



# 2024

## Rapporto di sostenibilità



**Bigatt**

Albergo ristorante  
Lugano – Paradiso

### **Bigatt Hotel & Restaurant**

Via Carona 41

6900 Paradiso

tel. +41 91 985 28 80

[segretariato@cooperativa-area.ch](mailto:segretariato@cooperativa-area.ch)

[www.hotelbigatt.com](http://www.hotelbigatt.com)

Il presente rapporto è stato redatto secondo il modello elaborato da SUPSI e promosso dalla Camera di Commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino col supporto del Dipartimento delle finanze e dell'economia del Cantone Ticino (DFE).



Scuola universitaria professionale  
della Svizzera italiana

**SUPSI**



Repubblica e Cantone Ticino  
Dipartimento delle finanze e dell'economia

# Indice

- 5 Il profilo dell'azienda
- 6 La nostra storia
- 7 I nostri dati
- 9 La sostenibilità
- 10 La governance e buone pratiche
- 12 Il mercato e buone pratiche
- 14 Le risorse umane e buone pratiche
- 16 I rapporti con la comunità e buone pratiche
- 18 La tutela dell'ambiente e buone pratiche
- 20 Prossimi passi
- 22 Scheda metodologica
- 23 Criteri CSR

# Introduzione



# Il profilo dell'azienda

## Denominazione

Bigatt Hotel & Restaurant

## Proprietà

Area-progetti Sagl

## Sede principale

Via Carona 41, 6900 Paradiso

## Numero registro di commercio

CHE-301.716.752

## Sede produttiva

Viale Portone 8, 6500 Bellinzona

## Settore commerciale

Hotellerie e ristorazione

## Altri marchi



### Area-progetti Sagl

Area-progetti Sagl è una società creata dalla Cooperativa Area (la quale è l'unica proprietaria), ed ha lo scopo di gestire imprese sociali no profit.

### Cooperativa Area

La Cooperativa Area, anch'essa no profit, gestisce 5 laboratori protetti per persone in invalidità e un'impresa sociale per persone all'assistenza.

## Prodotti e servizi

### Albergo e ristorante

Bigatt Hotel & Restaurant è un albergo ristorante situato a Lugano-Paradiso ai piedi del Monte San Salvatore. Lo stabile è una villa d'epoca dal grande valore storico completamente ristrutturata che si affaccia sul Lago Ceresio, offre ai suoi ospiti 24 camere, delle sale meeting affrescate, un patio, una piscina, un vecchio torchio adibito a bottega ed una piccola cappella.

Il ristorante, si avvale di prodotti biologici dei propri orti e della collaborazione di fornitori del territorio per offrire pietanze stagionali e il più possibile a chilometro zero.

### Percorsi di inserimento per persone escluse dal mercato del lavoro

Bigatt Hotel & Restaurant è un'impresa sociale senza scopo di lucro, la cui missione è quella di offrire dei percorsi lavorativi e professionalizzanti per persone da lungo tempo escluse dal mercato del lavoro. Queste, trovano nei diversi dipartimenti del progetto - ricevimento, cucina, sala, economia domestica e orti - dei luoghi accoglienti dove poter sperimentare dei percorsi lavorativi e formativi, utili allo sviluppo di competenze professionali e sociali. Esse sono accompagnate da professionisti del settore e da consulenti all'inserimento socio-lavorativo.

# La nostra storia



## 1984 Nascita Cooperativa Area

Nasce a Lugano, su iniziativa di tre operatori sociali, in un momento storico caratterizzato dalla crisi del welfare state e in risposta al problema del collocamento lavorativo di persone in difficoltà.

## 2015 Il progetto "Centro Morchino"

Dopo svariati anni di collaborazione con la Fondazione viene ultimato il progetto che prevede la realizzazione di un albergo e ristorante gestito come un'impresa sociale.

## 2016 Inizio dei lavori di ristrutturazione

L'architetto Raffaele Cavadini guida la ristrutturazione conservativa dello stabile, interamente finanziata da una fondazione privata. Vengono conservate le bellezze della villa del XII secolo. I lavori termineranno nel 2019.

## 2020 Apertura Bigatt Hotel & Restaurant

L'apertura prevista per il 1° aprile 2020 viene posticipata alla fine di maggio a causa della pandemia. Tuttavia, la clientela confederata e ticinese ha da subito apprezzato la storica location e la cucina con prodotti locali.

## 2024 Nuova direzione Cooperativa Area

Nel corso del 2024, la direzione generale della Cooperativa Area vede un cambio di direttore: Paolo Jauch subentra alla direttrice Donatella Zappa, la quale lascia l'incarico in vista del pensionamento.

## 2011 Primi contatti con la Fondazione proprietaria

La Fondazione Leo e Maria Crepaz Antonietti, proprietaria dello storico "Centro Morchino", propone alla Cooperativa Area di sviluppare un progetto d'inserimento a favore di persone in situazione di disagio.

## 2016 Il consenso delle istituzioni

Nel corso del 2016 arrivano i consensi e le relative garanzie di finanziamento da parte di tutte le istituzioni coinvolte: Dipartimento della Sanità e Socialità, Municipi di Lugano e di Paradiso.

## 2019 La fase di avvio e la nuova identità "Bigatt"

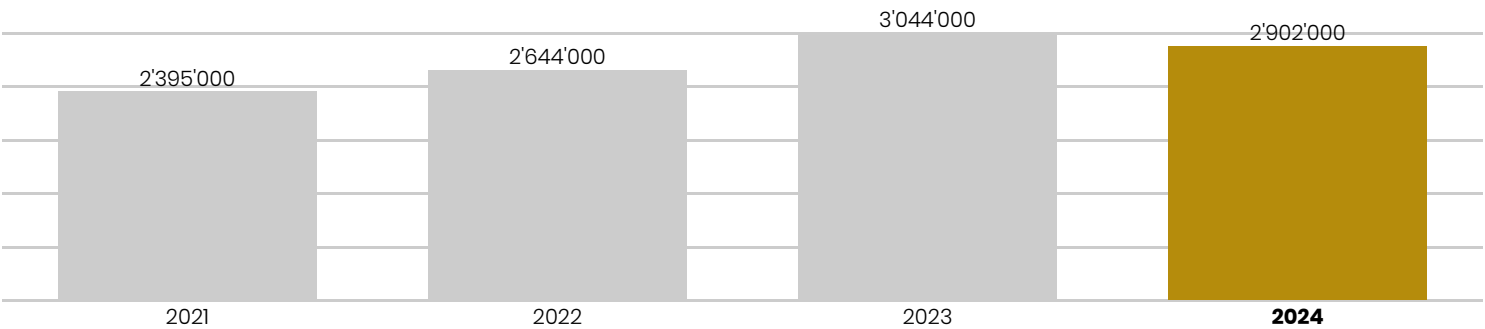
Nel 2017-2019 vengono rivisti i progetti, redatto il progetto pedagogico e avviata una ricerca fondi per finanziare la fase di avvio, che prevede anche la nascita della nuova identità "Bigatt". Vengono assunti i primi dipendenti.

## 2022 Creazione sala mensa per il personale

Durante il 2022 la vecchia stalla posizionata sopra gli orti viene trasformata in una sala mensa e riposo riservata a tutto il personale.

# I nostri dati

## Fatturato



N. di prodotti o servizi erogati nel 2024	3'273	Nr. pernottamenti (hotel)
	6'225	Nr. ospiti (hotel)
	77%	Tasso d'occupazione medio (hotel)

N. di clienti (locali, nazionali, internazionali) nel 2024	56%	Nazionali
	44%	Internazionali

N. di collaboratori nel 2024	14	A tempo pieno donne (di cui 2 apprendiste)
	8	A tempo pieno uomini
	5	A tempo parziale donne
	4	A tempo parziale uomini (di cui 2 stagisti)
	8	Extra ad ore donne
	5	Extra ad ore uomini

Tipo di contratti collaboratori nel 2024	3	A tempo determinato
	37	A tempo indeterminato
	4	Apprendisti / stagisti
	41	Partecipanti in programma d'inserimento AUP (determinato)

# Il nostro rapporto di sostenibilità

# La sostenibilità

## Impresa sociale

### Mettere al centro le persone

## Equilibrio

### Fra l'animo sociale e quello imprenditoriale

## Economia locale

### Forti legami con il territorio e i suoi produttori

## Ambiente

### Menù stagionali, prodotti a km 0, produzione propria

Già nella sua progettazione, il Bigatt è stato pensato per operare sulla base di valori sociali, ecologici ed economici sostenibili.

Impresa sociale, per noi significa mettere al centro le persone prima di ogni scelta. Siano esse i partecipanti, ai quali cerchiamo di dare loro un presente e un futuro più ricco; i dipendenti, ai quali garantiamo condizioni lavorative di qualità, in un ambiente lavorativo sano; i fornitori, che non sono esclusivamente dei fornitori di merci o servizi ma dei partner con i quali progettare un'economia sostenibile sul lungo termine; i clienti, ai quali cerchiamo di dare un servizio che rispetti le loro aspettative in ambito dell'accoglienza e sostenibilità; tutti gli altri stakeholder, con i quali ci impegniamo a creare delle relazioni basate sulla trasparenza ed il rispetto reciproco.

Impresa sociale significa anche cercare sempre un equilibrio fra l'animo sociale e quello imprenditoriale del progetto. È infatti una linea sottile, fragile e complessa. Lo spirito imprenditoriale porta a voler "spingere" di più, ottenere risultati finanziari soddisfacenti, riempire le sale del ristorante e le camere. Questo però può minare l'equilibrio dei partecipanti rischiando di lasciare indietro qualcuno. D'altro canto, i clienti richiedono che le loro aspettative vengano soddisfatte, pagando il prezzo del servizio. Riusciamo a rispettare questo equilibrio grazie all'impegno di tutti i professionisti che, con il supporto della direzione e della consulenza, hanno la capacità di sapere quando è il caso di rallentare e quando di accelerare.

Questo equilibrio è possibile anche grazie alla scelta strategica di classificare l'albergo come un hotel a tre stelle, anziché quattro. Sebbene l'audit di classificazione di HotellerieSuisse porterebbe a classificarci su un livello superiore, questa scelta graverebbe sulla qualità lavorativa di dipendenti e partecipanti.

La sostenibilità economica si manifesta in special modo nella nostra scelta di instaurare dei forti legami con il territorio. Rifornendoci prevalentemente da fornitori locali e supportando numerose piccole e medie realtà ticinesi. Fornitori che a volte diventando anche partner con i quali collaborare nell'organizzazione di stage dei partecipanti. Si manifesta altresì offrendo ai nostri clienti un servizio alberghiero e ristorativo accogliente, a dimensione sociale ed ecologica. Diventando un punto di riferimento per la comunità locale, che può beneficiare di una proposta enogastronomica locale ed eventi unici.

La sostenibilità ambientale è parte integrante della nostra identità. Si scopre dagli impegni volti a mitigare il nostro impatto ambientale. Offrendo dei menù stagionali. Utilizzando prodotti alimentari biologici o a chilometro zero. Coltivando parte delle materie prime e scegliendo delle tecniche agricole che non utilizzano fertilizzanti nocivi e che riducono la necessità di acqua. Per tutte le altre forniture, acquistando prodotti ecologici, quando possibile, oppure a basso impatto energetico. Lo stesso vale per le tecniche di manutenzione.





# La governance



## No profit

Non vengono distribuiti dividendi

## Assemblea soci

Creazione di un modello multi-stakeholder

## Mission

Il lavoro come un'esperienza umana, sociale e formativa

## CCNL

Garantiamo condizioni lavorative soddisfacenti

### Governance inclusiva

Il nostro albergo-ristorante è gestito dalla Area-progetti Sagl, la quale è parte del gruppo Cooperativa Area. Entrambe le società sono no profit ed hanno come scopo la *promozione sociale e professionale di persone con difficoltà personali e che faticano a integrarsi nel mercato del lavoro*.

Al vertice, l'assemblea dei soci approva i conti ed elegge il comitato. Chiunque, su richiesta, può diventare socio della Cooperativa Area.

Questa forma di governo democratica e partecipativa, permette la creazione di un modello multi-stakeholder, dove trasparenza e coesione sociale sono elementi fondamentali.

Gli interessi dei partecipanti sono rappresentati dai membri di comitato, i quali sono prevalentemente persone con un background sociale.

### La nostra missione

La nostra missione, stampata sui menù del ristorante, conosciuta da tutto il personale e condivisa durante i momenti di formazione interna, pone l'accento sul lavoro, come principale luogo in cui una persona si può definire, evolvere e realizzarsi. Ragione per la quale vogliamo creare un'attività lavorativa accogliente e inclusiva, che permetta alle persone di iniziare un percorso di recupero volto a migliorare la gestione delle proprie difficoltà. Attraverso un'esperienza lavorativa, è possibile sviluppare delle capacità professionali e sociali, assumersi delle responsabilità ed integrarsi in un contesto sociale. In sintesi, la missione del Bigatt, vede il lavoro, come un'esperienza umana, sociale e formativa ed un luogo di realizzazione.

### Compliance

Rispettiamo le normative del settore come la legge e regolamento LEAR, le disposizioni di HotellerieSuisse e la Legge sulla protezione dei dati. Siamo costantemente aggiornati grazie alla partecipazione del nostro direttore Lorenzo Steiger agli incontri delle associazioni di categoria. Egli è membro del comitato di HotellerieSuisse Ticino Sottoceneri e socio di Lugano Region e Ticino Turismo.

Siamo firmatari del CCNL e garantiamo al nostro personale condizioni oltre gli obblighi di legge.

### La nostra carta dei valori

Esposta alla reception e conosciuta da tutto il personale, la nostra carta dei valori racchiude questi elementi:

- **no profit:** gli eventuali utili sono destinati allo sviluppo delle attività, a favore del personale e a sostegno di altri progetti della Cooperativa Area
- **sociale:** lo scopo ultimo è la reintegrazione nel mercato del lavoro
- **a chilometro zero ed ecologico:** cerchiamo di ridurre al minimo il nostro impatto ambientale: negli acquisti prediligiamo, nel limite del possibile, prodotti biologici ed ecologici provenienti da aziende del territorio
- **rispetto per i clienti:** su richiesta si condividono le ragioni che portano a determinate scelte
- **rispetto per i lavoratori:** offriamo un ambiente lavorativo aperto alle diverse specificità, formazioni e una retribuzione corretta
- **innovazione e continuo miglioramento:** accogliamo tutte le considerazioni provenienti da clienti e personale per migliorare costantemente l'offerta e i processi di lavoro
- **coerenza e trasparenza:** l'offerta, le attività, i processi di lavoro, la formazione e la gestione sono coerenti con i nostri obiettivi generali e valori
- **apertura a collaborazioni:** siamo aperti a collaborazioni con aziende partner e fornitori che sostengono e rispettano i nostri valori.

# La governance: Buone pratiche

## Il manuale

Uno strumento che garantisce coerenza e trasparenza

## La carta etica

Non tolleriamo alcuna violazione dell'integrità personale

## Team di lavoro

Per migliorare il nostro impegno ambientale

## 2022-2023

Classificati tra le 15 migliori nuove scoperte svizzere

### Manuale dal Bigatt

Durante il 2024, dopo alcuni anni di lavoro, abbiamo terminato la stesura del Manuale dal Bigatt. Questo manuale funge da guida per il personale, facilita l'introduzione di nuovi collaboratori ed assicura una gestione coerente e trasparente delle attività. Sono racchiuse varie informazioni sul progetto Bigatt, la sua storia, l'organizzazione, la mission e i valori. Nonché tutta una serie di norme, regolamenti e procedure riguardanti svariati temi come la sicurezza sul lavoro, l'ecologia, il personale, la protezione dell'integrità delle persone, le procedure di lavoro e l'approvvigionamento.

### La carta etica

Siamo attenti a salvaguardare il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti e partecipanti, creando un ambiente di relazioni sane dove non viene tollerata alcuna violazione dell'integrità personale. Nella nostra carta etica sanciamo il diritto di ogni persona ad essere ascoltata, protetta, informata, sostenuta ed aiutata. Indichiamo inoltre il dovere di ogni dipendente, di rispettare la sfera fisica e psichica degli altri. Viene posta molta importanza sulla necessità di segnalare qualsiasi forma di abuso, anche se solo sospetto, così da rompere il silenzio e permettere i dovuti accertamenti. A tale scopo, sono definite due procedure: la prima intitolata "C'è qualcosa che non va?" che invita partecipanti e dipendenti a confidarsi con dei superiori o con la direzione in caso di necessità; la seconda procedura "Sospetti abusi, maltrattamenti e violenze" indica l'iter da seguire, che coinvolge anche le autorità, in caso di violazioni gravi.

### Riunioni regolari sul tema ambientale

Nel corso del 2024, abbiamo creato un gruppo di lavoro composto dal direttore Steiger, la ex direttrice generale Donatella Zappa e i capi dipartimento della cucina e della sala. Gli incontri sono avvenuti mensilmente con l'obiettivo di valutare i progressi legati alla sostenibilità e l'attuazione di nuove buone pratiche CSR adottabili dalla struttura. Ne è scaturita la bozza del documento "Sostenibilità al Bigatt" che sarà presumibilmente terminata e resa pubblica durante l'anno 2025.

### Protezione dei dati e cyber sicurezza

Durante il 2024 ci siamo allineati alla nuova Legge sulla protezione dei dati, applicando le misure previste con il supporto delle linee guida ed i webinar offerti da Svizzera Turismo. Disponiamo inoltre di un'assicurazione per la cyber sicurezza e, nel corso del 2024, abbiamo iniziato a valutare la possibilità di offrire per l'anno prossimo, con il supporto dell'assicurazione, una formazione sulla sicurezza informatica per tutto il personale.

### Certificazioni, premi e riconoscimenti

Non disponiamo di certificazioni ISO. Tuttavia, sottoscrivendo annualmente un accordo di collaborazione con l'Ufficio del Sostegno Sociale e dell'Inserimento, dobbiamo rendicontare periodicamente i nostri risultati e impatti. Ogni anno presentiamo all'ufficio cantonale un rapporto che comprende sia l'aspetto sociale che quello imprenditoriale.

Siamo orgogliosi di comunicare che siamo stati classificati tra le 15 migliori nuove scoperte della classifica "Die Besten 100 Hotels der Schweiz 2022-2023" della NZZ Karl Wild Hotel Rating Switzerland. Aderiamo alle iniziative della Confederazione Svizzera riguardanti la sostenibilità come Swisstainable con il grado I, l'iniziativa OK:GO che riguarda l'accessibilità delle strutture e SvizzeraMobile, che promuove la mobilità ed il turismo lento. Il nostro chef, Daniele Giordano, è membro dell'Alleanza dei Cuochi di Slow Food. Siamo sede ufficiale di Slow Food Ticino.

### Comunichiamo il nostro impegno

Utilizziamo tutti i canali a nostra disposizione: sito web, pagine social media, newsletter, biglietti da visita e i nostri menù.



# Il mercato

9'000 m2

Il parco composto  
da prati, boschi,  
giardini, orti e  
frutteti

100%

Gli alimenti degli  
orti sono 100% privi  
di pesticidi e  
fertilizzanti

Cucina

Piatti tipici del  
territorio con  
prodotti degli orti e  
materie prime  
locali

Riuso creativo

Arredamenti  
provenienti da  
negozi dell'usato  
della Cooperativa  
Area

## La Cá dal Bigatt

La Cá dal Bigatt è il nostro hotel a tre stelle. Situato nella villa d'epoca del XII secolo interamente ristrutturata, comprende 23 camere differenziate una dall'altra, un appartamento, tre sale meeting affrescate, la Locanda dal Bigatt, un patio, un vecchio torchio, una piccola cappella, una piscina e un autosilo. Il tutto è attorniato da un parco di 9'000 m2 composto da prati, boschi, giardini, orti e frutteti.

Tutto l'hotel è gestito da personale professionista, con il supporto delle persone che svolgono un programma d'inserimento lavorativo.

Gli ospiti sono in gran parte clienti confederati e fidelizzati e l'affluenza maggiore è durante l'estate. Nel 2024 infatti il 56% degli ospiti proveniva dalla Svizzera ed il restante 44% da paesi limitrofi come Germania, Italia, Olanda, Belgio, Francia e per una piccola percentuale Stati Uniti. L'occupazione media del 77% nel 2024, la durata media del soggiorno superiore rispetto agli altri hotel concorrenti e gli elevati punteggi delle recensioni dimostrano l'apprezzamento dei clienti verso questo progetto dalle caratteristiche sociali e ambientali.

Le tre sale riunioni – denominate Sala dell'Ulivo, Sala del Pavone e Sala della Pernice – sono dei luoghi adatti a svolgere meeting ed eventi ad un prezzo accessibile. Situate al primo piano dell'edificio storico, permettono di usufruire di arredamenti moderni ed attrezzature tecniche avanzate, in un ambiente dove la modernità si interseca agli affreschi e alla vista panoramica sul lago. La clientela è prevalentemente locale ed aziendale.

## La Locanda dal Bigatt

La Locanda dal Bigatt, che è sede ufficiale di Slow Food Ticino, è il nostro ristorante ed è composto da tre sale interne ed una terrazza panoramica con vista sul Lago Ceresio, in grado di servire 60-70 coperti a pranzo e cena dal mercoledì al lunedì. La cucina offre piatti tipici del territorio utilizzando i prodotti biologici dei nostri orti e frutteti e altre materie prime stagionali provenienti da aziende locali. Il nostro chef Daniele Giordano, appartenente all'Alleanza dei Cuochi di Slow Food, è attento a offrire una cucina variegata e salutare, in grado di soddisfare le esigenze di clienti vegani, vegetariani o con intolleranze al lattosio o al glutine. Salumi e formaggi nostrani, verdure e ortaggi freschi, paste fatte in casa, carne e pesce locali e dessert casalinghi non mancano mai nel nostro menù stagionale.



La cantina offre inoltre una vasta scelta di vini provenienti da cantine del territorio, alcune delle quali presidi Slow Wine, così come tutte le altre bevande sono prevalentemente locali o svizzere.

Come per l'hotel, la brigata della cucina ed il servizio in sala, si avvale di personale qualificato per garantire il servizio, con l'appoggio di partecipanti in programmi d'inserimento lavorativo. Le sale interne del ristorante sono in parte arredate con mobili provenienti dai negozi dell'usato della Cooperativa Area. Inoltre, diversi oggetti come le lavagne, i set da condimento, i porta menù, i taglieri e i pannelli acustici sono stati costruiti con legno di riuso dalla struttura Arsenale della Cooperativa. Dalla stessa struttura, proviene anche tutto il set di porcellana anni '60 utilizzato per le colazioni.

I clienti del ristorante si suddividono fra gli ospiti dell'hotel, altri turisti ed in gran parte da clientela locale fidelizzata. Vi è altresì clientela aziendale del territorio che svolge pranzi di rappresentanza o cene aziendali.

## Focus sugli alimenti utilizzati e realizzati

Gli orti, i frutteti e i giardini riforniscono la nostra cucina di numerose materie prime. Raccogliamo i fiori per decorare i nostri piatti e cocktail. Questi alimenti autoprodotti sono 100% privi di pesticidi e fertilizzanti.

Negli acquisti consideriamo la territorialità, stagionalità e natura dei prodotti: non serviamo succo d'arancia, piuttosto offriamo succo di mela, pera o uva.

Sono numerosi gli alimenti fatti in casa: focaccia, pasta, grissini, patatine chips, composta di pomodoro, fondi di cucina, dessert, kombucha, kefir di latte, aceto (con anche vino avanzato). Inoltre nella nostra cantina stagioniamo i formaggi d'alpeggio ticinese.

## Sicurezza alimentare

Nel nostro manuale abbiamo definito una procedura per il ricevimento e lo stoccaggio dei generi alimentari, al fine di garantirne la sicurezza e l'igiene.

Negli anni 2020-2024 la nostra locanda è stata sottoposta a due ispezioni periodiche a sorpresa da parte del Laboratorio Cantonale, superate con risultati soddisfacenti. La collaborazione con gli ispettori cantonali è positiva: essi ci hanno fornito dei consigli per il continuo miglioramento e non hanno mai segnalato delle contestazioni o inflitto contravvenzioni.



# Il mercato: Buone pratiche



## Valori

Km zero, ecologico,  
locale

95.72%

La quota di spesa  
proveniente da  
fornitori locali

30-40

I piccoli e medi  
produttori locali di  
generi alimentari

30

Le aziende  
viticiniche ticinesi

### La provenienza delle forniture

Già nella fase di progettazione del Bigatt, abbiamo definito come valori fondamentali il concetto di chilometro zero ed ecologico – quando possibile – e la selezione di fornitori locali che condividessero gli stessi nostri valori, quali la cura dell'ambiente e il rispetto dei dipendenti.

La spesa totale in forniture nel 2024 è di circa 645'000 CHF. Il 95.72% di questa proviene da fornitori ticinesi. Le forniture riguardano mobilio e arredi, apparecchi IT, materiale di pulizia, tecnico, di consumo e pubblicitario, bevande, vino, superalcolici e alimentari. Il restante 4.28% della spesa proviene dal resto della Svizzera, Italia e Germania e riguarda mobilio e arredi, materiale tecnico e per gli orti, d'ufficio e IT e in piccola parte da materiale pubblicitario e di consumo. In seguito illustreremo i prodotti alimentari, di caffetteria e superalcolici che non provengono dal Ticino.

Per i generi alimentari facciamo capo a circa 35-40 piccoli e medi produttori locali come aziende agricole a conduzione familiare e non, macellerie, singoli produttori, panetterie/pasticcerie e piccoli caseifici. Alcuni dei quali certificati BioSuisse o presidi Slow Food. Questi piccoli-medi produttori sono in grado di garantire, più che la quantità, la differenziazione, qualità e genuinità. Ci riforniamo inoltre da alcuni grossisti del cantone, dopo aver verificato l'impegno e l'adozione di buone pratiche CSR e l'esistenza di certificazioni. Tra i nostri fornitori di generi alimentari vi sono inoltre 4 imprese sociali. Gli unici alimenti non locali sono il riso proveniente da un'azienda di Vercelli riconosciuta dall'UE come zona a protezione speciale, mentre i fagioli, ceci e miglio sono provenienti da un'azienda agricola certificata Bio delle Marche.

Il discorso è valido anche per le bevande: il vino proviene da poco meno di 30 aziende vitivinicole locali di piccole, medie e grandi dimensioni. Il vino della casa, il Murchi rosso e bianco, viene prodotto dalla Fattoria Moncucchetto, la quale ha parte dei suoi vigneti a ridosso del nostro sedime. Anche la totalità delle minerali e birre proviene da fornitori locali. I prodotti di caffetteria derivano per il 91% dal Ticino, il 9% restante arriva da un fornitore poschiavino certificato BioSuisse. I superalcolici provengono per il 67% dal Ticino ed il restante 33% della spesa da partner d'oltre Gottardo.

Il 4.52% della spesa in generi alimentari e caffetteria proviene da produttori certificati BioSuisse. Tuttavia, questo dato sottostima l'effettivo utilizzo di prodotti biologici, poiché acquistiamo prodotti BioSuisse anche da fornitori privi di certificazione.

### Criteri di selezione e collaborazione con i piccoli produttori di generi alimentari

Di volta in volta valutiamo sia alternative biologiche che non. Il criterio cruciale tuttavia è la qualità dell'alimento ed il suo rapporto qualità-prezzo. La scelta biologica viene fatta quando veramente la bontà del prodotto fa la differenza sul piatto finale.

Ai piccoli e medi produttori non richiediamo certificazioni scritte sulla provenienza delle materie prime. Durante il primo anno di attività lo facevamo, tuttavia risultava difficoltoso e dava pochi risultati. Il nostro chef Daniele Giordano ha compreso ben presto che è più proficuo creare con loro un rapporto di conoscenza reciproca, instaurando un legame basato sulla collaborazione e la fiducia. Si visitano i luoghi di produzione, si parla con i proprietari e il personale, si cerca di capire come avviene la produzione e se si condividono gli stessi valori.

Un esempio è il rapporto di collaborazione win-win instaurato con l'Agriturismo a conduzione familiare Dosso dell'Ora di Somazzo. L'allevamento di agnelli raccomandato Slow Food è affidato al figlio Samuele Cereghetti con il quale si è creata una collaborazione totale a 360°. Dalla fornitura proveniente da una macellazione tardiva, si è scoperto insieme che gli agnelli un po' più grandi – e che quindi hanno fatto pascolo – sono più convenienti per tutte le parti coinvolte. Per lo chef c'è un bel rapporto carne-osso. Il produttore ha maggiore convenienza in quanto la carne è maggiore. Inoltre, è più sostenibile anche dal punto di vista ambientale, poiché si riesce a usare l'animale nella sua interezza. Con questo produttore si è creato un progetto che va oltre la condivisione di valori e la conoscenza reciproca. Infatti, lo chef chiede al produttore di preparargli per la primavera successiva 25 agnelli e gli garantisce l'intero acquisto. Concordano insieme le specificità del bestiame ed il risultato è soddisfacente e conveniente per entrambe le parti. Un altro esempio di collaborazione positiva è con i pescatori. Con loro la trattativa è quasi mercantile: lo chef prende tutto il pesce a loro disposizione che gli altri ristoratori non hanno acquistato e si accordano sul prezzo. Questo, insieme alla regolarità negli acquisti, la correttezza nei pagamenti e la costanza nell'uscire a pesca, permettono di creare un rapporto di fiducia ed una collaborazione vincente per entrambe le parti.

# Le risorse umane

92.50%

I contratti a tempo indeterminato

18.52%

Il tasso di turnover

82%

Il personale residente nel cantone

62.50%

La quota di donne impiegate

## Identikit dei nostri collaboratori

Nel 2024 85 persone hanno lavorato per noi, tra cui: 27 dipendenti fissi a tempo indeterminato (20 a tempo pieno e 7 a tempo parziale), 13 dipendenti extra ad ore stagionali (10 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato), 2 apprendisti, 2 stagisti e 41 partecipanti in programma d'inserimento AUP.

I 40 dipendenti fissi e extra lavorano nei nostri 6 dipartimenti: cucina, sala, economia domestica, ricevimento, orti e consulenza all'inserimento socio-professionale. Svolgono quindi delle funzioni legate alla ristorazione, all'albergheria, all'ambito amministrativo, all'ambito tecnico e alla consulenza socio-professionale. A questi dipartimenti, si aggiungono la direzione e la contabilità del Bigatt.

I due apprendisti, uno in cucina e uno in sala, hanno svolto precedentemente un programma AUP, mentre i due stagisti sono studenti della SSSAT. I 41 partecipanti AUP, sono persone a beneficio dell'assistenza e svolgono un programma d'inserimento in uno dei cinque dipartimenti: cucina, sala, economia domestica, ricevimento e orti. Per maggiori informazioni su questi partecipanti vi rimandiamo al capitolo Il rapporto con la comunità.

I 40 dipendenti fissi ed extra, si suddividono per il 92.50% da collaboratori con un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 7.50% ha un contratto a tempo determinato. Per quanto concerne la percentuale lavorativa, il 50% ha un contratto di lavoro a tempo pieno, il 17.50% a tempo parziale ed il 32.50% sono collaboratori extra ad ore che vengono impiegati principalmente durante l'alta stagione. Le donne rappresentano il 62.50% dei 40 dipendenti.

Il tasso di turnover nel 2024, calcolato sulla base di 27 dipendenti fissi, è del 18.52%. In questo tasso, sono esclusi i dipendenti extra ad ore, in quanto sono personale stagionale che potrebbe ripresentarsi nelle prossime stagioni. Il nostro tasso è in linea con quello di settore, che tra il 2023 e il 2024 oscillava tra il 15% e il 22%.

I 27 dipendenti fissi hanno una formazione o esperienza adeguata poiché, oltre al proprio mestiere, ricoprono anche il ruolo di formatori per i partecipanti AUP.



## I valori e le iniziative che guidano la gestione del nostro personale

Mettiamo in atto tutta una serie di iniziative che concorrono a creare un buon clima di lavoro, offrire un impiego di qualità, fidelizzare i nostri dipendenti ed essere un datore di lavoro attrattivo sul mercato del lavoro:

- garantiamo un'adeguata sicurezza sociale ed economica: il 92.50% dei 40 dipendenti fissi ed extra ha un contratto a tempo indeterminato e il 67.50% sono impieghi fissi a tempo pieno o parziale, possono quindi beneficiare di un impiego fisso e regolare per tutto l'anno.
- il 75% dei 40 dipendenti fissi ed extra percepisce una retribuzione salariale superiore del 5% del salario minimo cantonale. Se i risultati aziendali lo permettono, vengono effettuati degli aumenti salariali annuali per il personale fisso.
- prediligiamo l'assunzione di personale residente in Svizzera: su 40 dipendenti fissi ed extra, il 82% è domiciliato nel cantone.
- non vengono fatte disparità salariali o discriminazioni di genere: il 62.50% dei 40 dipendenti fissi ed extra è di genere femminile, così come il 40% dei 5 capi dipartimento.
- la missione sociale e il compito di affiancamento dei partecipanti implica la dotazione di maggiore personale rispetto alla consuetudine del settore, garantendo così dei turni di lavoro che permettano un giusto e dignitoso equilibrio socio-lavorativo.
- le nostre 2 consulenti all'inserimento supportano quotidianamente i professionisti nel difficile ruolo di formatori.
- svolgiamo riunioni regolari e poniamo grande attenzione alla formazione interna.
- la gestione dello sviluppo del personale è definita nel nostro manuale.
- i dipendenti sanno di lavorare per un'impresa sociale senza scopo di lucro e percepiscono che il loro operato impatta positivamente sulla qualità di vita dei partecipanti.



# Le risorse umane: Buone pratiche

## Quote rosa

Su un totale di 5  
capi dipartimento, il  
40% è donna

## Welfare

Abbonamenti mezzi  
pubblici al 50%  
Mensa salutare a  
prezzi modici

## 100

Le ore lezione  
dedicate alla  
formazione interna  
dal 2022 al 2024

## Flessibilità

Negli orari di lavoro,  
consentendo lo  
smartworking e nei  
congedi parentali

### Presenza di entrambi i generi nei ruoli dirigenziali

Nel 2024 il comitato della Cooperativa Area è composto dal 25% di donne e lo staff della direzione comprende il 50% di membri femminili. Al Bigatt, la nostra struttura organizzativa è gestita da cinque capi dipartimento, il 40% di essi sono donne.

### Piano di welfare aziendale

Incentiviamo i nostri dipendenti a utilizzare i mezzi pubblici, offrendo, grazie ad una convenzione con la Comunità tariffale Arcobaleno, la possibilità di acquistare un abbonamento a metà del prezzo. Ci assumiamo il 35% dei costi, mentre il 15% viene offerto dalla Comunità tariffale Arcobaleno.

La nostra cucina offre a tutti i dipendenti e partecipanti la possibilità di consumare il pranzo o la cena ad un modico prezzo in una delle sale del ristorante. L'offerta culinaria prevede una proposta giornaliera variegata, salutare e local, di pari qualità rispetto ai pasti offerti alla clientela. Chi non desidera usufruire del servizio, può consumare il proprio pasto nell'accogliente sala mensa, di recente costruzione.

### Piano pensionistico all'avanguardia

Abbiamo sottoscritto per tutti i dipendenti un piano di previdenza premium, oltre gli obblighi di legge, nel quale ci assumiamo la maggior parte dei contributi.

### Condividiamo il successo aziendale con i nostri dipendenti

Nel caso in cui ci siano risultati d'esercizio positivi, condividiamo il nostro successo aziendale con il personale. Nel 2024 è stato erogato un programma di bonus annuale per il personale fisso per ringraziarlo dello sforzo e l'ottimo lavoro svolto.

### La formazione interna

Fin dall'apertura abbiamo enfatizzato l'importanza di offrire ai dipendenti fissi una formazione interna regolare sul tema dell'accompagnamento dei partecipanti, poiché è un compito complesso e i dipendenti non hanno una formazione educativa. Dal 2022 abbiamo implementato 3 piani di formazione con dei consulenti esterni, per un totale di circa 100 ore lezione, ai quali hanno partecipato tra i 19 e i 22 dipendenti fissi.

### La formazione esterna

Incentiviamo tutti i dipendenti fissi a svolgere dei corsi di formazione professionale legati all'industria alberghiera o all'ambito sociale, coprendo interamente i costi e riconoscendo le ore svolte come tempo di lavoro. Poniamo l'obiettivo ai cinque capi dipartimento di svolgere almeno una giornata di formazione esterna all'anno. Durante la valutazione annuale, viene valutata la formazione svolta e vengono rilevate le nuove necessità di sviluppo. Durante il 2024 due capi dipartimento hanno svolto un corso di formazione continua ed il team di professionisti della locanda ha partecipato ad una mezza giornata di formazione sull'utilizzo della macchina del caffè organizzata dal fornitore Masaba Coffee.

### Orario flessibile e telelavoro

Permettiamo alle funzioni amministrative che non hanno contatto diretto con la clientela di beneficiare delle opportunità di lavoro flessibile. Tutte le altre professioni lavorano in presenza, con la garanzia di poter beneficiare di turni di lavoro equilibrati.

I dipendenti che si occupano della contabilità e della gestione dei social media, possono svolgere queste attività in telelavoro.

### Congedi parentali

La nostra politica si esprime nel dialogo fra le parti e siamo favorevoli a concedere congedi parentali oltre gli obblighi di legge. Siamo aperti alla discussione con ogni dipendente qualora ve ne fosse la necessità.



# I rapporti con la comunità

36.86 anni

L'età media dei 114 partecipanti (2020-2024)

6.13 mesi

La permanenza media dei partecipanti (2020-2024)

22.33%

Il tasso di collocamento medio dei partecipanti (2020-2024)

23

Gli stage organizzati nelle aziende partner dal 2021 al 2024

## L'impresa sociale

Sottoscriviamo ogni anno un Accordo di collaborazione con l'USSI del DSS: ci impegniamo ad offrire dei posti d'inserimento socio-lavorativo per persone a beneficio dell'assistenza (programmi AUP), in contropartita riceviamo un contributo per coprire il salario di due consulenti all'inserimento socio-professionale.

Questa collaborazione ci permette di offrire delle opportunità di crescita personale e dei percorsi di formazione nei cinque dipartimenti della struttura, guidati da professionisti del settore e da consulenti con l'obiettivo di sviluppare competenze professionali e migliorare la loro collocabilità sul mercato del lavoro.

I programmi non sono salariati, le persone ricevono un'indennità e un rimborso spese dal Cantone. Al termine del programma, se tutte le parti coinvolte sono favorevoli, la misura può essere prolungata.

Gli uffici cantonali e gli enti che ci segnalano i partecipanti sono USSI, URAR, Croce Rossa e SOS Ticino.

Questi partecipanti sono giovani senza formazione o disoccupati, adulti da lungo tempo senza lavoro, immigrati e rifugiati provenienti da paesi africani, del Medio Oriente o dall'Ucraina che spesso hanno difficoltà linguistiche.

Abbiamo definito nel nostro progetto pedagogico dei profili d'inserimento, che, in base al livello di capacità sociali, relazionali e professionali che identifichiamo inizialmente, guidano il percorso della persona all'interno dei cinque dipartimenti della struttura. Nel 2024 il 76% dei 41 partecipanti ha svolto un progetto di potenziamento o formazione, profilo pensato per chi ha una buona possibilità di trovare un impiego nel mercato reale. Il restante 24% ha svolto dei percorsi volti al miglioramento della propria condizione personale.

## La collaborazione con le imprese del territorio

Le consulenti gestiscono e ampliano la rete di aziende partner con le quali collaborare nell'organizzazione di stage per i partecipanti AUP. La rete si compone da una trentina di aziende del territorio, tra cui hotel e ristoranti, cliniche e case anziani, fornitori di alimentari, aziende agricole o vinicole, aziende industriali o commerciali (ambito logistica), altre imprese sociali, scuole e comuni.



Questa composizione permette di svolgere della pratica professionale in vari ambiti lavorativi, quali la cucina, la sala, il ricevimento, l'economia domestica, l'agricoltura e la logistica.

Varie aziende sono già conosciute dal Bigatt in quanto sono fornitori di materie prime o servizi. Altre aziende vengono contattate dalle consulenti in seguito alla pubblicazione di annunci di lavoro che potrebbero potenzialmente essere interessanti per i partecipanti AUP.

Le consulenti informano le aziende sulle condizioni dello stage: gratuità, durata massima di un mese e chiariscono che il valore dell'esperienza non è necessariamente l'assunzione della persona al termine dello stage, quanto piuttosto l'opportunità di ricevere un feedback sui punti di forza e di debolezza, la redazione di un eventuale certificato di lavoro e l'occasione per vivere un'altra realtà aziendale. Durante l'incontro conoscitivo vengono concordati gli orari di lavoro ed altre disposizioni, che di norma sono parificate a quelle degli altri impiegati dell'azienda. La consulente rimane disponibile in caso di necessità per tutta la durata dello stage. Al termine viene svolto un incontro conclusivo.

## Gli impatti dell'intervento sociale

In cinque anni di attività, sono state 114 le persone che hanno svolto un programma d'inserimento AUP (in media 35.80 all'anno). Di queste, 11 persone hanno trovato un impiego nel mercato del lavoro e 12 hanno iniziato una formazione.

Le motivazioni che portano il partecipante a interrompere anticipatamente la misura sono diverse: problematiche di salute, misura inadeguata, interruzioni volontarie, la persona trova impiego o inizia una formazione. Spesso, la misura termina alla fine dei sei mesi e non viene prolungata. Se la persona al termine del programma AUP è ancora senza impiego o formazione, questa rimane a beneficio della rendita assistenziale ed il consulente dell'ufficio cantonale gli proporrà una nuova misura, se lo desidera, presso un altro organizzatore di AUP. Il tasso di collocamento del 22.33% può risultare esiguo, tuttavia, occorre sottolineare che si tratta di persone con una condizione cronica di disoccupazione e con difficoltà personali, oppure persone provenienti dall'estero con difficoltà linguistiche e background professionali e una cultura del lavoro diversi da quelli svizzeri.

# I rapporti con la comunità: Buone pratiche

## Utili

Nessun dividendo,  
50% donato alla  
Cooperativa Area

## 3

Apprendisti della  
SPAI di Trevano dal  
2021

## 4

Le associazioni  
locali sostenute  
annualmente

## 10

Le piccole e medie  
imprese valorizzate  
nella nostra  
bottega

### La gestione responsabile dell'utile

Come già sottolineato nel capitolo Governance, gli utili generati non possono essere distribuiti sotto forma di dividendi. In questi quattro anni di attività, la ricchezza generata ha contribuito ad aumentare la solidità della società, sotto forma di riserve ed accantonamenti per investimenti e imprevisti futuri. Nel 2022 abbiamo investito circa 50'000 CHF nella ristrutturazione del fienile per trasformare lo spazio in una sala mensa e riposo per il personale. Le risorse monetarie provenivano in parte da utili e in parte da una donazione.

Annualmente, versiamo dei bonus ai dipendenti.

Doniamo il 50% degli utili rimanenti alla Cooperativa Area per finanziare i fondi destinati allo sviluppo di tutta la Cooperativa.

### La collaborazione con le scuole

Collaboriamo a vari livelli con gli istituti formativi del cantone. Annualmente, a partire dal 2022, la scuola dell'infanzia del Comune di Paradiso svolge una mezza giornata didattica nei nostri orti.

A partire dal 2021 offriamo dei posti di apprendistato nell'ambito alberghiero e della ristorazione ad alcuni partecipanti che hanno terminato la misura AUP. In particolare, due persone hanno iniziato l'apprendistato di Cuoco AFC e una la formazione di Impiegato di ristorazione AFC. L'istituto di formazione è la SPAI di Trevano.

Offriamo inoltre ogni anno dei posti di stage per gli studenti della Scuola Specializzata Superiore Alberghiera e del Turismo.

La collaborazione con SUPSI vede il coinvolgimento di alcuni relatori di Lavoro sociale nell'organizzazione della nostra formazione interna; nel 2020 ci siamo inoltre resi disponibili come caso di studio nell'ambito del Progetto in azienda per un gruppo di studenti di Economia aziendale.

### Sostegno ad associazioni locali

Sosteniamo l'associazione Pompieri Veterani Lugano con una modesta donazione annuale. In qualità di socio, sosteniamo inoltre Lugano Region, HotellerieSuisse e l'Alleanza dei Cuochi di Slow Food.

### Gli Assaggi DiVini

Da giugno 2022, con la collaborazione della sommelier ticinese Anna Valli, organizziamo gli "Assaggi DiVini". Si tratta di un evento mensile nel nostro patio tra i mesi di maggio e ottobre, dove presentiamo delle cantine di vino della regione. È previsto un intrattenimento musicale con artisti locali e serviamo un ricco buffet preparato con materie prime il più possibile del territorio. L'evento è particolarmente apprezzato dalla comunità locale, lo dimostra la quasi totalità degli eventi sold out.

### La bottega del vecchio torchio

Dal patio si raggiunge la bottega del vecchio torchio, un locale suggestivo nel quale è possibile acquistare vari prodotti locali. Abbiamo scelto di valorizzare alcune piccole e medie realtà tipiche del territorio, tra cui: la Fondazione la Fonte con le sue confetture, la Farina Bona di Ilario Garbani, la cioccolata di Chocolat Stella SA, le tisane dell'Orto del Gelso, il miele dell'Azienda Agricola Bianchi Bio (le arnie si trovano sul nostro sedime), la Polenta Onsernone del Museo di Loco, il Pepe della Vallemaggia, dei prodotti MADA e SOALP e vari vini della Fattoria Moncuccetto.

### Il compleanno del Bigatt

Ogni anno dal 2021, nel mese di maggio, organizziamo un evento nel quale invitiamo tutti i nostri stakeholder: dipendenti ed ex dipendenti della Cooperativa Area, volontari, membri di comitato, membri della Fondazione Crepaz, autorità comunali e cantonali, funzionari del DSS, fondazioni donatrici, associazioni di categoria, aziende partner, servizi sociali, fornitori di prodotti e servizi, membri della parrocchia legata alla cappella e artisti che hanno collaborato con noi. È l'occasione per ringraziare tutti i nostri portatori d'interesse e far vivere loro una giornata piacevole, all'insegna del buon cibo e vino locali con sottofondo musicale di artisti del territorio.





# La tutela dell'ambiente

3'000 m2

Di orti e frutteti coltivati secondo principi biologici

40

Circa le specie autoprodotte o raccolte negli orti, giardini e boschi

650 Kg

Le materie prime autoprodotte o raccolte per la cucina

Lo stabile

Recuperato un patrimonio culturale e storico del XII secolo

## L'orientamento ecologico

Svolgiamo le nostre attività attraverso principi di rispetto del territorio e delle sue risorse, con una cura verso l'ambiente. Le scelte imprenditoriali, quali l'efficienza e l'attenzione energetica, l'utilizzo di prodotti ecologici, la promozione dell'economia locale e per quanto possibile circolare, mirano a mitigare l'impatto ambientale delle attività.

## Il grande parco per favorire l'economia circolare e la biodiversità

La proprietà si estende su una superficie di 9'000 m2 e si compone di prati, boschi e giardini. 3'000 m2 di questa superficie sono destinati a orti e frutteti, coltivati secondo i principi dell'agricoltura biologica. Sebbene non vi sia una certificazione BioSuisse, i prodotti fitosanitari che utilizziamo sono esclusivamente quelli autorizzati dall'agricoltura biologica. Inoltre, prima di effettuare dei trattamenti, usiamo tecniche per prevenire malattie o parassiti. I macchinari utilizzati sono a batteria.

Gli orti sono orti tradizionali e orti sinergici, che prevedono la tecnica della pacciamatura vegetale. Ovvero le aiuole vengono ricoperte da fieno proveniente dallo sfalcio degli spazi verdi, questo permette di mantenere l'umidità in estate e riduce notevolmente il bisogno di irrigazione. Le aiuole vengono poi concimate con il compost. Le sementi e le piantine sono biologiche e provengono da un fornitore d'oltre Gottardo.

I prodotti coltivati destinati alla cucina della locanda sono numerosi. Nella stagione calda vengono coltivati pomodori, cetrioli, zucchine, insalata, erbe aromatiche come basilico, prezzemolo, melissa, verbena, lavanda e menta. In autunno e inverno produciamo zucche, cavolfiori, porri, formentino e spinaci. In inverno purtroppo il terreno riceve poco sole, tuttavia la tecnica di pacciamatura permette di mantenerne il calore. Utilizziamo anche una piccola serra, dove d'estate coltiviamo gli ortaggi che necessitano di maggiore calore, ad esempio i cetrioli.

Sono presenti anche degli uliveti e frutteti. Qui raccogliamo mele, pere, fichi e bacche come uva spina, ribes, lamponi e more. Nei boschi raccogliamo aglio orsino, more, lamponi e fragole di bosco.

Sulla proprietà raccogliamo anche erbe selvatiche come le ortiche d'estate e d'inverno erbe commestibili come caglio, cardoncello, erba cipollina e artemisia, oltre che fiori commestibili come primule, fiori di trifoglio, violette, ginestrini e vecchia.



Nel 2024 la nostra produzione ha destinato circa 650 Kg di cibo alla cucina della locanda. Lo chef non definisce un obiettivo sul quantitativo di merce da produrre poiché le condizioni meteorologiche e gli eventi imprevisti, come la grandine, condizionano fortemente la produzione e rendono ogni annata diversa. Ciò che è certo, è che utilizziamo il 100% dei prodotti consegnati in cucina, subito come prodotti freschi oppure li congeliamo. Adiacente agli orti, abbiamo creato uno stagno che ospita al suo interno girini, rane e salamandre, promuovendo così la biodiversità. D'estate l'acqua evapora leggermente, quindi la aggiungiamo utilizzando dell'acqua di sorgente presente nella proprietà.

Disponiamo inoltre di 25 arnie collocate nei giardini della proprietà. Produciamo del miele in collaborazione con l'Azienda Agricola Bianchi Bio. Nella bottega del vecchio torchio è infatti possibile acquistare il Miele dal Bigatt.

## La ristrutturazione conservativa dello stabile

La Fondazione Crepaz, utilizzando fondi provenienti da una fondazione privata, ha commissionato all'architetto Raffaele Cavadini la ristrutturazione dello stabile, avvenuta tra il 2016 e il 2019, recuperando e valorizzando un patrimonio storico e culturale.

La proprietà infatti, il cui stabile risale al XII secolo, ha visto nella sua storia destinazioni diverse. Inizialmente utilizzata in ambito agricolo, si è poi trasformata in un'edificazione padronale, come testimoniano gli affreschi e la cappella dedicata a San Vincenzo de Paoli. Verso la fine del XVII secolo, una parte di essa viene trasformata in una bigatteria, dove venivano allevati i bachi da seta. È nel XVIII secolo che la famiglia Antonietti diventa proprietaria del sedime, fino al 1997 quando Leo Crepaz intesta l'intera proprietà alla Fondazione Leo e Maria Crepaz-Antonietti, con scopi socio-sanitari, culturali e universitari. Negli anni successivi, l'edificio è disabitato e subisce un lento e inesorabile degrado, portando a diversi crolli strutturali.

La ristrutturazione dell'edificio è stata eseguita secondo scelte architettoniche ecosostenibili, facendo capo ad artigiani e imprese del territorio e utilizzando il più possibile materiali locali.

Ne sono un esempio il riscaldamento a pompa di calore e la piscina rivestita con granito della Valle Onsernone, con un sistema di filtraggio dell'acqua che riduce al minimo sia la necessità di disinfettanti chimici che l'inquinamento.

# La tutela dell'ambiente: Buone pratiche

5

Stazioni di ricarica  
per veicoli elettrici

Fornitori

Distanze ridotte al  
minimo grazie alla  
scelta local

Compostaggio

Permette di  
trasformare scarti  
vegetali in concime  
per gli orti

64.86%

Dell'energia  
elettrica fornita da  
AIL è idroelettrica

## La mobilità di ospiti, dipendenti e merci

Incentiviamo la mobilità sostenibile di persone e merci:

Gli ospiti: possono utilizzare i trasporti pubblici gratuitamente grazie a Ticino Ticket; comunichiamo chiaramente sul nostro sito web come raggiungerci utilizzando i mezzi pubblici; hanno a disposizione un servizio di noleggio di biciclette elettriche; disponiamo di cinque stazioni di ricarica per veicoli elettrici.

Nel nostro interno: non disponiamo di una flotta d'automobili elettriche, abbiamo un solo veicolo a benzina. Tuttavia i nostri dipendenti possono beneficiare di un piano di mobilità aziendale.

Il trasporto di merci: non utilizziamo servizi di logistica in quanto non distribuiamo prodotti, ci riforniamo però da fornitori locali, le distanze sono quindi ridotte al minimo. Nella scelta dei nostri fornitori più grandi valutiamo anche le loro modalità di trasporto.

## Riduzione della plastica, degli sprechi e gestione dei rifiuti

In cucina le uniche plastiche ancora utilizzate sono i sacchetti sottovuoto e la pellicola trasparente. Durante eventi e banchetti usiamo piatti, posate e tovaglioli prodotti con materiale riciclato. Serviamo ai nostri clienti solo acqua fresca del rubinetto, gassata da un filtro apposito, in caraffe di vetro. Anche le altre bottiglie sono in vetro, sia nella locanda che nei minibar. Quando possibile restituiamo i vuoti al produttore. Restituiamo anche i cartoni del vino, le confezioni di caffè e i bidoni di prodotti di pulizia.

Per ridurre gli sprechi alimentari adottiamo varie tecniche: un software per prendere le ordinazioni ci supporta nella gestione dell'inventario e delle materie prime; forniamo ai nostri clienti delle doggy bag compostabili per gli avanzi di cibo; abbiamo aderito a Too Good To Go.

Ogni dipendente è sensibilizzato e formato nella gestione dei rifiuti. Abbiamo definito delle procedure chiare nel nostro manuale. Separiamo e ricicliamo tutto il riciclabile. L'umido vegetale viene messo nel compostaggio mentre il restante dell'umido viene ritirato da un fornitore che dispone della ISO 14001 Gestione ambientale.

## Le buone pratiche del reparto economia domestica

Il nostro partner per il servizio di lavanderia ha sviluppato una propria strategia di sostenibilità e dispone di numerose certificazioni, valide sia per il

lavaggio che per la fornitura di biancheria da letto. Questa è prodotta in Svizzera con cotone Max Havelaar. I piumini estivi sono imbottiti con fibra di bambù certificati Vegan.

Per le pulizie utilizziamo prevalentemente prodotti ecologici, dai bidoni li travasiamo in dispenser così da evitare l'utilizzo di spruzzini in plastica monouso. Sensibilizziamo i clienti sulla frequenza con la quale richiedere il cambio asciugamani e per il telo piscina li invitiamo ad utilizzare lo stesso per tutto il soggiorno.

## I consumi energetici

Utilizziamo energia elettrica proveniente da AIL ed il 64.86% di essa è rinnovabile certificata Naturmade Basic (ecoprodotto Tiacqua). Nel 2024 i consumi sono stati di 236'285 kWh, 0.21% in meno rispetto al 2023.

Il riscaldamento si alimenta con energia rinnovabile autoprodotta da una pompa di calore. Questa si alimenta con energia elettrica non rinnovabile e nei picchi di freddo si supporta con una caldaia a gas. Nel 2024 abbiamo utilizzato 85'377 kWh di gas, per la termopompa e la cucina. Con AIL abbiamo valutato il nostro impatto energetico e dal 2025 anche l'autosilo utilizzerà energia idroelettrica proveniente dall'ecoprodotto Tiacqua. Abbiamo inoltre un progetto per un investimento in pannelli solari.

Sensibilizziamo tutti i dipendenti e li coinvolgiamo nella ricerca di soluzioni che portino a un impatto energetico minore. Ad esempio, nel ristorante abbiamo messo delle lampade con ricarica solare.

## Manutenzioni e ulteriori investimenti

Per le manutenzioni usiamo prodotti e tecniche ecosostenibili. Ad esempio trattiamo il mobilio esterno unicamente con prodotti a base di acqua. Ogni anno fino al 2024 ritocchiamo gli affreschi del 1600 nella nostra cappella per ridurre i problemi legati all'umidità.

Dal 2021 abbiamo svolto vari investimenti: installazione di prese elettriche per incentivare il personale a recarsi sul posto di lavoro con il monopattino, installazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici, cassette per le camere predisposte per persone con mobilità ridotta e trasformazione del fienile in sala mensa per il personale.





# Prossimi passi

## Nuovi eventi

### Mercatino dal Bigatt

50%

Il nostro obiettivo: collocamento nel mercato del lavoro dei partecipanti

## Risorse umane

Formazione, benefit, nuovi approcci al lavoro

100%

L'energia elettrica necessaria per l'autosilo sarà totalmente idroelettrica

## Mercato

Continueremo ad offrire ai nostri clienti dei servizi sempre più ancorati al territorio. Siamo intenzionati ad aumentare la quota di piccoli e medi produttori locali.

A partire da maggio 2025 proporremo per la prima volta il Mercatino dal Bigatt: un evento a cadenza mensile da maggio a ottobre, nel quale inviteremo artigiani e produttori locali, i quali potranno esporre i propri prodotti.

Da diverso tempo stiamo valutando la creazione di un percorso vita nei nostri prati e boschi, realizzato con artigiani del territorio. Ciò permetterebbe agli ospiti dell'hotel e a cittadini della comunità locale di beneficiare della possibilità di svolgere attività fisica in sicurezza, immersi in un'oasi verde. Nell'attesa di realizzare questo ambizioso progetto, durante il 2025 installeremo, in prossimità della terrazza, un gioco in legno costruito dall'Associazione BoBosco della Valle Verzasca. Un'attrazione che saprà divertire i più piccoli e regalare agli adulti un piacevole tuffo nei ricordi d'infanzia.

## Comunità

Le nostre consulenti cercheranno di rafforzare le relazioni con le aziende partner esistenti e svilupperanno la rete trovando nuovi partner, al fine di aumentare il numero di stage esterni offerti ai nostri partecipanti. Ciò ci consentirà di avvicinarci sempre più all'obiettivo che ci siamo posti: collocare sul mercato del lavoro o in un progetto di formazione almeno il 50% delle persone che svolgono un profilo di formazione o potenziamento.

## Risorse umane

Nel corso del 2025 continueremo la formazione interna rivolta al personale nell'ambito dell'accompagnamento dei partecipanti in inserimento. Riteniamo questo aspetto fondamentale per la riuscita del progetto in quanto permette di offrire supporto ai professionisti, mantenere alta la motivazione e continuare a portare nuovi spunti di riflessione.

Svolgeremo inoltre una formazione specifica sulla cyber sicurezza al fine di mitigare i rischi provenienti dalle nuove tecnologie. Questa formazione permetterà di rendere più sicura la gestione dei dati interni all'azienda, parallelamente permetterà di sviluppare competenze trasferibili anche alla vita privata dei professionisti.

Nel corso del biennio 2025-2026 valuteremo ulteriori benefit da inserire nel nostro programma di welfare aziendale.

Visto il disinteresse crescente delle nuove generazioni verso il settore alberghiero e della ristorazione, continueremo a ragionare, insieme ai capidipartimento, sulle possibilità per rendere questa esperienza lavorativa maggiormente sana.

## Impegno energetico

Cercheremo di migliorare l'impatto energetico della nostra struttura e delle attività, individuando nuove soluzioni, nell'attesa di un possibile futuro investimento in pannelli solari. Dal 2025 l'energia utilizzata per l'autosilo proverrà per il 100% da energia idroelettrica ticinese.

## Lotta alla plastica

Proseguiremo con determinazione il processo in atto per eliminare, in ogni ambito del Bigatt, tutta la plastica possibile.



# Riepilogo

# Scheda metodologica

Data di redazione del documento	Questo documento é stato redatto il <b>20.11.2025</b>
Periodo di riferimento dei dati	I dati raccolti si riferiscono al periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Perimetro delle sedi di riferimento	La sede di riferimento è Bigatt Hotel & Restaurant
Contatto di riferimento	Bigatt Hotel & Restaurant segretariato@cooperativa-area.ch tel. +41 91 985 28 80
Persona di contatto	Arianna Keller

# Dichiarazione di conformità

Documento certificato LCPubb  
Info: <https://www.cc-ti.ch/piattaforma-csr/>

PUNTEGGIO 22/30



# Criteri CSR

## Punteggio

### Indicatori economici

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | La vostra azienda elabora un rapporto di sostenibilità?                                 | ✓ |
| 2. | Comunicate il vostro impegno nell'ambito della sostenibilità?                           | ✓ |
| 3. | La vostra azienda dispone di un codice di condotta/codice etico/carta dei valori?       | ✓ |
| 4. | La vostra azienda dispone di certificazioni?  | ✗ |
| 5. | Riconoscete retribuzioni superiori al minimo salariale del Cantone di sede o domicilio? | ✓ |
| 6. | Utilizzate materie prime o prodotti da fonti certificate?                               | ✓ |
| 7. | Considerate i fattori sociali e ambientali nella scelta dei vostri fornitori?           | ✓ |
| 8. | Date priorità, quando è possibile, ai fornitori locali per gli acquisti dell'azienda?   | ✓ |

### Indicatori sociali

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 9.  | I vostri dipendenti hanno la possibilità di disporre di un orario flessibile?                                  | ✓ |
| 10. | I vostri dipendenti hanno la possibilità di fare telelavoro?   | ✓ |
| 11. | I vostri dipendenti hanno delle coperture assicurative sovra obbligatorie per malattia, infortuni o vecchiaia? | ✓ |
| 12. | I vostri dipendenti hanno la possibilità di usufruire di congedi parentali, oltre gli obblighi di legge?       | ✗ |
| 13. | La vostra azienda ha un piano di welfare aziendale?  | ✓ |
| 14. | Avete una presenza di entrambi i generi in ruoli dirigenziali o nel Consiglio di Amministrazione (CdA)?        | ✓ |
| 15. | Avete iniziative a favore della salute e sicurezza dei dipendenti, oltre gli obblighi di legge?                | ✗ |
| 16. | I vostri dipendenti ricevono contributi per attività di formazione non sottoposte a obblighi di legge?         | ✓ |
| 17. | Effettuate inserimento di dipendenti appartenenti a categorie svantaggiate?                                    | ✓ |
| 18. | Effettuate donazioni ad associazioni o enti del territorio?  | ✓ |
| 19. | Effettuate sponsorizzazioni ad associazioni o enti del territorio?   | ✗ |
| 20. | Sostenete progetti di collaborazione con enti o associazioni del territorio?                                   | ✓ |

### Indicatori ambientali

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 21. | Avete effettuato negli ultimi 8 anni miglioramenti strutturali degli edifici  | ✓ |
| 22. | Avete effettuato negli ultimi 5 anni ammodernamenti a livello di infrastrutture, arredi o macchinari, migliorando l'impatto sull'ambiente e sui dipendenti? | ✓ |
| 23. | Rilevate i consumi energetici con l'obiettivo di migliorare il vostro impatto?  | ✗ |
| 24. | Utilizzate energia da fonti rinnovabili?  | ✗ |
| 25. | Rilevate i consumi idrici, con l'obiettivo di migliorarli?  | ✗ |
| 26. | Avete processi specifici di riduzione o riciclo dei rifiuti o degli scarti?   | ✓ |
| 27. | Utilizzate mezzi di trasporto aziendali sostenibili o avete allestito un piano di mobilità?   | ✓ |
| 28. | Utilizzate servizi di logistica che forniscono dati sull'impatto ambientale dei trasporti?  | ✓ |
| 29. | Avete piani di riduzione delle emissioni di CO2?  | ✗ |
| 30. | Avete piani di riduzione dei materiali di imballaggio o di riduzione della plastica monouso?  | ✓ |

Punteggio: 22/30



# Dichiarazione di conformità

Come richiesto, dichiariamo che

Bigatt Hotel & Restaurant

ha presentato la tipologia di documenti conformi e attestanti quanto dichiarato per ogni singolo indicatore di riferimento CSR per pubblici concorsi e procedure selettive, nel settore non contemplato dai trattati internazionali.

*(art. 32 cv. 1 LCPubb / art. 53 cpv. 2-4 RLCPubb/CIAP - Criteri di aggiudicazione della responsabilità sociale delle imprese (4%) – RG 6172 Pubblicazione Foglio ufficiale n.241 del 16.12.2024 e n.246 del 23.12.2024)*

Questa dichiarazione è valida per la durata di 12 mesi, riservata comunicazione contraria agli interessati qualora dovesse emergere, in questo periodo, il mancato rispetto delle norme di cui sopra.

Punteggio: 22/30

Lugano, 15.12.2025









### **Bigatt Hotel & Restaurant**

Via Carona 41  
6900 Paradiso  
tel. +41 91 985 28 80  
[segretariato@cooperativa-area.ch](mailto:segretariato@cooperativa-area.ch)  
[www.hotelbigatt.com](http://www.hotelbigatt.com)