato implementato prendendo come riferimento i Framework del CoSO⁸ (CoSO Report - CoSO ERM) e il Three Lines Model dello IIA⁹. La sua adeguatezza viene costantemente monitorata e vengono definiti piani di azione per il miglioramento continuo della sua efficienza ed efficacia operativa.

Su queste premesse, Italo ha adottato un approccio integrato e procedure interne per favorire la condivisione delle informazioni e il coordinamento all'interno dell'organizzazione. È stato costituito un gruppo di lavoro con i delegati delle Funzioni di 2°/3° linea per discutere le evidenze rilevanti delle attività di ciascuna, per armonizzare i piani operativi e per fornire un report periodico sul controllo interno e sulla gestione dei rischi all'Alta Direzione.



8 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

9 The Institute of Internal Auditors

Al momento del reporting, i principali rischi di Italo sono rappresentati da:

- Rischi strategici / di business: rischi di mancato raggiungimento degli obiettivi di business, inclusi i fattori di mercato e sociali;
- Rischi finanziari: rischi che possono compromettere la capacità di Italo di far fronte alle proprie obbligazioni finanziarie (es. rischio di credito, rischio di liquidità, rischio di finanziamento, rischio di tasso di interesse);
- Rischi operativi: rischi di non corretto svolgimento delle attività di processo, dovuti all'inadeguatezza e al malfunzionamento delle procedure interne, al malfunzionamento dei sistemi e/o a eventi esterni, inclusi i fattori ambientali;
- Rischi di compliance: rischi di incorrere in sanzioni legali o amministrative o in danni di reputazione.

Nel corso del 2022 è stato avviato il Progetto di evoluzione dei processi di Internal Audit & Risk Management, sono state acquistate le licenze di un software GRC (Governance, Risk & Compliance) e sono stati sviluppati i primi requisiti per migrare le attività di Integrated Risk Management all'interno della piattaforma. Nell'ambito del progetto, avente durata triennale, è inoltre prevista l'adozione di ulteriori tecnologie con l'obiettivo di:

- automatizzare le attività periodiche e ridurre gli sforzi manuali di integrazione delle analisi tra le funzioni;
- aumentare le analisi dei dati, la tempistica e la precisione delle attività di monitoraggio/testing e sviluppare tecniche di auditing e monitoraggio dei rischi costanti;
- aumentare la qualità e l'accuratezza nei rapporti periodici.

Nel 2022, Italo ha inoltre implementato un processo di gestione dei rischi da Terze Parti che, grazie all'utilizzo di un info provider dedicato, consente di identificare, analizzare e valutare eventuali profili di rischio di natura reputazionale e di compliance associati alle controparti con le quali la Società intrattiene rapporti.

ETICA E LOTTA ALLA CORRUZIONE

Italo, consapevole dell'importanza del contributo sociale dell'attività d'impresa, intende infatti perseguire la ricerca della competitività sul mercato attraverso il corretto e funzionale utilizzo delle proprie risorse, nel pieno rispetto delle normative vigenti, dei principi di integrità e trasparenza, della tutela dell'ambiente e dell'integrità fisica e morale delle persone, anche al fine di accrescere la propria capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività. Per garantire il rigoroso rispetto del principio di legalità e prevenire ogni forma di corruzione, l'azienda ha adottato:

- il Codice Etico¹⁰, parte integrante del MoG 231, è volto a individuare l'insieme dei principi etici e dei valori che devono ispirare le condotte e i comportamenti di coloro che a qualsiasi titolo operano nell'interesse o per conto della Società;
- il MoG 231, aggiornato nel luglio 2021 per recepire gli ultimi aggiornamenti normativi introdotti dal D.Lgs. 75/2020 in materia di frodi e altre attività illecite lesive degli interessi finanziari dell'UE¹¹. Il MoG 231, comprensivo del Codice Etico, viene pubblicato sul sito aziendale per permettere una facile fruizione a tutti i destinatari (es. azionisti, organi sociali, fornitori e clienti) e sul Portale dipendenti per la presa visione di tutti i lavoratori;
- una Politica di Whistleblowing, implementata in conformità ai requisiti normativi della Legge n. 179/2017.

Nel corso del 2022 è stata pianificata l'attività di aggiornamento del MoG 231 che sarà sottoposto all'approvazione del CdA nel 2023 per recepire le seguenti novità normative:

- l'attuazione della Dir. 2019/713/UE, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti che ha portato a: i) l'introduzione ex novo del delitto "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493-quater c.p.); ii) l'integrazione del reato di frode informatica con un'aggravante laddove la condotta produca un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale; iii) l'ampliamento del campo di applicazione della Direttiva riguarda non solo i mezzi di pagamento diversi dai contanti tradizionali (es. carte di credito, assegni), ma anche il denaro elettronico, la valuta virtuale e pagamenti realizzati attraverso telefoni cellulari;
- le modifiche al D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022 relative a misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche che ha portato alla modifica dell'art 2 della novella normativa di alcuni reati presupposto previsti dall'art.24 del Decreto 231 e puniti dal Codice Penale ovvero: malversazione di erogazioni pubbliche; indebita percezione di erogazioni pubbliche; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- l'entrata in vigore da marzo 2022 della L.18 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" che riforma le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale e le inserisce nel Codice Penale.

In relazione ai processi riguardanti il massimo organo di governo per la prevenzione e la mitigazione dei conflitti d'interesse, la società si attiene a quanto previsto dall'art. 2391 c.c. Si segnala altresì che la società ha adottato ed applica, su base volontaria, una procedura parti correlate.

¹⁰ <https://italospa.italotreno.it/corporate-governance/codice-etico.html>

¹¹ Il Decreto Legislativo 75/2020 recepisce in Italia la Direttiva UE 1371/2017 e stabilisce le norme minime in materia di sanzioni e tutela contro i reati penali, quali frodi e altre attività illecite che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

Italo riconosce il valore strategico e l'importanza di garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali.

In linea con il Codice Etico aziendale e con i principi sanciti dal contesto normativo di riferimento, la finalità ultima è quella di tutelare le libertà ed i diritti fondamentali delle persone alle quali i dati personali sono riferiti.

Per quanto riguarda i propri clienti, Italo tratta principalmente dati personali comuni, anagrafici e di contatto. Nel corso dell'anno 2022, Italo ha gestito e riscontrato oltre 270 richieste da parte degli interessati al trattamento, mostrando una costante attenzione all'obiettivo di agevolare la possibilità di controllo dei propri dati personali da parte del soggetto interessato, in conformità con il Regolamento (UE) 2016/679 (o GDPR).

Nel complesso sono portate avanti diverse attività che possono essere comprese sotto due macro-aree:

- Security and Data Privacy Governance, ha l'obiettivo di definire ed aggiornare le politiche per la gestione della data protection;
- GDPR Implementation and Awareness, ha l'obiettivo di promuovere il miglioramento continuo e costante del sistema di gestione della data protection.

In particolare:

- le attività legate all'analisi critica degli impatti in ambito data privacy nei contratti con le terze Parti, che possono comportare la sottoscrizione di Data Protection Agreements ex art. 28 del GDPR;
- le attività legate alla formazione delle risorse. Nel 2022 sono state predisposte iniziative didattiche con l'obiettivo di generare consapevolezza rispetto ai trattamenti di dati personali effettuati nello svolgimento della propria mansione lavorativa.

All'interno dell'azienda, il Data Protection Officer (DPO) svolge il compito fondamentale di vigilare sulla conformità dei trattamenti e fornisce consulenza a tutte le Funzioni interne per garantire che i processi siano conformi alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.





Nota Metodologica

Questo documento riporta le attività e gli impatti più significativi in termini di governance, ambiente, clienti, risorse umane e società nel suo complesso. È redatto in accordo con i GRI Standards, opzione “in accordance”, definiti dalla Global Reporting Initiative (GRI) e identificati come quadro riconosciuto a livello internazionale consentendo così una segnalazione completa, chiara e comparabile delle informazioni.

Le informazioni contenute nel presente Bilancio di Sostenibilità si riferiscono al periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e rispecchiano i principi di: accuratezza, completezza, tempestività, comparabilità, equilibrio, verificabilità, chiarezza e sustainability context.

I principali aggiornamenti metodologici del presente Bilancio si riferiscono all'utilizzo dei GRI standards 2021 e all'aggiornamento dell'analisi di materialità, riportata in dettaglio nel paragrafo dedicato “Materialità e stakeholder engagement”.

Informazioni dettagliate sugli indicatori rendicontati sono fornite nella tabella “GRI Content Index”. Per consentire la corretta comparazione dei dati sono stati inseriti i dati quantitativi riferiti all'esercizio precedente. In caso di riesposizioni di dati relativi al periodo precedente o nel caso di ricorso a stime queste sono espressamente indicate all'interno del documento.

Inoltre, Italo ha divulgato volontariamente le informazioni sull'allineamento delle proprie attività ai criteri stabiliti dal Regolamento UE 2020/852 e dall'Atto Delegato di cui all'articolo 8 del Regolamento, anche denominata “Tassonomia UE”.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato oggetto di una revisione limitata (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dalla norma ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha redatto una relazione specifica disponibile nella sezione “Relazione indipendente della società di revisione”.

La frequenza di pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è annuale.

Il presente documento è disponibile all'indirizzo pubblico: <https://italospa.italotreno.it/>.

Qualsiasi domanda relativa al Bilancio di Sostenibilità 2022 può essere comunicata all'ESG Committee scrivendo all'indirizzo: esg@ntvspa.it

Temi Materiali

Un elemento prioritario della rendicontazione non finanziaria è rappresentato da un reporting trasparente e costante, sia come canale di dialogo con gli stakeholder sia come strumento per monitorare le performance e le possibili aree di miglioramento.

Ogni anno Italo pubblica il Bilancio di Sostenibilità i cui contenuti sono definiti dal processo di analisi della materialità che individua i temi materiali ossia i temi che riflettono gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente, le persone e i diritti umani. Quest'anno l'azienda ha aggiornato la metodologia utilizzata e potenziato l'analisi di materialità coinvolgendo un maggior numero di categorie di stakeholder, come previsto dal Piano di Sostenibilità.



L'identificazione degli impatti, attuali e potenziali, generati dalle attività di Italo è avvenuta attraverso l'analisi del contesto in cui la società opera (megatrend di settore e analisi di benchmark con i principali Peers) e tramite la valutazione delle attività core, dei sistemi di gestione e delle azioni promosse in ambito ESG. Il Gruppo ha individuato una lista di 25 impatti, positivi e negativi, collegati a uno specifico tema materiale. Ciascun impatto è stato sottoposto alla valutazione dell'ESG Team secondo i parametri di gravità, portata e probabilità. Sulla base dei risultati ottenuti dalla votazione, gli impatti sono stati ricondotti ai rispettivi temi materiali poi classificati dal più significativo al meno significativo. Inoltre, al fine di ottenere una visione condivisa delle priorità della Società, sono state coinvolte nella valutazione della significatività delle tematiche materiali, attraverso un sondaggio online, le sei categorie di stakeholder già consultate per l'analisi di materialità 2021 - Clienti, Dipendenti, Fornitori, Azionisti, Istituzioni Finanziarie, Associazioni e ONG - e due nuove categorie chiave: Media e Pubbliche Amministrazioni.

Il risultato del processo di cui sopra è dettagliato nell'elenco delle tematiche materiali riportato di seguito.

Ranking	Elenco delle tematiche materiali
1	Uso dell'energia, emissioni e cambiamenti climatici
2	Qualità del servizio
3	Salute e sicurezza dei lavoratori e dei passeggeri
4	Etica aziendale, lotta alla corruzione e diritti umani
5	Territorio e comunità
6	Intermodalità e servizi innovative
7	Diversità e benessere sul posto di lavoro
8	Privacy dei clienti e sicurezza delle informazioni
9	Sostenibilità nella catena di fornitura
10	Accessibilità del servizio
11	Sviluppo e formazione dei dipendenti



Indicatori

PROFILO AZIENDALE

Tabella 1 - GRI 405-1.a Numero e percentuale di persone all'interno degli organi di governo dell'organizzazione, per genere e fascia d'età.

Numero di persone	2022					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
< 30 anni	-	0%	-	0%	-	0%
30-50 anni	2	22%	-	0%	2	22%
> 50 anni	5	56%	2	22%	7	78%
Totale	7	78%	2	22%	9	100%

Numero di persone	2021					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
< 30 anni	0	0%	-	0%	-	0%
30-50 anni	2	22%	-	0%	2	22%
> 50 anni	5	56%	2	22%	7	78%
Totale	7	78%	2	22%	9	100%

Numero di persone	2020					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
< 30 anni	-	0%	-	0%	-	0%
30-50 anni	3	33%	-	- %	3	33%
> 50 anni	4	45%	2	22%	6	67%
Totale	7	78%	2	22%	9	100%


ENVIRONMENT

Tabella 2 - GRI 302-1. Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione in GJ dal 1° gennaio al 31 dicembre, per tipologia¹² di consumo.

Consumo di energia	Totale 2022	Totale 2021	Totale 2020
Gas naturale	1.852	1.932	2.235
Elettricità	1.386.391	878.372	721.813
Diesel	248	219	263
Benzina	27	0	-
Totale	1.388.518	880.523	724.311

Tabella 3 - GRI 305-1 e GRI 305-2 Emissioni¹³ totali dirette e indirette di gas serra in tonnellate dal 1° gennaio al 31 dicembre.

CO ₂ footprint	Totale 2022	Totale 2021	Total 2020	Variazione 2022/2021
Scope 1	127,7	127,9	144,4	-0,1%
Scope 2 ¹⁴	100.320,8	63.556,0	52.090,9	+57,8%
Totale¹⁵	100.448,5	63.687,8	52.235,3	+57,7%
Totale (gCO₂/pax.km)¹⁶	11,92	23,81	20,00	

12 La fonte dei fattori di conversione in GJ è la "Tabella parametri standard nazionali 2021 - Ministero dell'Ambiente". In particolare: gas naturale = 0,034289 GJ/smc; energia elettrica = 0,0036; gasolio = 0,04285 GJ/kg, benzina = 0,04313 GJ/kg

13 Le emissioni di CO₂ si basano sul "Location-based method". Tuttavia, le emissioni di CO₂ Scope 2 sono state determinate utilizzando entrambe le metodologie previste dai GRI Sustainability Reporting Standards. Per quanto riguarda il "Market-based method", le emissioni totali di Scope 2 ammontano a 276.315,39 ton per il 2022 e a 175.552,37 ton per il 2021. La fonte dei fattori di emissione per il calcolo dello Scope 2 Location-based è "ISPRA 2021 - Atmospheric emission factors of greenhouse gases in the national electricity industry and in the main European countries", mentre per il Market-based è "AIB_Residual Mix 2020 v.1.0".

14 Le emissioni di CO₂ 2022 Location-based sono state rivalutate a causa dell'aggiornamento dei fattori di emissione. In particolare, per le emissioni Scope 2 Location-based la fonte utilizzata è "ISPRA 2021 - Fattori di emissione atmosferica di gas serra nell'industria elettrica nazionale e nei principali Paesi europei".

15 L'aumento delle emissioni assolute è dovuto all'incremento della circolazione dei treni.

16 Il valore del 2022 riflette l'uso di un fattore di conversione aggiornato certificato da un ente governativo (ISPRA).

Tabella 4 - GRI 306-3 Tonnellate di rifiuti prodotti e smaltiti dal 1° gennaio al 31 dicembre, per tipologia e modalità di smaltimento.

Metodi di smaltimento	2022				
	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	%Totale
Recupero, compreso il recupero di energia	t	-	37,680	37,680	5%
Riciclo	t	-	-	-	-%
Discarica	t	-	-	-	-%
Altro (da specificare da parte dell'organizzazione) scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11	t	-	0,220	0,220	0%
Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	0,060	410,320	410,380	51%
Tattamento fisico-chimico e biologico non specificato altrove nel presente allegato che dia origine a composti o a miscugli eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12 (a esempio evaporazione, essiccazione, calcinazione, ecc.)	t	60,980	295,960	356,940	44%
Deposito preliminare prima di una delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	-	1,970	1,970	0%
Totale	t	61	746,150	807,190	100%

Metodi di smaltimento	2021				
	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	%Totale
Recupero, compreso il recupero di energia	t	-	36,025	36,025	2%
Riciclo	t	-	-	-	-%
Discarica	t	-	-	-	-%
Altro (da specificare da parte dell'organizzazione) scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11	t	-	2,020	2,020	0%
messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	-	265,920	265,920	11%
Tattamento fisico-chimico e biologico non specificato altrove nel presente allegato che dia origine a composti o a miscugli eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12 (a esempio evaporazione, essiccazione, calcinazione, ecc.)	t	10,960	1.037,020	1.047,980	44%
Deposito preliminare prima di una delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	3,850	1.008,303	1.012,150	43%
Totale	t	14,810	2.349,228	2.364,098	100%

Metodi di smaltimento	2020				Totale	%Totale
	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi			
Recupero, compreso il recupero di energia	t	-	-	-	-	-%
Riciclo	t	-	11	11	11	4%
Discarica	t	-	236	236	236	96%
Altro (da specificare da parte dell'organizzazione) scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11	t	-	-	-	-	-%
messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	-	-	-	-	-%
Trattamento fisico-chimico e biologico non specificato altrove nel presente allegato che dia origine a composti o a miscugli eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12 (a esempio evaporazione, essiccazione, calcinazione, ecc.)	t	-	-	-	-	-%
Deposito preliminare prima di una delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)	t	-	-	-	-	-%
Totale	t	-	247	247	247	100%





Tabella 5 - GRI 2-7.a Numero totale di dipendenti per genere e regione.

Sito	2022			2021			2020 ¹⁷		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nord Italia	247	185	432	249	185	434	286	199	485
Centro Italia, Sud Italia e isole	498	430	928	487	424	911	461	423	884
Totale	745	615	1.360	736	609	1.345	747	622	1.369

Tabella 6 - GRI 2-7.b Numero totale di dipendenti per tipo di contratto, genere e regione.

Sito	Tipo di contratto	2022			2021			2020 ¹⁸		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nord Italia	Indeterminato	236	183	419	247	179	426	263	164	427
	Determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Apprendistato	11	2	13	2	6	8	21	33	54
Totale Nord Italia		247	185	432	249	185	434	286	199	485
Centro Italia, Sud Italia e isole	Indeterminato	483	422	905	470	401	871	437	368	805
	Determinato	10	8	18	7	4	11	2	2	4
	Apprendistato	5	0	5	10	19	29	18	51	69
Totale Centro Italia, Sud Italia e isole		498	430	928	487	424	911	461	423	844
Totale		745	615	1.360	736	609	1.345	747	622	1.369

Tabella 7 - GRI 2-7.c Numero totale di dipendenti per contratto full-time/part-time, genere e regione.

Full-time / Part-time	Sito	2022			2021			2020 ¹⁹		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	Nord Italia	247	176	423	249	178	427	740	588	1.328
	Centro Italia, Sud Italia e isole	495	389	884	484	389	873			
Part-time	Nord Italia	0	9	9	0	7	7	2	30	32
	Centro Italia, Sud Italia e isole	3	41	44	3	35	38			
Totale		745	615	1.360	736	609	1.345	742	618	1.360

17 Le informazioni riguardanti il 2020 sono state acquisite utilizzando la versione GRI Standards 2016.

18 Le informazioni riguardanti il 2020 sono state acquisite utilizzando la versione GRI Standards 2016.

19 Le informazioni riguardanti il 2020 sono state acquisite utilizzando la versione GRI Standards 2016.

Tabella 8 - GRI 2-8 Numero di lavoratori esterni per categoria professionale e genere (headcount).

Categoria professionale	2022			2021			2020 ²⁰		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	1	1	2	2	0	2	2	0	2
Personale somministrato	39	96	135	35	79	114	0	4	4
Altri collaboratori (Co.Co.Co, P. IVA, etc...)	4	0	4	5	0	5	3	0	3
Totale	44	97	141	42	79	121	5	4	9

Tabella 9 - GRI 401-1.a Numero e tasso di assunzioni di nuovi dipendenti dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica, sesso e fascia d'età. Il tasso di assunzione di nuovi dipendenti nel rapporto tra il numero di nuovi assunti e il numero di dipendenti.

Numero di persone	2022				2021				2020				Variazione 2022/2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 31	30-51	> 51	Totale
Nord Italia	4	8	-	12	2	4	1	7	32	9	-	41	100%	100%	-100%	71%
Uomini	1	2	-	3	1	3	1	5	24	8	-	32	0%	-33%	-100%	-40%
Donne	3	6	-	9	1	1	-	2	8	1	-	9	200%	500%	0%	350%
Centro, Sud Italia ed Isole	66	34	2	102	40	23	2	65	65	20	1	86	65%	48%	0%	57%
Uomini	49	15	1	65	34	16	1	51	41	15	1	57	44%	-6%	0%	27%
Donne	17	19	1	37	6	7	1	14	24	5	-	29	183%	171%	0%	164%
Totale	70	42	2	114	42	27	3	72	97	29	1	127	67%	56%	-33%	58%
Uomini	50	17	1	68	35	19	2	56	65	23	1	89	43%	-11%	-50%	21%
Donne	20	25	1	46	7	8	1	16	32	6	-	38	186%	213%	0%	188%

Rate	2022				2021				2020			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Nord Italia	4%	3%	0%	3%	2%	1%	13%	2%	17%	3%	0%	9%
Uomini	1%	1%	0%	1%	1%	2%	20%	2%	22%	5%	0%	11%
Donne	9%	4%	0%	5%	2%	1%	0%	1%	10%	1%	0%	5%
Centro, Sud Italia ed Isole	35%	5%	5%	11%	18%	4%	7%	7%	27%	3%	4%	10%
Uomini	46%	4%	3%	13%	27%	5%	4%	10%	33%	5%	4%	12%
Donne	21%	6%	13%	9%	6%	2%	33%	3%	21%	2%	0%	7%
Totale	24%	4%	4%	8%	12%	3%	8%	5%	23%	3%	3%	9%
Uomini	28%	3%	3%	9%	18%	4%	6%	8%	28%	5%	4%	12%
Donne	17%	5%	9%	7%	5%	2%	17%	3%	16%	1%	0%	6%

20 Le informazioni riguardanti il 2020 sono state acquisite utilizzando la versione GRI Standards 2016.

Tabella 10 - GRI 401-1.b. Numero totale e tasso di turnover dei dipendenti dal 1° gennaio al 31 dicembre, per fascia d'età, sesso e regione. Il tasso di turnover è il rapporto tra il numero di cessazioni e il numero di dipendenti.

Numero di persone	2022				2021				2020				Variazione 2022/2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 31	30-51	> 51	Totale
Nord Italia	9	22	-	31	13	16	-	29	13	5	1	19	-31%	38%	0%	7%
Uomini	7	13	-	20	7	8	-	15	7	5	1	13	0%	63%	0%	33%
Donne	2	9	-	11	6	8	-	14	6	-	-	6	-67%	13%	0%	-21%
Centro, Sud Italia ed Isole	35	30	3	68	25	29	4	58	12	24	5	41	40%	3%	-25%	17%
Uomini	25	12	2	39	20	23	4	47	9	16	5	30	25%	-48%	-50%	-17%
Donne	10	18	1	29	5	6	-	11	3	8	-	11	100%	200%	0%	164%
Totale	44	52	3	99	38	45	4	87	25	29	6	60	16%	16%	-25%	14%
Uomini	32	25	2	59	27	31	4	62	16	21	6	43	19%	-19%	-50%	-5%
Donne	12	27	1	40	11	14	-	25	8	8	-	17	9%	93%	0	60%

Rate	2022				2021				2020			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Nord Italia	9%	7%	0%	7%	11%	5%	0%	7%	7%	2%	17%	4%
Uomini	10%	8%	0%	8%	10%	5%	0%	6%	6%	3%	25%	5%
Donne	6%	6%	0%	6%	12%	6%	0%	8%	8%	0%	0%	3%
Centro, Sud Italia ed Isole	19%	4%	7%	7%	11%	4%	14%	6%	5%	4%	19%	5%
Uomini	24%	3%	6%	8%	16%	7%	15%	10%	7%	5%	21%	7%
Donne	13%	5%	13%	7%	5%	2%	0%	3%	3%	3%	0%	3%
Totale	15%	5%	6%	7%	11%	5%	11%	6%	6%	3%	19%	4%
Uomini	18%	5%	5%	8%	14%	6%	13%	8%	7%	4%	21%	6%
Donne	10%	6%	9%	7%	7%	3%	0%	4%	5%	2%	0%	3%

Tabella 11 - GRI 404-3.a. Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente revisioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Numero di dipendenti	2022		
	Uomini	Donne	Totale dipendenti
	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione
Staff	93,8%	90,4%	92,2%
Staff operativo	98,6%	88,5%	94,1%
Totale	97,6%	88,9%	93,7%

Numero di dipendenti	2021		
	Uomini	Donne	Totale dipendenti
	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione
Staff	91,0%	86,7%	89,0%
Staff operativo	97,8%	89,7%	94,2%
Totale	96,3%	89,0%	93,0%

Numero di dipendenti	2020		
	Uomini	Donne	Totale dipendenti
	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione	Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una recensione
Staff	98,0%	95,0%	96,0%
Staff operativo	93,0%	92,0%	92,0%
Totale	94,0%	92,0%	93,0%



Tabella 12 - GRI 401-3 Congedo parentale dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso.

Numero di dipendenti	2022			2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	204	213	417	244	214	458	241	206	447
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	110	149	259	90	112	202	78	83	161
Numero totale di dipendenti che hanno ripreso a lavorare nel periodo di riferimento dopo la fine del congedo parentale	102	144	246	90	112	202	76	79	155
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale terminato e che erano ancora occupati 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro	78	104	182	76	79	155	74	118	192

Numero di dipendenti	2022			2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che tornano al lavoro dopo il congedo parentale	110	149	259	90	112	202	78	79	161
Tasso di ritorno al lavoro	93%	97%	95%	100%	100%	100%	97%	95%	96%

Numero di dipendenti	2022			2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che ritornano dal congedo parentale nel periodo di riferimento precedente	90	112	202	76	79	155	77	122	199
Tasso di fidelizzazione	87%	93%	90%	100%	100%	100%	96%	97%	96%

Tabella 13 - GRI 405-1.b Numero e percentuale di dipendenti al 31 dicembre, per categoria di dipendenti, sesso e fascia d'età.

Numero di dipendenti	2022				2021				2020				Variazione 2022/2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-51	> 51	Totale
Staff	24	250	34	308	33	241	25	299	25	226	24	275	38%	-4%	-26%	-3%
Uomini	13	122	27	162	17	117	22	156	12	112	22	146	31%	-4%	-19%	-4%
Donne	11	128	7	146	16	124	3	143	13	114	2	129	45%	-3%	-57%	-2%
Staff operativo	267	770	15	1.052	316	718	12	1.046	401	676	8	1.085	18%	-7%	-20%	-1%
Uomini	163	409	11	583	181	390	9	580	220	370	6	596	11%	-5%	-18%	-1%
Donne	104	361	4	469	135	328	3	466	181	306	2	489	30%	-9%	-25%	-1%
Totale	291	1.020	49	1.360	349	959	37	1.345	426	902	32	1.360	20%	-6%	-24%	-1%
Uomini	176	531	38	745	198	507	31	736	232	482	28	742	13%	-5%	-18%	-1%
Donne	115	489	11	615	151	452	6	609	194	420	4	618	31%	-8%	-45%	-1%

Tabella 14 - GRI 405-1.c Numero e percentuale di dipendenti al 31 dicembre, per categoria di dipendenti, sesso e fascia d'età.

Percentuale di dipendenti	2022				2021				2020			
	≤ 30	30-50	> 50	Totale	≤ 30	30-50	> 50	Totale	≤ 30	30-50	> 50	Totale
Staff	2%	18%	3%	23%	2%	18%	2%	22%	2%	16%	2%	20%
Uomini	1%	9%	2%	12%	1%	9%	2%	12%	1%	8%	2%	11%
Donne	1%	9%	1%	11%	1%	9%	0%	11%	1%	8%	0%	9%
Staff operativo	20%	57%	1%	77%	23%	53%	1%	78%	30%	50%	0%	80%
Uomini	12%	30%	1%	43%	13%	29%	1%	43%	17%	27%	0%	44%
Donne	8%	27%	0%	34%	10%	24%	0%	35%	13%	23%	0%	36%
Totale	21%	75%	4%	100%	26%	71%	3%	100%	31%	66%	2%	100%
Uomini	13%	39%	3%	55%	15%	38%	2%	55%	17%	35%	2%	55%
Donne	8%	36%	1%	45%	11%	34%	0%	45%	14%	31%	0%	45%

Tabella 15 - GRI 405-1.d Numero e percentuale di dipendenti appartenenti a gruppi vulnerabili, per categoria e sesso.

Numero di dipendenti	2022			2021			2020			Variazione 2022/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Staff	13	10	23	11	7	18	8	8	16	18%	43%	28%
Staff operativo	4	3	7	3	1	4	7	2	9	33%	200%	75%
Totale	17	13	30	14	8	22	15	10	25	21%	63%	36%

Tabella 16 - GRI 405-1.e Numero e percentuale di dipendenti appartenenti a gruppi vulnerabili, per categoria di dipendenti e sesso.

Numero di dipendenti	2022			2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Staff	8%	7%	7%	7%	5%	6%	4%	6%	5%
Staff operativo	1%	0,6%	0,7%	2%	1%	0,4%	1%	0%	1%
Totale	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%

Tabella 17 - GRI 405-2 Rapporto tra la retribuzione delle donne e degli uomini per ogni categoria di dipendenti, per sedi operative significative.

Salario base medio pro capite	2022	2021	2020
	% Rapporto Donne/Uomini	% Rapporto Donne/Uomini	% Rapporto Donne/Uomini
Nord Italia	73,9%	72,0%	80,3%
Staff	56,8%	53,2%	63,7%
di cui il Top Management	0,0%	0,0%	0,0%
di cui Dirigenti di livello intermedio	0,0%	0,0%	0,0%
di cui i Dipendenti	76,6%	77,6%	94,4%
Staff operativo	75,4%	73,6%	81,9%
Centro-Sud Italia ed Isole	77,0%	76,6%	74,5%
Staff	70,7%	74,0%	68,9%
di cui il Top Management	72,9%	75,1%	87,3%
di cui Dirigenti di livello intermedio	93,1%	99,5%	97,3%
di cui i Dipendenti	84,3%	93,8%	88,3%
Staff operativo	79,7%	78,2%	78,9%
Totale	76,1%	75,4%	77,1%

Tabella 18 - GRI 404-1 Ore medie di formazione per i dipendenti dell'organizzazione dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso e categoria di dipendenti.

Ore di formazione	2022			2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale dipendenti	Uomini	Donne	Totale dipendenti	Uomini	Donne	Totale dipendenti
	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione	Media delle ore di formazione
Staff	11,0	14,2	12,6	18,2	16,2	17,2	8,7	6,6	7,7
Staff operativo	122,8	54,9	92,5	166,3	77,1	126,6	166,6	53,0	115,4
Totale	98,5	45,2	74,4	134,9	62,8	102,3	135,6	43,3	93,6



Tabella 19 - 403-9.a Numero di infortuni sul lavoro²¹ della forza lavoro registrati dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Numero di infortuni	2022	2021	2020
Numero di decessi dovuti a lesioni professionali	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con conseguenze elevate (esclusi gli infortuni mortali)	-	-	-
Il numero di infortuni professionali registrabili	37	14	9

Tabella 20 - 403-9.b Tasso di infortuni sul lavoro della forza lavoro registrati dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Tasso di infortuni	2022	2021	2020
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con conseguenze elevate (esclusi gli infortuni mortali)	0	0	0
Tasso di infortuni professionali registrabili	18,7	8,5	6,7

Tabella 21 - 418-1 Denunce motivate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdite di dati dei clienti.

Numero di denunce	2022	2021	2020
Denunce ricevute da terzi e motivate dall'organizzazione	-	-	-
Reclami degli organismi di regolamentazione	-	-	-
Totale	-	-	-

Tabella 22 - GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali; GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali.

VALUTAZIONE DEI FORNITORI			
Criteri	2022	2021	2020
Percentuale di fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	100%	N/A	N/A
Percentuale di fornitori valutati utilizzando criteri sociali	100%	N/A	N/A

21 Il numero di ore lavorate è di 1.974.454 nel 2022 e 1.638.136 nel 2021.

Tabella 23 - GRI 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali.

Prodotto / Categoria di servizio	2022							
	Italia		EU		Non-EU		Totale	
	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%
Fornitura e manutenzione materiale rotabile	109,9	23,0%	-	0,0%	-	0,0%	109,9	23,0%
Costi di accesso rete	233,6	48,8%	-	0,0%	-	0,0%	233,6	48,8%
Gestione delle strutture	17,1	3,6%	-	0,0%	-	0,0%	17,1	3,6%
Sistemi informativi	20,0	4,2%	0,0	0,0%	6,2	1,3%	26,3	5,5%
Varie	78,7	16,5%	0,3	0,1%	12,6	2,6%	91,7	19,2%
Totale	459,3	96,0%	0,3	0,1%	18,9	3,9%	478,6	100,0%

Prodotto / Categoria di servizio	2021							
	Italia		EU		Non-EU		Totale	
	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%
Fornitura e manutenzione materiale rotabile	119,4	35,9%	-	-	-	-	119,4	35,9%
Costi di accesso rete	101,5	30,5%	-	-	-	-	101,5	30,5%
Gestione delle strutture	12,5	3,8%	-	-	-	-	12,5	3,8%
Sistemi informativi	23,5	7,0%	2,4	0,7%	2,0	0,6%	27,9	8,4%
Varie	60,0	18,1%	0,1	0,04%	11,2	3,4%	71,4	21,5%
Totale	316,9	95,3%	2,5	0,8%	13,2	4,0%	332,6	100,0%

Prodotto / Categoria di servizio	2020							
	Italia		EU		Non-EU		Totale	
	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%	Spesa (Milioni €)	%
Fornitura e manutenzione materiale rotabile	121,1	42,4%	-	-	-	-	121,1	42,4%
Costi di accesso rete	75,6	26,5%	-	-	-	-	75,6	26,5%
Gestione delle strutture	8,6	3,0%	-	-	-	-	8,6	3,0%
Sistemi informativi	20,3	7,1%	3,2	1,1%	1,9	0,7%	25,4	8,9%
Varie	46,0	16,1%	0,4	0,2%	8,3	2,9%	54,7	19,2%
Totale	271,6	95,2%	3,6	1,3%	10,2	3,6%	285,4	100,0%

Tabella di Raccordo GRI

Tematiche materiali	Riconciliazione topic-specific standard	Perimetro dell'impatto	Tipo di impatto
Uso dell'energia, emissioni e cambiamenti climatici	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione; 305-1; Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1); 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2); 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti; 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti; 306-3 Rifiuti generati; 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica; 306-5 Rifiuti conferiti in discarica.	Italo; Fornitori;	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Qualità del servizio	N/A	Italo; Fornitori; Clienti	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Salute e sicurezza dei lavoratori e dei passeggeri	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti; 403-3 Servizi per la salute professionale; 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione; 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro; 403-6 Promozione della salute dei lavoratori; 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business; 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 403-9 Infortuni sul lavoro.	Italo; Fornitori; Clienti	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Etica aziendale, lotta alla corruzione e diritti umani	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione; 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate.	Italo; Fornitori; Altri stakeholders	Causato da Italo S.p.A.
Territorio e comunità	N/A	Italo; Comunità	Causato da Italo S.p.A.
Intermodalità e servizi innovativi	N/A	Italo; Clienti	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Diversità e benessere sul posto di lavoro	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti; 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time; 401-3 Congedo parentale; 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti; 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini.	Italo; Dipendenti	Causato da Italo S.p.A.
Privacy dei clienti e sicurezza delle informazioni	418-1 Denunce motivate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdite di dati dei clienti	Italo; Clienti	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Sostenibilità nella catena di fornitura	204-1 Percentuale di spesa presso i fornitori locali; 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali; 414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali.	Italo; Fornitori	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Accessibilità del servizio	N/A	Italo; Clienti	Causato da Italo S.p.A. e direttamente collegato alle sue attività
Sviluppo e formazione dei dipendenti	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente; 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale.	Italo; Dipendenti	Causato da Italo S.p.A.

Tabella degli Indicatori GRI

Dichiarazione d'uso	Italo NTV S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 - Informativa Generale 2021					
2-1	Dettagli organizzativi	36-37			
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5			
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	42			
2-4	Revisione delle informazioni	42			
2-5	Assurance esterna	42			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	30-31-32			
2-7	Dipendenti	48			
2-8	Lavoratori non dipendenti	49			
2-9	Struttura e composizione della governance	36			
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	36			
2-11	Presidente del massimo organo di governo	36			
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	38-39			
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	39-39 42-43			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	38			
2-15	Conflitti d'interesse	39			
2-16	Comunicazione delle criticità	Omission	A-B	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile per l'anno di rendicontazione 2022
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	38-39			
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Omission	A-B-C	Non pertinente	Informazione non pertinente per l'anno di rendicontazione 2022
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Omission	B	Vincoli di riservatezza	Informazione riservata
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Omission	A-B	Non pertinente	Informazione non pertinente per l'anno di rendicontazione 2022
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Omission	A-B-C	Vincoli di riservatezza	Informazione riservata
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	14			

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
2-23	Impegno in termini di policy	39			
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	14			
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Omission	A-B-C-D-E	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile per l'anno di rendicontazione 2022
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	39			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	20			
2-28	Appartenenza ad associazioni	29			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	34			
2-30	Contratti collettivi	25			
Temi materiali					
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021					
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali				
3-2	Elenco di temi materiali				
Topic: Etica aziendale, lotta alla corruzione e diritti umani					
3-3	Gestione dei temi materiali				
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	39			
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	39			
Topic: Uso dell'energia, emissioni e cambiamenti climatici					
3-3	Gestione dei temi materiali				
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	45			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	23-45			
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	23-45			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	23			
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	23			
306-3	Rifiuti generati	46			
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	46			
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	46			
Topic: Sostenibilità nella catena di fornitura					
3-3	Gestione dei temi materiali				
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	56			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	55			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	55			

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Topic: Diversità e benessere sul posto di lavoro					
3-3	Gestione dei temi materiali				
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	49-50			
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	34			
401-3	Congedo parentale	52			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	52-53			
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	54			
Topic: Salute e sicurezza dei lavoratori e dei passeggeri					
3-3	Gestione dei temi materiali				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	28-29			
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	28			
403-3	Servizi per la salute professionale	28			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	28			
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	25-27			
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	28			
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	27-28			
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	27			
403-9	Infortuni sul lavoro	28-55			
Topic: Sviluppo e formazione dei dipendenti					
3-3	Gestione dei temi materiali				
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	25-54			
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	51			
Topic: Privacy dei clienti e sicurezza delle informazioni					
3-3	Gestione dei temi materiali				
418-1	Denunce motivate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdite di dati dei clienti	55			

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Topic: Qualità del servizio					
3-3	Gestione dei temi materiali				
Topic: Territorio e comunità					
3-3	Gestione dei temi materiali				
Topic: Intermodalità e servizi innovativi					
3-3	Gestione dei temi materiali				
Topic: Accessibilità del servizio					
3-3	Gestione dei temi materiali				



Relazione indipendente della società di revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL SUSTAINABILITY REPORT

Al Consiglio di Amministrazione di
Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Sustainability Report di Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A (di seguito “Italo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

L’esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni, divulgate volontariamente, contenute nel paragrafo “Tassonomia UE” del Sustainability Report sulla base del Regolamento Europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori per il Sustainability Report

Gli Amministratori di Italo sono responsabili per la redazione del Sustainability Report in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Sustainability Report.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Sustainability Report che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Italo in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è richiesto di configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona
Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Sustainability Report rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Sustainability Report non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Sustainability Report si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Sustainability Report, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Sustainability Report, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Sustainability Report e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Sustainability Report.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Italo e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Sustainability Report.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Sustainability Report abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- abbiamo effettuato interviste da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili di area di Italo e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Deloitte.

3

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Sustainability Report di Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Sustainability Report.

Le nostre conclusioni sul Sustainability Report non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia UE" basato sul Regolamento Europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Monica Palumbo
Partner

Milano, Italia
27 luglio 2023





ITALO SPA

*Via Casilina 1
00182 Rome - Italy*



*www.italotreno.it
www.italospa.italotreno.it*



esg@ntvspa.it



Italo Treno



italotreno



Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori



@ItaloTreno



Italo Treno



.italo 
sustainability
▶ REPORT